

Gražina Strazdienė

**KOLEGIJŲ STUDENTŲ VERSLUMO UGDYMAS
TAIKANT IMITACINĖS VERSLO ĮMONĖS
MODELĮ**

Daktaro disertacija
Socialiniai mokslai, edukologija (07 S)

Šiauliai, 2009

Disertacija rengta 2005–2009 metais Šiaulių universitete

Mokslinis vadovas:

prof. dr. **Algirdas GARALIS** (Šiaulių universitetas, socialiniai mokslai, edukologija – 07S,
vadyba ir administravimas – 03S)

TURINYS

I V A D A S	4
1. VERSLUMO UGDYMO(SI) IR IMITAVIMO MODELIŲ TAIKYMO TEORINIAI PAGRINDAI	15
1.1. Verslumo teorinė apibrėžtis.....	15
1.2. Verslumo ugdymo(si) programos, tikslai ir metodai	25
1.3. Imitavimo ir imitacinės verslo įmonės modelio samprata	35
1.4. Verslumo ugdymo(si) ir imitavimo modelių veiksmingumo įvertinimo ypatumai.....	42
2. KOLEGIJŲ STUDENTŲ VERSLUMO UGDYMO(SI) TAIKANT IMITACINĖS VERSLO ĮMONĖS MODELĮ EMPIRINIO TYRIMO METODOLOGIJA IR METODAI	46
2.1. Empirinio tyrimo strategijos metodologinis pagrindimas	46
2.2. Tyrimo metodų taikymo pagrindimas	50
2.2.1. Kiekybiniai metodai: apklausos metodikos sudarymas	52
2.2.2. Kokybiniai metodai: interviu metodo ir instrumento pagrindimas	65
2.3. Tyrimo rezultatų analizės metodai.....	69
3. EMPIRINIO TYRIMO REZULTATAI: KOLEGIJŲ STUDENTŲ VERSLUMO UGDYMO(SI) PROCESO VEIKSMINGUMAS, TAIKANT IMITACINĖS VERSLO ĮMONĖS MODELĮ.....	73
3.1. Verslumo ugdymo(si) proceso veiksmingumas, taikant imitacinės verslo įmonės modelį (studentų požiūris)	73
3.2. Verslumo ugdymo(si) fenomeno raiška imitacinėje verslo įmonėje (absolventų, dėstytojų ir administracijos atstovų požiūris)	114
3.3. Kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) veiksmingumo stiprinimas taikant imitacinės verslo įmonės modelį: galimybės ir perspektyvos.....	147
I Š V A D O S	155
L I T E R A T Ū R A	160

IVADAS

Problemos aktualumas

Profesinio rengimo sistemos, kuriai įtaką daro globalizacija, nuolatinė kaita ir rinkos ekonomikos sąlygos, išskyla būtinybę ne tik įvertinti pokyčius, bet ir lanksčiai prisitaikyti prie darbo rinkos keliamų reikalavimų, atsižvelgti į socialinio, kultūrinio, ekonominio gyvenimo reiškinius. Keliami nauji reikalavimai švietimo sistemai, siekiančiai teikti darbo rinkos sąlygas atitinkančias profesines kvalifikacijas, skatina tobulinti studijų programas, diegti naujas mokymo(si) technologijas, strategijas ir modelius. Kolegijų, suteikiančių aukštojo profesinio išsilavinimo kvalifikaciją, tikslas – ne tik rengti kvalifikuotus darbuotojus, ugdyti profesines kompetencijas, reikalingas konkrečiose darbo vietose, bet ir ugdyti studentus, gebančius lanksčiai ir greitai reaguoti į darbo rinkos pokyčius, savarankiškai veikti ir prisiimti atsakomybę dėl savo ateities ir gerovės. Viena iš naujausių profesinių kompetencijų, atitinkančių kolegijų studentų poreikius – *verslumo ugdymas* tobulinant studijų programas bei diegiant inovatyvius ugdymo(si) modelius ir technologijas, padedančias įgyti reikalingas kompetencijas.

Bendroje Europos švietimo ir darbo rinkos erdvėje priimta daug bendrųjų ir specialiųjų nutarimų, skatinančių verslumo ugdymą(si): Europos mažųjų įmonių chartija (2000), Žalioji knyga „Verslininkystė Europoje“ (*European Commission*, 2003), švietimo sektoriaus pokyčiams įtakos turi Bolonijos procesas (1999), Kopenhagos deklaracija (2002) ir susitarimai, pasirašyti per susitikimus Lisabonoje (2000), Prahoje (2001), Berlyne (2003), Bergene (2005).

Lietuva taip pat reaguoja į naujus profesinio rengimo iššūkius, diktuojamus rinkos ekonomikos, ir vadovaujasi pagrindinėmis verslumo ugdymo(si) strategijomis. Tobulinami nacionaliniai įstatymai ir rengiami nauji nutarimai. Verslumo ugdymas grindžiamas bendraisiais ugdymo tikslais, numatytais Švietimo įstatyme (2003), kuriame teigiama, kad ugdymą būtina nukreipti į darbo rinkos poreikių tenkinimą. Pagal Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatas, švietimas turi „<...> didinti žmonių užimtumą ir ūkio konkurencingumą, mažinti skurdą ir socialinę atskirtį“ (LR nutarimas dėl Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatų, 2003, p. 2). Kolegijų studentų verslumo ugdymas(is) vykdomas atsižvelgiant ir į specialiuosius ugdymo(si) tikslus, kuriuos atspindi Ekonominio raštingumo ir verslumo ugdymo strategija (2004), Nacionalinė jaunimo verslumo skatinimo 2008–2012 m. programa (2007), keliami nauji reikalavimai kolegijų studijų programose. Teigiama, kad studentų verslumo ugdymas(is) socialinių, ekonominių ir technologinių pokyčių sąlygomis įgauna ypatingą reikšmę, o aukštųjų mokyklų vaidmuo yra labai svarbus.

Verslumo ugdymas(is) užsienio ir Lietuvos mokslininkų nagrinėjamas įvairiais aspektais. Diskutuojama dėl verslumo sąvokos (Drucker, 1985; Hisrich ir Peters, 1998; Timmons, 2003; Kirby, 2004), išskiriamos verslumo savybės ir bruožai, kuriuos asmuo turi ugdytis švietimo įstaigose (Robinson ir kt., 1991; Caird, 1991; Utsch ir Rauch, 2000; Cromie, 2000; Henry ir kt., 2003), atskleidžiami gebėjimai, kuriais pasižymi verslus asmuo (Gartner, 1989b; Garavan ir O’Cinneide, 1994b; McCarthy, 2000; Raffo ir kt., 2000), taip pat gebėjimai, kurie

reikalingi kuriant verslo įmonę ar dirbant organizacijoje (Gibb ir Nelson, 1996; Rae ir kt., 1997; Galloway ir kt., 2005). Verslumas nagrinėjamas kaip procesas ir teigiama, kad šis procesas ir verslumo mokymas(is) turi būti glaudžiai tarpusavyje susiję, turi būti išlaikomas holistiškumas ir dermė (McMullan ir Long, 1987; O’Gorman ir Cunningham, 1997; Kirby, 2003; Timmons ir Spinelli, 2003; Heinonen ir Poikkijoki, 2006).

Lietuvoje edukologijos, vadybos, filosofijos moksliniais tyrimais taip pat analizuojamas verslumas, verslininkui būdingos savybės, bruožai ir gebėjimai. Apibūdintos verslininko, verslumo ir verslininkystės sąvokos (Lydeka, 1996), nagrinėta verslumo kaip asmenybės savybės raiška moksleivių populiacijoje (Valuckienė, Ruškus, Balčiūnas, 2004), analizuotos verslo rūšys ir verslininkystė kaip ūkinės veiklos forma (Martinkus ir Žickienė, 2006), verslumo ugdymo(si) vaidmuo mokymo(si) procese ir besimokančiųjų įgyjami gebėjimai (Garalis, 2007). Tačiau gilesnių studijų studentų verslumo ugdymo(si) temomis Lietuvoje nėra atlikta.

Užsienio tyrėjai analizavo aukštojo mokslo studentų mokymui(si) skirtas verslumo ugdymo(si) programas, pagrindė jų skirtumus įvairiais filosofiniais požiūriais (Garavan ir O’Cinneide, 1994a), nurodė rengiant verslumo ugdymo(si) programas atsižvelgti į besimokančiųjų turimą verslumo lygį (Gartner, 1988; Gorman ir kt., 1997; Jamieson, 1984; Cope, 2003) ir į ugdytus verslumo gebėjimus bei savybes (Hills ir kt., 1988; Hebert ir Link, 1988; Scott ir kt., 1998). Užsienio autoriai daug dėmesio skiria verslumo ugdymo(si) programų tikslams (Gibb, 1999; Solomon ir kt., 2002; Jones ir English, 2004; Henry ir kt., 2003) ir taikomiems mokymo(si) metodams (Gibb, 1993a; Garavan ir O’Cinneide, 1994b; Rae ir Craswell, 2000; Deakins ir kt., 2000; Hartshorn, 2005; McCarthy, 2006; Johnson ir Spicer, 2006). Nurodoma, kad ugdant verslumą reikia pereiti nuo mokymo prie mokymosi paradigmos ir sukurti tokią mokymosi aplinką, kuri atitiktų šiuolaikinį verslo pasaulį (Garavan ir O’Cinneide, 1994b; Rae ir Craswell, 2000; Hartshorn, 2005; Johnson ir Spicer, 2006). Teigiama, kad pasiekti šį tikslą galima taikant netradicinius mokymo(si) metodus, o ypač tokius kaip vaidmenų žaidimai, verslo imitavimas, darbas komandose ir kitos inovatyvios mokymo(si) strategijos (Gibb, 1993a; Rae ir Craswell, 2000; McCarthy, 2006), kurios sudaro galimybes besimokantiems praktiškai atlikti įvairias verslumo užduotis.

Pastaruoju metu ypač atkreipiamas dėmesys į verslo imitavimo technologijas (Faria, 2001; Summers, 2004), kurios suteikia galimybę studentams minimaliomis laiko sąnaudomis pasiekti gerų rezultatų stebint ir įsitraukiant į verslo kūrimo procesus imituojamose tikros verslo aplinkos darbinėse situacijose (Wolfe, 1998b; Goosen ir kt., 2001; Feinstein, 2001; Faria ir Wellington, 2004) ir taip įgyjant praktinių verslumo įgūdžių. Imitavimo kaip mokymo metodo veiksmingumą pastebėjo daugelis tyrėjų. Teigiama, kad imitavimo metodai ugdo studentų motyvaciją (Taylor ir Wolford, 1972; Wolfe ir Crookall, 1998), o turėdami motyvacijos studentai lengviau priima sprendimus, atlieka vaidmenis ir įgyja patirties (Wolfe, 1998b). Taip formuojamas tarpdisciplininis požiūris, pritaikomos teorinės žinios, skatinama dirbti komandinį darbą ir tikroviškai atvaizduojama verslo įmonės aplinka (Faria ir Wellington, 2004).

Verslumo ugdymas(is) imituojant tiek Lietuvoje, tiek užsienyje vyksta taikant ir *imitacinės verslo įmonės modelį*, kuris apibūdinamas kaip verslumo praktinio mokymo modelis, imituojantis tikros verslo įmonės veiklą darbuotojų valdymo, apskaitos, pirkimų, pardavimų ir

rinkodaros valdymo veiklos srityse. Tokia ugdymosi forma plačiai integruoja ekonomikos, vadybos, užsienio kalbų, finansų, teisės ir kitų studijų dalykų žinias ir skatina studentų savarankiškumą, kūrybiškumą, plėtoja motyvaciją ir kitas verslumo savybes.

Tačiau Lietuvoje verslumo ugdymas(is) imituojant dar nėra teoriškai pagrįstas ir empiriškai ištirtas. Analizuojami metodologiniai ir praktiniai kompiuterinių verslo žaidimų panaudojimo aspektai (Bagdonas, 2002), kompetencijų įgijimo ir tobulinimo galimybės taikant imitacinį verslo žaidimą „Ecosys“ organizacijoje (Čiegis ir kt., 2005; Skunčikienė ir kt., 2007), tiriamos imitacinės verslo įmonės (IVI) modelio taikymo galimybės formuojant studentų praktinius įgūdžius (Balvočiūtė, 2005), tirti IVI sėkmės veiksniai (Martinkienė ir kt., 2008). Tačiau nėra teoriškai išnagrinėtų ir empiriškai pagrįstų tyrimų apie verslumo ugdymą(si) taikant IVI modelį.

Nuolat kyla diskusijos dėl ugdymo(si) programų ir imitacijų, ugdančių verslumą, veiksmingumo nustatymo. Tyrėjai pabrėžė poreikį įvertinti verslumo ugdymo(si) programas švietimo institucijose (Curran ir Staworth, 1989; Young, 1997; McMullan ir kt., 2001) ir teigė, kad ypač sudėtinga vertinti tas ugdymo(si) programas, kurių tikslas – apibrėžtos kompetencijos ir gebėjimai (Bramley, 1996; Dixon, 1996; Zenger, 1996). Verslumo programas siūloma vertinti atsižvelgiant į verslumo ugdymo(si) tikslus (Storey, 2000; McMullan ir kt., 2001). Tuo tarpu imitavimo metodų, ypač žaidimų, veiksmingumą siūloma vertinti atsižvelgiant į tokius kriterijus: besimokančiojo gebėjimą spręsti problemas, gebėjimų pritaikomumą žinioms įgyti, atsakymą į klausimą, ar pasirinkti veiksmai atitiko šiuolaikinio verslo iššūkius, kuriuos kėlė imitavimo metodas (O'Neil, Wainess, Baker, 2005).

Pateikiami įvairūs verslumo ugdymo(si) programų vertinimo modeliai. Vienas iš tokių yra Kirkpatrick (1998) modelis, kuriuo remiantis siūloma mokymo programas vertinti keturiais lygiais: nustatant besimokančiųjų reakciją į mokymo(si) programą; mokymosi rezultatus, reikšmingus įmonės ar įstaigos veiklai; elgesį baigus mokymo programą; rezultatus, pritaikytus įmonei ar įstaigai. Kirkpatrick (1998) modelis plačiai naudojamas vertinant verslumo ugdymo(si) programas, taip pat ir tokias, kuriose taikomi imitavimo metodai (Schumann, Anderson, Scout, Lawton, 2001; Fregetto, 2005; O'Neil, Wainess, Baker, 2005).

Lietuvoje verslumo ugdymo(si) programos kolegijose vertinamos atsižvelgiant į tikslų pasiekimą ir yra skirtos supratimui apie verslo įmonę ugdyti bei verslumo gebėjimams ir savybėms formuoti. Daug dėmesio skiriama verslumo praktiniam ugdymui(si) ir taikomos įvairios mokymosi formos ir modeliai: patirtinis, veiklos mokymasis ir mokymasis bendradarbiaujant (Belovienė, 2004; Kojelytė, 2008).

Atlikti moksliniai tyrimai tiek Lietuvoje, tiek užsienyje leidžia teigti, jog didėja dėmesys studentų verslumo ugdymo(si) problemai. Tačiau verslumo ugdymas(is) taikant verslo imitavimo modelius ir technologijas nėra pakankamai ištirtas nei teoriniu, nei empiriniu aspektais. Ypač pasigendama tyrimų, kuriais būtų analizuojamas kolegijų studentų verslumo ugdymas(is) taikant imitacinės verslo įmonės modelį ir pagrindžiančių šio modelio veiksmingumą studentų verslumo ugdymesi.

Mokslinė problema

Veiksmingam kolegijų studentų verslumo ugdymui(si), būtina taikyti IVĮ modelį. Kyla klausimas, kaip taikant IVĮ modelį gali būti veiksmingai ugdomas kolegijų studentų verslumas: kokie požymiai atskleidžia studentų verslumo ugdymo(si) proceso veiksmingumą. Siekiant teoriškai pagrįsti ir empiriškai ištirti kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) veiksmingumą taikant IVĮ modelį kyla tokie klausimai:

- kokie kolegijų studentų verslumo gebėjimai ir savybės gali būti ugdomi IVĮ;
- kokie požymiai atskleidžia kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) veiksmingumą taikant IVĮ modelį;
- kokios yra kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) taikant IVĮ modelį tobulinimo galimybės ir perspektyvos.

Tyrimo objektas

Kolegijų studentų verslumo ugdymas(is).

Tyrimo tikslas

Ištirti kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) taikant imitacinės verslo įmonės modelį veiksmingumo sąlygas ir galimybes.

Tyrimo uždaviniai

1. Išnagrinėti edukacinę, vadybinę bei filosofinę literatūrą ir pagrįsti verslumo ugdymo(si) veiksmingumą šiuolaikinių edukacinių paradigms kaitos kontekste apibūdinant: verslumo sampratą, verslumo ugdymo(si) programų, tikslų ir mokymo(si) metodų įvairovę, imitacinių modelių ir technologijų taikymo galimybes ir sąlygas.
2. Parengti empirinio tyrimo strategiją ir pagrįsti ją metodologiškai.
3. Nustatyti kolegijų studentų verslumo savybių, gebėjimų turinį ir struktūrą taikant IVĮ modelį, išryškinti verslumo ugdymo(si) problemas ir nustatyti kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) veiksmingumą atskleidžiančius požymius:
 - ištirti kolegijų studentų verslumo savybių ir gebėjimų raišką IVĮ veiklos srityse: darbuotojų, apskaitos, pirkimų, pardavimų ir rinkodaros procesų valdymo;
 - nustatyti kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) IVĮ veiksmingumą pagal tokius kriterijus: reakcija į mokymosi procesą, mokymosi eigos nuoseklumas modeliuojant į verslą nukreiptą veiklą, studentų elgesys pasibaigus mokymams, mokymo(si) rezultatai (studentų požiūris);
 - apibūdinti verslumo ugdymo(si) taikant IVĮ modelį fenomeną ir remiantis dėstytojų, absolventų ir administracijos patirtimi nustatyti kolegijų studentų ugdymo(si) ypatumus, imitacinio verslumo ugdymo(si) proceso reikalingumą, stipriuosius ir silpnuosius IVĮ modelio požymius.
4. Remiantis tyrimo rezultatais numatyti kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) taikant IVĮ modelį veiksmingumą, kolegijų studentų verslumą ugdančio imitacinio modelio taikymo galimybes ir perspektyvas.

Tyrimas grindžiamas:

1. *Verslumo ugdymo(si) koncepcijomis ir teorijomis*, kuriose verslumas apibūdinamas kaip asmens mąstymo būdas (McMullan ir Long, 1987; Jack ir Anderson, 1999; Weshead ir kt., 2000;), socialinės, profesinės, techninės ir asmeninės kompetencijos (Garavan ir O’Cinneide, 1994a; Hannon, 2006), apimančios asmeninius bruožus, gebėjimus ir žinias, kurie reikalingi siekiančiam kurti ir tobulėti asmeniui (Caird, 1991; Charney ir Libecap, 1999; Kirby, 2004), švietimo institucijas skatina reaguoti į vykstančią kaitą ir ieškoti naujų mokymosi metodų, padedančių ugdyti(s) verslumo gebėjimus (Weshead ir kt., 2000; Kirby, 2004; Hannon, 2006).
2. *Filosofinėmis kryptimis*, kilusiomis iš skirtingų filosofinių tradicijų: *etinės elgsenos* filosofinė kryptimi, grindžiama utilitarizmo, makiavelizmo ir protestantizmo idėjomis, ir *efektyvios veiklos* filosofinė kryptimi, grindžiama pragmatizmo ir konstruktyvizmo srovėmis.
 - Remiantis *etinės elgsenos* filosofinė kryptimi ugdant verslumą keliama prieštaringi tikslai. Viena vertus, siekiama išugdyti dorovingą, tolerantišką, demokratiškumo ir humaniškumo principais besivadovaujančią asmenybę (Švietimo įstatymas, 2003), kita vertus, reikia parengti ir išugdyti specialistą, gebantį dirbti ir gyventi socialinėje aplinkoje, kurioje reiškiasi pliuralistinės pažiūros, kuriai būdingos skirtingos elgesio ir moralės normos bei nuostatos, ne visada sutampančios su vertybėmis, pripažįstamomis švietimo institucijų.
 - *Efektyvios veiklos* filosofinė kryptis grindžiama *konstruktyvizmo teorija* (Jarvis, 2002, Clements, 2005; Sahlberg, 2005), pagal kurią asmuo pats konstruoja asmeninę mokymosi situaciją, kurioje gali geriausiai mokytis, nes mokomasi ieškant prasmės ir tam reikia suprasti visumą, taip pat atskiras dalis. Todėl mokymosi tikslas – įgyti savitą supratimą, o ne įsiminti teisingus atsakymus ar atkurti kieno nors supratimą. Mokymasis suprantamas kaip naujų, gausėjančių žinių įgijimas, klasifikavimas ir konstravimas remiantis individualia patirtimi ir jau esamų žinių visuma, be kurių neįmanomi jokie kognityviniai procesai. Pagal *pragmatizmo teoriją* (Dewey, 1916), gyvenimo esmė yra veikla, kuri suteikia patirties ir leidžia spręsti problemas remiantis anksčiau įgyta patirtimi. Patirtis suprantama kaip įvairiapusė, todėl manoma, kad netikslinga mokyti vienos veiklos, nes kiekvienas asmuo turi skirtingų pašaukimų ir bet kuri veikla atskirta nuo kitų interesų praranda prasmę. Siekdamas išsiaiškinti savo interesus asmuo turi eksperimentuoti. Pripažįstama, kad verslumas efektyviausiai ugdomas per patirtį bei eksperimentuojant (Rae ir Carswell, 2000). Ugdymo procese pragmatizmas glaudžiai susijęs su fenomenologija, nes remiasi patirtimi (Duoblienė, 2006).
3. *Fenomenologijos* atstovai (Mickūnas, Stewart, 1994; Moustakas, 1994; Kvale, 1996; Juodaitytė, 2003; Silverman, 2003a; Creswell, 2007) teigia, kad ugdymosi procese atmetus išankstines nuostatas, tradicines teorijas ir remiantis kiekvieno asmens patirtimi, požiūriu bei įžvalgomis išvelgiama tiriamo fenomeno esmė, nes fenomenas ir yra tiesioginis patyrimas, išlaisvintas iš visų teorinių prielaidų ir interpretacijų.

Tyrimo metodai:

- *Mokslinės literatūros analizė* taikyta konceptualizuojant verslumo sąvoką, bruožus ir funkcijas, verslumo ugdymo(si) proceso, programų, tikslų ir mokymo(si) metodų raišką, atskleidžiant imitavimo konceptą ir imitacinės verslo įmonės modelio ypatumus.
- *Kiekybiniai metodai*. Taikyta *standartizuota anketinė apklausa*, kuria siekta: ištirti studentų verslumo gebėjimus ir savybes, jų raišką imitacinės verslo įmonės modelio veiklos srityse, šio modelio stipriuosius ir silpnuosius požymius. Remiantis Caird (1991) nustatytos kolegijų studentų verslumo savybės, o Kirkpatrick (1998) metodika leido nustatyti kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) veiksmingumo požymius IVĮ veikloje. Duomenims apdoroti taikyti statistinės analizės metodai: *aprašomoji statistika* (statistiniai vidurkiai, modos įverčiai, standartiniai nuokrypiai); *studento t kriterijus* leido nustatyti dviejų studentų imčių – mokymų pradžioje ir mokymų pabaigoje – verslumo gebėjimų bei savybių turinį ir struktūrą; panaudota *faktorinė analizė*, kurią atlikus nustatyti kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) taikant imitacinės verslo įmonės modelį veiksmingumo faktoriai. Atliktas duomenų tinkamumo faktorinei analizei patikrinimas įvertinant Kaizeri–Meyer–Olkin (KMO) matą. Tyrimo duomenys apdoroti SPSS 14 (*Statistical Package for Social Science*) ir „Windows Microsoft“ programomis.
- *Kokybiniai metodai*. Siekiant atskleisti kolegijų studentų verslumo gebėjimų raišką taikant IVĮ modelį, panaudotas interviu metodas, interviu analizė atlikta remiantis Kvale (1998), Silverman (2003a, 2003b) metodika. Interviu dalyvavo dėstytojai, dirbantys IVĮ, administracijos atstovai ir absolventai. Kokybinio tyrimo duomenys analizuoti taikant kokybinę turinio ir fenomenologinę analizę.
- *Kokybinė turinio analizė* atlikta vadovaujantis Mayring (2000) ir Žydžiūnaitės (2005) nurodytais turinio analizės etapais: gauta tyrimo medžiaga pritaikyta komunikavimo modeliui, teksto turinys analizuotas nuosekliai, žingsnis po žingsnio, remiantis konkrečios metodologinės procedūros taisyklėmis ir dalijant nagrinėjamą tekstą į analitinius vienetų. Tekstas interpretuotas remiantis iškeltais tyrimo klausimais, į kuriuos atsakinėta per suformuluotas kategorijas ir subkategorijas. Analizuojant šios kategorijos ir subkategorijos atidžiai peržiūrėtos.
- *Fenomenologinė duomenų analizė* naudota siekiant suvokti, apibūdinti ir aprašyti verslumo ugdymo(si) taikant IVĮ modelį fenomeną savo patirtį reflektuojant studentams, dėstytojams ir administracijos atstovams (Kvale, 1996; Silverman, 2003b; Creswell, 2007; Bitinas ir kt., 2008). Analizuota, kaip kolegijų absolventai, dėstytojai ir administracijos atstovai suvokia verslumo ugdymo(si) fenomeno esmę, kokius išvelgia ugdymo(si) rezultatus ir problemas.

Tyrimo rezultatų mokslinis naujumas, teorinis ir praktinis reikšmingumas

Metodologiškai pagrįstas ir empiriškai patikrintas kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) taikant IVĮ modelį veiksmingumas sudaro sąlygas ir galimybes toliau tirti verslumo gebėjimų ugdymą(si) taikant imitavimo modelius ne tik kolegijose, bet ir kitose švietimo įstaigose.

Teorinį reikšmingumą įrodo šie pasiekti rezultatai:

- atskleistas ir pagrįstas verslumo konceptas, apimantis verslumo sąvoką, procesą, asmenines kolegijų studentų verslumo savybes ir gebėjimus;
- išnagrinėtas verslumo ugdymo(si) programų turinys, atskleista verslumo ugdymo(si) tikslų įvairovė, ištirti verslumo ugdymo(si) metodai, suteikiantys galimybes ugdyti studentų verslumą taikant imitacinius verslo įmonės modelius;
- pagrįsta imitavimo metodo teorinė esmė, nurodyti stiprieji ir silpnieji požymiai, verslumo ugdymo(si) sąlygos ir galimybės;
- nustatytos IVĮ veiksmingumui įtakos turinčios edukacinės, vadybinės, filosofinės sąlygos ir galimybės.

Praktinė darbo reikšmė:

- nustatytas kolegijų studentų verslumo savybių ir gebėjimų turinys bei raiška taikant IVĮ modelį;
- verslumo ugdymas(is) taikant IVĮ modelį įvertintas panaudojant Kirkpatrick (1998) metodiką;
- nustatyti kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) taikant IVĮ modelį veiksmingumą atskleidžiantys požymiai;
- nustatytos kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) taikant IVĮ modelį problemos (dėstytojų, absolventų ir administracijos darbuotojų požiūriu) ir pateiktos IVĮ modelio tobulinimo galimybės ir perspektyvos;
- parengta tyrimo strategija, nurodyti instrumentai metodologiškai pagrįsti ir gali būti taikomi nustatant kolegijų studentų verslumo ugdymo sistemą ir turinį dalyvaujant imitaciniame procese (verslo pradžia – procesas – rezultatai);
- atlikta verslumo ugdymo ir imitacinės verslo įmonės teorinio konstrukto mokslinė analizė ir empiriniai duomenys bus naudingi:
- kolegijų ir kitų švietimo įstaigų dėstytojams demonstruojant suartėjimo tarp kolegijų ir verslo atstovų galimybę rengiant šiuolaikinį specialistą;
- kolegijų administracijos darbuotojams, kuriantiems studentų verslumo ugdymo taikant imitacinės verslo įmonės modelį planus;
- kolegijų studentams rengiantis įgyvendinti ar tobulinti verslo planą, plečiant savo galimybes;
- profesinio rengimo centrams, vadovaujantiems verslumo ugdymo praktikos programoms, sistemingai ugdant studentus ir priartinant verslumo ugdymo procesą prie verslumo ugdymo programos.
- tyrėjams pateikiamos rekomendacijos bus reikšmingos nustatant, kaip galėtų būti veiksmingai organizuojamas verslumo ugdymas(is) taikant IVĮ modelį.

Ginamieji disertacijos teiginiai

1. Vykstanti socialinė, ekonominė ir kultūrinė kaita lemia kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) būtinybę ir poreikį, kad švietimo įstaigos priartintų verslo studijas prie realaus vers-

lo pasaulio ir taikytų inovatyvius mokymo(si) metodus, padedančius pasiekti optimalius rezultatus.

2. Lietuvoje verslumo ugdymas(is) taikant imitavimo metodus, tarp jų tokį kaip imitacinė verslo įmonė, sudarytų galimybes integruoti įgytas teorines vadybos, rinkodaros, finansų, užsienio kalbų, teisės ir kt. žinias ir jas taikyti praktiškai verslą imituojančioje saugioje aplinkoje, kurioje studentai gali klysti, mokytis iš klaidų ir veiksmingiau ugdyti(s) verslumą.
3. *Imitacinės verslo įmonės (IVI) modelis*, t. y. verslo praktinio mokymo modelis, kuriuo imituojama tikros verslo įmonės veikla darbuotojų valdymo, apskaitos, pirkimų, pardavimų ir rinkodaros valdymo srityse ir vykdoma verslo veikla vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, Vyriausybės nutarimais ir kitais norminiais dokumentais, padeda ugdyti kolegijų studentų verslumą.
4. Kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) taikant IVI modelį reikšmingumą lemia: praktinių įgūdžių įgijimas, verslo įmonės veikla, dalyvavimas komandiniame darbe, teorinių žinių taikymas ir verslumo gebėjimų darbuotojų, apskaitos, pirkimų, pardavimų, rinkodaros valdymo srityse įgijimas. Atkreipiant dėmesį į šiuos kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) požymius išryškėja IVI modelio teikiamos edukacinės, vadybinės galimybės, sąlygos ištraukiant į praktines verslo situacijas įgyti patirties dalyvaujant ne tik versle, bet ir valdy-me.

Disertacijos struktūra ir apimtis

Darbą sudaro įvadas, sąvokų paaiškinimai, 3 dalys, išvados ir rekomendacijos, literatūros sąrašas, priedai. Disertacijoje pateikta 47 paveikslėliai ir 19 lentelių. Panaudoti 269 literatūros šaltiniai. Darbo apimtis – 162 puslapiai. Prieduose pateikiamos anketos, statistinių skaičiavimų lentelės, susisteminta interviu medžiaga.

2007–2008 m. darbo rengimą rėmė Lietuvos valstybinis mokslo ir studijų fondas.

Tyrimo rezultatų apibavimas

Publikacijos disertacijos tema recenzuojamuose leidiniuose:

1. Strazdienė G., Garalis A. (2005). Verslo praktinio mokymo firmų vadovų ir dėstytojų profesinių kompetencijų raiška ir tobulinimo galimybės. *Mokytojų ugdymas=Teacher Education:mokslo darbai*, Nr.5, p. 52-58. ISSN 1822-119X.
2. Strazdienė G., Garalis A. (2006). Verslumas: ugdymo programos ir jų efektyvumo raiška. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, Nr. 38, p.153-167. ISSN 1392-1142.
3. Strazdienė G. ir Garalis A. (2006). Studentų praktinio verslumo gebėjimų ugdymas imitacinėse įmonėse: verslo dėstytojų požiūris ir pedagoginės kompetencijos. *Mokytojų ugdymas*, Nr.7, p. 72-91. ISSN 1822-119X. Duomenų bazė: <http://www.indexcopernicus.com>
4. Garalis A. ir Strazdienė G. (2007). Entrepreneurial skills development via the model of Simulation Business Enterprise. *Socialiniai tyrimai*, Nr.2(10), p.39-48. ISSN 1392-3110. Duomenų bazė: <http://www.cceol.com>, <http://www.epnet.com/titleLists/si-complete.htm>

5. Strazdienė G. ir Garalis A. (2007). Edukacinės inovacijos „Imitacinė verslo įmonė“ diegimo ypatumai Lietuvos kolegijose. *Mokytojų ugdymas*, Nr.9, p. 128-144. ISSN 1822-119X. Duomenų bazė: <http://www.indexcopernicus.com>
6. Strazdienė G. ir Garalis A. (2008). Imitacinės verslo įmonės modelis: teoriniai ir praktiniai aspektai. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, Nr. 46, p. 133-147. ISSN 1392-1142.
7. Strazdienė G. ir Garalis A. (2008). Identification of College Students' Entrepreneurship Qualities. *Socialiniai tyrimai*, Nr. 4(14), ISSN 1392-3110. Centrinės ir Rytų Europos internetinė biblioteka <http://www.ceeol.com>.

Straipsniai kituose leidiniuose:

1. Strazdienė G., Garalis A. (2005). Verslo praktinio mokymo(si) sistemos efektyvinimas: socialinės – politinės sąlygos, turinys ir metodai. *Socialiniai tyrimai*, Nr. 2(6), p. 70–78. ISSN 1392-3110.
2. Strazdienė G., Garalis A. (2005). Verslumo kompetencijos ugdymas praktinio mokymo firmoje. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, Nr. 1(5), p. 65-72. ISSN 1648-8776.
3. Strazdienė G., Garalis A. (2006). Verslumo ugdymo filosofinės kryptys: klasifikacija ir raiška. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, Nr.1(8), p.123-134. ISSN 1648-8776. Duomenų bazė: CEEOL.
4. Strazdienė G. (2007). Verslumo gebėjimų ugdymas imitacinėje verslo įmonėje (studentų požiūris). *Jaunųjų mokslininkų darbai*, Nr. 4(15), p. 89–97. ISSN 1648-8776. Centrinės ir Rytų Europos internetinė biblioteka <http://www.ceeol.com>
5. Strazdienė G. ir Geležinienė R. (2008). Mokymosi modelių taikymo prioritetai imitacinėje verslo įmonėje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr.15, p. 102–115. ISSN 1392-6241

Straipsniai konferencijų leidiniuose:

1. Strazdienė G. & Heikkiniemi S. (2005). *Enterprise Education in Higher Education: Experiences from Lithuania and Finland*. Paper presented at the conference of OECD Fostering Entrepreneurship : the Role of Higher Education, Trento, Italy.
2. Garalis A. ir Strazdienė G. (2005). Žinių organizacijos kūrimosi prielaidos verslumą ugdančioje organizacijoje. *Žinių vadyba: Europos regionų patirtis ir problemos*. ISBN 9986-9307-2-3. Vilnius: Naujos ekonomikos institutas. 2005, p. 96-111.
3. Strazdienė G. (2005). Kokybės reikalavimai verslo praktiniame mokyme. *Dėstytojų respublikinės mokslinės konferencijos „Praktinis mokymas – specialisto parengimo garantas“, įvykusios 2005-04-20 Vilniuje pranešimų medžiaga*. ISBN 9955-519-52-5. Vilnius: Vilniaus kolegija.
4. Strazdienė G. (2005). Praktinių mokymo firmų vertinimas – veiklos kokybės užtikrinimo garantas. *Respublikinės mokslinės-praktinės konferencijos „Praktinio mokymo firmų patirtis ir problemos integracijos į ES kontekste“ įvykusio 2005-04-15 Utenoje pranešimų medžiaga*. ISBN 9955-526-28-3.

5. Strazdienė G. (2006). Verslumo ugdymo ir praktinio mokymo raiška pasaulyje. *Mokslinio-praktinio seminaro „Verslo praktinio mokymo firmos: praeitis, dabartis, ateitis“ įvykusio 2006-04-28 pranešimų medžiaga*. ISBN 9955-695-21-8. Vilnius: Vilniaus kolegija.
6. Strazdienė G. Verslumo ugdymo ypatumai kai kuriose pasaulio šalyse. *Mokslinės konferencijos „Studijų ir verslo integracija“ įvykusios 2006-05-05 Kaune pranešimų medžiaga*. ISBN 9955-586-99-0. Kaunas: Kauno kolegija.
7. Strazdienė G. (2007). Taikomųjų tyrimų organizavimo galimybės imitacinėje verslo įmonėje: teorinis aspektas. *Mokslinio-praktinio seminaro „Verslo praktinio mokymo firmos Lietuvoje: poveikis verslumo plėtrai“, įvykusio 2007-04-26 Visagine pranešimų medžiaga*. ISBN 978-9955-701-45-3. Vilnius: Vilniaus kolegija.
8. Strazdienė G. (2008). Verslumo ugdymo programų veiksmingumas studentų požiūriu. *Mokslinio-praktinio seminaro „Verslo praktinio mokymo firmos Lietuvoje ir pasaulyje: nauda ir iššūkiai“, įvykusio 2008-04-18 Kaune pranešimų medžiaga*. ISBN 978-9955-888-08-6. Vilnius: Vilniaus kolegija.

Stažuotės

1. Olandijoje pagal Leonardo Da Vinčio Mainų projektą LT/04/EX/1/0652 „Patirtis verslo praktinės mokymo firmos kūrimui bedarbiams ar būsimiems darbuotojams“. 2005-02-06 iki 2005-02-12.
2. Stažuotė Graikijoje pagal Leonardo Da Vinčio Mainų projektą Nr. LT/05/EX/1/0914. „Mokslo taikomieji tyrimai: kolegijų ir SVV sektoriaus bendradarbiavimas“. 2006-06-06 iki 2006-06-13.

SĄVOKŲ PAAIŠKINIMAI

Verslumas – mąstymo būdas, asmeninės savybės, techniniai ir vadovavimo verslui gebėjimai, leidžiantys pritaikyti turimas žinias praktinėje veikloje, pradėti ir plėtoti savo verslą. Techniniai gebėjimai apima rašytinę ir žodinę komunikaciją, gebėjimą dirbti įvairiomis kompiuterinėmis programomis, gebėjimą naudotis informaciniais šaltiniais ir organizavimo gebėjimus. Vadovavimo verslui gebėjimus sudaro problemų sprendimas ir sprendimų priėmimas, finansinis išvalgumas, gebėjimai derėtis, komandinio darbo gebėjimai, vadovavimo ir planavimo gebėjimai. Asmeninėmis verslumo savybėmis laikoma iniciatyvumas, pasitikėjimas savimi, kritinis mąstymas ir vertinimas, rizikavimas, poreikis siekti, polinkis į padėties kontrolę, inovatyvumas (kūrybingumas), siekis būti nepriklausomam, atkaklumas, lyderystė.

Verslumo tendencija apibrėžiama kaip tendencija pradėti ir valdyti projektus. Verslūs žmonės paprastai kuria projektus, daug dažniau įdiegia įvairias inovacijas ir yra daugiau linkę tobulėti. Jie nuolat ieško galimybių ir moka gerai panaudoti žmogiškuosius, technologinius, psichologinius ir organizacinius išteklius.

Imitavimas – įvykių, procesų ar dalykų modelis, kuris yra ar gali egzistuoti ir atvaizduoti sistemos veikimo modelį stebint ne tik vieną tašką laike ir modelyje, bet ir modelio kitimą priklausomai nuo įvairių parametrų (Feldman, 1995; McHardy ir Allan, 2000; Magee, 2006).

Imitacinės verslo įmonės (IVĮ) modelis – verslo praktinio mokymo modelis, kuriuo imituojama tikros verslo įmonės veikla darbuotojų valdymo, apskaitos, pirkimų, pardavimų ir rinkodaros valdymo srityse ir vykdomi verslo veiklos procesai vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, Vyriausybės nutarimais ir kitais norminiais dokumentais.

Fenomenologinė analizė – kokybinio tyrimo metodas, kuriuo siekiama ne tik atskleisti reiškinių esmę, objekto esmės apraiškas sąmonėje, bet ir leidžiama pažinti patį pažinimą, jo proceso subjektyvias reikšmes (Mickūnas, Stewart, 1994; Juodaitytė, 2003; Creswell, 2007). Kokybiniuose tyrimuose, grindžiamuose fenomenologine nuostata, pabrėžiamas suvokimas, gaunamas tiriant asmenų žodžius, veiksmus ar įrašus, siekiant išsiaiškinti esamo požiūrio ar elgsenos kokybę ne išoriškai, o per žmogaus asmeninį santykį su tuo reiškiniu (Moustakas, 1994; Kvale, 1996; Valackienė, 2006; Creswell, 2007).

GET testas (*general measure of enterprising tendency*) – verslumo tendencijų matavimo testas, kuriuo įvertinamos penkios verslumo savybės: poreikis siekti, poreikis būti nepriklausomam, kūrybingumo tendencija, polinkis į pamatuotą riziką ir polinkis į padėties kontrolę (Caird, 1991).

Kirkpatrick modelis – mokymo (kurso) programų veiksmingumo įvertinimo modelis, kurį sudaro keturi vertinimo lygiai:

- 1 lygis – reakcija,
- 2 lygis – mokymasis,
- 3 lygis – elgsena,
- 4 lygis – rezultatai (Kirkpatrick, 1998).

1. VERSLUMO UGDYMO(SI) IR IMITAVIMO MODELIŲ TAIKYMO TEORINIAI PAGRINDAI

1.1. Verslumo teorinė apibrėžtis

Verslumo teorinė apibrėžtis yra labai plati, apimanti verslumo sąvoką, savybes, gebėjimus ir procesą, todėl tikslinga šias sampratas išnagrinėti atskirai ir susieti į visumą.

Verslumo sąvoka. Įvairūs autoriai skirtingai aiškina verslumą ir jį apibūdinančias sąvokas. Daugelis terminų, susijusių su verslininku, įmone ir smulkiuoju bei vidutiniu verslu, dažnai vartojami prieštaringai, tačiau daugelis tyrėjų (Lydeka, 1996; Parker, 2003; Henry ir kt., 2003; Timmons, 2003; Kirby, 2004) sutinka, kad verslumas neatsiejamas nuo verslininko sąvokos.

Parker (2003) nuomone, ekonomistai dažnai lygina verslininkus su smulkiojo verslo atstovais, remdamiesi tuo, kad pastarieji nuolat susiduria su rizika, kuri yra viena iš verslumo sudedamųjų dalių. Kiti autoriai mano, kad šis apibrėžimas yra per platus, ir teigia, kad tik verslo savininkas, vadovaujantis gamybai, yra tikrasis verslininkas. Dar kiti atvirkščiai – mano, kad ekonomistų apibrėžimas yra per siauras, nes neapima verslumo, pasireiškiančio didelės įmonės viduje, ir verslumo socialinėje srityje. Yra autorių, kurie seka Schumpeter tradicijomis ir teigia, kad verslumas yra siejamas su nauja inovacijų paradigma (Parker, 2003). Tuo tarpu kiti pabrėžia asmeninius bruožus ir požiūrius, tinkamus verslumui. Toks nuomonių nesutapimas yra nesibaigiantis.

Vienas iš pirmųjų ekonominėje literatūroje terminą „verslininkas“ (angl. *entrepreneur*) pavartojo ekonomistas iš Airijos Richard Cantillon savo veikale *Essai sur la nature de commerce en general*, publikuotame 1755 metais (Henry ir kt., 2003). Cantillon verslininką apibūdino kaip asmenį, kuris skiria žmonėms pinigų ir priemonių naujai organizacijai kurti, ir susiejo verslininką su rizika ir nežinomybe.

Henry ir kt. (2003) nurodo, kad anglų ekonomistas Jean Baptiste Say (1803) apibūdina verslininką kaip asmenį, kuris sujungia ir koordinuoja įvairius gamybos veiksnius tam, kad nugalėtų iškylančias problemas, prisiimdamas atsakomybę už galimus nuostolius, net jeigu jie atsirado ne dėl jo kaltės. Jean Baptiste Say pabrėžia tokias verslininko savybės kaip protingumas, atkaklumas, mokėjimas spręsti problemas.

Pasak Schumpeter (1965), verslininkas yra inovatorius, asmuo, kuris pritaiko inovacijas kurdamas naują įmonę (Henry ir kt., 2003). Autorius teigė, kad inovacijos – verslumo pagrindas. Jos atskiria verslininkus nuo tų asmenų, kurie tik vadovauja verslui, nekurdami naujovių. Schumpeter (1965) mano, kad verslininko pagrindinis vaidmuo – įdiegti inovacijas rinkoje (Henry ir kt., 2003).

Verslininkas privalo ne tik sugebėti kūrybiškai mąstyti ir priimti naujus sprendimus, bet ir įvertinti esamą padėtį, numatyti galimus pokyčius, paskirstyti savo ir kartu veikiančių asmenų išteklius. Verslumas suprantamas kaip atsiradusi galimybė ką nors sukurti beveik iš nieko. Tam reikia inicijuoti, daryti, siekti ir kurti organizaciją, ne tik stebėti, analizuoti ar ją apibūdinti (Timmons, 2003; Kirby, 2004). Dažniausiai verslumas suprantamas tik kaip gebėjimas įkurti įmonę, tačiau, anot Drucker (1985), verslininkas yra ne tas asmuo, kuris leidžia

vykti pokyčiams ir jiems įvykus greitai reaguoja, o tas, kuris pats ieško pokyčių ir juos panaudoja savo galimybėms.

Kiek kitaip mano Livesay (1982). Jis teigia, kad sėkminga verslininkystė – daugiau meno forma nei ekonominė veikla, todėl ją sunku paaiškinti originalaus metodo ar aplinkos įtakos terminais.

Lydeka (1996, 143) apibūdina verslumą kaip „procesinį reiškinių, kuomet asmuo, pasikliaudamas savo verslumo, situacijos palankumu, įsitikinimu savo sėkme ir prisiimdamas finansinę, moralinę bei socialinę atsakomybę, suformuoja naują, pelningą ir vartotojams naudą teikiančią verslo idėją (strategiją), įkuria verslo organizaciją tos idėjos (projekto) įgyvendinimui bei užtikrina tolesnį įsteigtos organizacijos funkcionavimą“.

Panašiai verslumas aiškinamas Žaliojoje knygoje „Verslininkystė Europoje“ (European Commission, 2003). Joje verslumas apibūdinamas kaip mintis, idėja, žmonės, jų pasirinkimas ir veiksmai pradedant, perimant ir plėtojant verslą arba išitraukiant į firmos strateginių sprendimų vykdymą.

Lietuvos ekonominio raštingumo ir verslumo ugdymo strategijoje (2004) verslumas nusakomas kaip „asmens mąstymo būdas ir socialinės, vadybinės bei asmeninės kompetencijos, leidžiančios turimas žinias pritaikyti savo kasdieniniam gyvenimui, t. y. konkretūs gebėjimai, teikiantys galimybę ne tik organizuoti savo verslą, bet ir prisiimti riziką už padarytus sprendimus“.

Nacionalinėje jaunimo verslumo skatinimo 2008–2012 m. programoje (2007) verslumas apibūdinamas kaip asmens gebėjimas idėjas paversti veiksmais. Jis apima kūrybingumą, naujovių diegimą, pasirengimą rizikuoti, planuoti ir valdyti projektus. Ši veikla reikalinga kasdieniame gyvenime, darbe ir visuomenėje, nes leidžia darbuotojams geriau suvokti savo darbinę veiklą ir pasinaudoti galimybėmis.

Versli elgsena apibūdinama kaip mokymosi gebėjimų vystymas, kai mokymas suasmeninamas, pritaikomas darbo vietai ir trunka visos programos metu, o mokymo(si) dalyvis yra griežtai kontroliuojamas šio proceso (Gibb ir Nelson, 1996).

Hisrich ir Peters (1998) apibendrina sąvokas „verslumas“ ir „verslininkas“ pagal istorinės raidos etapus, kurie papildyti ir pateikti 16 priede.

Verslumo sąvokas analizuojant bandyta suskirstyti į atitinkamas grupes, išskirti mokyklas, nagrinėjančias verslumą vienu ar kitu požiūriu.

Kaufmann ir Dant (1998) suskirstė verslumo sąvokas, dominuojančias įvairioje literatūroje, į tris grupes, kurios paremtos:

- teiginiais apie verslininkui būdingus charakterio bruožus ar savybes: polinkį rizikuoti, lyderystę, motyvaciją, gebėjimą spręsti problemas, kūrybingumą, gebėjimą priimti sprendimus ir kt.;
- teiginiais apie verslininkystės procesą ir jo rezultatus: naujų įmonių kūrimą, naujų gaminių ar jų analogų diegimą, inovatyvių, vertingų išteklių susiliejimą naujų pokyčių aplinkoje;
- teiginiais apie verslininko veiklą: įsiliejimą į naujas rinkas, rinkos deficito įveikimą, naujų vadovavimo struktūrų kūrimą ir reorganizavimą, tiekimo šaltinių ir rinkos vietų

paiešką, į pilną orientuoto verslo inicijavimą, palaikymą ir plėtrą, poreikių tenkinimą ir organizacijos valdymo kontrolę.

Gartner (1988) teigimu, apibūdinant verslumą skiriami du skirtingi požiūriai: *elgsenos požiūris* ir tradicinis *bruožų požiūris*. Pirmasis paremtas tiesioginiu verslumo fenomenu – organizacijų kūrimu, procesu, kurį vykdant atsiranda naujos organizacijos. Antrasis požiūris paremtas prielaida, kad jeigu nustatyta, kas yra verslininkas, tuomet galima žinoti ir kas yra verslumas.

Littunen (2000) skiria dvi verslumo tyrimų mokyklas. Viena remiasi verslumo asmenybės savybių modeliu, kita – netradiciniu mąstymu. Verslios asmenybės savybių tyrimuose analizuojama, kodėl kai kurie asmenys pradeda kurti įmones ir sėkmingai dirba. Remiantis šiais tyrimais verslininko, kuris dirba sėkmingai, asmeninės savybės nepriklauso nuo dominuojančios situacijos. Pagal kitą modelį, paremtą netradiciniu mąstymu, asmeninės savybės, kurių reikia verslumui, yra susietos su įmonės aplinka ir dominuojančia situacija. Asmeninės savybės yra formuojamos asmens ir aplinkos sąveikos. Dėl šios sąveikos susidaranti gyvenimiškos situacijos, patirtys ir pokyčiai individo gyvenime vaidina pagrindinį vaidmenį (Rotter, 1966).

Kiti autoriai (Stevenson ir Sahlman, 1989) išryškino verslumo kilmės aiškinimo mokyklas šiek tiek kitokiu požiūriu. Pasak jų, pirmosios mokyklos teorijos sulygina verslumą su ekonominėmis funkcijomis, t. y. atsižvelgiama į funkcinę perspektyvą. Antrosios mokyklos teorijos susieja verslumą su individu – atsižvelgiama į asmenybės perspektyvą. Trečiosios mokyklos teorijos paremtos verslumo samprata iš elgesio perspektyvos.

Verslumas kaip asmenybės savybės. Verslumas kaip asmenybės savybės – plačiausiai nagrinėjama sritis tiriant verslumą. Per daug metų buvo išnagrinėtos įvairios verslininkui būdingos asmenybės savybės (McClelland, 1961; Rotter, 1966; Kets de Vries, 1977 ir kt.; Drucker, 1985; Caird, 1991; Cromie ir O'Doghue, 1992; Koh, 1996; Utsch ir Rauch, 2000; Timmons ir Spinelli, 2003). Visi tyrėjai pristato savitą versliai asmenybei būdingų savybių kompleksą. Vieni kaip svarbiausius išskiria asmenybės kryptingumą liudijančius bruožus (aukšta vidinė motyvacija, poreikis siekti, polinkis į padėties kontrolę ir kt.). Kiti tyrėjai pabrėžia psichologinių savybių (polinkis rizikuoti, siekis būti nepriklausomam ir kt.) svarbą verslumui. Dar kiti išskiria asmens charakterio savybes (kantrumą, aktyvumą, iniciatyvumą ir kt.). Tai leidžia daryti prielaidą, kad verslumas suprantamas plačiąja prasme kaip visų asmenybės struktūros dalių visumos savybė.

Tyrėjai, nagrinėjantys verslumo savybes ir bruožus, siekia atsakyti į klausimą, kodėl kai kurie asmenys yra verslūs, o kiti ne. Šie tyrėjai kaip savo teorijų pagrindą naudoja dviejų krypčių tyrimus (Vesper, 1980; Brockhaus and Horwitz, 1986; Gartner, 1989a):

- analizuoja skirtumus tarp verslininkų ir ne verslininkų;
- analizuoja skirtumus tarp verslininkų tipų.

Pirmajai grupei tyrimų priskirtinas Caird (1991) atliktas tyrimas, kuriuo nustatytos penkios pagrindinės verslumo savybės: polinkis į pamatuotą riziką, kūrybingumas, aukštas poreikis siekti, aukštas poreikis būti nepriklausomam, polinkis į padėties kontrolę skirtingose

užimtumo grupėse. Priemonė šioms savybėms įvertinti pavadinta verslumo tendencijų matavimo testu (GET).

Koh (1996) priskyrė verslininkui tokias dažniausiai minimas asmenines savybes: poreikį siekti, polinkį į padėties kontrolę, polinkį priimti riziką, toleranciją neaiškumui, pasitikėjimą savimi, inovatyvumą.

Casson (1982, remtasi Littunen, 2000) mano, kad tipinės gero verslininko savybės yra pasirengimas rizikuoti, inovatyvumas, žinojimas, kaip funkcionuoja rinka, praktinė patirtis, rinkodaros gebėjimai, verslo vadybos gebėjimai, gebėjimas bendradarbiauti.

Timmons (2003) apibendrina psichologinėje literatūroje ištirtas verslininko savybes ir nurodė 14 savybių, reikalingiausių verslininkui, kurios gali būti įgytos: galutinis išsipareigojimas, ryžtingumas ir atkaklumas, poreikis siekti ir augti, orientacija į tikslus ir galimybes, iniciatyvos ir asmeninės atsakomybės turėjimas, teisingas įsitikinimas ir humoro jausmas, grįžtamojo ryšio ieškojimas ir panaudojimas, polinkis į padėties kontrolę, tolerancija neaiškumui, stresui ir nežinomybei, pamatuotos rizikos priėmimas ir rizikos pasidalijimas, žemas tarnybinės padėties ir jėgos poreikis, garbingumas ir patikimumas, ryžtingumas, neatidėliojimas ir kantrumas, mokymasis iš nesėkmių, mokėjimas sudaryti komandą ir gebėjimas puoselėti asmenybes.

Valuckienė ir kt. (2004) tirdami verslumo kaip asmenybės savybės raišką moksleivių populiacijoje skiria tokias savybes: racionalus ekspresyvumas, gebėjimas lyderiauti, gebėjimas greitai ir racionaliai priimti sprendimus, orientacija į naudą ir pinigus, smalsumas, determinuotumas. Tačiau tai nėra galutinis sąrašas. Kiti autoriai skiria ir kitokias savybes. Trumpai bus apibūdintos dažniausiai mokslininkų darbuose minimos verslios asmenybės savybės.

Iniciatyvumas (angl. *initiative*). Verslininkai yra iniciatyvūs asmenys, vadovaujantys projektams. Jie ieško galimybių, anot Drucker (1985), ir labiau veikia pačią aplinką nei reaguoja į jos pokyčius. Tokie asmenys nuolat stengiasi gauti daug ir dar daugiau per trumpesnį laiką (O’Gorman ir Cunningham, 1997). Kai kada jie gali pasirodyti nemandagūs, agresyvūs ir konkuruojantys tarpusavyje (Henry, 2003).

Pasitikėjimas savimi (angl. *self confidence*). Išsikeldamas daug įvairių tikslų, verslininkas prisiima išsipareigojimą jų siekti, todėl neturint pasitikėjimo savimi negalima tapti geru verslininku. Gibb (1993a) mano, kad tam tikrose situacijose verslininkai turi turėti įgimtą pasitikėjimo savimi jausmą. Pasitikėjimas savimi labai susijęs su ryžtu rizikuoti, nes asmuo, kuriam trūksta pasitikėjimo savimi, vargu ar ims rizikos. Robinson ir kt. (1991) pabrėžia, kad verslininkas yra tas asmuo, kuris siekdamas savo tikslų tiki, kad sugebės juos pasiekti. Kitaip tariant, verslininkas turi pajusti pasitikėjimą savimi ir kompetenciją siekdamas savo verslo tikslų.

Kritinis mąstymas ir vertinimas (angl. *critical thinking and evaluation*). Verslininkui būdingas kritinis mąstymas ir vertinimas (Carson ir kt., 1995), nes organizuojant savo verslą reikalingi gebėjimai sistemškai rinkti informaciją, objektyviai analizuoti, vertinti rinką, pasitebėti galimybes, vertinti alternatyvas, priimti sprendimus, diegti naujoves, taip pat turėti patirties.

Polinkis rizikuoti (angl. *propensity to take risk*). Ekonominės teorijos klasikai Cantillon, Jean Baptiste Say ir kt. (Henry ir kt., 2003) teigia, kad verslininkai linkę rizikuoti. Žvelgiant į verslininkų veiklą ir vaidmenį ekonomikoje ir visuomenėje, aišku, kad verslininkai negali nerizikuoti, tačiau jų rizika yra labiau apskaičiuota nei kitų (Caird, 1991; Cromie ir O'Doghue, 1992) ir jie greičiau susidoroja su dviprasmiškumu ir nežinomybe nei neverslininkai (Koh, 1996). Polinkis rizikuoti gali būti apibrėžtas kaip asmens orientacija į iššūkių priėmimą nežinomose, sprendimų reikalaujančiose situacijose. Henry ir kt. (2003) mano, kad rizikavimas yra pagrindinė ypatybė, atskirianti verslininkus nuo vadovų ir kitų asmenų. Teigiama, kad verslininkai linkę nuosaikiai (protingai) rizikuoti tokiose situacijose, kuriose turi šiokių tokių kontrolės laipsnį ar sugebėjimų gauti pelno.

Poreikis siekti (angl. *need for achievements*, sutr. *nAch*). Poreikį siekti išsamiausiai tyrė McClelland (1961). Remiantis jo poreikio siekti teorija, asmenys, kurių šis poreikis aukštas, turi stiprų norą pasiekti rezultatų, todėl labiau linkę elgtis versliai. Tokie asmenys nori patys spręsti problemas, kelti tikslus ir siekti šių tikslų savo pastangomis. Pagal šią teoriją, individai, turintys stiprų poreikį siekti, dažnai suranda savo kelią į verslą ir jiems sekasi geriau nei kitiems. Tokie verslininkai siekia situacijų, kuriose gali pasireikšti: jiems būdingas individualios atsakomybės prisiėmimas, nuosaikus (ne aukštas) rizikos priėmimas, sprendimų rezultatų žinojimas, nauja instrumentinė veikla, ateities galimybių numatymas (Kirby, 2004). Panašiai mano Schollhammer ir Kuriloff (1979, remtasi Henry ir kt., 2003). Jie teigia, kad verslininkui, turinčiam aukštą poreikį siekti, būdingos savybės: inovatyvumas, tolerancija neaiškumui, gebėjimas realistiškai planuoti, į tikslą orientuota lyderystė, objektyvumas, asmeninė atsakomybė, gebėjimas prisitaikyti, organizavimo ir administravimo gebėjimai.

Padėties kontrolė (angl. *locus of control*). Rotter (1966) remdamasis savo tyrimais išskyrė gebėjimą kontroliuoti padėtį kaip verslininkui būdingą savybę. Pasak autoriaus, padėties kontrolė išryškina asmens suvokimą apie sėkmes ir nesėkmes gyvenime. Asmenys, kuriems būdinga vidinė padėties kontrolė, tiki, kad jie gali kontroliuoti gyvenimo įvykius, o asmenys, kuriems būdinga išorinė padėties kontrolė, tiki, kad gyvenimo įvykiai yra išorinių veiksnių, tokių kaip šansas, sėkmė ar nesėkmė, priežastis. Rotter (1966) mano, kad tie, kuriems būdinga vidinė padėties kontrolė, pasiekia daugiau nei tie, kuriems būdinga išorinė padėties kontrolė. Brockhaus ir Horwitz (1986) teigia, kad remiantis polinkiu į padėties kontrolę galima atskirti sėkmingai ir nesėkmingai dirbančius verslininkus. Pasak Rotter (1966), tikėtina, kad verslininkams būdinga vidinė padėties kontrolė ir jų tikslo pasiekimas priklauso nuo jų elgesio ar individualių savybių.

Kūrybingumas ir inovatyvumas (angl. *creativity and innovativeness*). Verslininkai yra kūrybingesni nei kiti. Kūrybingumo ir inovatyvumo savybes tyrinėjo daugelis autorių (Drucker, 1985; Whiting, 1988; Solomon ir Winslow, 1988; Timmons, 1989; Robinson, Stimpson ir kt., 1991; Koh, 1996). Verslininkai linkę galvoti netradiciškai, mesti iššūkį susidariusioms aplinkybėms ir lanksčiai prisitaiko sprenddami savo problemas. Visa tai yra kūrybingumo ir kūrybinio proceso bruožai (Whiting, 1988; Timmons, 1989). Verslininkai mato palankias galimybes ir jomis pasinaudoja. Todėl jie yra ne tik kūrybingi, bet ir daugiau pasižymi kaip galimybių įgyvendintojai (Solomon ir Winslow, 1988). Inovatyvumas versle susijęs su pajauti-

mu ir veikimu naujais ir unikaliais būdais (Robinson, Stimpson ir kt., 1991). Mitton (1989) mano, kad inovatyvumas yra pagrindinė verslios asmenybės savybė ir pagrindinė verslumo charakteristika. Koh (1996) tirdamas į verslą linkusius ir nelinkusius studentus nustatė, kad į verslą linkę studentai yra inovatyvesni nei į verslą nelinkę studentai.

Utsch ir Rauch (2000) teigia, kad yra glaudus ryšys tarp inovatyvumo ir įmonės veiklos, nes inovatyvumas susijęs su pasiekimais. Žmonės, kurių orientacija į pasiekimus žema, vengia inovacijų, greitai nuleidžia rankas, rodo mažai pastangų ir neturi pasitikėjimo savimi. Tuo tarpu verslininkai, kurių orientacija į pasiekimus aukšta, iškilus problemoms ar kliūtims atkakliai laikosi savo nuomonės ir sutelkia visas pastangas, kad jas nugalėtų. Šie autoriai teigia, kad verslininkas, siekdamas dirbti sėkmingai, turi turėti ne aukštą orientaciją į pasiekimus, bet jam reikia būti inovatyviam. Utsch ir Rauch (2000) pabrėžia, kad verslininkai yra ne tik inovatyvūs – jie nuolat ieško sisteminės inovacijos, kurią autoriai apibrėžia kaip tikslingą ir organizuotą pokyčių ir galimybių ekonomikai ir socialinei inovacijai paieškos analizę.

Siekis būti nepriklausomam (angl. *desire for autonomy*). Verslininkai apibūdinami kaip asmenys, siekiantys būti nepriklausomi ir nekontroliuojami. Jie linkę dirbti patys, aktyviai ieško situacijų ir aplinkos, kuri leistų jiems dirbti nepriklausomai. Tačiau jie pasiryžę priimti atsakomybę už veiklos rezultatus (Henry ir kt., 2003). Verslininkai priešinas biurokratinėms struktūroms su griežtomis taisyklėmis ir įstatymais. Jie siekia nuolat judėti į priekį, laužyti barjerus, spręsti problemas ir dažnai nepriklausomą veiksmą ir idėją laiko naudingesniais nei elgseną, kurią riboja taisyklės ar kiti žmonės. Jiems reikalinga minties ir veiksmo laisvė. Verslininkams būdingą poreikį siekti patvirtino ir kiti autoriai (Watkins, 1976; Shapero, 1982; Collins ir Robertson, 2003). Verslininkams būdingas ne tik aukštesnis poreikis būti nepriklausomiems, bet ir didesnė išorinės kontrolės baimė nei daugeliui kitų profesijų grupių (Caird, 1991; Cromie ir O'Donoghue, 1992).

Atkaklumas (angl. *persistence*). Verslininkai veikia esant sudėtingoms, nenumatytoms aplinkybėms, todėl jie turi pasižymėti atkaklumu, kad pasiektų numatytus tikslus. Įgimtas optimizmas ir pasitikėjimas savimi jiems padeda spręsti problemas ir plėtoti verslą naujomis kryptimis.

Lyderystė (angl. *leadership*). Verslininkai, turintys lyderių bruožų, yra komandos veidas, moka uždegti savo idėjomis kitus, yra sąžiningi, pasitikintys savimi, nevieniši. Jie sugeba greitai orientuotis situacijoje ir priimti tinkamus sprendimus. Sėkmė juos aplanko tuomet, kai jie dalijasi savo mintimis, idėjomis su kitais, derasi dėl tinkamų sąlygų, tačiau jie nėra diktatoriškos asmenybės (Timmons, Spineli, 2003).

Yra ir kitaip manančiųjų apie verslininkui būdingas savybes. Pasak Cromie (2000), verslininkai vertina individualizmą ir laisvę daugiau nei kiti visuomenės nariai ir nemėgsta taisyklių, procedūrų ir socialinių normų. Dėl to jie turi sunkumų veikdami nežinomoje aplinkoje, kuri užgniaužia kūrybingumą, ir gali patirti sunkumų bendraudami su kitais. Pasak Cromie (2000), kai kurie iš jų laikomi nukrypusiais nuo normos.

Nukrypimas (nuo normos) (angl. *deviancy*). Šis bruožas nurodomas Kets de Vries (1977), kuris teigia, kad verslininkiška elgsena yra neigiamų bruožų ir veiksmų rezultatas, o verslininko finansinė gerovė ne visada veda į asmeninį pasitenkinimą ir laimę. Remiantis au-

toriumi, verslininkas yra neramus asmuo, neprisitaikantis, silpnai organizuotas ir jam nesvetimas savęs alinimas. Tokia elgsena yra problemiškos vaikystės, kurioje nebuvo tėvo, padarinys. Dėl to, pasak autoriaus, verslininku tampa asmuo, pasižymintis žema savigarba, nesugebėjimu kritiškai vertinti, noru viską kontroliuoti ir būti nepriklausomam nuo nieko. Taip galima paaiškinti, kodėl verslininkai ištraukia į rizikingą veiklą ir pasirenka kurti savas organizacijas. Tačiau, remiantis šiuo tyrimu, verslininkai nėra labiau susiję su sunkumais nei kiti ir jais tapti gali asmenys iš finansiškai ir emociškai stabilių šeimų (Kets de Vries, 1977).

Intuicija (angl. *intuition*). Verslininkams būdingesnė intuicija nei racionalus mąstymas (Kirby, 2004). Manoma, kad verslininkai teikia pirmenybę ne struktūriniam, analitiniam požiūriui į problemų sprendimą, kuriam būdinga dėmesys detalėms, taisyklių laikymasis ir sisteminis nagrinėjimas, o intuityviam požiūriui, kuriam būdinga bendras supratimas, šalutinis ir nuoseklus problemų sprendimas. Kiti autoriai teigia, kad nors intuicija yra svarbi savybė, tam tikrose situacijose verslininkams ji svarbesnė nei kitiems ir būdinga tam tikriems verslininko tipams. Pavyzdžiui, Olsen (1995, remtasi Kirby, 2004) teigia, kad intuicija svarbi ieškant verslo idėjos, tuo tarpu Miner (1997, remtasi Kirby, 2004) mano, kad iš keturių verslininko tipų, kuriuos jis nustatė, intuicija yra svarbi charakteristika vienam tipui – idėjos generatoriui.

Tolerancija neaiškumui (angl. *tolerance of ambiguity*). Kai trūksta informacijos situacijai struktūrizuoti, situacija yra neaiški. Nuo to, kaip asmuo pajunta neaiškią situaciją ir ieško prieinamos informacijos apie ją, priklauso asmens tolerancija neaiškumui. Asmuo, kuriam būdinga aukšta tolerancija neaiškumui, neaiškias situacijas laiko iššūkiais ir siekia pakeisti nestabilias ir nenumatytas situacijas, kad galėtų tinkamai veikti. O’Gorman ir Cuningham (1997), Mitton (1989) teigia, kad asmenys, kurių tolerancija neaiškumui aukšta, ir tie, kurie įveikia neaiškių situacijų keliamą stresą, dažniausiai būna sėkmingai dirbantys verslininkai. Koh (1996) teigia, kad verslūs asmenys turi daugiau tolerancijos neaiškumui nei neverslūs asmenys.

Apibendrinant tyrėjų mintis galima teigti, kad prie asmeninių verslios asmenybės savybių priskiriama: *iniciatyvumas, pasitikėjimas savimi, kritinis mąstymas ir vertinimas, rizikavimas, poreikis siekti, polinkis į padėties kontrolę, inovatyvumas (kūrybingumas), siekis būti nepriklausomam, atkaklumas, lyderystė*.

Verslumas kaip gebėjimas. Siekiant atskleisti, kokiais gebėjimais pasižymi verslus asmuo, pastebėta, kad verslumas kaip gebėjimas nagrinėjamas remiantis kognityvinėmis teorijomis, kuriose skiriamos dvi kognityvinių modelių grupės: požiūrių ir pasiekimų (Kirby, 2003).

Požiūrių modeliais nagrinėjama, kaip asmens požiūris į verslumą formuoja jo elgseną. Tam paaiškinti dažniausiai naudojama Ajzen (1991) planuotos elgsenos teorija, kurios esmė tokia: kuo stipresnis požiūris, socialinės normos ir suvokta veiklos kontrolė, tuo asmuo turi stipresnį ketinimą veikti. Kitas požiūrių modelis – Shapero (1982) modelis: asmuo vadovauja si inercija tol, kol kas nors sutrukdo ar pakeičia šią inerciją. Dėl sutrukdyto tenka rinktis ir pasirinkimas priklauso nuo to, kiek kita veikla asmeniui atrodo pasiekiamą, įvykdoma ir norima.

Pasiekimų modeliai susiję su motyvacija. Jais remiantis tiriama, kodėl individai elgiasi vienaip ar kitaip. Skiriami du modeliai: suvokto pasitikėjimo savimi ir vidinės motyvacijos.

Suvoktas pasitikėjimas savimi rodo stiprų individo tikėjimą, kad jis gali sėkmingai atlikti verslininko vaidmenį. Asmenys, kurių pasitikėjimo savimi laipsnis aukštas, imasi sunkių užduočių kaip iššūkių ir stipriai įsipareigoja jas įvykdyti (Kirby, 2003).

Vidinės motyvacijos modelis dažnai susijęs su domėjimusi ir įsidarbinimu. Asmenys, turintys vidinės motyvacijos, pasiekia daugiau už tuos, kurie viską atlieka dėl išorinės naudos. Todėl tikėtina, kad verslininkai jaučia vidinę motyvaciją – jie sėkmingai dirba, ir džiaugiasi tuo, ką daro. Jie dirba, kadangi nori dirbti, o ne todėl, kad yra verčiami ar kad yra galimybė tapti turtingam (Kirby, 2003).

Požiūris į verslumą kaip į gebėjimus neabejotinai nukreiptas į verslininko sąveiką su aplinka (McCarthy, 2000). Tačiau tarp tyrėjų vyksta diskusijos, koks požiūris – asmeninių savybių ar gebėjimų – laikytinas priimtinesniu tiriant verslumo sampratą ir verslumo ugdymo galimybes. Vieni tyrėjai kaip svarbiausią išskiria asmeninių savybių požiūrį, kiti mano, kad verslumo gebėjimų tyrimai gali praplėsti verslumo supratimą ir galėtų būti kur kas naudingesni tyrėjams ateityje (Lau ir Chan, 1994; Gartner, 1989a). Dar kiti griežtai atmeta požiūrį į verslumą kaip į savybes ir teigia, kad verslumas yra elgsenos, o ne asmeninių savybių modelis, todėl kiekvienas, kuris daro sprendimus, gali išmokti būti verslininku – mokytis ir tapti verslus. Verslininkas rizikuoja ir daro sprendimus, nuolat ieško pokyčių, reaguoja į juos ir išnaudoja pokyčius kaip galimybes (Drucker, 1985; Gartner, 1989a).

Siekiama nustatyti, kokie gebėjimai daro didžiausią įtaką verslumui. Daugelis tyrėjų sieja verslumą su organizacijos kūrimu: verslininkas atlieka daug veiksmų, kuriais įkuriama nauja įmonė. Todėl tiriant verslumą būtina įvertinti vadybos gebėjimus, nes jie labai reikalingi kuriant įmonę (Gartner, 1989b; Gibb ir Nelson, 1996), ir gebėjimus prisitaikyti prie besikeičiančių aplinkybių verslo procese, savarankiškumą bei strateginius gebėjimus (Jennings, 2002).

Be vadybos gebėjimų, verslininkui reikalingi geri techniniai gebėjimai, pasireiškiantys rinkodaros, teisės, apskaitos, personalo vadybos išmanymu (Garavan ir O'Cinneide, 1994a). Kai kurie autoriai mano, kad nors verslumo ugdymo programos skiriasi trukme, struktūra, turiniu ir pateikimo metodu, praktinio mokymo turinys daugeliu atvejų nukreiptas į trejų pagrindinių gebėjimų – techninių, vadovavimo verslui ir asmeninių verslumo gebėjimų – ugdymą (Hisrich ir Peters, 1998). Techniniai gebėjimai, pasak autorių, yra rašytinės ir žodinės komunikacijos, techniniai vadovavimo ir organizavimo gebėjimai. Vadovavimo verslui gebėjimus sudaro gebėjimai planuoti ir priimti sprendimus, rinkodaros ir apskaitos gebėjimai. Asmeniniai verslumo gebėjimai – polinkis į padėties kontrolę, inovatyvumas, rizikos priėmimas.

Cromie (1994) pažymi, kad techninių ir vadybos gebėjimų stoka sukelia rimtų pasekmių vadovaujant įmonei. Todėl būtina analizuoti veiklą, peržiūrėti galimybes, ekonomiškai analizuoti idėjas atkreipiant dėmesį į kelias svarbias, integruoti veiksmą ir analizę nelaukiant visų atsakymų, bet pasiryžus daryti pakeitimus, jeigu reikia.

Galloway ir kt. (2005) teigia, kad verslumo ugdymui reikia sklandaus žinių, gebėjimų ir požiūrių susiliejimo, kuriuo laikomi sinerginiai ryšiai tarp vadybos teorijos ir verslumo prak-

tikos. Anot autorių, verslui kurti svarbūs tokie gebėjimai kaip iniciatyvumas, pasitikėjimas savimi, atkaklumas, kūrybingumas, komunikaciniai, organizaciniai, problemų sprendimo, vadovavimo, komandinio darbo, derybų gebėjimai ir finansinis išvalgumas.

Rae (1997) teigia, kad ugdant verslininką į mokymo modulius reikia įtraukti komunikacinių gebėjimų, ypač įkalbėjimo, kūrybingumo, kritinio mąstymo ir vertinimo, lyderystės, derybų, problemų sprendimo, socialinių ryšių ir laiko planavimo gebėjimų ugdymą.

Finansų vadyba, rinkodara ir vadyba išskiriami kaip populiariausi dalykai verslumo ugdymo programose (Le Roux ir Nieuwenhuizen, 1996), o vykdant struktūrizuotą mokymą į programas turi būti įtraukiami ir kiti verslumo ugdymo elementai: mentorystė, verslo konsultavimas, inkubacinės priemonės, išsilaikymo galimybės, pradinis kapitalas, kvalifikacija, ryšių galimybės ir tolesnė parama (De Faoite ir kt., 2003). Ryšiai ir mentorystė – ypač vertingi programos elementai esamiems ir būsimiems verslininkams (Raffo ir kt., 2000) ugdyti.

Panašiai kaip ir Drucker (1985), Bhidé (1994) išskiria gebėjimą numatyti trumpalaikės galimybes ir jomis kuo puikiau pasinaudoti, o ne laikyti svarbiomis ilgalaikės strategijas. Priešingai Bhidé (1994) samprotavimams, kad planuojant naują įmonę verslininkams reikia tik pritaikyti greitą, pigų požiūrį, Osborne (1995) teigia, kad sėkmingo verslo esmė – plėtoti strategiją, kuri inovatyviai susieja verslo aplinką su prekėmis ar paslaugomis.

Siekiama nustatyti, koks yra šeimos vaidmuo verslumo procese. Dyer ir Handler (1994) tvirtina, kad šeima gali būti daug svarbesnis už kitus verslo sėkmės veiksnys. Collins ir Moore (1970) teigia, kad verslininkai kyla iš tų šeimų, kuriose tėvai turėjo savo verslą. Būsimieji verslininkai linkę perimti savo tėvų vaidmenis, o kai atsiranda savininko (vadovo) suvokimas, galimybė tapti smulkiuoju verslininku tampa akivaizdi (Henry ir kt., 2003). Garavan ir O'Cinneide (1994b) mano, kad norint būti geru verslininku reikia, kad tėvai turėtų sėkmingo darbo patirtį ir atitinkamą išsilavinimą. Autoriai mano, kad taip ne tik gerokai padidėja sėkmės galimybė, bet ir paremiama nuostata, kad verslininkais ne gimstama, o tampama.

Kita nuomonė, kad žmonės, turintys polinkį į verslumą, gali ir nesiimti verslo. Kruger ir Brazeal (1994) teigia, kad daugeliu atvejų paslėpti verslumo gebėjimai neišryškėja, kol žmogui neiškyla nedarbo problema. Remiantis autoriais, polinkis į verslumą priklauso nuo to, kiek patraukliai asmeniui atrodo galimybė įkurti įmonę ir kiek jis nori verslo karjeros, koku laipsniu tiki, kad galės pradėti verslą, ir kiek jis turi verslumo gebėjimų, ar yra pasirengęs ir geba veikti. Kruegel ir Brazeal (1994) patvirtina, kad verslumas nėra mistinis, kad verslininkais tampama, o ne gimstama.

Apibendrinus įvairių autorių mintis apie verslumo gebėjimus galima teigti, kad *verslumo gebėjimus sudaro techniniai, vadovavimo verslui ir asmeniniai gebėjimai*.

Verslumas kaip procesas. Daugelis tyrėjų (O'Gorman ir Cunningham, 1997; McMullan ir Long, 1987; Timmons ir Spinelli, 2003; Kirby, 2003; Heinonen ir Poikkijoki, 2006) verslumą apibūdina kaip procesą, kurį sudaro klasikinės įmonės kūrimo požiūris, galimybių pastebėjimas (Bhidé, 1994; Drucker, 1995; Timmons ir Spinelli, 2003; Kirby, 2003; Heinonen ir Poikkijoki, 2006) ir mokymosi poreikiai (O'Gorman ir Cunningham, 1997, Garalis, 2007).

Šiandien verslumo sąvoka, be klasikinės verslo pradžios, apima visų tipų įmones ir organizacijas. Taigi verslumas gali pasireikšti ar nepasireikšti įmonėse, kurios yra senos ir naujos, mažos ir didelės, greitai ir lėtai augančios, privačiame, ne pelno siekiančiame ir visuomeniniame sektoriuose, visose geografinėse vietose ir visose srityse, neaplenkiant politikos (Low ir MacMillan, 1988; Timmons ir Spinelli, 2003).

Klasikinė verslumo kaip proceso išraiška yra įmonės kūrimas, inovatyvi idėja, kuri perauga į didelę įmonę. Sėkmė ir stipri pagrindinio verslininko lyderystė beveik visuomet lemia sudarymą tokios komandos, kurios nariai papildo vienas kitą talentais ir gebėjimais. Galimybė dirbti kaip komandai ir išvelgti galimybes, kur kiti mato prieštaravimus ir nežinomybę, yra pagrindiniai sėkmės elementai (Timmons ir Spinelli, 2003).

Verslumas kaip procesas prasideda nuo galimybių pastebėjimo, o ne nuo pinigų, strategijos, ryšių, komandos ar verslo plano. Genialus gebėjimas išsiaiškinti galimybę yra vertingesnis nei talentas ir komandos gebėjimai ar išoriniai ištekliai, prieinami komandai. Verslumo rezultatai, kurie atsiranda kuriant, palaikant, realizuojant ir atnaujinant vertę, reikalingi ne tik savininkams, bet ir visiems dalyvaujantiems versle (Drucker, 1985; Bruyat ir Julien, 2000).

Bygrave (1989) verslumą apibūdina labiau kaip tapsmo procesą nei kaip esamą procesą. Tam pritaria Hisrich ir Peters (1998) teigdami, kad verslumas yra kažko kito kūrimas, kuriam skiriama laiko ir pastangų įvertinant finansinius, socialinius ir psichologinius rizikos veiksnius ir iš kurio gaunamas piniginis bei asmeninis pasitenkinimas.

Heinonen ir Poikkijoki (2006) palaiko nuomonę, kad verslumas ir galimybių išnaudojimas nebūtinai turi pasireikšti kuriant naujas įmones – jis gali išryškėti ir veikiančiose organizacijose. Šitaip aiškinant įvedama nauja sąvoka „vidinis verslumas“ (angl. *intrapreneurship*). Vidinis verslumas glaudžiai susijęs su verslumu, šia sąvoka išryškinamas verslumo procesas (papildomas naujomis modifikacijomis) ir inovatyvumas. Dėl vidinio verslumo veikiančioje organizacijoje ne tik sukuriama naujos įmonės, bet ir pradedamos kitos inovatyvios veiklos (Antoncic ir Hisrich, 2004).

Verslumas nagrinėjamas ir kaip mokymasis tapti versliam. Per visą naujos įmonės kūrimo evoliuciją išlaikytas pagrindinis principas: verslumo procesas ir efektyvus mokymasis turi būti glaudžiai susiję, t. y. teorija ir tikro pasaulio praktika neturi skirtis. Turi būti išlaikytas holistinis (visumos) balansas (Timmons ir Spinelli, 2003).

Daugelis tyrėjų svariai papildė verslumo proceso supratimą tyrinėdami įvairius konstruktus, susijusius su žiniomis, patirtimi, pažinimu ir kūrybiškumu, tačiau verslumas kaip mokymasis turi ypatingą vertę verslumo tyrimuose (Garalis, 2004; Corbett, 2005; Heinonen ir Poikkijoki, 2006). Autoriai pripažįsta, kad skirtingi mokymosi būdai padeda geriau pamatyti skirtingus galimybių pastebėjimo ir panaudojimo būdus. Patirtinis mokymasis ir kitos mokymosi perspektyvos gali patvirtinti naudą, kuri pagrindžiama per įvairias vadybos tyrinėjimo sritis.

Mininti ir Bygrave (2001) sutinka, kad verslumas yra mokymosi procesas ir verslumo teorijai reikia mokymosi teorijos pagrindimo.

Apibendrinimai

- Verslumo sąvoka tinkamiausiai apibūdinama dviem skirtingais požiūriais: elgsenos požiūriu ir tradiciniu bruožų požiūriu. Elgsenos požiūris paremtas tiesioginiu verslumo fenomenu – organizacijų kūrimu, t. y. naujų organizacijų atsiradimu. Bruožų požiūris paremtas prielaida, kad nustačius, kas yra verslininkas, galima žinoti, kas yra verslumas.
- Verslumas – tai mąstymo būdas, asmeninės savybės, techniniai ir vadovavimo verslui gebėjimai, leidžiantys pritaikyti turimas žinias praktinėje veikloje ir sudarantys galimybę pradėti ir plėtoti savo verslą.
- Verslumas apibūdinamas techniniais, vadovavimo verslui gebėjimais ir asmeninėmis verslaus žmogaus savybėmis. Techniniai gebėjimai apima rašytinę ir žodinę komunikaciją, gebėjimą dirbti įvairiomis kompiuterinėmis programomis, gebėjimą naudotis informaciniais šaltiniais ir organizavimo gebėjimus. Verslo vadovavimo gebėjimus sudaro gebėjimai spręsti problemas ir priimti sprendimus, finansinis išvalgumas, gebėjimai derėtis, komandinio darbo gebėjimai, vadovavimo ir planavimo gebėjimai. Pagrindinėmis asmeninėmis verslaus žmogaus savybėmis galima laikyti iniciatyvumą, pasitikėjimą savimi, kritinį mąstymą ir vertinimą, polinkį į pamatuotą riziką, poreikį siekti, polinkį į padėties kontrolę, inovatyvumą (kūrybingumą), siekį būti nepriklausomam, atkaklumą, lyderystę.
- Klasikinė verslumo proceso išraiška yra įmonės kūrimas ir inovatyvi idėja. Tačiau verslumo procesas prasideda nuo galimybių pastebėjimo, kur lyderio vaidmuo yra labai svarbus. Siekiant gauti svarių rezultatų verslumo procesas ir efektyvus mokymasis turi būti glaudžiai susiję.

1.2. Verslumo ugdymo(si) programos, tikslai ir metodai

Siekiant suprasti verslumo ugdymo(si) ypatumus svarbu išsiaiškinti, kokiomis vadybinėmis, edukacinėmis, socialinėmis ir filosofinėmis nuostatomis vadovaujamasi verslumo ugdymo(si) programose, kokie keliama verslumo ugdymo(si) tikslai ir taikomi metodai. Šie verslumo ugdymo(si) elementai yra glaudžiai susiję ir lemia verslumo ugdymo(si) procesą. Mokslineje ir populiariojoje literatūroje nuolat vyksta diskusijos, ar galima išmokyti verslumo. Daugelio tyrėjų nuomonės šiuo klausimu skiriasi. Fiet (2000) teigia, kad visos teorijos apie verslininkus socialiniuose moksluose yra netikslios, prieštaringos ir neišsamios, nes verslumo ugdymas apima dvi priešingas sritis: meną ir mokslą.

Jack ir Anderson (1998), taip pat Rae (2000) pritaria, kad verslumo ugdymas yra mįslė, o tikrasis verslumo procesas apima tiek meno, tiek mokslo sritį. Prie mokslo srities priskiriami verslo ir vadybos funkciniai gebėjimai, jie gali būti ugdomi naudojant tradicinius pedagoginius metodus. Tačiau prie meno srities priskiriamų kūrybingumo ir inovatyvumo negalima išmokyti tais pačiais metodais kaip ugdam mokslų srities gebėjimus.

Saee (1996) taip pat prilygina verslumo ugdymą(si) meno formai ir mano, kad kai kurie asmenys yra iš prigimties talentingi, tuo tarpu kiti turi sunkiai dirbti, kad pasiektų panašių rezultatų. Autorius mano, kad pagal verslumo programą negalima išugdyti gero verslininko,

programa gali tik parodyti, ar ugdymo(si) procesas buvo sėkmingas, ar ne. Panašiai mano ir Adcroft, Willis, Dhaliwol (2004). Jie teigia, kad studijuojant vadybą galima įgyti techninių gebėjimų, bet negalima paveikti prigimtinių verslumo savybių. Toks požiūris priešingas Shepherd ir Douglas (1997) požiūriui, kad reikia ugdyti tiek meno, tiek mokslo sričių gebėjimus. Autoriai nemano, kad verslumo menas yra visiškai neugdytina sritis, bet jie teigia, kad šios srities buvo nepaisoma ugdant verslumą. Autoriai teigia, kad daugelis pedagogų ugdydami verslumą moko loginio mąstymo. Tačiau ugdant verslumą ir vadovaujantis loginiu mąstymu galima gauti neteisingus ar neveikiančius atsakymus. Shepherd ir Douglas (1997) kviečia pereiti nuo ugdymo prie ugdymosi, manydami, kad besimokantieji gali daugiau išmokti tik kai įgyja gebėjimų mokymosi aplinkoje, kuri yra kiek galima artimesnė tikram gyvenimui. Pedagogams keliamas iššūkis rasti inovatyvius mokymosi metodus, kurie atitiktų būsimų verslininkų poreikius.

Gorman ir kt. (1997, remtasi Solomon, 2005) teigia, kad verslumą galima išugdyti arba bent jau galima padrąsinti imtis verslo. Tai patvirtina ankstesnių Vesper (1982) ir Kantor (1988) tyrimų rezultatus. Solomon (2005) mano, kad žmonės gimsta su polinkiu į verslumą, bet verslumo lygis bus aukštesnis, jeigu bus ugdomi jų verslumo gebėjimai. Henry ir kt. (2005b) pritaria, kad verslininkais ne gimstama, o tampama.

Verslumo ugdymo(si) programų raiška. Daug užsienio autorių (Jamieson, 1984; Gartner, 1988; Hebert ir Link, 1988; Stevenson ir Sahlman, 1989; Cunningham ir Lischeron, 1991; Garavan ir O'Conneide, 1994b; Koh, 1996; Cope, 2003) tyrė verslumo ugdymo(si) programas ir jas skirstė remdamiesi įvairiais kriterijais.

Garavan ir O'Conneide (1994b) tyrė 6 verslumo ugdymo(si) programas įvairiose šalyse ir nustatė, kad šios programos paremtos trimis skirtingais filosofiniais požiūriais:

1. Programos nukreiptos į ateitį, dalyviai siekia įvertinti išorinę aplinką, kurią nori paveikti. Tokios programos padrąsins dalyvius išnagrinėti priežastis, kodėl jie nori įkurti įmonę. Šis filosofinis požiūris, pasak autorių, yra polinkio į vidinę padėties kontrolę raiška.
2. Visų programų filosofinis pagrindas – požiūris, kad yra stiprus ryšys tarp komandos, jos augimo potencialo ir gebėjimo pritraukti finansavimą. Buvo atskleistos komandos sąvokos dimensijos ir padaryta išvada, kad komandiniu darbu pagrįsta filosofija, sujungianti verslumo ugdymo(si) programas, duoda teigiamų rezultatų.
3. Trečiuoju filosofiniu požiūriu paremtos mokymosi strategijos, jis būdingas visoms programoms.

Gorman ir kt. (1997) suskirstė verslumo ugdymą iki ir po įmonės įkūrimo. Verslumo ugdymo(si) programos iki įmonės įkūrimo skirtos asmenims, norintiems tapti verslininkais, o po įmonės įkūrimo – verslininkams ir smulkiesiems verslininkams.

Verslumo ugdymo(si) programos skirstomos ir pagal tai, kokiai besimokančiųjų kategorijai jos taikomos.

Hills ir kt. (1988) mano, kad yra trys verslumo ugdymo(si) programų modeliai:

- įvadinis kursas, kurio tikslas – verslo plano parengimas;
- mokymai veikiančioms įmonėms, kurių tikslas – įmonės augimas;
- vadybos mokymai, kuriuose pabrėžiamas inovatyvumas, komandos sudarymas ir ug-

domos verslumo savybės.

Jamieson (1984) verslumo ugdymą suskirstė į tris kategorijas. Jis skiria:

- mokymą apie įmonę (angl. *about enterprise*);
- mokymą įmonei (angl. *for enterprise*);
- mokymą įmonėje (angl. *in enterprise*).

Autorius apibūdino skirtingų verslumo ugdymo(si) kategorijų tikslus.

Pirmoji kategorija – mokymas apie įmonę – susijusi su pasitikėjimo kūrimu, jos tikslas – mokyti studentus įvairių įmonės kūrimo ir vadovavimo jai aspektų, remiantis teorinėmis žiniomis. Į šią kategoriją turėtų būti įtraukti įvairūs įmonės verslo moduliai ir kiti mokymai, skirti skatinti gebėjimus, požiūrius ir vertybes, reikalingas norint sėkmingai įkurti ir valdyti verslo įmonę, jai vadovauti ar joje dirbti.

Antroji kategorija – mokymas įmonei – susijusi su asmenų, ketinančių tapti verslininkais, parengimu kurti smulkų verslą. Tokio ugdymo uždavinys – padrašinti dalyvius kurti savo verslą ir jam vadovauti. Dalyviai mokomi praktinių gebėjimų, reikalingų smulkiajam verslininkui. Šios kategorijos mokymų tikslas – verslo plano parengimas. Jamieson (1984) mano, kad tai yra siauriausia kategorija, nes ji skirta parengti asmenis pradėti smulkų verslą.

Trečioji kategorija – mokymas įmonėje – susijusi su vadybos mokymais dirbantiems verslininkams ir nukreipta į tolesnę verslo plėtrą. Šiai kategorijai bus priskirtos vadybos tobulinimo ir plėtros mokymo programos, gaminio vystymo ir rinkodaros kursai. Tokie mokymai suteikia žmonėms gebėjimų, žinių ir požiūrių, padedančių kurti savo ateitį ir spręsti iškilusias problemas. Mokymu įmonėje gali būti laikomi ir mokymai, kurių tikslas – padėti asmenims ar asmenų grupėms pritaikyti verslininką požiūrį, atsižvelgiant į organizacijos, kurioje jie dirba, pobūdį.

Panašų verslumo ugdymo(si) ir praktinio rengimo skirstymą pateikia Scott ir kt. (1998, remtasi De Faoite ir kt., 2003):

- mokymas apie įmonę (angl. *about enterprise*) (supratimas apie verslumą, išskylantis kaip socialinių ir ekonominių pokyčių faktorius);
- mokymas per įmonę (angl. *through enterprise*) (mokymo metodai, kuriems panaudojamos verslumo situacijos, tokios kaip projektai);
- mokymas įmonei (angl. *for enterprise*) (potencialių ir esamų verslininkų praktinis mokymas).

Garavan ir O'Conneide (1994b) suskirstė verslumo mokymus į tris grupes: pasitikėjimo pradėti smulkų verslą kūrimas, smulkiojo verslininko ugdymas, tęstinis smulkiojo verslininko ugdymas.

Pasitikėjimas pradėti smulkų verslą dažniausiai kuriamas per mokyklų programas, šių mokymų tikslas – padidinti asmenų, siekiančių imtis verslo, skaičių. Ši mokymų grupė panaši į Jamieson (1984) nurodytą mokymo apie įmonę kategoriją. Antrosios mokymų grupės tikslas – suteikti praktinę pagalbą tiems, kurie nori pereiti nuo tradicinio darbo prie savo verslo. Todėl šie mokymai – apie finansines, rinkodaros, teisės problemas. Trečiosios mokymų grupės mokymai skirti specialistams, jų gebėjimams pritaikyti ir atnaujinti.

Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (OECD, 2005) tyrimai patvirtino, kad švietimas ir praktinis parengimas, apimantis ir nuolatinį mokymąsi, yra verslumo didinimo pagrindas. Kadangi nėra numatyta vieno verslumo ugdymo ir praktinio parengimo modelio, iki šiol neaišku, kaip verslumas galėtų būti ugdomas geriausiai. Skiriami du požiūriai į verslumo ugdymą:

- jauni žmonės mokomi pradėti savo verslą;
- jauni žmonės mokomi pasiryžimo priimti pokyčius bei riziką ir kitų asmeninių savybių, susijusių su verslininkyste (OECD, 2005).

Lietuvos mokymo įstaigose – mokyklose, kolegijose ir universitetuose – vykdomas verslumo ugdymas priskirtinas Jamieson (1984) mokymo apie įmonę kategorijai, taip pat Garavan ir O'Cinneide (1994b) pasitikėjimo pradėti smulkųjų verslą kūrimo grupei. Kitos kategorijos išryškėja tęstinėse studijose, organizuojant kursus, seminarus asmenims, siekiantiems pradėti savo verslą ar tobulinti turimus gebėjimus.

Verslumo ugdymo(si) tikslai. Susidomėjimas verslumo ugdymo(si) programomis didelis, tačiau sunku tiksliai apibrėžti, kas yra verslumo ugdymas(is), kokie jo tikslai ir kas turėtų būti pasiekta šiomis ugdymo(si) programomis (Hytti ir O'Gorman, 2004). Teigiama, kad verslumo ugdymą reikia apibūdinti kaip aiškią veiklą, nubrėžiant ribas tarp verslumo studijų ir „tradicinių“ vadybos studijų (Gibb, 1999; Solomon ir kt., 2002). Tačiau ribos tarp verslumo ugdymo(si) formų yra neryškios dėl sutampančių konceptų, tokių kaip su darbu susijęs mokymas (angl. *work related learning*) (Dwerryhouse, 2001), veiklos mokymas (angl. *action learning*) (Revans, 1991; Jones Evans ir kt., 2000; Smith, 2001), patirtinis mokymas (Kolb, 1984) ir verslininkiškas mokymas (Gibb, 1999; Rae, 2000).

Literatūros šaltiniuose ir praktikoje nepakankamai išryškintos įvairios verslumo ugdymo(si) galimybės, sutelkiant dėmesį tik į studentų poreikį pradėti savo verslą ir vadybos gebėjimus (Gibb, 1999; Smith, 2001; Rae, 2000).

Pripažįstama, kad siekiant planuoti ir įvertinti verslumo ugdymo(si) programas reikia turėti aiškų supratimą, kokie yra tokio mokymo tikslai. Pasak Gibb (1999), tikslai turėtų būti:

- įgyti platų supratimą apie verslininkystę ir ypač verslininkų vaidmenį bei verslumo vietą modernioje ekonomikoje ir visuomenėje;
- mokytis būti versliam ir prisiimti atsakomybę už savo mokymąsi, karjerą ir gyvenimą;
- išmokti tapti verslininku pradedant mokytis, kaip pradėti savo verslą.

Kiti autoriai pabrėžia pasitikėjimo verslu didinimą ir mano, kad verslumo ugdymo(si) programų tikslai turėtų būti:

- įgyti pasitikėjimą ir verslo procesų supratimą, vadovaujant naujam verslui;
- įgyti pasitikėjimą smulkiuoju ir vidutiniu verslu, kuris gali suteikti karjeros galimybę (Hills, 1988, remtasi Henry ir kt., 2005a).

Penkiose Europos šalyse atlikus tyrimą ne tik palyginti verslumo ugdymo(si) programų tikslai, turinys, trukmė, mokymosi stiliai, nustatyti tų programų pranašumai ir trūkumai, bet ir pastebėta, kad yra 7 bendri verslumo ugdymo(si) programų tikslai (Garavan ir O'Cinneide, 1994a):

- įgyti žinių, reikalingų verslininkui;

- įgyti gebėjimų panaudoti technologijas, analizuoti verslo situacijas ir sudaryti veiklos planus;
- identifikuoti ir skatinti verslumo veiksmą, talentą ir gebėjimus;
- išmokti nugalėti rizikos faktorius, panaudojant analitines technikas;
- ugdyti empatiją ir paramą visiems unikaliesiems verslumo atvejams;
- išplėsti požiūrį į pasikeitimus;
- padrašinti besikuriančias įmones ir kitas verslo bendroves.

Hytti ir O’Gorman (2004) ištyrę 50 programų nustatė, kad verslumo ugdymo(si) programomis siekiama įvairių tikslų. Pagal tikslus programos galima skirstyti į:

- programas, ugdančias gebėjimus ir suteikiančias žinių, kurios reikalingos asmeniui, siekiančiam pradėti verslą ar jam vadovauti;
- programas, kuriomis siekiama parengti asmenis darbo rinkai ir pagerinti jų supratimą apie smulkųjį verslą ar verslininkystę;
- programas, kuriomis siekiama padėti asmenims tapti versliems, nes tai skatina besikeičianti visuomenė ir kultūra.

Kai kuriomis programomis siekta vieno tikslo, kai kuriomis kelių.

Jones ir English (2004) suskirstė verslumo ugdymo(si) programų tikslus į dvi grupes. Pirmoji grupė tikslų susijusi su studentų asmeniniu vystymusi. Šių programų pagrindinis tikslas – ugdyti būsimus verslininkus, jose dalyvaujantiems studentams reikia nuspręsti, kokių gebėjimų ir savybių jie turi, palyginti su tikrais verslininkais.

Antroji grupė tikslų susijusi su žiniomis ir gebėjimais, kurie bus reikalingi valdant įmonę nuo įkūrimo iki suklestėjimo.

Henry ir kt. (2005a) teigia, kad visos verslumo ugdymo(si) programos daugiau nukreiptos į tikslų įgyvendinimą nei elgsenos ugdymą. Didesnis dėmesys skiriamas gebėjimams, kurie reikalingi smulkiojo verslo vadybai, t. y. rinkodaros ir finansų žinioms, o ne kūrybingumui, inovacijoms ir problemų sprendimui. Teigiama, kad verslumo ugdymo(si) programose turi būti skiriamas vienodas dėmesys gebėjimų ir asmeninių savybių, reikalingų sėkmingam veiksmui, vystymui ir intelektualiam veiksmo turinio supratimo ugdymui.

Lietuvoje verslumo ugdymas vykdomas taikant verslo vadybos programas, pagal kurias, vadovaujantis verslo vadybos profesinio rengimo standartu, kolegijose rengiami verslo vadybininkai. Standartu nustatyti reikalavimai specialybės studijų programai, numatytos profesinės veiklos sritys, minimalios būtinos profesinės kvalifikacijos ir studijų tikslai, kurių studentas turi siekti norėdamas jas įgyti. Kiekviena kolegija, vadovaudamasi standartu bei Švietimo ir mokslo ministerijos patvirtintais studijų programų reikalavimais, savarankiškai rengia verslo vadybos studijų programas.

Svarbi vieta kolegijų studijų programoje skiriama praktiniam ugdymui(si). Jis sudaro ne mažiau kaip trečdalį visos studijų programos, įskaitant praktiką realiomis darbo sąlygomis. Jų bendra trukmė – ne mažiau kaip 20 kreditų.

Atkreiptinas dėmesys, kad keliama verslumo ugdymo tikslai daugeliu atvejų priklauso nuo bendrų švietimo tikslų. Įvairūs autoriai (Garavan ir O’Cinneide, 1994a; Hytti ir O’Gorman, 2004; Henry ir kt., 2003) tirdami verslumo ugdymo programas pastebėjo, kad jose

keliami panašūs tikslai, t. y. bendras supratimas apie verslą, verslumo gebėjimų ir asmeninių savybių ugdymas. Siekiant šių tikslų turi būti taikomi kiti, ne tradiciniai ugdymo metodai.

Verslumo ugdymo(si) metodai. Verslumo ugdymo(si) programų ir keliamų ugdymo(si) tikslų įvairovė skatina taikyti skirtingus metodus. Verslumo ugdymo(si) ir praktinio parengimo programų metodai kinta priklausomai nuo dėstytojų gebėjimų, parengtų mokymo priemonių, pristatymų ir skaidrių įvairovės, vaizdo medžiagos. Atvejo analizės metodai apima grupės diskusijas ir vaidmenų žaidimus bei imitavimo metodus. Norint ugdyti(s) verslumą, svarbu suprasti, kaip verslininkai mokosi (Mininti ir Bygrave, 2001), ir atsižvelgti į verslininko mokymosi poreikius kreipiant didesnę dėmesį į verslininko asmeninį ir verslo vystymąsi (Rae ir Carswell, 2000). Manoma, kad gebėjimas mokytis yra esminis dalykas ugdant verslumo gebėjimus (Rae ir Carswell, 2000; Deakins ir kt., 2000). Tik sėkmingai mokantis įvairiais etapais reikalingi įgūdžiai, žinios ir gebėjimai gali būti įgyti ir vėliau pritaikyti.

Pastebėtos trys verslumo ugdymo(si) strategijos: didaktinė, gebėjimų formavimo ir induktyvinė (Garavan ir O'Conneide, 1994b).

1. Didaktinės strategijos tikslas – suteikti pagrindinę informaciją apie verslumą: žinių apie verslumo kilmę, vystymąsi, naudojamas strategijas, kurios padeda išryškinti tarpdalykinius ryšius. Mokymosi metodai apima paskaitas, seminarus, parengtą medžiagą, vaizdo pristatymus, kompiuterines instrukcijas ir vadovus. Tai nėra efektyvi, kurti verslą skatinanti strategija.
2. Gebėjimų formavimo strategijos tikslas – parengti gerą verslininką, gebantį planuoti verslą, sudaryti komandą, planuoti finansus ir tirti rinką. Tam naudojami metodai: atvejo analizė, vaidmenų žaidimai, darbo grupės, pristatymai ir imitavimas.
3. Induktyvinės strategijos tikslas – veikti, atrasti ryšius, stebėti ir apibendrinti. Ji paremta patirtiniu mokymusi ir apima tokias sritis: apibendrinimą, idėjos tobulinimą, rinkos tyrimą ir gaminio vystymą. Tam naudojami metodai: bendradarbiavimas, netiesioginis konsultavimas, instruktavimas, mentorystė, idėjos generavimas ir nelyderiavimo diskusija.

Manoma, kad verslumo gebėjimų ugdymui tinkamesni aktyvūs mokymo metodai, o ne pasyvūs. Reflektyvūs mokymo metodai, tokie kaip paskaitos, konspektai, kuriuos reikia skaityti, iš anksto suplanuotos konsultacijos ir egzaminai iš turinio padeda įgyti žinių apie verslo plėtros mechanizmą, bet taikant tokius mokymo metodus ignoruojamas aplinkos, kurioje verslininkai veikia, poveikis (Garavan ir O'Conneide, 1994b). Taikant aktyvius mokymo metodus reikalingi pedagoginiai gebėjimai ne kontroliuoti mokymosi procesą, o jam vadovauti. Aktyvūs mokymo metodai – tai vaidmenų žaidimai, vadybos imitavimas, grupinė idėjų paieška (angl. *brainstorming*), komandiniai projektai ir aktyvios diskusijos, skatinančios studentus ne tik klausyti ir užsirašinėti, bet ir mąstyti bei generuoti idėjas (Rae, 2000, Fiet, 2001). Auditorijoje verslumo turi būti mokoma remiantis atradimu, užduoties įvykdymu ir sprendimo priėmimu, laisve galvoti ir daryti klaidas, mokymas turi apimti paties studento mokymosi kontrolę (Gibb, 1993a).

Tradicionis verslumo mokymas padeda studentams suprasti dalyką ir mokytis verslumo. Tokio mokymo tikslas – kad asmuo įgytų teorinių žinių ir pagrindus, mokydamasis per įmonę

ir mokydamasis įmonei (Gibb, 1993a). Mokant per įmonę (*through enterprise*) pedagogas tampa patarėju ir konsultantu. Studentai imasi praktinio smulkiojo verslo projekto ir jį įgyvendindami praktiškai pritaiko idėjas ir teorijas, t. y. mokomasi darant (angl. *learning by doing*): sprendžiamos problemos ir ieškoma galimybių (Gibb, 1993a). Toks mokymas yra glaudžiai susijęs su natūralistiniu verslo pasaulio gyvenimo modeliu (Hartshorn, 2005) ir padeda besimokančiajam geriau pasirengti tolesniam mokymuisi. Mokymosi įmonei (angl. *for enterprise*) tikslas – parengti studentus taip, kad jie gebėtų išlikti ir sėkmingai verstis, kad būtų inovatyvūs, išvengtų galimybes ir jų ieškotų, priimtų riziką, darytų sprendimus, analizuotų ir spęstų problemas, efektyviai bendrautų (Garavan ir kt., 1997).

Teigiama, kad verslumo ugdymas(is) yra priešingybė tradicinių metodų, naudojamų aukštesiose mokymo institucijose (Gibb, 1993a, 1993b). Autoriaus pastebėti skirtumai tarp bendrųjų didaktinių ir verslumo mokymo(si) metodų (1.2.1 lentelė), rodo, kad taikant verslumo mokymo(si) metodus studentas vadovauja savo mokymui(si) ir yra už jį atsakingas.

1.2.1 lentelė

Bendrieji didaktiniai ir verslumo mokymo(si) metodai

Bendrieji didaktiniai mokymo(si) metodai	Verslumo mokymo(si) metodai
1. Mokymasis tik iš mokytojo	1. Mokymasis vienas iš kito
2. Pasyvus vaidmuo – klausytojas	2. Mokymasis darant
3. Mokymasis iš rašytinių tekstų	3. Mokymasis iš asmeninės patirties ir diskusijų
4. Mokymasis iš „eksperimentinių“ mokytojo rėmų	4. Mokymasis atrandant (vadovaujant)
5. Mokymasis iš vieno asmens (mokytojo) grįžtamojo ryšio	5. Mokymasis iš daugelio žmonių reakcijos
6. Mokymasis gerai organizuotoje, tvarkaraščiu paremtoje aplinkoje	6. Mokymasis lanksčioje, neformalioje aplinkoje
7. Mokymasis be spaudimo tuoj pat pasiekti tikslus	7. Mokymasis esant spaudimui pasiekti tikslus
8. Kopijavimas nuo kitų atima drąsą	8. Mokymasis skolinantis iš kitų
9. Klaidų baimė	9. Mokymasis iš klaidų
10. Mokymasis iš pastabų	10. Mokymasis sprendžiant problemas

Šaltinis: Gibb (1993a, 1993b)

Hytti ir O’Gorman (2004) atlikę tyrimą nustatė dažniausiai taikomus verslumo ugdymo(si) metodus: tradiciniai mokymo metodai, verslo imitavimas, darbo grupės, konsultavimas (mentorstė), verslo kūrimas, mokomieji vizitai, žaidimai, konkursai ir praktiniai mokymai (1.2.2 lentelė).

Pastebėta, kad taikant tradicinius mokymo metodus programos dalyviai tik imdavo geriau suprasti verslininko veiklos naudą, bet neįgydavo supratimo, kaip veikti tapus verslininku. Daugeliu atvejų tokių programų tikslas buvo sudaryti tikroviškesnę darbo pasaulio vaizdą klasėje (Hytti ir O’Gorman, 2004).

Ugdymo(si) metodai, taikomi verslumo ugdymo(si) programose

Tradiciniai mokymo metodai	Verslumo moko lektoriai, laikomi egzaminai ir rašomi darbai.
Verslo imitavimas	Įkuriama imitacinė verslo įmonė ir jai vadovaujama, naudojant kompiuterines programas ir kitas priemones. Prie šios kategorijos priskirtini ir atvejo analizės metodai.
Darbo grupės	Grupinis darbas, grupinė diskusija ir projektinis darbas.
Konsultavimas (mentorystė)	Asmeninės ar grupinės konsultacijos dalyviams teikiamos tam, kad jie pasimokytų iš potencialių galimybių. Dalyviams vadovaujama kuriant verslą ar dalyvaujant verslo projektuose. Mentorais gali būti mokytojai, verslo atstovai ar kiti ekspertai.
Mokomieji vizitai	Besimokantieji vyksta į įmones ar kitas organizacijas, o verslininkai arba kiti suinteresuoti asmenys lanko mokyklas tam, kad sustiprintų bendradarbiavimo ryšius su mokymo įstaiga ir darbo pasauliu. Pagal kai kurias programas organizuojami mokomieji vizitai į užsienį.
Verslo kūrimas	Įkuriamos tikros įmonės ir vykdant programą joms vadovaujama.
Žaidimai ir konkursai	Žaidimai ir konkursai organizuojami tam, kad padidėtų susidomėjimas verslumu ir smulkiuoju verslu.
Praktiniai mokymai	Studentai tam tikrą laiką dirba tikroje įmonėje.

Šaltinis: Hytti ir O’Gorman (2004)

Taikant veiklos mokymosi metodus (angl. *action learning*) (pvz., kai į programą įtraukiamos tikros ar individualios įmonės) besimokantieji atlieka aktyvų vaidmenį, o dėstytojai būna daugiau instruktoriai ir skatintojai nei tradiciniai mokytojai. Pagrindinė tokių programų problema, pasak Hytti ir O’Gorman (2004), yra balanso tarp instruktoriaus ir mokytojo vaidmenų išlaikymas.

Kita autorių grupė diskutuoja dėl verslo plano kaip verslumo ugdymo(si) metodo veiksmingumo. Timmons ir kt. (2003) mano, kad vienintelis būdas išmokyti – kiekvieno besimokančiojo asmeninė patirtis, kuri įgyjama sudarant verslo planą ir jį įgyvendinant.

Dar kiti autoriai – Gibb (1999), Hills (1988), Fregetto (2005) – teigia, kad verslo planas – tradicinis verslumo programų elementas, bet jis reikalingesnis bankininkams ar paskolą išduodantiems asmenims nei pačiam verslininkui.

Fregetto (2005) mano, kad kai yra daug studentų, sudėtinga leisti visiems rašyti verslo planus, nes dėstytojas bus nepajėgus visų patikrinti ir pakonsultuoti. Todėl reikia ieškoti naujų verslumo ugdymo formų. Tam labai tinka verslo imitavimas, kuris, pasak Kolb (1984), yra viena iš patirtinio mokymosi formų.

Vyrauja nuomonė, kad verslumo ugdymas(is) turi būti paremtas veiklos mokymusi (Jones Evans ir kt., 2000; Fiet, 2000). Jei pagal programą taikomas veiklos mokymosi metodas (pvz., jei programa apima tikras ar virtualias įmones, t. y. imitacines verslo įmones), didžiausias dėmesys skiriamas studentui, jis skatinamas priimti pagrindinį vaidmenį ugdymo(si)

procesu. Tokiu atveju dėstytojas veikia kaip mokymo instruktorius ir iniciatorius, o ne kaip tradicinis pedagogas, kuris remiasi konstruktyvistinio mokymosi teorija (Tenenbaum ir kt., 2001).

Tačiau taip mokant sudėtinga pasiekti balansą tarp instruktoriaus ir dėstytojo vaidmenų, t. y. jeigu studentams leidžiama dirbti nepriklausomai, jie turi turėti galimybę mokytis kuo mažiau prižiūrimi dėstytojo (Hytti, 2002). Tačiau jeigu studentai nebus stebimi ir negaus grįžtamojo ryšio per mokymosi patirtį, jie gali pastebėti, kad progresuoja lėtai, kad neįgyja patirties. Todėl dėstytojas turi sumažinti valdingų instrukcijų, didesnę dėmesį skirti studentų pateikiamiems klausimams bei patarimams, kurie galėtų būti pateikti kaip samprotavimas, pasiūlymas, tačiau studentams turi būti palikta galimybė patiems pasirinkti (Hytti ir O’Gorman, 2004).

Dauguma autorių (Gibb, 1999; Garavan ir O’Cinneide, 1994a; Rae ir Craswell, 2000) teigia, kad mokant verslumo tradiciniai klausymosi ir užsirašymo metodai turi būti apriboti, turi būti pereita prie atvejo analizės metodų, patirtinio ir veiklos mokymo būdų, į galimybių paieškas nukreipto mokymo bei mokymosi bendradarbiaujant.

Atvejo analizė (angl. *case studies*) leidžia pedagogams pabrėžti mintis, kurias jie nori perteikti studentams. Šis metodas padeda užmegzti diskusijas, komandos gali varžytis siekdamos išspręsti atvejo problemas, o komandos nariai gali bendradarbiauti. Tačiau šis metodas, pasak McMarthy (2006), negali pakeisti mokymosi per patirtinę veiklą. Patirtinis mokymasis pasižymi tuo, kad studentai turi tiesiogiai priimti sprendimus – iš tiesų spręsti, o ne galvoti apie situaciją ar atvejį. Patirtis laikoma svarbiausiu verslininko mokymosi šaltiniu (Cope, 2003; Politis, 2005). Patirčiai įgyti taikomi įvairūs mokymosi stiliai (Corbett, 2005).

Kolb (1984) sukurtas *patirtinio mokymosi modelis* apima keturis elementus: konkrečią patirtį, stebėjimą ir refleksiją, abstrakčių idėjų formavimą, testavimą naujose situacijose. Autorius teigia, kad mokymosi ratas gali prasidėti nuo bet kurio iš keturių taškų. Taigi modelis yra kaip nesibaigianti spiralė. Patirtinis mokymasis dera su veiklos mokymusi: asmuo turėdamas konkrečią patirtį ir ją reflektuodamas plėtoja abstrakčias teorijas ir daro apibendrinimus. Šios teorijos gali būti patikrintos naujose situacijose ar pakeistoje aplinkoje, o tai veda prie naujų patirčių (Mumford, 1995). Grupės nariai mokosi per savo veiklos patirtį, savo stebėjimus, refleksijas bei conceptualizavimą ir vystosi, įgyja drąsos ir priima iššūkius grupės dėka – grupė padeda išbandyti naują supratimą, atsiradusį iš diskusijos.

Veikla paremtas mokymas esmė – mokymasis yra ne tik žinių ir gebėjimų įgijimas skaitant knygą ar klausantis lektoriaus, bet ir kitoks elgesys panaudojant gebėjimus ir naujas žinias. Įrodymai, kad buvo išmokta, pateikiami tik tuomet, kai žinios, gebėjimai, elgsena ir įžvalgos perduodamos (Weinstein, 1998). Veikla paremtam mokymuisi svarbu mokymasis darant (angl. *learning by doing*). Norint užtikrinti efektyvų veikla paremtą mokymąsi reikia keturių susijusių elementų: asmens; problemos, kurią reikia išspręsti; asmenų, su kuriais besimokantieji sąveikautų; su problema susijusios veiklos, iš kurios būtų mokomasi (Mumford, 1995; Pedler, 1997; Robinson, 2001; Smith, 2001).

Johnson ir Spicer (2006) teigia, kad veikla paremtas mokymasis iš esmės yra patirtinis mokymasis, grindžiamas Revans (1998) prielaida, kad vadovai mokosi daug efektyviau kartu

ir iš kitų, kai susiduria su tikromis problemomis. Zuber-Skerrit (2002), Miller (2003) taip pat mano, kad veikla paremtas mokymasis yra patirtinio mokymosi sinonimas. Taigi į veikla paremtą mokymąsi galima žiūrėti kaip į vieną iš patirtinio mokymosi formų (Mumford, 1995).

Į galimybių paieškas nukreiptas mokymasis glaudžiai susijęs su verslumo mokymu, nes šiuo būdu besimokantieji pažįsta pasaulį kaip galimybių turtingą aplinką, kurioje nuolat kyla tyrinėjimo iššūkiai ir galima rinktis. Daugelyje mokslinių šaltinių verslumas nagrinėjamas neatskiriama nuo galimybių (Shane ir Venkataraman, 2000; Rae, 2003).

Pats galimybės pažinimas yra mokymosi veiksmas, apimantis naujos reikšmės kūrimą ar „aha“ faktorių. Sprendžiant problemas studentų grupė labiau susidomėtų galimybių tyrinėjimu nei problemų sprendimu. Galimybė gali būti ne didesnė nei lengvas stumtelėjimas sprendžiant problemą, bet šis skirtumas turi reikšmės besimokančiųjų supratimui ir motyvacijai. Žmonės domisi galimybėmis, nes jos yra neištirtos, jos gali apimti kūrybingą ar neįprastą veiklą, jos yra susijusios su ateitimi ir teigiamos (kai kurios problemos turi neigiamą reikšmę), taip pat siūlo asmeninį pranašumą, laimėjimą ar augimą (Rae, 2003).

Į galimybių paieškas nukreiptas mokymasis tinkamas verslumui ugdyti, nes ugdant verslumą ypač didelis dėmesys skiriamas patirtiniam mokymui, naudojant verslininko gyvenimo patirtį, tačiau mokymo įstaigos mokydamos verslumo naudoja teorinius, pažintinius metodus, o ne praktinius.

Mokymas(is) bendradarbiaujant yra ne tik vienas iš mokymo(si) modelių, bet ir požiūris į mokymą, pagrįstas bendradarbiavimo mažose grupėse skatinimu siekiant, kad kiekvienas aktyviai bendraudamas, bendradarbiaudamas su kitais ir kartu atlikdamas užduotis geriau išmoktų tam tikrų dalykų. Mokantis mažomis grupėmis, paprastai pasiekama geresnių rezultatų, nes besimokantieji labiau skatinami aiškintis ir suprasti (Teresevičienė ir Gedvilienė, 2003). Tokia mokymo(si) forma suteikia galimybę daugiau kalbėtis, tartis, palyginti savo ir kitų supratimą – veiksmingai plėtoti kritinio mąstymo gebėjimus. Bagdonienė ir Blauzdys (2004) remdamiesi Sharan (1990) teigia, kad mokymo(si) grupėmis patirtis, perkelta į gyvenimo ir darbo situacijas, gali padidinti gebėjimus dirbti su kitais žmonėmis. Autoriai remdamiesi Slavin (1992) pažymi, kad mokymas(is) bendradarbiaujant skatina skirtingų socialinių sluoksnių narių draugiškumą, toleranciją, pagarbą ir savigarbą. Tikėtina, kad mokymas(is) bendradarbiaujant skatina mokymosi motyvaciją, palankesnę požiūrį į studijas ir dėstytoją, daro teigiamą poveikį studentų nuostatoms ir vertybėms. Teresevičienė ir Gedvilienė (2003) cituodamos R. I. Arends (1998) teigia, kad mokymas(is) bendradarbiaujant padeda pasiekti mažiausiai tris tikslus: didina akademinio mokymo(si) vertę, duoda naudos tiek gabiems, tiek silpnesniems besimokantiejiems; sudaro sąlygas mokytis ir vieniems kitus suprasti bei pripažinti; padeda įgyti socialinių gebėjimų.

Apibendrinimai

- Verslumo ugdymas(is) apima meno ir mokslo sritis ir jo galima išmokti per įvairias ugdymo(si) programas, skirtas įvairioms besimokančiųjų grupėms, atsižvelgiant į jų žinių ir gebėjimų lygį. Verslumo ugdymo(si) programose turi būti skiriamas vienodas dėmesys verslumo gebėjimų ir asmeninių savybių ugdymui(si), tam taikant inovatyvius mo-

kymo(si) metodus.

- Verslumo ugdymo(si) programų tikslai – bendras supratimas apie verslo kūrimą ir plėtrą, verslumo gebėjimų ir asmeninių savybių ugdymas. Dalyvaujant šiose programose siekiama įgyti žinių, reikalingų verslumui, gebėjimų panaudoti technologijas, analizuoti verslo situacijas ir sudaryti veiklos planus, skatinti verslumo veiklą, talentą ir gebėjimus, išmokyti nugalėti rizikos veiksniai, panaudojant analitines technikas ir metodus, plėsti požiūrį į pokyčius.
- Kiekvienas studentas turi verslumo, kuris gali būti ugdomas mokantis, tik pedagogui reikia nuspręsti, kaip tą verslumą išugdyti. Ugdant verslumą reikia pereiti nuo ugdymo prie ugdymosi ir sukurti kuo artimesnę tikram gyvenimui mokymosi aplinką. Reikia taikyti netradicinius mokymosi metodus, tokius kaip vaidmenų žaidimai, verslo imitavimas, darbas komandomis, ir kitus aktyvaus mokymo(si) metodus: patirtinio mokymosi, veikla paremto mokymo, į galimybių paiešką nukreipto mokymo ir mokymosi bendradarbiaujant.

1.3. Imitavimo ir imitacinės verslo įmonės modelio samprata

Vienas iš veiksmingiausių būdų įgyti verslumo žinių ir gebėjimų yra išbandyti įvairias situacijas. Tam panaudojami mokymosi metodai – mokymasis darant (angl. *learning by doing*) arba imitavimas, t. y. virtualios aplinkos, atitinkančios tikros aplinkos laiką ir erdvę, pritaikymas (McHardy ir Allan, 2000). Imitavimas nemažai tirtas įvairių mokslų, todėl yra nemažai požiūrių ir juos bus bandoma atskleisti šioje dalyje.

Imitavimas yra įvykių, procesų ar dalykų modelis, kuris yra ar gali egzistuoti (Feldman, 1995). Yra labai daug skirtingų modelių, kurie gali perteikti informaciją. Žodiniai modeliai yra teiginiai apie pasaulį. Vaizdiniai modeliai gali būti abstrakčios teorijos grafinis atvaizdavimas (Magee, 2006). Imitavimas yra mokymo modelis, kuris nuo kitų skiriasi dinamiškumu. Imituojant atvaizduojamas sistemos veikimo modelis ir sudaromos sąlygos stebėti ne tik vieną tašką laike ir modelyje, bet ir kitimą, priklausančią nuo įvairių parametrų (McHardy ir Allan, 2000; Magee, 2006), konstruoti situaciją, atspindinčią kiekvienos dienos problemas, suvaržymus ir išteklius, ir nuvesti besimokantįjį į labirinto vidurį, kviečiant surasti kelią į suprojektuotą tikslą (Jiwa ir kt., 2004).

Apibrėžti žaidimus bei imitacijas ir įvertinti jų veiksmingumą mokant ir mokantis bandyta įvairiai (Taylor ir Walford, 1972; Wolfe ir Crookall, 1998; Feinstein, 2001; Bagdonas, 2002; Patašienė, 2008). Autoriai nurodo skirtingą imitavimo požymių skaičių, tačiau daugelis sutinka, kad imitacija turi atvaizduoti tikrą situaciją ir būti aktyvi, dinamiška.

Pasak Magee (2006), imitacijai būdingi keli elementai, kurie įrodo jos naudą:

- *Nerizikinga aplinka*. Besimokančiųjų gebėjimai tobulinami tokiu būdu, kuris neturi pasekmių – besimokantysis neišsigąsta, jeigu jam nepasisekė. Nesėkmė imitacijoje yra mokymosi dalis, padedanti pagilinti žinias.
- *Eksperimentavimas*. Besimokantieji gali pakeisti tiek savo elgseną, tiek modelio parametrus ir stebėti, kaip dėl to keičiasi imitavimo sistema.

- *Problemų sprendimas*. Imitacijos suteikia galimybę ir skatina spręsti sudarytas problemas situacijas ir prisiimti atsakomybę dėl padarytų sprendimų pasekmių.
- *Vertinimas*. Matomos padarytų sprendimų pasekmės.
Kiti autoriai (Taylor ir Walford, 1972) pažymi tokias imitavimo ypatybes:
- Imitavimo technika skatina veiklą auditorijoje, kurioje dalyvauja tiek pedagogai, tiek studentai. Ši veikla atvaizduoja neformalų ir apibendrintą požiūrį į situaciją.
- Imitavimas paprastai būna paremtas problema ir todėl naudingas plėtojant tarpdisciplininį požiūrį į mokymąsi. Imitavimas taip pat dažnai skatina naudoti socialinius gebėjimus, kurie reikalingi tikrame gyvenime.
- Ši technika yra dinamiška. Imituojamos situacijos keičiasi, todėl prireikia lankstaus mąstymo ir prisitaikymo prie aplinkybių.

Imitacijos dalyviai padrašinami rizikuoti eksperimentuojant, kad išvengtų veiklos klaidų tikrame gyvenime (Keys ir kt., 1996). Manoma, kad imitavimas, t. y. tikro pasaulio atspindėjimas, gali tapti kur kas realistiškesniu mokymosi metodu nei kiti (Wolfe, 1998).

Daugelis autorių bando suskirstyti imitavimą remdamiesi skirtingais kriterijais ir taip nustatyti imitavimo kaip mokymo(si) metodo taikymo galimybes. Feinstein ir Cannon (2002) skiria imitavimu paremtą mokymo tipus: vaidmenų atlikimą, žaidimus ir kompiuterinį imitavimą.

Maier ir Grossler (2000) suskirstė kompiuterines imitacijas į modeliavimo imitacijas ir žaidimo imitacijas. Taylor ir Walford (1972) nustatė tris pagrindines imitavimo rūšis: vaidmenų žaidimas, žaidimas-imitavimas ir kompiuterinis imitavimas. Lean ir kt. (2006) imitacijas skirsto į kompiuterinius ir nekompiuterinius žaidimus.

Kita autorių grupė analizuoja verslo imitacijų ypatumus ir jų panaudojimo galimybes mokant verslumo (Goosen ir kt., 2001; Faria, 2001; Bagdonas, 2002; Summers, 2004; Patašienė, 2008).

Žaidimų asociacijos SAGSET ir ISAGA tikrovę atspindinčius mokymo metodus skirsto į dvi grupes (Bagdonas, 2002, 20): imitacijas ir verslo žaidimus. Tačiau daugelis mokslininkų pateikia platesnį interaktyvių mokymo metodų skirstymą.

Summers (2004) skiria tris verslo imitavimo technologijas.

Kompiuterinės imitacijos paprastai yra įmonės ar pramonės verslo žaidimai. Žaidėjai mokosi vadovaudami imitacinei įmonei, dažniausiai konkurencinėje aplinkoje. Imitacijos paskirtis gali būti mokyti įmonės vidinių veiksmų sąveikos su aplinka arba abiejų aspektų. Kai kuriuose žaidimuose dėmesys sutelktas į atitinkamas funkcijas ar analizes. Kompiuterinės imitacijos gali būti interaktyvios ir neinteraktyvios. Jei verslo imitacija neinteraktyvi, žaidėjai mokosi tik iš imituojamo įmonės modelio. Tokiuose žaidimuose konkurentai gali būti imituojami kompiuterio, todėl gali žaisti vienas žaidėjas. Tačiau šiuo metu dauguma verslo žaidimų yra interaktyvios verslo imitacijos, skatinančios žaidėjus konkuruoti vieną su kitu. Kiekvienas žaidėjas ir žaidėjų komanda valdo įmonę ir kova dėl įmonės būna pagrindinis žaidimo tikslas.

Stalo žaidimuose imituojamos įmonės operacijos. Šių žaidimų priemonės paprastai būna žaidimo lenta ir kortelės. Pvz., lenta gali turėti vietos užsakymams, inventorių, verslo imitacijas ir išsipareigojimus. Žaidimo dalykai – įmonės gryniesi pinigai, inventorius ir pirkėjai, t.

y. tai, kas gali judėti. Žaidimo kortelėmis valdomi tiek normalūs, tiek pokyčių įvykiai, susiję su pirkėjais, vadyba ir verslo aplinka. Stalo žaidimai pranašesni tuo, kad imitaciją kuria ne kompiuteris. Besimokantieji gali stebėti verslo operacijas ir žaidimo eigos dinamiką. Kitaip nei naudojant daugelį kompiuterinių imitacijų, besimokantieji stebi pokyčių dinamiką analizuodami korteles ir grafikus.

Elgsenos imitavimas, arba patirtiniai mokymai, priverčia dalyvius veikti atsižvelgiant į situaciją. Aplinkybės gali būti susijusios su verslo situacija, ar paremti kitokia aplinka. Dalyviai gali atlikti vaidmenis arba būti stebėtojais. Šie pratimai gali apimti daugelį temų: lyderystę, komandos sudarymą, pardavimą, derybas, etiką ir skirtingų šalių kultūrų supratimą.

Kitų teigimu (Goosen ir kt., 2001), verslo imitacijas galima skirstyti į visos verslo įmonės imitacijas ir funkcinės imitacijas. Visos verslo įmonės imitacijomis dalyviai supažindinami su subalansuota rinkodara, gamyba ir finansiniais sprendimais. Funkcinės imitacijos, tokios kaip rinkodaros, finansų ir vadybos imitacijos, sudaromos siekiant išryškinti vienos funkcinės srities sprendimus. Sutelkiant dėmesį į vieną sritį besimokantiejiems sudaroma galimybė priimti konkrečios srities sprendimus ir interpretuoti įvairius dalykus. Visos įmonės imitacijos tokios galimybės nesudaro.

Su ekonomine veikla susiję žaidimai skirstomi į makrolygio ir mikrolygio žaidimus (Bagdonas, 2002). Toks skirstymas atitinka ekonomikos teorijos skirstymą. Makrolygio žaidimai susiję su tam tikra veiklos sritimi, šalies ūkio politika, tarptautinių įmonių ar organizacijų veikla. Mikrolygio žaidimai atspindi įmonės, atskirų jos padalinių veiklą.

Faria (2001) verslumo mokymą(si) naudojant verslo imitacijas pagal mokymosi pobūdį suskirstė į kognityvinį, faktinį ir elgsenos mokymąsi.

Kognityvinis (pažintinis) mokymasis vyksta siekiant suprasti pagrindinius verslo įvykius, faktus ir koncepcijas taip, kad būtų galima daryti sprendimus. Remiantis tyrimais nustatyta, kad geriausiai faktai įsimenami naudojant imitacijas.

Faktinis mokymasis vyksta įvertinant tai, ką besimokantieji geriausiai išmoko. Remiantis tyrimais nustatyta, kad besimokantieji teigiamai vertina tas žinias, kurias įgijo besimokydami imitavimo būdu. Teigiamus vertinimus įrodo ir tai, kad po mokymo(si) jie sėkmingai pereina į verslo pasaulį (Teach ir Govahi, 1988).

Elgsenos mokymasis vyksta tada, kai imitacijos dalyviai žinodami faktus ir išmokę koncepcijas formuluoja teisingus sprendimus ar daro teisingus veiksmus. Tyrimais nustatyta, kad ne visi dalyviai gali kognityvines žinias transformuoti į teisingus sprendimus ar strategijas (Wellington ir kt., 1995).

Nemažai autorių (Thompson ir kt., 1997; Jennings, 2002; Bagdonas, 2002; Adobor, 2006; Patašienė, 2008) diskutuoja dėl imitacijos pranašumų ir trūkumų, dėl suteikiamos naudos studentams. Imitavimo nauda pasireiškia įvairiais aspektais.

Pirma, verslo imitacijos padeda priimti strateginius sprendimus pritaikant principus, kurie buvo teoriškai išmokti. Imitavimas naudingas mokant integruotų dalykų ir pagrindinių vadybos gebėjimų, nes dalyviams reikia priimti strateginius sprendimus. Imitavimas ypač naudingas kaip mokymosi būdas, nes tikrovės aspektai modeliuojami saugioje aplinkoje ir besimokantieji gali daryti klaidas neprarasdami investicijų (Adobor, 2006).

Antra, imitavimas gali sustiprinti besimokančiųjų asmeninį tobulėjimą. Imitacijos dalyviai turi rasti, kaip išspręsti sudėtingas vadybos problemas – taip pagerinamas besimokančiųjų kritinio ir strateginio mąstymo vystymasis (Lane, 1995, remtasi Adobor, 2006). Be to, naudojant imitavimą mokymosi atsakomybė perduodama iš pedagogo besimokančiajam, nes reikalaujama aktyvaus besimokančiojo dalyvavimo.

Trečia, palyginti su tradicine atvejo analize, imitavimas gali būti geresnis mokymosi būdas (Jenning, 2002). Tačiau imitavimas kaip pedagoginė priemonė gali būti naudinga tik jeigu atitinka šiuos kriterijus: yra realistinis ir mokomasi su komanda.

Pasak Taylor ir Walford (1972), imituojant ugdoma studentų motyvacija, suteikiamas tinkamas būdas mokytis ir mokymosi medžiaga. Autoriai mano, kad išryškėja tokia imitavimo nauda: didėja susidomėjimas ir susižavėjimas mokymusi, išsilaisvinama nuo paskaitų, keičiasi studento ir dėstytojo vaidmenys, formuojamas universalus elgsenos modelis. Imitavimo ypatybės: įvairiapusis mokymasis, sprendimų priėmimo patirtis, vaidmens atlikimas, tarpdisciplininis požiūris, dinamiškumas, užpildoma spraga siejant su realybe.

Manoma, kad imitacinis žaidimas suteikia patirties, integruoja skirtingas funkcines sritis, leidžia pritaikyti teoriją, pamatyti sprendimų pasekmes, reikalauja komandinio darbo, didesnio įsitraukimo, yra tikroviškas, verčia studentus rungtyniauti, yra įdomus, domina ir skatina studentus (Faria ir Wellington, 2004). Tikrovės modeliavimo metodai, prie kurių priskiriami imitaciniai verslo žaidimai, ugdo konkurencijos dvasią, formuoja laisvą, rinkoje sėkmingai veikti galinčią asmenybę (Čiegis ir kt., 2005). Imitaciniai verslo žaidimai padeda formuoti darbuotojų profesinius ir veiklos gebėjimus, t. y. bendravimo, problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo, komandinio darbo gebėjimus, derybų meno įgūdžius ir kt. (Skunčikienė ir kt., 2007).

Nors mokymo imituojant tradicijos pasaulyje senos, Lietuvoje šis metodas pradėtas taikyti palyginti neseniai. Imitacinius verslo žaidimus Lietuvoje nagrinėjo Bagdonas (2002), Čiegis ir kt. (2005), Balvočiūtė (2005), Skunčikienė, Balvočiūtė, Balčiūnas (2007), Martinkienė ir kt. (2008), Patašienė (2008). Bagdonas (2002) analizavo kompiuterinių verslo žaidimų metodologinius ir praktinius panaudojimo aspektus, didesnę dėmesį skirdamas visos įmonės, o ne atskirų funkcijų žaidimams. Skunčikienė ir kt. (2007), Čiegis ir kt. (2005) nagrinėjo kompetencijos įgijimo ir tobulinimo galimybes organizacijoje taikant imitacinius verslo žaidimus. Balvočiūtė (2005) analizavo verslo imitavimo įmonę kaip studentų praktinių įgūdžių formavimo metodą, kuris suteikia galimybę mokytis verslumo įvertinant riziką ir garantuoja bendrųjų gebėjimų ugdymą ir raišką. Martinkienė ir kt. (2008) atskleidė verslo praktinių mokymo firmų sėkmės veiksnius, pasireiškiančius tarptautiniu, nacionaliniu, vietiniu ir vidiniu aspektu. Patašienė (2008) analizavo kompiuterinių verslo žaidimų taikymo galimybes mokymo procese.

Šiuo metu galima skirti kelis toliau nurodytus plačiausiai naudojamus imitacinius mokymo modelius, taikomus verslumo ir vadybos gebėjimams ugdyti.

„*Junior Achievement*“ modelis. Vykdomos įvairios programos pagrindinei, vidurinei mokykloms: „Ekonomika ir verslas“, „Mokomoji moksleivių bendrovė“, „Kelias į sėkmę“, „Kaip tapti lyderiu“, „Vadybos ir ekonominio modeliavimo pratys“ (VEMP), „Bankų

modeliavimo pratybos“, „Imitacinė prekyba vertybiniais popieriais“, „Mano ekonomika“, „Veikianti įmonė“, „Tarptautinė rinka“, „Kompiuterinio modeliavimo pratybos pagrindinei mokyklai“; taip pat verslo įmonių vadovams, vidurinės grandies vadybininkams bei smulkiųjų įmonių savininkams: „Rinkos ekonomikos principai ir praktika“ (Lietuvos „Junior Achievement“). Besimokantieji imituoja fiktyvios bendrovės veiklą panaudodami kompiuterines ir dokumentines imitacijas.

Kompiuterinis verslo žaidimas „Kietas riešutas“. Žaidimas skirtas verslo pradmenims įtvirtinti. Jis padeda susisteminti teorines žinias ir parodo vadovo gebėjimų svarbą, lemiančią įmonės finansinę padėtį. Žaidžiant įkuriama įmonė, o jos direktoriumi tampa žaidėjas. Pagal pateiktus dokumentus įvertinama pradinė įmonės padėtis, nustatoma bendroji įmonės plėtros strategija, parenkami prekybiniai, gamybiniai, personalo ir finansiniai sprendimai (Bagdonas ir kt., 2003; Patašienė, 2008).

Mokomoji parduotuvė. Tai mokymo įstaigoje įkurta parduotuvė, kurioje prekiaujama knygomis ir kanceliarinėmis priemonėmis. Besimokantieji dirba kaip parduotuvės tiekėjai ir pardavėjai. Kiekviena grupė turi savo parduotuvės vadovą ir buhalterį, kurie yra atsakingi už parduotuvės veiklą. Mokomojoje parduotuvėje besimokantieji siekia įrodyti sau ir kitiems, kad geba tvarkytis savarankiškai, tobulina savo gebėjimus ir analizuoja savo ir kitų žmonių poreikius, patikrina savo sugebėjimą dirbti komandoje, siekia gauti pelno ir plėsti parduotuvės veiklą (Mokomoji parduotuvė, 2007).

„Ecosys“ imitacinės veiklos modelis. Šis modelis apima vienos šalies, vadinamos „Eco-land“, ūkinę veiklą, kurią vykdant apibrėžiami atskirų ūkio subjektų tarpusavio sąveikos principai, numatomi trumpalaikiai ir ilgalaikiai strateginiai tikslai, galintys paveikti ekonominę ir ekologinę imituojamos valstybės plėtrą. Taikant imitacinį modelį ugdomi gebėjimai dirbti komandoje, diskutuoti ir argumentuoti savo mintis ir pasiūlymus (Čiegis ir kt., 2005; Skunčienė, 2007).

Imitacinės verslo įmonės modelis. Imitacinė verslo įmonė – padedant mokymo įstaigų ir verslo atstovams studentų įkurta verslo imitavimo įmonė, veikianti mokymo įstaigų aplinkoje. Imitacinė verslo įmonė (IVI) ugdo besimokančiųjų verslo praktinius įgūdžius imituodama tikros verslo įmonės veiklą ir atspindėdama toje įmonėje vykstančius prekybinius, organizacinius, komunikacinius ir technologinius procesus. Visos imitacinės verslo įmonės prekiauja su kitomis įmonėmis pagal tarptautines komercines verslo taisykles sukurtame pasauliniame ekonominiame imitacinių verslo įmonių tinkle (Strazdienė ir Garalis, 2008).

Imitacinės verslo įmonės modelis. Praktinis verslo mokymas imituojant daugelyje Europos Sąjungos šalių turi senas tradicijas, jos siekia net 17 amžių. 1610 metais Vokietijos gyventojas matematikas M. Lerice knygoje „Commission and Factory“ aprašė fiktyvų mokėjimą fiktyviam verslininkui Peter Winst. Yra ir kitų rašytinių įrodymų apie imitacinių verslo įmonių mokymo tikslais vykdytą fiktyvią veiklą. Tai Karl F. Barth knyga, parašyta 1776 metais, kurioje jis aiškino IVI principą taip: „Mokytojas leidžia jiems (mokiniams) pasirinkti prekybos vietą ir komercinės operacijos rūšį <...> kiekvienas jų gauna fiktyvų kapitalą, prekes ar užstatą.“ Šie istoriniai šaltiniai gali būti vadinami šiuolaikinių imitacinių verslo įmonių ištakomis (Auer, 2001).

Šiame darbe terminas „imitacinė verslo įmonė“ vartojamas vietoj Lietuvoje vartojamo termino „verslo praktinio mokymo firma“, kuris yra pažodinis vertinys iš anglų kalbos (angl. *practice firm*). Manoma, kad terminas „imitacinė verslo įmonė“ aiškiau ir tiksliau apibūdina taikomo imitavimo metodo esmę ir paskirtį.

Imitacinių verslo įmonių veiklą pasaulyje koordinuojanti „Europen - Pen International“ asociacija rengia standartus ir taisykles visoms IVĮ, veikiančioms „Europen - Pen International“ tinkle. Kiekvienoje šalyje veikia centrinis biuras, kuris koordinuoja šalies imitacinių verslo įmonių veiklą. Jį sudaro veiklai reikalingi padaliniai: banko, registro, mokesčių, socialinio draudimo, pašto, muitinės, prekybos, informacijos, mugės (Bačiulytė, 2005).

Manoma, kad kiekvienoje šalyje esančių centrinių biurų paslaugų naudojimas, naujos programinės įrangos pritaikymas IVĮ darbui, internetinių pristatymų realizavimas, rinkodaros koncepcijų plėtojimas, elektroninių parduotuvių kūrimas, elektroniniai atsiskaitymai, dalyvavimas tarptautinėse IVĮ mugėse yra unikalūs požymiai, kuriais IVĮ skiriasi nuo kitų imitacijų ir priartėja prie tikros verslo aplinkos (Temkov, 2005).

Šiuo metu pasaulyje veikia per 5000 IVĮ daugiau kaip 42 pasaulio šalyse. Administruojant IVĮ veiklą naudojami dokumentai atitinka kiekvienoje šalyje naudojamus tikrus komercinius dokumentus.

Imitacinės verslo įmonės Lietuvoje buvo pradėtos kurti 1993 m. pagal bendrą Lietuvos kultūros ir mokslo ministerijos ir trijų Danijos verslo koledžų projektą. Vykdamas projektą grupė pedagogų išvyko į Daniją susipažinti su šios šalies imitacinio verslo mokymo modeliu. Grįžus iš Danijos, buvo pradėta steigti pirmąsias IVĮ Lietuvoje. Tuo metu veiklą pradėjo „SimuLith“ centras – IVĮ veiklos koordinatorius Lietuvoje („SimuLith“ centras, 2005).

Pradžioje buvo įsteigtos 6 IVĮ. 1995 metų rudenį IVĮ skaičius išaugo iki 16. Tais pačiais metais įvyko Danijos švietimo ministerijos, Lietuvos švietimo ir mokslo ministerijos atstovų ir IVĮ vadovų susitikimas, projekto koordinatorius pateikė IVĮ steigimo Lietuvoje ataskaitą. Bendras Danijos ir Lietuvos projektas buvo baigtas. Tolesnius IVĮ steigimo bei koordinavimo darbus perėmė Lietuvos švietimo ir mokslo ministerija bei „SimuLith“ centras.

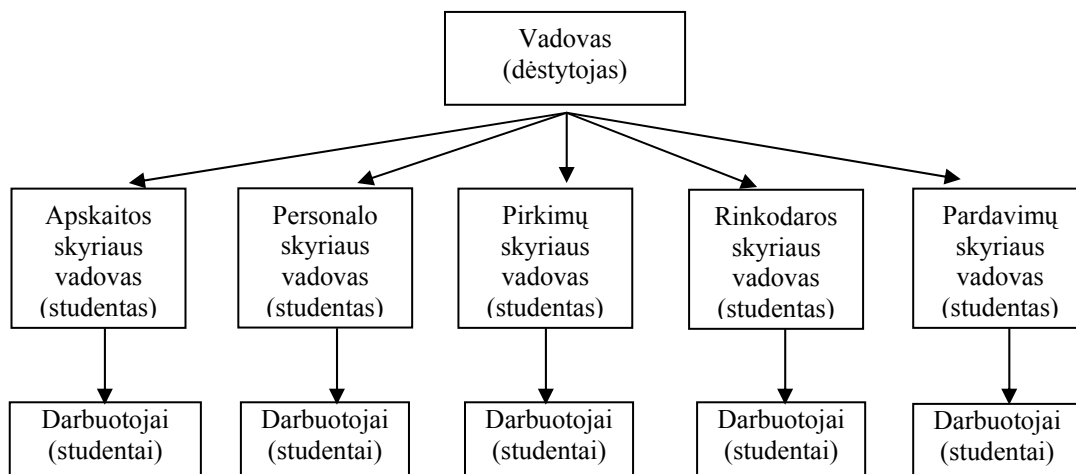
1996 metais IVĮ pradėtos steigti vidurinėse mokyklose.

1997 metais Vilniuje įvyko „SimuLith“ centro vadovo susitikimas su Danijos švietimo ministerijos atstovais, aptartas IVĮ steigimo Lietuvoje efektyvumas, bendradarbiavimo su „Europen - Pen International“ perspektyvos.

Šiuo metu IVĮ skaičius išaugęs iki 51, jos veikia skirtingų lygmenų švietimo institucijose.

Imitacinės verslo įmonės (IVĮ) modelis – verslo praktinio mokymo modelis, kuriuo imituojama tikros verslo įmonės veikla darbuotojų valdymo, apskaitos, pirkimų, pardavimų ir rinkodaros valdymo srityse ir vykdoma verslo veikla vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, Vyriausybės nutarimais ir kitais norminiais dokumentais.

IVĮ modelio struktūra atitinka tikros verslo įmonės struktūrą. Joje veikia 4 skyriai – personalo, pirkimų, pardavimų (rinkodaros) ir apskaitos – kurie vykdo darbuotojų valdymo, apskaitos, pardavimų, pirkimų ir rinkodaros valdymo veiklą. Imitacinės verslo įmonės modelio organizacinė struktūra pavaizduota 1.3.1 pav.



1.3.1 pav. Imitacinės verslo įmonės modelio organizacinė struktūra

Imitacinėje verslo įmonėje studentai dirba kaip atitinkamų skyrių darbuotojai: priima ir atleidžia iš darbo darbuotojus, tvarko korespondenciją, veda susirinkimus, tiria rinką, rengia katalogus, perka ir parduoda prekes ir paslaugas kitoms tokioms pat įmonėms Lietuvoje bei užsienyje, nes IVĮ modelio veikla bus efektyvi, jei ji palaikys nuolatinius komercinius ryšius su analogiškais IVĮ. Bendradarbiaudami su užsienio šalių IVĮ studentai tobulina užsienio kalbų gebėjimus, susipažįsta su užsienio prekių asortimentu ir prekybos reikalavimais, su įvairiose šalyse naudojamais dokumentais (Budrikienė, 2005). IVĮ veikla labai artima tikros verslo įmonės veiklai: naudojami tikri finansiniai dokumentai, sutartys, taikomi tikri mokesčių tarifai, valiutų kursai, dirbama pagal galiojančius LR įstatymus ir Vyriausybės nutarimus. Skirtumai tarp tikros verslo įmonės ir imitacinės pasireiškia tuo, kad nėra tikrų materialinių prekių (jos egzistuoja tik dokumentuose) ir tikrų pinigų (tik banko įrašuose, buhalterinėse knygose ir kituose dokumentuose).

Darbas imitacinėje verslo įmonėje – tai netradicinė mokymo organizavimo forma, leidžianti integruoti mokymo dalykų teorines žinias, jų visumą pritaikyti praktiškai studentams dirbant grupėmis ir padedanti individualiai tobulėti ir ugdyti gebėjimus bei įgūdžius, kurie studentams bus reikalingi tikrame darbe. Imitacinė verslo įmonė skatina savarankiškumą, atkaklumą ir kitas verslumo savybes, lavina kūrybiškumą ir inovatyvumą, ugdo komunikacinius, bendradarbiavimo gebėjimus ir atsakomybę už pavestą darbą (Stonienė, 2007; Šulskienė, 2007). Imitacinėje įmonėje plačiausiai panaudojamos ekonominių disciplinų žinios, mokomasi užsienio kalbų, pritaikomos raštvedybos pagrindų, verslo ir darbo teisės, rinkodaros, informacinių technologijų, buhalterinės apskaitos, kokybės vadybos ir kitų dalykų žinios, studentai ne tik efektyviai perima informaciją, bet ir skatinama jų saviraiška bei savikontrolė, aktyvinamas intelektas, kūrybiškumas, plėtojama motyvacija, gebėjimai, žadinama asmens individualybė (Belovienė, 2004; Kojelytė, 2008; Samuilova ir Lieponienė, 2008).

Imitavimas sujungia patirtinį, veiklos mokymąsi ir mokymąsi bendradarbiaujant. Imitacinėje įmonėje, pasak Balvočiūtės (2005), vyksta komandinis darbas grupėmis, mokomasi ne

tik iš sėkmingos veiklos pavyzdžių, bet ir iš klaidų, planuojama veikla, fiksuojami tarpiniai veiklos rezultatai, darbo vietų rotacija padeda suvokti įmonę kaip visumą. Kiekvienas studentas gali atsiskleisti ir realizuoti savo galimybes dirbdamas įvairaus pobūdžio darbą, bendraudamas su kolegomis ir dėstytojais, su kitomis tokio tipo įmonėmis Lietuvoje bei užsienyje, mokytiis analizuoti ir spręsti IVĮ problemas.

IVĮ taikomas mokymo organizavimo būdas – darbas grupėmis: studentai savarankiškai dirba imituodami atitinkamų skyrių darbuotojų funkcijas. Kiekviename skyriuje dirba po 3–4 studentus. Kiekvienas skyrius turi darbo aprašymus ir darbuotojų pareiginius nuostatus. Studentai viename skyriuje dirba tam tikrą laiką (atsižvelgiant į praktikos trukmę), o atidurbę pereina dirbti į kitą skyrių ir sudaro kitą darbo grupę. Darnų grupės darbą lemia jos narių tarpusavio sąveika, t. y. kiekvieno grupės nario gebėjimas prisitaikyti (Belovienė, 2004).

Martinkienė ir kt. (2008) mano, kad IVĮ modelio sėkmės veiksniai, pasireiškiantys tarptautiniu, nacionaliniu, vietiniu ir vidiniu aspektu, padeda IVĮ planuoti, organizuoti, kontroliuoti šių įmonių veiklą, siekti užsibrėžto tikslo ir numatytų uždavinių.

IVĮ studentams leidžiama daryti klaidas, jas surasti ir ištaisyti. Taisant savo klaidas galima daug išmokyti, pažinti save, savo gebėjimų ribas ir pranašumus. Atrastos klaidos turėtų būti stimulas kalbėtis su studentu, paskatinti jį ieškoti sprendimo.

Apibendrinimai

- Imituojant įvairūs teoriniai dalykai integruojami į visumą ir modeliuojant verslo tikrovę saugioje aplinkoje sudaromos sąlygos mokytis iš klaidų neprarandant investicijų, sustiprinamas studentų asmeninis tobulėjimas ir sukuriamas tikroviškumo įspūdis sprendžiant verslo problemas.
- IVĮ modelio veikloje teorinių dalykų žinios pritaikomos praktiškai, jungiant mokymo(si) metodus: patirtinį mokymą, veiklos mokymą, mokymąsi bendradarbiaujant.
- IVĮ modelis – verslo praktinio mokymo modelis, kuriuo imituojama tikros verslo įmonės veikla darbuotojų valdymo, apskaitos, pirkimų, pardavimų bei rinkodaros valdymo srityse ir vykdoma verslo veikla vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, Vyriausybės nutarimais ir kitais norminiais dokumentais.

1.4. Verslumo ugdymo(si) ir imitavimo modelių veiksmingumo įvertinimo ypatumai

Verslumo programų ir imitavimo panaudojimo ugdymo(si) procese veiksmingumo įvertinimas kelia dideles diskusijas dėl vertinimo kriterijų įvairumo ir neapibrėžtumo. Todėl tikslinga atskirai išnagrinėti, kaip nustatomas verslumo programų ir imitavimo veiksmingumas, ir priimti sprendimą, kaip įvertinti imitacinės verslo įmonės modelio veiksmingumą ugdant verslumą.

Verslumo programų veiksmingumo vertinimas. Daugelis tyrėjų (Young, 1997; Curran ir Staworth, 1989; McMullan ir kt., 2001) pabrėžia poreikį įvertinti verslumo ugdymo(si) programas ir pripažįsta, kad tokias programas vertinti sudėtinga dėl esminių procedūrinių ir metodologinių problemų. Siekiant nustatyti verslumo programų veiksmingumą atlikta nedaug tyrimų (Hill ir O’Cinneide, 1998). Reikšmingi debatai vyksta dėl tinkamos tyrimo metodolo-

gijos naudojimo vertinant mokymo programų veiksmingumą. Pripažįstama, kad sunku įvertinti mokymo programas (Bramley, 1996; Dixon, 1996; Zenger, 1996), ypač tas, kuriomis siekiama apibrėžtos kompetencijos ir gebėjimų. McMullan ir kt. (2001) mano, kad vertinti verslumo programų veiksmingumą sudėtinga dėl kelių priežasčių:

- tikėtina, kad verslumo programų nauda gali viršyti jų išlaidas ir riziką;
- programos finansiniu požiūriu gali būti brangios rėmėjams ir laiko požiūriu – dalyviams;
- vykdančios programas gali susidaryti nenumatytų išlaidų;
- dalyviams gali iškilti papildoma rizika, jeigu jie nuspręš panaudoti programos metu gautus patarimus.

Todėl autoriai mano, kad verslumo ugdymo(si) programos turi būti vertinamos atsižvelgiant į programų atsiperkamumą ir galimybių išlaidas. Tačiau šitaip vertinant, pasak McMullan ir kt. (2001), patiriama sunkumų dėl naudojamų matų įvairovės.

Kita grupė tyrėjų (Storey, 2000; McMullan ir kt., 2001) teigia, kad tinkamiausia vertinti verslumo programas atsižvelgiant į jų tikslus. McMullan ir kt. (2001) mano, kad verslumo ugdymo tikslai visų pirma turėtų būti ekonominiai: verslo pradėjimas ir išsaugojimas, metinių pajamų kilimas, darbo vietų kūrimas ir išlaikymas, finansavimo gavimas ir pelningumas. Tačiau tokie tikslai daugiau tinka įvairių verslumo kursų vertinimui.

Verslumo ugdymo(si) programos gali būti vertinamos atsižvelgiant ir į lankomumą, dalyvių pasitenkinimą, programų populiarumą ir atsiliepimus, subjektyvų bendrą programos įvertinimą, matomą ypatingą programos naudą, atitinkamus dalyvių veiksmus po programos, tokius kaip įmonės įkūrimas, išsilaikymas, augimas ir pelningumas.

Yra ir kita nuomonė, kaip turėtų būti vertinamos verslumo ugdymo(si) programos. Henry ir kt. (2003) pažymi, kad vertinant programas vertinami tokie kintamieji kaip instruktoriaus žinios, pasirengimas ir dėstymas, programos sudėtingumo laipsnis ir susidomėjimas pačia programa. Pasak Wyckham (1989), daugelis verslumo ugdymo(si) programų vertinamos trimis būdais, tačiau nė vienu būdu vertinant neatsižvelgiama į finansinius išskaičiavimus. Pirma vertinamos studentų žinios ir gebėjimai egzaminų metu. Antra – mokymai ir dėstytojai vertinami atliekant studentų apklausas. Trečia – baigus mokymus vertinamas dalyvių įsidarbinimas ir gautamų pajamų lygis. Toks vertinimas, anot autoriaus, tinkamiausias mokymo institucijoms.

Autorius pažymi, kad nėra universalios kriterijos verslumo programų veiksmingumui įvertinti. McMullan ir kt. (2001) teigia, kad įvertinti programos veiksmingumą nesudėtinga, tačiau sunku užtikrinti tokio vertinimo validumą. Autoriai nurodo, kad daugelis programų vertintojų klausia, koks programos dalyvių požiūris į pačią programą. Tačiau taip nustatomas tik dalyvių pasitenkinimas programa. Tokiam tyrimui būdinga keletas trūkumų:

- gali būti rizika, kad dalyviai neatstovauja visai studentų populiacijai;
- respondentai gali būti priversti duoti tokius atsakymus, kokius, jų manymu, klausėjas tikisi išgirsti;
- programos įtaka gali būti įvertinama tik turint galvoje tai, kas būtų atsitikę, jeigu studentas būtų nedalyvavęs programoje;

- mokymo programos veiksmingumas gali būti perdėtas neįvertinant asmenų, kurie dalyvavo programoje, asmeninių savybių.

Kita autorių grupė (Garavan ir O’Cinneide, 1994b; Storey, 2000) mano, jog siekiant įvertinti verslumo ugdymo(si) programos veiksmingumą reikalingi longitudinaliniai tyrimai panaudojant kontrolines grupes, kad būtų galima palyginti verslumo programos dalyvius su asmenimis, kurie nesimokė verslumo.

Storey (2000) ne tik pritaria šiam požiūriui, bet ir mano, kad vertinant įvairius verslumo kursus būtina atrinkti kontrolinę grupę iš pažymėtų įmonių, kurios yra vienodos amžiaus, sektoriaus, valdymo aspektu. Būtų idealu, jeigu kontrolinė grupė būtų atrinkta prieš prasidedant programai. Tuomet abi grupės galėtų būti stebimos vienu metu.

Taigi matyti, kad verslumo ugdymo(si) programos ar kurso veiksmingumo įvertinimas gali būti tik kompleksinis dėl daugelio kintamųjų, kuriuos reikia imti domėn. Tačiau svarbu, kad atlikta analizė būtų neiškraipyta, kad būtų pateikta teisinga informaciją ir ja remiantis būtų galima daryti teisingas išvadas, ar vykdant verslumo programą pasiekti tikslai, ar ne.

Imitavimo modelių veiksmingumo vertinimas. Daugelis autorių pripažįsta, kad siekiant įvertinti imitavimo veiksmingumą taikomi įvairūs būdai. Pavyzdžiui, galima vertinti imitavimo veiksmingumą tikrinant besimokančiojo gebėjimą spręsti problemas, imitavimo pritaikymą žinioms įgyti, besimokančiųjų ketinimus sąlygiškai padidinti ar sumažinti imitavimo iššūkius, besimokančiųjų ataskaitas, jų žaidimo rezultatus (O’Neil, Wainess, Baker, 2005).

Įvairūs imitacijas tyrę autoriai pažymi, kad tirti jų veiksmingumą sudėtinga dėl neapibrėžto imitacijos veiksmingumo konstrukto. Feinstein ir Cannon (2002) nurodė tris pagrindinius imitacijų veiksmingumo konstruktus: tikslumą (angl. *fidelity*), tikrinimą (angl. *verification*) ir patvirtinimą (angl. *validation*). Pasak autorių, šie konstruktai labiausiai susiję su imitavimu ir žaidimu kaip mokymo ir mokymosi būdais. Iš jų pats svarbiausias patvirtinimas.

Imitavimo tikslumas yra tikroviškumo lygmuo, kuris pateikiamas besimokančiajam. Šis konceptas, pasak autorių, yra integralus komponentas imitacijoje, kadangi jis apibrėžia, kiek mokymo situacija turi būti panaši į operacinę situaciją, kad mokymas būtų kuo veiksmingesnis. Imitavimo tikslumą mokymosi aplinkoje išmatuoti ypač sunku. Daug tyrėjų (Feinstein ir Cannon, 2002) tyrė ryšį tarp imitavimo tikslumo ir jo įtakos mokymui, tačiau nebuvo pastebėta, kad dėl aukštesnio lygio imitavimo tikslumo mokymas būtų efektyvesnis. Priešingai, esant žemesniam imitavimo tikslumo lygiui galima įgyti pakankamus pagrindus (Feinstein ir Cannon, 2002).

Cannon (1995) mano, kad tikrame pasaulyje yra aiški priešybė tarp imitavimo tikslumo ir mokymosi. Organizacijos darbo ir aplinkos sistemos yra tokios sudėtingos, kad niekas nepajėgus veikti jose efektyviai. Todėl žmonės plėtoja technologijas, kad jų daromi sprendimai būtų paprastesni. Imitaciniai žaidimai gali modeliuoti panašias technologijas, tik šiuo atveju žaidimui pridedamas tikslumo elementas.

Imitavimo tikrinimas – procesas, kuriuo tikrinama, ar modelis veikia taip, kaip buvo numatyta, t. y. modelis apsaugomas nuo kuo daugiau klaidų. Tai gali būti atlikta įvairiomis priemonėmis: panaudojant vidinius imitavimo kompiuterinius resursus, peržiūrint gautas ata-

skaitas, įvertinant laipsnišką imitacijos veikimą, įtraukiant asmenis, kurie gali įvertinti imitaciją (Feinstein ir Cannon, 2002).

Imitavimo patvirtinimas – procesas, kuriuo patvirtinama, kad išvados, gautos imituojant, yra tokios pat kaip sumodeliuotos tikrame pasaulyje. Kitais žodžiais tariant, patvirtinant nustatoma, kad buvo sudarytas teisingas modelis (Pegden ir kt., 1995; Feinstein ir Cannon, 2002).

Taylor ir Walford (1972) siūlo vertinti imitaciją tokiais aspektais:

- kaip išorinį imitacijos suvokimą;
- imitaciją kaip modelį;
- imitacijos veikimo etapus ir jų pažangą;
- imitacijos rezultatus;
- mokymosi pasiekimus;
- visos sistemos grįžtamąjį ryšį, t. y. esminę reakciją į įgytą patirtį, pasiūlymus dėl idėjos modelio pagerinimo ir jo panaudojimo ateityje, motyvaciją toliau dirbti ir t. t.

Siekiant įvertinti mokymo programų veiksmingumą kuriami programų vertinimo modeliai. Vienas iš tokių modelių – Kirkpatrick modelis, kuriuo mokymo programos vertinamos keturiais lygiais: vertinant besimokančiųjų reakciją į mokymo programą, mokymosi rezultatus, elgseną baigus mokymo programą ir rezultatus įmonei ar įstaigai. Phillips ir Stone (2002) sukūrė mokymo programų vertinimo modelį, kurį sudaro penki vertinimo lygiai, apimantys panašias vertinimo kategorijas kaip ir Kirkpatrick modelio: dalyvių reakciją, mokymąsi, mokymosi pritaikymą, įtaką verslui, gautą vertę.

Kirkpatrick (1998) modelis plačiai taikomas vertinant verslumo programas. Šio modelio taikymą nustatant imitacijų veiksmingumą tyrė Schumann, Anderson, Scout, Lawton (2001), Fregetto (2005), O'Neil, Wainess, Baker (2005) ir kt. Autoriai pabrėžia, kad yra nemažai bandymų įvertinti imitacijų veiksmingumą pirmu, antru, kartais trečiu lygiu, tačiau trūksta imitacijų vertinimo visais keturiais lygiais. Šiame darbe Kirkpatrick modelis bus panaudotas nustatant verslumo ugdymo(si) proceso veiksmingumą taikant imitacinės verslo įmonės modelį. Vertinimas bus atliekamas visais keturiais lygiais.

Apibendrinimai

- Verslumo ugdymo(si) programos gali būti vertinamos įvairiais aspektais: atsižvelgiant į studentų lankomumą, dalyvių pasitenkinimą, programų populiarumą ir atsiliepimus, subjektyvų bendrą programos įvertinimą, matomą ypatingą programos naudą, atitinkamus dalyvių veiksmus po programos, tokius kaip įmonės įkūrimas, išsilaikymas, augimas ir pelningumas. Tačiau tiksliausias vertinimas – pažiūrėti, ar buvo pasiekti programos tikslai.
- Imitavimo veiksmingumas atskleidžiamas nustatant, kaip tiksliai imitacija atspindi tikrą pasaulį, ar imitacijos modelis veikia taip, kaip buvo numatyta, ar patvirtinamos gautos išvados.

2. KOLEGIJŲ STUDENTŲ VERSLUMO UGDYMO(SI) TAIKANT IMITACINĖS VERSLO ĮMONĖS MODELĮ EMPIRINIO TYRIMO METODOLOGIJĄ IR METODAI

2.1. Empirinio tyrimo strategijos metodologinis pagrindimas

Metodologija plačiąja prasme yra suprantama kaip metodų mokslas, kaip bendroji mokslinio pažinimo tikrovės teorija, kaip filosofijos kategorija, reiškianti naują žinių skleidimo procesą (Juodaitytė ir Kazlauskienė, 2006). Empirinio tyrimo tikslas – atskleisti verslumo ugdymo(si) ypatumus imitacinėje verslo įmonėje, nustatant taikomo ugdymo(si) modelio stipriuosius ir silpnuosius požymius ir numatant galimybes tobulinti verslumo ugdymo(si) procesą. Tyrimas grindžiamas verslumo ugdymo(si) koncepcijomis, edukacinėmis, socialinėmis teorijomis ir filosofinėmis ugdymo(si) nuostatomis, kurios padėjo įprasminti ir geriau suvokti verslumo ugdymo fenomeną.

Verslumo ugdymo tikslai atitinka bendruosius ugdymo tikslus, numatytus Švietimo įstatyme (2003), nutarime dėl Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatų (2003), Nacionalinėje jaunimo verslumo skatinimo 2008–2012 m. programoje (2007), ir tikslus, kuriuos kelia laisvosios rinkos ekonomika, šiuolaikinė darbo rinka ir prasidėjusi globalizacija verslo pasaulyje. Iš dalies šiuos tikslus atspindi Verslo švietimo įstatymas (2003) ir verslo vadybininko standartas (2000), tačiau nuolat vykstant kaitai socialinėje, ekonominėje ir politinėje aplinkoje kinta ir išskelti tikslai, jie nebeatitinka studijų programose numatytų tikslų ir šiuolaikinių darbo rinkos keliamų reikalavimų.

Siekiant suvokti verslumo ugdymo(si) fenomeną reikalingos gilesnės filosofinės išvalgos (Shepherd, Douglas, 1997; Rae ir Carswell, 2000). Verslumo ugdymo(si) teorijų įvairovė atskleidžiama filosofijos krypčių kontekste ir ja remiantis pagrindžiamas ugdymo(si) procesas.

Tyrimo verslumo ugdymas grindžiamas filosofinėmis kryptimis, kilusiomis iš skirtingų filosofinių tradicijų:

- į etinę elgseną nukreipta filosofinė kryptimi, pagrįsta utilitarizmo, makiavelizmo ir protestantizmo idėjomis;
- į efektyvią veiklą nukreipta filosofinė kryptimi, paremta pragmatizmo ir konstruktyvizmo srovėmis.

Į etinę elgseną nukreipta filosofinė kryptis grindžiama utilitarizmo filosofinėmis tradicijomis, makiavelizmo ir protestantizmo idėjomis, keliant tikslą išugdyti vertybinę orientaciją, leidžiančią tapti doru žmogumi, ir laiduoti sąlygas formuotis brandžiai asmenybei, kuri remiasi tautine savimone, dorovės normomis, kultūros vertybėmis (Švietimo įstatymas, 2003).

Utilitarizmo filosofinės krypties raiška. Utilitarizmas (lot. *utilitaris* – nauda) pripažįstamas viena įtakingiausių etikos teorijų ir siejamas su XIX a. anglų filosofų Jeremy Bentham ir John Stiuart Mill vardais (Ozmon, Craver, 1996). Utilitarizmo etikos pagrindinis principas – moraliai teisingu laikytinas toks veiksmas, iš kurio naudos turi kuo daugiau žmonių (Mill, 2005). Pagal utilitarizmo teoriją, žmogus savo veikloje vadovaujasi naudos principu. Verslumas neatsiejamas nuo naudos sąvokos. Todėl verslumo ugdymo(si) paradigmoje analizuojama

naudos išraiška, jos gavimo būdai, atskleidžiami moralės filosofijos principai, kurie daro įtaką elgesio dėsningumams, santykiams, numatomos morale grįstos veiklos galimybės.

Utilitarizmo teorijos teiginiai siejami su veiksmingumo kategorija, todėl pagal šią teoriją korektiškas veiksmas yra ir veiksmingiausias veiksmas (Pruskus, 2003).

Verslo studijų programose keliama ugdymo(si) tikslai siejami su veiksmingumu, nauda, kurie atspindi utilitaristinę koncepciją. Tradicinio utilitarizmo šalininkai neigia, kad veiksmas gali būti ir nekorektiškas. Jie nesutiktų su teiginiu, kad nesąžiningumas ar vagystė visais atvejais yra blogas veiksmas. Jeigu tam tikrais atvejais nesąžiningų veiksmų pasekmės gali būti geresnės, palyginti su kitais atliekamais veiksmais, tai, pasak utilitarizmo šalininkų, nesąžiningas poelgis gali būti moraliai pateisintas (Vasiljevienė, 2000; Nekrašas, 2004). Šie teiginiai atspindi požiūrį, atitinkantį Makiavelio (1998) nuostatas.

Makiavelizmo raiška. Hipotetinis makiavelizmo modelis pristatytas dar 1532 metais žinomo italų politiko, diplomato N. Makiavelio veikale „Valdovas“ (Makiavelis, 1998). Pasirodo, šiai knygai, pasitelkus autoriaus pavardę pradėta makiavelizmu vadinti manipuliavimą žmonių tarpusavio santykiais, klastingą, melagingą kieno nors elgesį, politinės ar kitokios valdžios siekio nuostatas ir metodus. Makiavelistiniai samprotavimai laikomi atvirais klastai, intrigoms, negailestingam žiaurumui ir apsimetėliškai meilei (Mažeikienė, 2001). Kadangi versle vadovaujamas ne tik dorovinėmis utilitarizmo kaip filosofinės krypties nuostatomis, bet ir makiavelizmu, pasižyminčiu klasta, intrigomis, gobšumu ir kitomis nemoraliomis savybėmis, verslumo ugdymo praktikoje būtinos šių savybių studijos. Šiuolaikinėje visuomenėje ir versle makiavelistinės savybės pradėtos vadinti kitais pavadinimais, tokiais kaip įžvalgumas, apdairumas, praktiškumas ir kt. Šiais pavadinimais makiavelizmas tarytum paslepiamas ir skinasi kelią tarp moralės vertybių.

Protestantizmo filosofinių nuostatų raiška. Protestantizmas (lot. *protestans* – prieštaraujantis) – viena iš pagrindinių (greta katalikybės ir stačiatikybės) krikščionybės krypčių, iškilusi XVI a. Vokietijoje kaip priešara katalikybei (Pruskus, 2003). Protestantiškojoje etikoje, kitaip nei katalikiškojoje, labiau pabrėžiama darbo ir taupumo etinė reikšmė. Vertinamas profesinės veiklos tobulinimas ir manoma, kad profesinė specializacija sudaro sąlygas įgyti įgūdžių, didina darbo našumą ir taip prisideda prie visų gerovės, kuri vertinama labiau nei pavienių asmenų gerovė (Pruskus, 2003). Neturinčiam profesijos žmogui, pagal protestantizmo mokymą, gyvenime trūksta sistemiškumo ir metodiškumo (Weber, 1997). Darbu žmogus garbina Dievą. Todėl iš žmogaus reikalaujama ne šiaip sau darbo, o metodiško, kokybiško, profesionalaus darbo.

Protestantizmas išaukštino modernų specialistą ir verslininką, kuris iškilo savo pastangomis. Ypač pabrėžiamas racionalumas, disciplina ir pareiagingumas bet kurioje veikloje. Kartu smerkiamas avantiūrizmas, akla rizika, vadovavimasis nuojauta, jausmais. Žmogus sprendamas moralines problemas neišvengiamai remiasi moralinėmis vertybėmis, tačiau dabar sunku tiesiogiai panaudoti religinės etikos (taip pat ir protestantizmo) postulatus versle (Pruskus, 2003). Reikalingos etinės normos, kurios padėtų analizuoti sudėtingas verslo problemas ir priimti tinkamą sprendimą.

Į efektyvią veiklą nukreipta filosofinė kryptis grindžiama pragmatizmo ir konstruktyvizmo filosofinėmis kryptimis. Ši filosofinė kryptis dominuoja verslo pasaulyje, kuriame vykdyti ekonominės rinkos keliamus uždavinius yra pagrindinis tikslas. Verslumas – tai gebėjimai, reikalingi verslui pradėti ir plėtoti, t. y. asmeniniai ir dalykiniai gebėjimai: vaizduotė, kūrybingumas, ryžtas rizikuoti, iniciatyvumas, imlumas inovacijoms, nuojauta, vadybos įgūdžiai ir kt. Todėl verslumo ugdymas turi apimti derybų, lyderystės, naujo gaminio plėtojimo, kritinio mąstymo ir technologinių inovacijų įgūdžių lavinimą (Solomon, 2005). Siekiant išugdyti šiuos gebėjimus būtina taikyti ne klasikinius ugdymo metodus, o tokius, kurie skatintų eksperimentuoti, kelti tikslus ir juos įgyvendinti.

Pragmatizmo filosofinė kryptis. Pragmatizmo filosofija grindžiamas ugdymas skatina ieškoti ir veikti taip, kad būtų įgyvendinti užsibrėžti tikslai. Tokio ugdymo esmė – suvokimas, kaip pasirinkti vertybes, praktinis pasirengimas spręsti gyvenimo problemas, išmokimas rinktis ir formuluoti asmeninius tikslus (Bitinas, 2000). Tam reikia eksperimentuoti ir priimti įvairius sprendimus. Pragmatizmo filosofija labiau linksta į plataus masto ugdymą, o ne į specializaciją. Manoma, kad neprotinga mokyti tik vienos veiklos, nes, pirma, kiekvienas asmuo turi polinkį į skirtingus tikslus, kurių siekdamas galėtų būti efektyvus, ir antra, bet kuris užsiėmimas praranda prasmę ir pereina į rutiną, jeigu jis yra izoliuotas nuo kitų interesų (Dewey, 1916). Todėl asmuo siekdamas išsiaiškinti savo interesus turi eksperimentuoti, o mokymo įstaigose turi vyrauti eksperimentinis požiūris į mokymą, kuris nereiškia, kad reikia atmesti labai senus metodus, bet reiškia, kad turi būti nuolat ieškoma, bandoma ir įgyvendinamos naujos idėjos (Ozmon, 1996).

Pasak Dewey (1916), gyvenimo esmė yra veikla, kuri suteikia patirties. Šią veiklą galima numatyti vadovaujantis problemų sprendimo ir reflektivaus mąstymo metodika. Problemų sprendžiamos remiantis jau įgyta patirtimi, o bet kokia nauja patirtis yra svarbi tolesniems sprendimams. Pragmatizmas glaudžiai susijęs su fenomenologija ugdymo procese, nes remiasi patirtimi (Duoblienė, 2006). Ugdymo metodai, paremti fenomenologija ir pragmatizmu, turi akivaizdų bendrumą.

Daugelis autorių (Garavan ir O’Cinneide, 1994; Rae ir Carswell, 2000; Hytti O’Gorman, 2004; Fregetto, 2005) teigia, kad verslumas ugdomas per patirtį ir eksperimentuojant, kai taikomi tokie mokymosi metodai kaip projektų metodas, probleminis mokymas ir kiti ne paskaitų metodai. Asmens patirtis paverčiama mokymusi socialinėje aplinkoje, o mokymasis iš kitų patirties – tėvų, mentorių, verslo atstovų, konsultantų, darbuotojų ir pedagogų – turi ypač didelę reikšmę ugdant verslumą (Rae ir Carswell, 2000).

Verslumo ugdymas apima daugelį veiklos sričių, kuriose nuolat sprendžiamos problemos ir siekiama užsibrėžtų tikslų. Todėl siekiant išugdyti verslų asmenį reikia ugdyti jo gebėjimus eksperimentuoti, veikti ir vystytis. Tai jam sumažins riziką klaidingai pasielgti gyvenime, kuriame slypi daug pavojų, ir padės išmokti kurti ateities planus ir pasirinkti tinkamą gyvenimo stilių (Bitinas, 2000). Imitacinės verslo įmonės modelis, kuriuo ugdomas verslumas, padeda studentams įžvelgti riziką, kuri slypi tikrame verslo pasaulyje, ir suteikia galimybę eksperimentuoti, išbandyti savo idėjas neprarandant finansinių investicijų. Pragmatiniam ir fenomenologiniam mokymui būtinos didelės pedagogo pastangos ir pasirengimas, nes tenka

spręsti konkrečias problemas, jas apmąstyti, skatinti dialogą ir bendravimą. Tai pasiekti galima ugdymo procese taikant pragmatizmo filosofines pažiūras, kurios neigia autoritarišką pedagogą, dogmatinį mokymąsi iš vadovėlių, mokinių pasyvumą, gyvenimo tikrovės neatitinkančius mokymosi šaltinius, prievartines ugdymo priemones.

Konstruktivizmo filosofinė kryptis. Konstruktivizmas – filosofinė mokymosi kryptis, paremta prielaida, kad žmogus konstruoja tikro pasaulio supratimą remdamasis patirtimi. Jis pats konstruoja asmeninę mokymosi situaciją, kurioje gali geriausiai mokytis. Clements (2005) apibūdina konstruktivizmą kaip mokymosi filosofiją, kuri siūlo žmonėms, visai visuomenei nepertraukiamai mokytis. Mokymasis vyksta žaismingai ir kūrybiškai, todėl besimokančiajam reikia suteikti galimybę pačiam susikurti mokymosi situaciją, pasirenkant ne tik žinių šaltinį, bet ir mokymosi metodus. Sahlberg (2005) teigia, kad mokymasis yra aktyvus konstravimo procesas, sukaupų žinių susiejimas, bendradarbiavimas, savitvarka, tikslingas procesas, susijęs su kontekstu ir aplinkybėmis. Šiuo požiūriu konstruktivizmo idėjos labai artimos pragmatizmui. Remiantis konstruktivizmo idėjomis, keičiasi pedagogo ir besimokančiojo santykis, pedagogas tampa nebe žinių perteikėju, o mokymosi patarėju, savo srities žinovu. Jis tik stebi ir padeda, kai mokymosi procesas sutrinka ir vyksta nesklandžiai. Todėl pedagogas privalo tapti ne tik puikiu savo srities specialistu, bet ir gerai pažinti besimokančiuosius, jų individualius pranašumus ir trūkumus, charakterio ypatybes, mokymosi stilių. Pedagogas turi gebėti sudaryti palankų socialinį klimatą, kad studentai galėtų diskutuoti, reflektuoti ir pasiekti užsibrėžtus tikslus (Clements, 2005). Autorius pažymi, kad konstruktivizmo teorija gerbia kitų nuomonę ir atmeta teiginį, kad vieni sprendimai yra geresni nei kiti. Verslumo ugdymas paremtas konstruktivizmo filosofija, nes ugdant verslumą tenka nuolat kurti įvairius mokymo(si) modelius ir remtis tikro gyvenimo kontekstu.

Išnagrinėtos filosofinės ugdymo(si) koncepcijos, kuriomis remiantis buvo galima atlikti verslumo ugdymo(si) tyrimą, grindžiamą normatyvine ir interpretacine paradigmomis. Normatyvinė paradigma apima pagrindines idėjas, pagal kurias žmogaus elgesys yra valdomas taisyklių, todėl turi būti tiriamas remiantis gamtos mokslų metodais. Tai pozityvistinis požiūris, kuriuo remiantis mokslo siekis visų pirma yra stebimų reiškinių aiškinimasis, jų priežastingumo suvokimas ir tolesnis numatymas. Todėl pozityvizmas pasižymi stebėjimu, aiškinimu ir numatymu (Bitinas, 2006; Creswell, 2007; Cohen, Manion, Morrison, 2007). Tuo tarpu vadovaujantis interpretacine paradigma stengiamasi suprasti subjektyvų žmogaus patirties pasaulį, įeiti į žmogaus vidų. Tokia teorija paremta antipozityvistiniu, arba fenomenologiniu, požiūriu (Creswell, 2007). Fenomenologiniu požiūriu, individas ir jo pasaulis yra tarpusavyje susiję ir neegzistuoja atskirai vienas nuo kito (Moustakas, 1994; Kvale, 1996; Valackienė, 2006; Creswell, 2007). Kokybiniuose tyrimuose, grindžiamuose fenomenologine nuostata, pabrėžiamas suvokimas, gaunamas tiriant asmenų žodžius, veiksmus ar įrašus, siekiant išsiaiškinti esamo požiūrio ar elgsenos kokybę ne išoriškai, o per žmogaus asmeninį santykį su tuo reiškiniu (Valackienė, 2006).

Pozityvistinė paradigma grindžiamas kiekybinis tyrimas leido nustatyti nuomonių ir požiūrių paplitimą tiriamoje grupėje ir numatyti tam tikras verslumo ugdymo tendencijas. Tuo tarpu fenomenologine nuostata grindžiamas kokybinis tyrimas suteikė galimybę giliau suvokti

verslumo ugdymo fenomeną ir papildyti kiekybinio tyrimo empirinę medžiagą kitų tiriamųjų grupių požiūriais, nuostatomis ir suvokimu.

Atliekant tyrimą remtasi mokslininkų Moustakas (1994), Merkio (1995), Mayring (2000), Kardelio (2000), Silverman (2003a, 2003b), Krippendorff (2004), Žydžiūnaitės (2005), Bitino (2006), Juodaitytės ir kt. (2006), Valackienės (2006), Bitino ir kt. (2008) tyrimų metodologijos studijomis ir rekomendacijomis. Buvo įvertintos teorinės išvalgos, pateiktos filosofinėje, vadybinėje ir edukologinėje literatūroje, apžvelgti tarptautiniai ir nacionaliniai švietimą reglamentuojantys dokumentai.

2.2. Tyrimo metodų taikymo pagrindimas

Disertacijos tyrimą sudaro dvi dalys:

- Siekiama kolegijų studentų požiūriu įvertinti verslumo ugdymo(si) taikant imitacinės verslo įmonės modelį veiksmingumą remiantis Kirkpatrick (1998) programų vertinimo modelio keturiais lygiais: reakcija į mokymosi metodą, mokymasis imitacinėje verslo įmonėje, elgsena po mokymosi ir mokymosi rezultatai. Nustatoma studentų asmeninių verslumo savybių raiška.
- Siekiama absolventų, dėstytojų ir administracijos atstovų požiūriu atskleisti verslumo ugdymo(si) fenomeną imitacinėje verslo įmonėje ir įvertinti verslumo ugdymo(si) taikant imitacinės verslo įmonės modelį požymius: verslumo gebėjimus, gautą naudą iš mokymosi, IVĮ modelio stipriuosius ir silpnuosius požymius, ir numatyti IVĮ modulio tobulinimo perspektyvas ir galimybes.

Pirmojoje dalyje pateiktas kiekybinis tyrimas, kuris vykdytas dviem etapais:

- Atliktas *Studentų verslumo savybių ir gebėjimų tyrimas*, juo siekta nustatyti kolegijų studentų asmenines verslumo savybes ir gebėjimus mokymų pradžioje. Taikytas anketinės apklausos metodas. Kolegijų studentų verslumo savybėms nustatyti panaudotas GET testas (Caird, 1991).
- Atliktas *IVĮ veiksmingumo tyrimas*, kuriuo siekta nustatyti verslumo ugdymo(si) taikant IVĮ modelį rezultatus. Taikytas anketinės apklausos metodas, duomenų analizė atlikta remiantis Kirkpatrick modeliu, t. y. mokymo programos įvertintos keturiais vertinimo lygiais: reakcijos, mokymosi, elgsenos, rezultatų (Kirkpatrick, 1998).

Antrojoje dalyje pateiktas kokybinis tyrimas grindžiamas fenomenologine nuostata. Siekta įvertinti ir atskleisti verslumo ugdymą(si) taikant IVĮ modelį. Taikytas pusiau struktūruotas interviu metodas su dėstytojais, dirbančiais IVĮ, administracijos atstovais ir absolventais. Remiantis jų patirtimi ir išvalgomis parengtos rekomendacijos, kaip tobulinti verslumo ugdymą(si) taikant IVĮ modelį, ir numatytos verslumo ugdymo(si) perspektyvos ir galimybės. Tyrimo duomenys įrašyti į diktofoną ir transkribuoti. Duomenims apdoroti taikytas kokybinis turinio analizės metodas: išskirtos kategorijos, subkategorijos (Mayring, 2000, Kvale, 1996, Žydžiūnaitė, 2005).

Siekiant užtikrinti informacijos patikimumą ir išsamumą, kiekybiniai ir kokybiniai tyrimo metodai buvo derinami ir derinant atsižvelgta į (Creswell, 2007):

- metodų integracijos tikslą (ta pati problema spęsta skirtingais metodais, šie metodai panaudoti atskiriems uždaviniams spęsti arba į sprendžiamą problemą pažvelgta įvairiais aspektais);
- metodų integracijos būdą (kokybiniai ir kiekybiniai metodai derinti taip, kad papildytų vieni kitus, o ne prieštarautų vieni kitiems).
- tyrimo apibendrinimų pagrindą, nes kokybiniai ir kiekybiniai duomenys turi būti skirtingai analizuojami ir apibendrinami.

Kiekybinio ir kokybinio tyrimo derinimas – esminė sėkmingo objekto pažinimo prieštara, kurią, pasak Bitino (2006), leidžia pasiekti įvairūs kiekybinio ir kokybinio tyrimo derinimo būdai:

- nuoseklus to paties objekto kiekybinio ir kokybinio tyrimo derinimas etapais;
- lygiagretus tyrimas (kiekybinis ir kokybinis tyrimas vykdomas kartu);
- ekvivalentiško statuso suteikimas (abiem aspektams teikiama vienoda reikšmė);
- skirtingo dominavimo pripažinimas (vienas aspektas laikomas pagrindiniu, o kitas – jį papildančiu).

Šiame disertacijos tyrime kiekybiniam ir kokybiniam tyrimams teikiama vienoda reikšmė. Tai nulėmė tyrimo objektas – kolegijų studentų verslumo ugdymas(is), kuris gali būti tiriamas tik taikant kiekybinius ir kokybinius metodus, nes jie padeda suvokti tiriamą objektą ir socialinę realybę įvertinant įvairių grupių požiūrius: studentų, kurie mokėsi IVĮ, dėstytojų, kurie dėsto šioje įmonėje, administracijos atstovų ir absolventų, kurie baigė studijas kolegijose ir gali objektyviai įvertinti verslumo ugdymą imitacinėje verslo įmonėje, jau žinodami, kaip įgytos žinios pritaikomos darbo rinkoje.

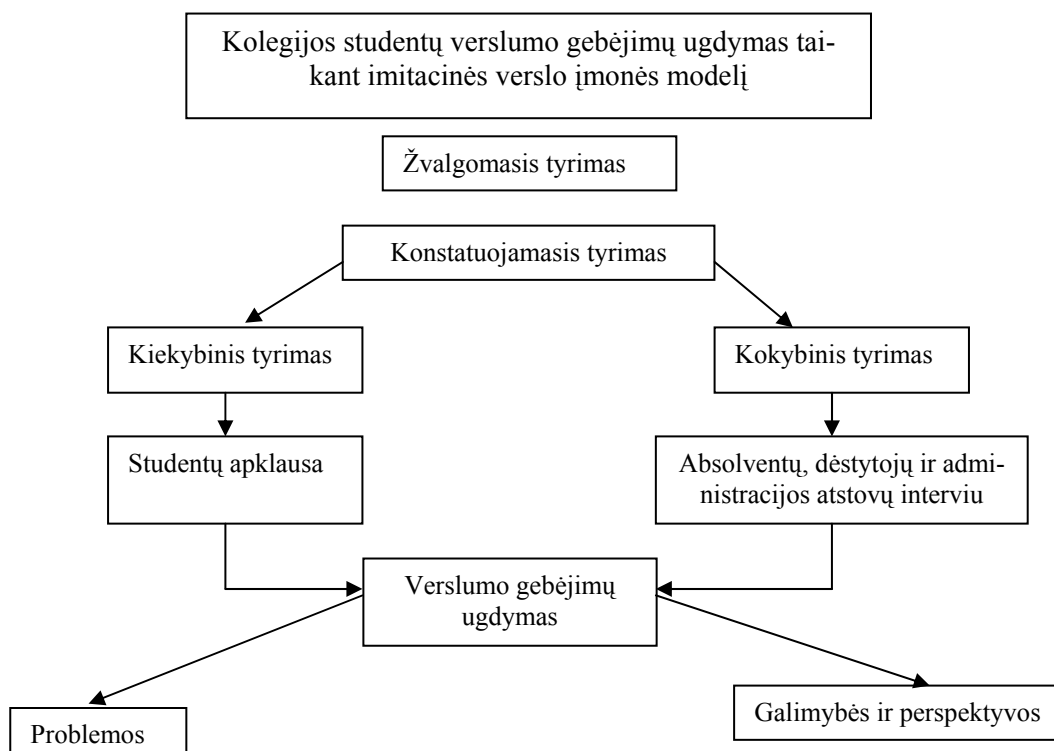
Kiekybinio ir kokybinio tyrimo derinimas padeda analizuoti verslumo ugdymą(si) imitacinėje verslo įmonėje siekiant suprasti, kaip skirtingos tiriamųjų grupės suvokia ir aiškina verslumo ugdymą(si) taikant IVĮ modelį, kokias mato tokio ugdymo(si) problemas. Derinant kiekybinį ir kokybinį tyrimą atskleidžiami įvairūs tiriamos problemos aspektai, galima sujungti socialinį ir individualų tyrimo kontekstą objekto pažinimo lygiu ir paaiškinti verslumo ugdymo(si) imitacinėje verslo įmonėje suvokimą. Disertacijos tyrimo loginė struktūra pateikta 2.2.1 pav.

Tyrimo etika. Vykdamas socialinius tyrimus labai svarbu laikytis etikos principų. Metodologinėje literatūroje skiriami įvairūs etikos principai: savanoriškumas, anonimiškumas, konfidencialumas, geranoriškumas ir kt. (Kvale, 1996; Kardelis, 2002; Silverman, 2003a). Vykdamas tyrimą buvo užtikrinti etikos principai: geranoriškumas, savanoriškumas, konfidencialumas, pagarba asmens orumui, teisingumas ir teisė gauti tikslią informaciją.

Anketoje kolegijų studentams buvo pateikta trumpa informacija apie tyrimą, jo tikslus, garantuotas respondentų anonimiškumas. Taip pat nurodyti tyrimo autoriaus duomenys: vardas, pavardė, adresas, telefonas, elektroninis paštas. Pateikti nurodymai, kaip pildyti anketą, pabaigoje padėkota už dalyvavimą apklausoje.

Darant interviu su imitacinės verslo įmonės vadovais, studentais ir administracijos atstovais taip pat buvo laikomasi griežtų etikos normų. Pirmiausia telefonu buvo susisiekiama su

informantais ir paprašyta jų sutikimo dalyvauti tyrime. Pokalbio metu buvo susitarta dėl interviu vietos, laiko ir trukmės.



2.2.1 pav. Disertacijos tyrimo loginė struktūra

Interviu buvo daromi nuvykus pas informantus, keli interviu vyko tyrėjo patalpose. Interviu pradžioje informantams būdavo paaiškinama tyrimo esmė ir tikslai, gauti raštiški sutikimai dalyvauti tyrime. Parengtą sutikimo formą pasirašydavo tyrėjas ir informantas. Sutikimo formoje nurodytas informanto pasirinktas slapyvardis, kuriuo jis bus vadinamas atspindint jo pasakytas mintis. Vienas sutikimo dalyvauti tyrime egzempliorius būdavo atiduodamas informantui, o kitą pasilikdavo tyrėjas. Laikantis geranoriškumo ir pagarbos asmens orumui principų, buvo stengiamasi nepakenkti informantams socialiniu, psichologiniu, fiziniu ar kitais požiūriais, paliekant savanoriško apsisprendimo dalyvauti tyrime teisę ir galimybę pasirinkti tyrimo metu gaunamos informacijos fiksavimo būdą. Visų informantų interviu su jų sutikimu buvo fiksuojami įrašant į diktofoną. Kai kurie informantai pageidavo susipažinti su rezultatų interpretacijomis.

2.2.1. Kiekybiniai metodai: apklausos metodikos sudarymas

Remiantis disertacijos tyrimo metodologija sudarytos anketos kolegijų studentams. Atlikus žvalgomasis tyrimas leido nustatyti tyrimo instrumento klausimų trūkumus. Kai kurie terminai buvo nesuprantami respondentams, todėl reikėjo juos patikslinti. Atlikus patikslini-

mus buvo sudaryta tyrimo instrumentas ir atliktas konstatuojamasis tyrimas. Atliekant konstatuojamąjį tyrimą studentų požiūriu empiriškai vertintas kolegijų studentų verslumo ugdymas(is) taikant IVĮ modelį. Studentų apklausos priemonė tyrimo pradžioje pateikta 2.2.1.1 pav., o tyrimo pabaigoje – 2.2.1.2 pav.

Apklausos instrumento sudarymo principai. Anketa studentams buvo sudaroma remiantis teorinėmis išvadomis ir sudarytu verslo praktinių mokymo firmų kompetencijų aprašu (2007). Teorinėje dalyje apibrėžti verslumo gebėjimai, savybės ir imitacijos kaip mokymo metodo strategijos taikymas bei imitacinės verslo įmonės modelio ypatumai leido numatyti verslumo ugdymo(si) procesą sudarančius veiksnus.

Šiuo tikslu buvo sudarytos anketos studentams apklausti praktinio mokymo IVĮ pradžioje ir pabaigoje. Anketa apklausos pradžioje pavadinta studentų verslumo savybių ir gebėjimų nustatymo tyrimu (2 priedas), anketa apklausos pabaigoje – imitacinės verslo įmonės veiksmingumo tyrimu (3 priedas). Tyrimo rezultatai vertinami taikant Kirkpatrick (1998) modelį, kurio išsamus apibūdinimas pateiktas šios dalies pabaigoje.

Anketos „Studentų verslumo savybių ir gebėjimų tyrimas“ sudarymo principai. Anketą „Studentų verslumo savybių ir gebėjimų tyrimas“ sudarė 6 klausimų grupės, apimančios įvairius verslumo gebėjimų, savybių, žinių raiškos ir požiūrių bei ketinimų aspektus.

Tyrimu siekta išsiaiškinti, kokių verslumo gebėjimų ir savybių turi kolegijose studijuojantys studentai ir kaip jie patys vertina turimus verslumo gebėjimus ir savybes. Siekta nustatyti studentų požiūrį į verslo pradžią ir samdomą darbą.

Siekiant užtikrinti tyrimo rezultatų objektyvumą, respondentams buvo garantuojamas anonimiškumas. Siekiant įvertinti studentų verslumo gebėjimus mokymų pradžioje ir baigus mokymus, studentų anketos buvo užkoduotos nurodant motinos mergautinę pavardę.

Anketą sudarė:

1. instrukcija,
2. diagnostiniai kintamieji,
3. demografiniai kintamieji.

Anketoje „Studentų verslumo savybių ir gebėjimų tyrimas“ pateikti uždari klausimai.

Pirmąją konstrukto grupę „Imitavimo priemonės“ sudarė klausimai, kuriais siekta sužinoti, kokiuose verslumo mokymuose dalyvavo studentai. Buvo išanalizuotos kolegijų verslo ir verslo administravimo krypties programos ir atrinktos dažniausiai kolegijose taikomos imitacinės verslumo ugdymo(si) priemonės: verslo konkursai, kompiuteriniai verslo žaidimai, „Junior Achievement“ modelis, praktika verslo praktinėje mokymo firmoje (VPMF), praktika mokomojoje parduotuvėje (Sp1 klausimas).

Antrasis klausimų konstruktas „Polinkis į verslumą“ skirtas nustatyti studentų verslumo savybes, panaudojant polinkio į verslumą nustatymo testą (angl. *general measure of enterprising tendency* (GET) test). Šis testas pirmą kartą buvo panaudotas 1988 metais Durham universiteto verslo mokykloje ir sulaukė didelio akademinės bendruomenės, dirbančios tarptautinėje verslumo ir inovacijų srityje, pripažinimo. Testas buvo išbandytas daugelyje Europos universitetų kaip verslumo savybių ugdymo ir tyrimų instrumentas. Testo autorė Caird sutiko pateikti testą išbandyti ir Lietuvoje.

Testą sudaro 54 teiginiai, kurie apima svarbiausias verslumo savybes, kurias mokslinėje literatūroje pažymėjo įvairūs autoriai ir kuriomis verslus asmuo skiriasi nuo neverslaus asmens. Tai poreikis siekti, poreikis būti nepriklausomam, kūrybingumas, polinkis į pamatuotą riziką ir polinkis į padėties kontrolę.

Testas sudarytas taip, kad reikia nurodyti savo sutikimą arba nesutikimą su pateiktu teiginiu. Teste nėra atsakymo „nežinau“, atsakymą reikia pasirinkti atsižvelgiant į tai, kaip dažniausiai pasielgiama vienu ar kitu atveju (Sp2 klausimas). Plačiau testas apibūdintas 3.5 skyriuje.

Sudarant trečiąjį klausimų konstruktą „Verslumo gebėjimai, žinios, savybės“ remtasi Hisrich ir Peters (1986), Rae (1997), De Faoite ir kt. (2003), Galloway ir kt. (2005) ir aukštųjų mokyklų verslo praktinio mokymo firmų kompetencijų aprašu (2007). Buvo atrinkti 28 kintamieji, kurie dažniausiai minimi literatūroje, grupinės diskusijos su studentais ir IVĮ dėstytojais metu jie suskirstyti į keturias grupes: techninius verslumo gebėjimus, vadovavimo verslui gebėjimus, vadovavimo verslui žinias ir verslumo savybes (Sp3, Sp4, Sp5 klausimai).

Prie techninių verslumo gebėjimų priskiriami: komunikaciniai gebėjimai, užsienio kalbos mokėjimas, gebėjimas dirbti kompiuterinėmis programomis, gebėjimas naudotis informaciniais šaltiniais ir organizaciniai gebėjimai.

Prie vadovavimo verslui žinių priskirta: įmonės kūrimo išmanymas, verslo teisės išmanymas, darbo teisės išmanymas, rinkos tyrimų vykdymas ir duomenų analizė, pardavimų valdymas ir atsargų kontrolė, kokybės vadybos diegimas ir valdymas, mokesčių sistemos suvokimas.

Vadovavimo verslui gebėjimus sudaro: gebėjimas spręsti problemas ir priimti sprendimus, finansinis išvalgumas, derybiniai gebėjimai, komandinio darbo gebėjimai, vadovavimo gebėjimai, planavimo gebėjimai.

Prie verslumo savybių priskiriama: iniciatyvumas, pasitikėjimas savimi, kritinis mąstymas ir vertinimas, polinkis į pamatuotą riziką, poreikis siekti, polinkis į padėties kontrolę, inovatyvumas (kūrybingumas), siekis būti nepriklausomam, atkaklumas, lyderystė.

Matavimui atlikti buvo sudaryta ranginė skalė, kurioje 1 – žemiausias įvertinimas, o 5 – aukščiausias įvertinimas.

Ketvirtuoju klausimų konstruktą „Verslumo ketinimai“ siekta nustatyti studentų ketinimus dėl verslo kūrimo. Pradžioje buvo sudaryta 5 žingsnių skalė, bet dėl nepakankamo validumo po bandomojo tyrimo ji buvo modifikuota į dviejų žingsnių skalę (Sp6, Sp7 klausimai).

Penktąjį konstruktą „Verslo kūrimo motyvai“ sudarė 19 teiginių, kurie grupinės diskusijos metu buvo suskirstyti į dvi grupes: motyvų pradėti verslą ir motyvų dirbti samdomą darbą (Sp8, Sp9 klausimai).

Motyvų pradėti verslą grupėje (8 klausimas) buvo pateikta 10 atsakymų variantų, parinktų vadovaujantis moksline literatūra. Buvo prašoma išrinkti 5 svarbiausius motyvus pradėti verslą.

Motyvų dirbti samdomą darbą grupėje (9 klausimas) pateikti 9 atsakymų variantai. Buvo prašoma studentų, kurie neplanuoja pradėti savo verslo, išrinkti 5 svarbiausius motyvus, kodėl jie nusprendė pasirinkti samdomą darbą.

Šeštąją konstrukto kintamųjų grupę sudarė demografiniai duomenys apie respondentus: lytį, šeiminių padėčių, amžių, kolegiją, kurioje studijuoja, specialybę ir kursą (Sp10–Sp15 klausimai).

Sudaryta anketa buvo išdalyta studentams kolegijose, kuriose vykdomos verslo vadybos, verslo administravimo ir kitos su verslu susijusios programos ir veikia imitacinės verslo įmonės.

Anketos „Studentų verslumo ugdymo(si) veiksmingumo tyrimas“ sudarymo principai. Anketa „Studentų verslumo ugdymo(si) veiksmingumo tyrimas“ sudarė 8 klausimų grupės, apimančios I instrumento kintamuosius, kuriais vertinami verslumo gebėjimai, žinios, savybės bei ketinimai pradėti verslą, ir kintamuosius, kuriais siekiama nustatyti verslumo ugdymo(si) taikant IVĮ modelį veiksmingumą.

Anketos buvo išdalytos studentams, kurie baigė praktinius mokymus IVĮ. Anketa koduota. Buvo prašoma nurodyti motinos mergautinę pavardę. Anketoje pateikti uždari ir atviri klausimai.

Pirmąją konstrukto „Verslumo gebėjimai, žinios ir savybės“ sudarė gebėjimai, žinios ir savybės, pateikti ta pačia tvarka kaip ir anketoje „Studentų verslumo gebėjimų nustatymo tyrimas“, kuria studentai buvo apklausiami pradžioje (Sg1, Sg2, Sg3 klausimai).

Antrajam klausimų konstrukto „Verslumo ketinimai“ panaudoti I instrumento kintamieji, kuriais siekta pažiūrėti, ar pasikeitė studentų ketinimai dėl savo verslo, ir nustatyti, kas turėjo įtakos priimant sprendimą (Sg4, Sg5 klausimai).

Trečiasis konstrukto „Techniniai verslumo gebėjimai“ (Sg6 klausimas), *ketvirtasis konstrukto „Vadovavimo verslui gebėjimai“* (Sg7 klausimas) ir *penktasis konstrukto „Asmeninės verslumo savybės“* (Sg8 klausimas) sudaryti siekiant nustatyti, kokius verslumo gebėjimus ugdo imitacinė verslo įmonė. Sudarant konstruktus remtasi Hisrich ir Peters (1998) verslumo skirstymu į techninius, vadovavimo verslui ir asmeninius verslumo gebėjimus. Autorių nurodyti verslumo gebėjimai buvo papildyti kitų autorių teiginiais apie verslumo gebėjimus. Buvo pasiremta Littunen (2000), Jennings (2002), Chang ir kt. (2003), Adobor (2006), Florin ir kt. (2007) teiginiais ir aukštųjų mokyklų verslo praktinio mokymo firmų kompetencijų aprašu (2007). Trijų pagrindinių gebėjimų grupių požymiai apima IVĮ mokymo turinį, kurį atspindi IVĮ veiklos sritys: darbuotojų valdymas, apskaitos valdymas, pirkimų valdymas, pardavimų valdymas, rinkodaros valdymas. Įvertinti naudota 5 žingsnių skalė: 5 – visiškai sutinku, 4 – sutinku, 3 – sunku pasakyti, 2 – nesutinku, 1 – visiškai nesutinku.

Šeštąją konstrukto „IVĮ veiksmingumas“ sudarė 3 klausimai (Sg9–Sg11 klausimai). Pirmiausia siekta išsiaiškinti, kokiais požiūriais imitacinė verslo įmonė bus naudinga studentams ateityje. Buvo pateikti 5 teiginiai, juos reikėjo įvertinti nuo 1 iki 5 pagal reikšmingumą (1 – labai naudinga, 5 – mažai naudinga). Kitu klausimu siekta išsiaiškinti IVĮ efektyvumą, palyginti su paskaitomis, pratybomis, seminarais, savarankiškų darbų rengimu, praktika tikroje įmonėje ir verslo plano rengimu. Panaudota trijų žingsnių skalė.

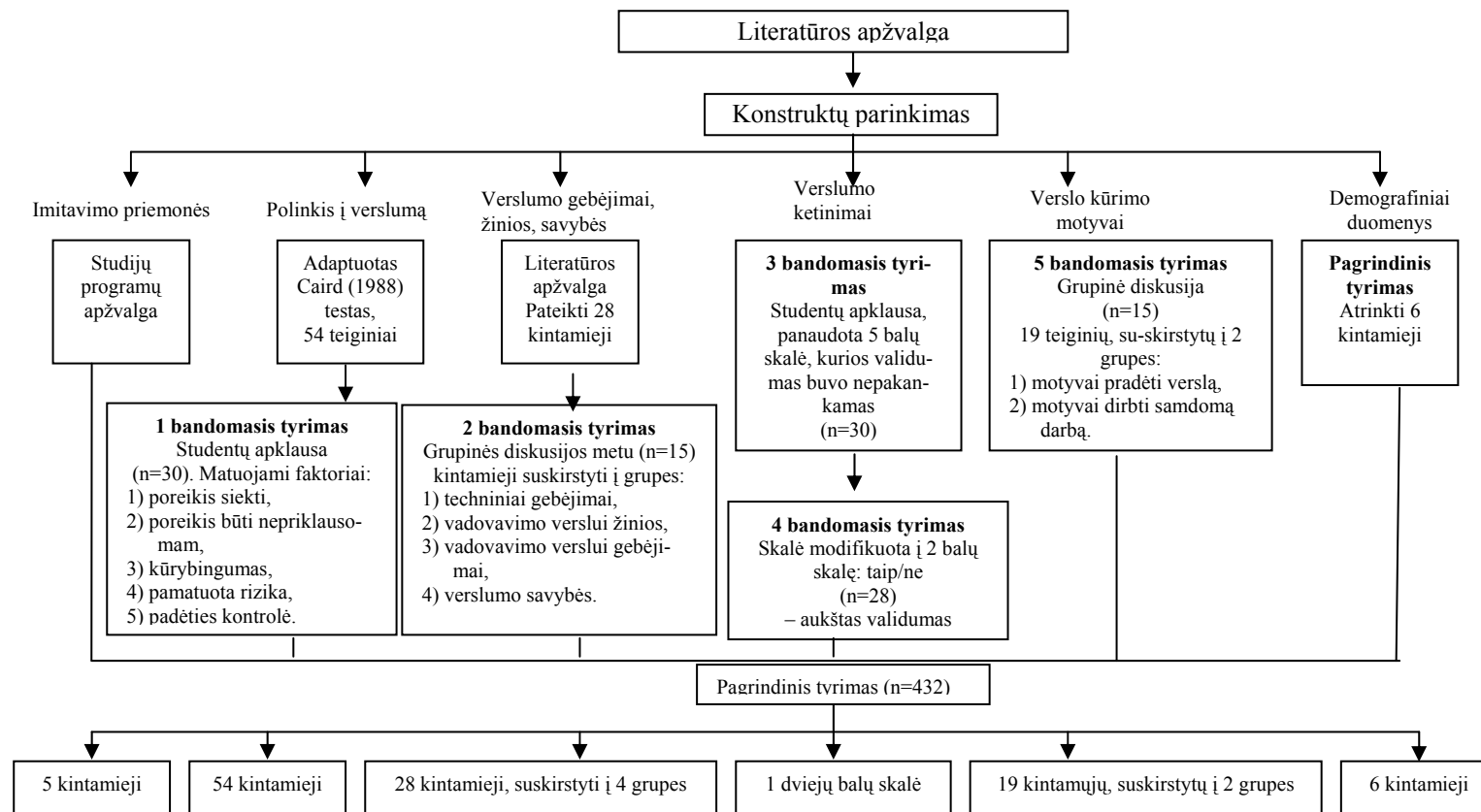
Trečiuoju šio konstrukto klausimu buvo nustatoma nauda, kurią IVĮ suteikė studentams. Teiginiai paimti iš Chang ir kt. (2003) bei Faria ir Wellington (2004) skalių ir adaptuoti šiam klausimui. Vertinti reikėjo pagal 5 žingsnių skalę, kur 5 – aukščiausias įvertinimas, o 1 – žemiausias. Nustatant IVĮ naudą studentams atlikta faktorių analizė ir išskirti faktoriai, kurie apibūdina IVĮ naudą studentams.

Septintasis konstruktas „IVĮ įvertinimas“ sudarytas remiantis Kirkpatrick (1998) modeliu, pagal kurį anketos klausimais (Sg12, Sg13, Sg14, Sg17–23 klausimai) buvo vertinamas mokymasis imitacinėje verslo įmonėje pirmu lygiu. Panaudoti klausimai, kuriais siūloma nustatyti pasitenkinimą mokymusi.

Tyrimo analizė buvo atliekama remiantis Kirkpatrick (1998) modeliu, pagal kurį mokymo programos vertinamos keturiais vertinimo lygiais: 1 lygis – reakcija, 2 lygis – mokymasis, 3 lygis – elgsena, 4 lygis – rezultatai. Šiuo tikslu visi anketos klausimai buvo perskirstyti pagal Kirkpatrick (1998) modelio lygius. Išsamiau Kirkpatrick (1998) modelio pritaikymas nustatant IVĮ veiksmingumą ugdant verslumo gebėjimus apibūdintas 3.4 dalyje.

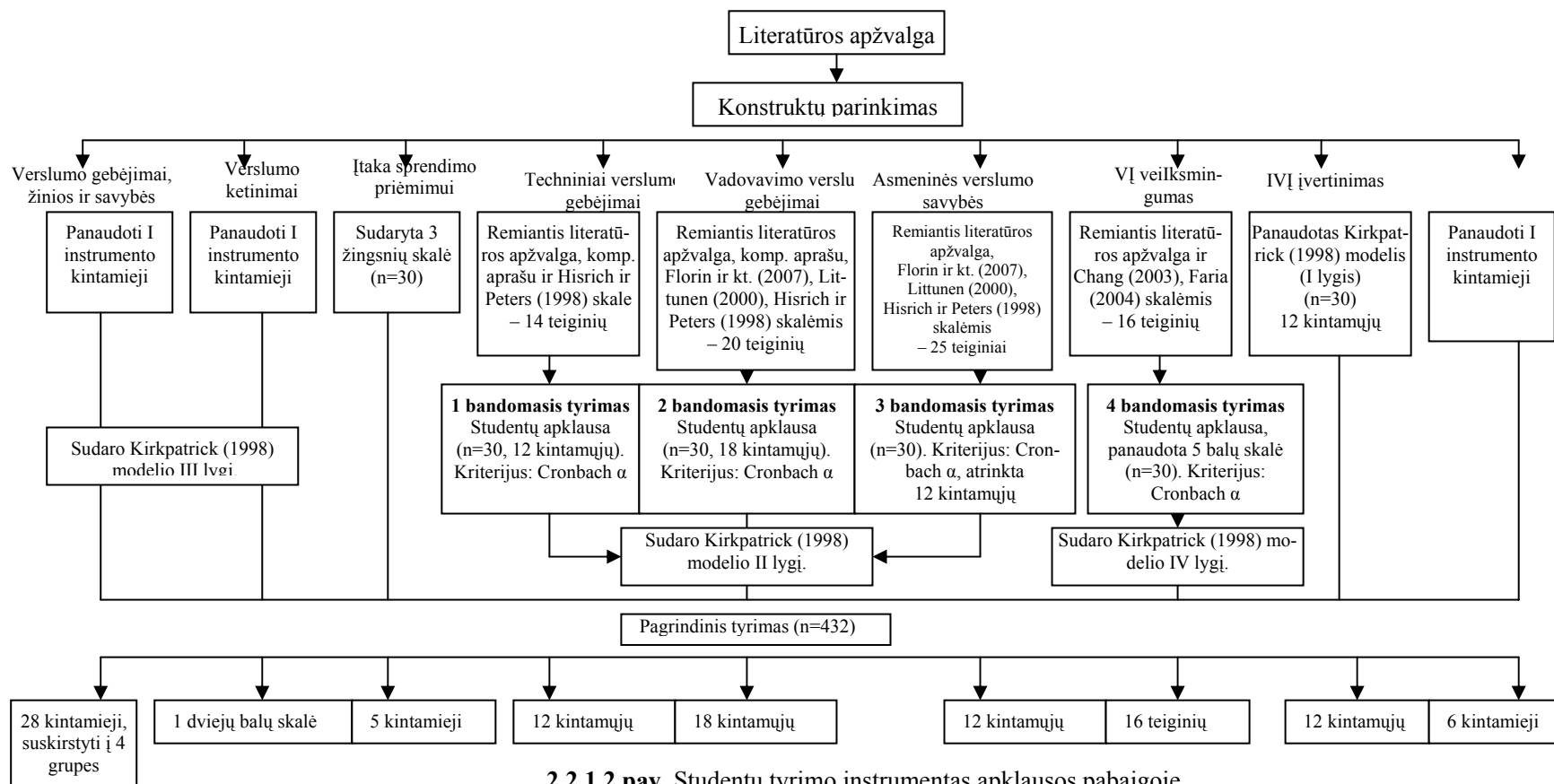
Aštuntajam konstruktui panaudoti I instrumento kintamieji, apimantys demografinius požymius (Sg24–Sg29 klausimai).

I (apklausa pradžioje) instrumento „Studentų verslumo savybių ir gebėjimų tyrimas“ operacionalizacija



2.2.1.1 pav. Studentų tyrimo instrumentas apklausos pradžioje

II (apklausa pabaigoje) instrumento „Studentų verslumo ugdymo(si) veiksmingumo tyrimas“ operacionalizacija



Kirkpatrick modelio taikymas verslumo ugdymo(si) veiksmingumui nustatyti imitacinėje verslo įmonėje. Kirkpatrick sukurtas modelis plačiai naudojamas vertinant įmonių mokymo (kurso) programų veiksmingumą. Dėl universalumo šis modelis pradėtas taikyti ir vertinant imitavimą kaip ugdymo metodą (Schumann ir kt., 2001; O’Neil ir kt., 2005; Fregetto, 2005). Kirkpatrick (1998) mokymo programos (kurso) vertinimo modelį sudaro keturi lygiai:

- 1 lygis – reakcija,
- 2 lygis – mokymasis,
- 3 lygis – elgsena,
- 4 lygis – rezultatai (Kirkpatrick, 1998).

1 lygis – reakcija. Vertinant reakciją įvertinamas dalyvių pasitenkinimas programa. Nustatoma, ką mokymo programos dalyviai mano apie mokymąsi, ar jie patenkinti mokymais, įgyta patirtimi (Kirkpatrick, 1998). Manoma, kad jeigu besimokantieji neįvertina mokymosi programos teigiamai, jie neturės motyvo mokytis. Teigiama reakcija neužtikrina mokymosi, bet dėl neigiamos reakcijos visuomet sumažėja galimybė, kad bus motyvas mokytis (ten pat).

Atliekant šį tyrimą studentų reakciją į mokymą(si) IVĮ vertinta klausimais, kurie nurodyti anketoje „Studentų verslumo ugdymo(si) veiksmingumo tyrimas“. Jais siekta sužinoti, ar studentams patiko dirbti IVĮ, kas labiausiai patiko ir labiausiai nepatiko, ar užteko laiko darbui, kaip jie vertina mokymosi aplinką, vadovo darbą, mokymo įrangą, komandą, su kuria dirbo (Sg12, Sg13, Sg14, Sg17, Sg18, Sg19, Sg20 klausimai), kokius mato IVĮ pranašumus ir trūkumus (Sg21, Sg22 klausimai), ar rekomenduos šiuos mokymus kitiems (klausimas Sg 23).

2 lygis – mokymasis. Šiuo lygiu įvertinama, kiek besimokantieji pakeitė požiūrį, pagilino žinias ar gebėjimus dirbdami imitacinėje verslo įmonėje. Mokymasis įvyko, jeigu pasikeitė požiūris, buvo gauta žinių, įgijus patirties buvo išvystyti ar patobulinti gebėjimai (Kirkpatrick, 1998). To siekiant mokymasis turi būti susijęs su mokymo programos tikslais ir tais tikslais, kuriuos kelia dėstytojai (Schumann ir kt., 2005), nes negalima tikėtis elgsenos pokyčių, jeigu vienas ar daugiau mokymosi tikslų nebuvo pasiekti. Vertinti mokymąsi yra sudėtingiau nei vertinti reakciją.

Prieš vykdant šį tyrimą buvo numatyti mokymo(si) taikant IVĮ modelį tikslai, juos apibrėžė ekspertų darbo grupė, sudaryta iš kolegijos ir ŠMM atstovų. Nustatydama bendrus visų IVĮ mokymo tikslus, ekspertų grupė vadovavosi kolegijose veikiančių IVĮ praktinio mokymo programomis, tarptautinės EUROPEN - PEN – INTERNATIONAL asociacijos minimaliais reikalavimais IVĮ, ES dokumentais, reglamentuojančiais verslumo ugdymo perspektyvas. Taip buvo parengtas aukštųjų mokyklų verslo praktinio mokymo firmų kompetencijų aprašas (2007), kuriame pateikta IVĮ mokymo programa, numatyti mokymo tikslai ir iškelti uždaviniai.

Nurodyta, kad IVĮ mokymo tikslas – ugdyti studentų verslumą sudarant sąlygas jiems įgyti profesinių, socialinių ir techninių įgūdžių verslo įmonės veikloje. Šio tikslo siekiama veiklos srityse, kurios apima personalo, apskaitos, pirkimo, pardavimo, ir rinkodaros valdymą. Kiekvienai veiklos sričiai numatyta įgyjamos kompetencijos ir mokymo tikslai (1 priedas).

Tikslus, kurių siekiama IVĮ, atspindi anketa „Studentų verslumo ugdymo(si) veiksmingumo tyrimas“ ir jie matuoja „mokymosi“ lygį (klausimai Sg 6, Sg7, Sg8, Sg10, Sg16). Teiginiai suformuluoti taip, kad respondentai galėtų atvirai išreikšti savo nuomonę apie mokymą-

si IVĮ. Mokymasis vertinamas ir atliekant kokybinį tyrimą, t. y. apklausiant dėstytojus, dirbančius IVĮ, ir kolegijas baigusius studentus. Tokia analizė leidžia įvairiais požiūriais įvertinti IVĮ vykstantį mokymą(si), pastebėti jo trūkumus ir atskleisti pranašumus.

3 lygis – elgsena. Šiuo lygiu vertinama besimokančiųjų elgsena – ar ji pasikeitė po mokymo ir ar besimokantieji tikrai panaudoja, ką išmoko (Kirkpatrick, 1998). Elgsena gali pakisti bet kuriuo metu, kai tik atsiranda galimybė, ir gali nepakisti, jeigu tokios galimybės neatsiranda (Schumann ir kt., 2001). Vertinant imitacinės verslo įmonės veiklą, elgsena apibrėžiama kaip laipsnis, iki kurio studentai atskleidžia savo požiūrius, žinias ir gebėjimus, kurių buvo mokoma imitacinėje verslo įmonėje. Verslas imituojamas atvaizduojant tikrą aplinką ir tikimasi, kad tai padės pagerinti besimokančiojo elgseną (Schumann ir kt., 2001). Siekiant nustatyti, kiek pasikeitė besimokančiųjų žinių ir gebėjimų lygis, buvo panaudotas *pretest-posttest* tyrimo metodas, arba vienos alternatyvos eksperimentas (Bitinas, 2006). IVĮ veiklos dalyviai buvo apklausiami mokymų pradžioje ir mokymų pabaigoje. Studentai turėjo įvertinti savo techninius verslumo gebėjimus, vadovavimo verslui žinias ir gebėjimus bei verslumo savybes. Vienos alternatyvos eksperimentas taikomas, kai tyrėjas siekia pagilinti, patikslinti idėjos realizavimo technologiją ir nėra siekiama sukurtą sistemą lyginti su kuria nors kita (Bitinas, 2006).

Vertinimas atliekamas mokymų pradžioje pateikiant anketos „Studentų verslumo savybių ir gebėjimų tyrimas“ klausimus (Sp3, Sp4, Sp5, Sp7) ir lyginant su analogiškais klausimais anketoje „Studentų verslumo ugdymo(si) veiksmingumo tyrimas“, kurie pateikiami mokymų pabaigoje (Sg1, Sg2, Sg3, Sg4, Sg5).

Taip pat buvo atliktas kokybinis tyrimas, kuriuo siekta sužinoti, kokia IVĮ įgyta patirtis padėjo absolventams dabartiniame darbe ir kokios naudos jie gavo iš mokymosi IVĮ. Buvo paimti interviu iš studentų, kurie baigė kolegijas ir mokėsi IVĮ. Manoma, kad jų objektyvi nuomonė apie pritaikytą patirtį geriausiai atskleidžia elgsenos pokyčius.

4 lygis – rezultatai. Vertinama, iki kokio lygio besimokančiųjų grupės rezultatai pagerėjo dėl mokymosi, t. y. kokią efektą dėl besimokančiojo veiklos patyrė verslas ar aplinka (Kirkpatrick, 1998). Įvertinti mokymo programos rezultatus galima iš skirtingų pozicijų. Iš studento pozicijų tinkami rezultatai gali apimti požymius, kurie pasireiškia per kitus studijuojamus dalykus, gautų darbo pasiūlymų įvairovę, siūlomo darbo užmokesčio dydį. Iš darbdavio pozicijų vertinama, ar dėl dalyvavimo mokymo programoje pasikeitė darbo kokybė, gal sumažėjo sąnaudos, buvo padidintas atlyginimas, padidėjo pelnas. Tokiam įvertinimui reikalingi longitudinaliniai tyrimai (Kirkpatrick, 1998; Schumann ir kt., 2001). Atliekant šį tyrimą rezultatai vertinti anketos „Studentų verslumo ugdymo(si) veiksmingumo tyrimas“ klausimais Sg9, Sg11, Sg15, taip pat apklausiant kolegijas baigusius ir IVĮ veikloje dalyvavusius studentus. Mokymams vadovavę dėstytojai ir administracijos atstovai apklausti, ar jie pasiekė keliamus mokymo tikslus ir kokius pastebėjo mokymo rezultatus.

O'Neil ir kt. (2005) tyrimai rodo, kad didžioji dauguma tyrėjų savo tyrimuose pritaikė Kirkpatrick modelio pirmą ir antrą lygius, bet atlikta nedaug tyrimų taikant trečią ir ketvirtą lygius. Atliekant šį tyrimą siekta nustatyti IVĮ veiksmingumą pagal Kirkpatrick modelio keturis lygius. Tyrimo instrumento, kuriuo mokymosi IVĮ veiksmingumas vertinamas pagal Kirkpatrick modelio lygius, matrica pateikta 15 priede.

GET testo taikymas asmeninėms verslumo savybėms nustatyti. Pirmasis verslumo tendencijų vertinimo testas – GET testas – buvo sudarytas 1987–1988 m. remiantis įvairia literatūra ir jo tikslas buvo nustatyti pagrindines psichologines charakteristikas, būdingas versliams žmonėms. Testas buvo išbandytas Daramo universiteto verslo mokykloje ir šiuo metu naudojamas švietimo tikslais dirbant su studentais, mokiniais ir verslumo kursų dalyviais.

Remiantis testo autorės interpretacija (Caird, 1991), verslus žmogus yra įmonėse ar organizacijose dirbantis verslininkas ar darbuotojas (ang. *intrapreneur*) arba asmuo, kuris savo noru kuria projektus bendruomenėje ir jiems vadovauja. *Verslumo tendencija* apibrėžiama kaip tendencija pradėti ir valdyti projektus. Verslūs žmonės paprastai kuria projektus, daug dažniau įdiegia įvairias inovacijas ir yra daugiau linkę tobulėti. Jie nuolat ieško galimybių ir moka gerai panaudoti žmogiškuosius, technologinius, psichologinius ir organizacinius išteklius.

Anot autorės jeigu asmuo yra verslus, tai jis turi tokias savybes: stiprų poreikį siekti, mėgsta būti atsakingas, ieško galimybių ir panaudoja įvairius išteklius siekdamas savo planų, turi ar gali įgyti savybių, kad galėtų sėkmingai dirbti, yra inovatyvus ir pasiryžęs priimti pamatuotą riziką. Toliau aiškinama, kaip suprantamos Caird (1991) nurodytos verslumo savybės.

Poreikis siekti. Verslus žmogus yra labai motyvuotas, energingas ir turi sugebėjimą daug dirbti, yra užsiėmęs, dinamiškas ir linkęs įsipareigoti, kad įvykdytų numatytus tikslus. Jo aukštas motyvacijos lygis apibūdinamas kaip aukštas poreikis siekti, pasireiškiantis noru vadovauti projektams ir kurti. Pasak autorės, jeigu asmuo turi aukštą poreikį siekti, jam būdingos tokios savybės:

- kliovimasis savo gebėjimais;
- požiūris greičiau optimistinis nei pesimistinis;
- stipri orientacija į užduotis;
- efektyvus laiko valdymas;
- orientacija į rezultatus, taip pat ir dirbant su kitais;
- veiklumas ir energingumas;
- užsispyrimas ginant savo idėjas ir požiūrius;
- ryžtingumas siekiant įtikinti, kad tikslai pasiekiami, net kai iškyla sunkumų;
- atsakingumas ir atkaklumas siekiant tikslų;
- orientacija į didelius, bet realistiškus tikslus;
- pasiryžimas dirbti ilgai ir sunkiai, kai reikia užbaigti užduotis.

Poreikis būti nepriklausomam. Verslus žmogus yra energingas, mėgsta vadovauti, numatyti ir daryti savaip. Jis yra nepriklausomas, veiklus, dinamiškas, siekiantis pirmauti arba dirbti individualiai. Jeigu žmogus turi aukštą poreikį būti nepriklausomas, tai jam būdingos tokios savybės:

- nepriklausomybė, polinkis dirbti vienam, ypač jei jis vadovas;
- saviraiška, stiprus poreikis daryti darbus savaip, o ne vykdyti kitų žmonių projektus;
- individualizmas, nepasidavimas grupės spaudimui;
- lyderystė, polinkis prisiimti atsakomybę;
- nesivaržymas ir pasirengimas atsilaikyti;

- polinkis turėti savo nuomonę ir gebėjimas ją pasakyti;
- nusistatymas, pasiryžimas ir atkaklumas dėl savo interesų.

Kūrybingumo tendencija. Verslus žmogus nenustygs dėl savo idėjų, pasitelkia vaizduotę sprendžiamas problemas ir yra linkęs matyti gyvenimą kitaip nei kiti. Inovatyvumo tendencija ir poreikis siekti padeda jam plėtoti idėjas, kurti naujus gaminius ir procesus. Kūrybingam asmeniui būdingos tokios savybės:

- polinkis į vaizduotę, inovatyvumą atrandant naujas idėjas;
- intuicija, gebėjimas jungti idėjas ir žinias;
- polinkis į pokyčius, pirmenybės teikimas naujovėms, pokyčiams ir iššūkiams, priešinimasis rutinai;
- lankstumas ir kliovimasis asmeniniais ištekliais kuriant projektus ar sprendžiant problemas;
- smalsumas ir domėjimasis naujomis idėjomis.

Polinkis į pamatuotą riziką. Verslus žmogus yra galimybių ieškotojas, siekiantis informacijos, tikrinantis, ar verta imtis išnaudoti rizikingą galimybę. Tokie asmenys paprastai būna:

- sprendžiantys, galintys veikti ir neturėdami visos informacijos;
- pasitikintys savo gebėjimu tiksliai vertinti savo gebėjimus;
- analitiški, galintys įvertinti naudą prieš atlikdami veiksmus;
- orientuoti į tikslą, iškeliantys sau didelius, bet pasiekiamus tikslus;
- efektyviai panaudojantys informaciją ir apskaičiuojantys, kokia tikimybė, kad veiksmai bus sėkmingi.

Polinkis į padėties kontrolę. Versliam žmogui būdingesnė vidinė, o ne išorinė padėties kontrolė, t. y. jis tiki, kad gali valdyti savo lemtį ir pasiekti sėkmę. Toks žmogus įsitikinęs, kad verta dėti pastangas siekiant kontroliuoti savo gyvenimą, remiasi vidiniais resursais ir tiki, kad jeigu pasisekė, tai pasisekė dėl jo pastangų ir sunkaus darbo. Jei asmeniui būdinga vidinė padėties kontrolė, tai jis yra:

- galimybių ieškotojas;
- pasitikintis savimi ir tikintis, kad valdo savo likimą ir susikuria savo sėkmę, bet nėra valdomas lemties;
- prisiimantis asmeninę atsakomybę sprendžiant problemas, kurios iškyla, kai sėkmės siekiama numatytais terminais;
- ryžtingas;

Siekiant įvertinti kolegijos studentų polinkį į verslumą buvo panaudotas GET testas. Šis testas plačiai naudojamas įvairiose šalyse, paprastai pildomas ir lengvai administruojamas. Testas yra naudojamas su testo autorės profesorės Sally Caird sutikimu.

Testas buvo pateiktas anglų kalba, todėl, siekiant užtikrinti jo validumą, buvo išverstas į lietuvių kalbą aprėpiant teorinį konstruklą. Siekiant išsiaiškinti, ar išversti teiginiai suprantami teisingai, išverstas testas buvo išbandytas su studentų grupe. Atlikus nežymias korekcijas, testas vėl buvo išverstas į anglų kalbą. Pirminis testo variantas labai nežymiai skyrėsi nuo išversto į anglų kalbą testo. Todėl išverstas į lietuvių kalbą testas buvo panaudotas tyrimui.

Atliekant testą studentams reikėjo nurodyti, ar jie sutinka, ar nesutinka su 54 teiginiais, identifikuojančiais įvairius verslumo tendencijų aspektus: poreikį siekti, poreikį būti nepriklausomam, kūrybingumą, polinkį į pamatuotą riziką, polinkį į vidinę padėties kontrolę (Caird, 1991) (žr. 2.2.1.1 lentelė).

2.2.1.1 lentelė

GET testo interpretacija

Verslumo savybės	Įvertinimai			
	Maks.	Maks.	Maks.	Maks.
Poreikis siekti	12	12–10	9–7	6–0
Poreikis būti nepriklausomam	6	6–4	3	2–0
Kūrybiškumas	12	12–10	9–7	6–0
Polinkis į pamatuotą riziką	12	12–10	9–7	6–0
Polinkis į vidinę padėties kontrolę	12	12–10	9–7	6–0
Verslumas	54	54–44	43–27	26–0

Tyrimo imtis. Tyrimo imtis buvo sudaryta įvertinus bendrą kolegijose studijuojančių studentų skaičių ir verslo studijų programų skaičių. Atlikus analizę paaiškėjo, kad šiuo metu Lietuvoje veikia 28 kolegijos, iš kurių 16 yra valstybinės ir 12 nevalstybinių. Pagal vadybos ir verslo administravimo studijų programų kryptį vykdoma 91 studijų programa, pagal šias programas studijuoja 14 901 studentas. Dieninėse studijose studijuoja 5591 studentas (*Aika sistema*, 2007).

Imitacinės verslo įmonės veikia 10 kolegijų. Iš viso kolegijose veikia 21 imitacinė verslo įmonė. Kolegijose, kuriose veikia imitacinės verslo įmonės, 2008 metais studijavo 3839 studentai.

Imties tūris nustatytas remiantis statistinėmis lentelėmis, kuriose nurodytas reprezentatyvios imties atvejų skaičius (Jadov, 1987). Imties tūris, kai generalinė aibė didesnė nei 5000, yra 400, o paklaidos dydis 5% (Kardelis, 2002, 322).

Imties tūris patikrintas naudojantis formule:

$$n = 1 / (\Delta^2 + 1/N), \text{ kur } n - \text{ imties tūris, } N - \text{ generalinė aibė, } \Delta - \text{ paklaidos dydis.}$$

Atlikus skaičiavimus nustatyta, kad imties tūris $n = 362$. Šiuo atveju imties tūris ($n = 432$) yra tinkamas.

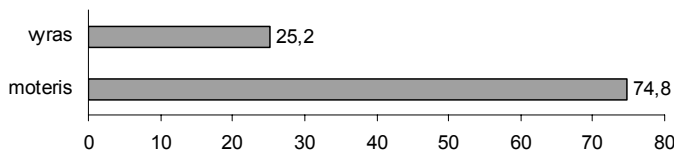
Taikytas tikimybinis sisteminis respondentų parinkimo būdas, nes tiksliai žinoma generalinė imtis, kurią sudarė kolegijų studentai, studijuojantys pagal vadybos ir verslo administravimo studijų programų kryptį, ir tai, kad šiose kolegijose veikia imitacinės verslo įmonės. Taigi imtį sudarė 432 respondentai, atstovaujantys visoms Lietuvos kolegijoms, kuriose veikia imitacinės verslo įmonės.

Kolegijose buvo apklausiami vadybos ir verslo administravimo krypties studentai pagal žingsnį 3, t. y. kas trečias dalyvavęs praktiniuose mokymuose IVI nuo 2007 metų spalio iki 2008 metų birželio. Respondentai buvo apklausiami du kartus: praktinio mokymo pradžioje ir pabaigoje. Kad būtų galima nustatyti kiekvieno respondento verslumo gebėjimų pokytį, buvo prašoma nurodyti motinos mergautinę pavardę. Taip buvo užtikrintas respondentų anonimiš-

kumas ir buvo galima pamatyti, kaip pasikeitė studentų verslumo gebėjimai pasibaigus mokymams IVĮ.

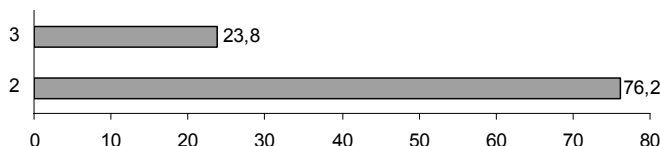
Studentų demografinės charakteristikos. Studentų demografinės charakteristikos atskleidžia studentų pasiskirstymą pagal kolegijas, specialybes, kursą, lytį ir šeiminę padėtį.

Apklaustųjų amžius svyravo nuo 19 iki 29 metų, o visų studentų amžiaus vidurkis buvo 20,6 metų. 74,8 proc. apklaustųjų sudarė moterys, o 25,2 proc. – vyrai (2.2.1.1 pav.). Didžioji dauguma studentų (94,7 proc.) yra nevedę (netekėjusios).

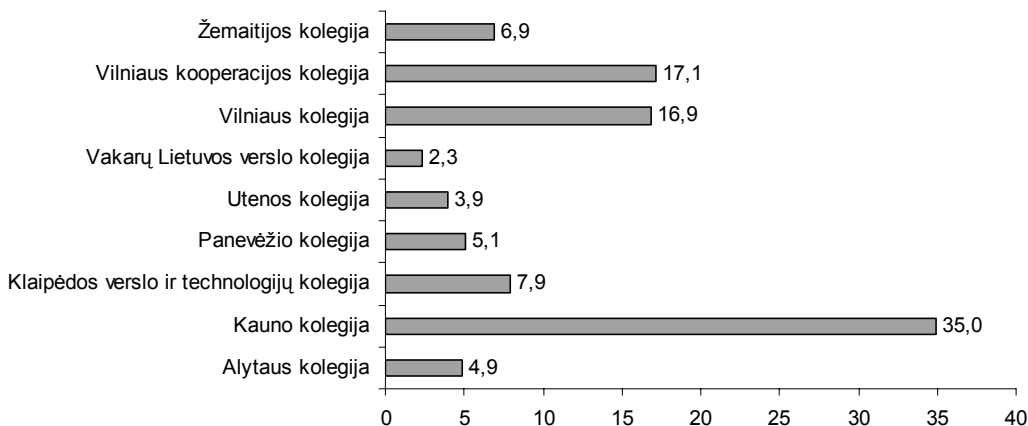


2.2.1.1 pav. Studentų pasiskirstymas pagal lytį (proc.)

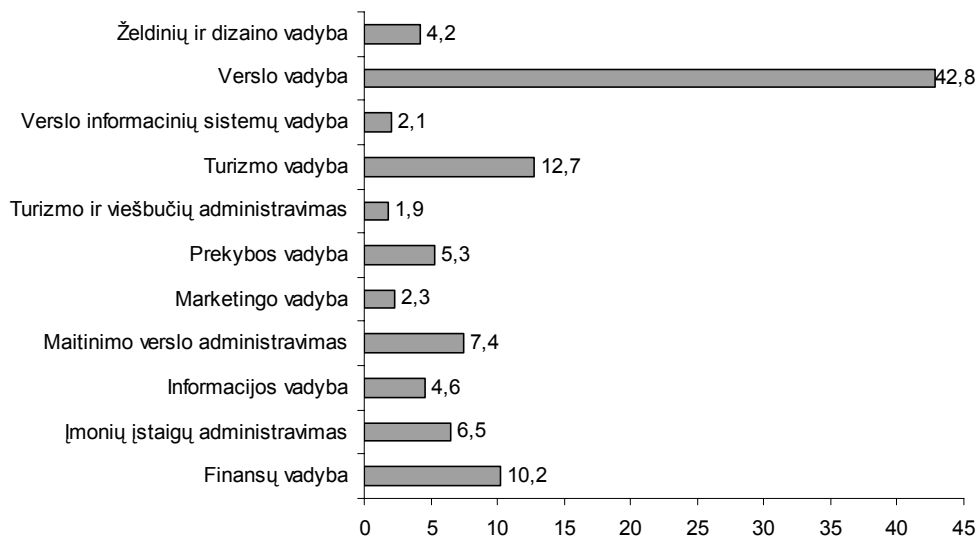
Tyrime dalyvavo 9 kolegijų, apimančių visus Lietuvos regionus, studentai. Daugiausia apklausta Kauno kolegijos (35 proc.), Vilniaus kooperacijos kolegijos (17,1 proc.) ir Vilniaus kolegijos (16,9 proc.) studentų (2.2.1.5 pav.). Apklaustų studentų skaičiui įtakos turėjo kolegijoje veikiančių imitacinių verslo įmonių skaičius, kuris yra netolygus. Dauguma apklaustųjų studijuoja verslo vadybos (42,8 proc.) ir turizmo vadybos (12,7 proc.) specialybes (2.2.1.4 pav.) ir yra trečio (23,8 proc.) ir antro (76,2 proc.) kurso studentai (2.2.1.2 pav.). Studijuojama specialybė formuoja studentų nuostatas bei požiūrį į verslumą ir lemia ketinimus dėl verslo kūrimo.



2.2.1.2 pav. Studentų pasiskirstymas pagal kursą (proc.)



2.2.1.3 pav. Studentų pasiskirstymas pagal kolegijas (proc.)



2.2.1.4 pav. Studentų pasiskirstymas pagal specialybę (proc.)

2.2.2. Kokybiniai metodai: interviu metodo ir instrumento pagrindimas

Antrojoje tyrimo dalyje siekta išsiaiškinti verslumo ugdymo(si) ypatumus taikant IVĮ modelį, atskleidžiant teigiamus ir neigiamus aspektus. Tyrimas paremtas IVĮ dėstytojų, administracijos atstovų ir absolventų nuomone, jų patirtimi ir požiūriu. Taikyti kokybiniai duomenų rinkimo ir analizės metodai. Kokybiniais tyrimais tiriami socialiniai reiškiniai ir problemos, siekiama suvokti fenomeną remiantis kitų asmenų suvokimu ir patirtimi. Keliami klausimai ir ieškoma atsakymų, siekiant paaiškinti reiškinį įvairiais aspektais.

Tyrimas grindžiamas fenomenologine filosofija, paremta Colaizzi (1978), Moustakas (1994), Mickūno, Stewart (1994) fenomenologijos samprata, pagal kurią individų patirtis apibūdinama suvokiant fenomeną. Moustakas (1994) siūlo aiškinti fenomeną kaip individų patirtį, didesnę dėmesį skiriant tiriamojo patirties interpretacijoms, ir mažiau remtis tyrėjo turima patirtimi. Pasak autoriaus, taip bus formuojamas naujas, platesnis požiūris į fenomeną ir jo supratimą. Fenomenologinis tyrimas ne tik atskleidžia reiškinio esmę, objekto esmės apraškas sąmonėje, bet ir leidžia pažinti patį pažinimą, jo proceso subjektyvias reikšmes (Juodaitytė, 2003). Fenomenologinis suskiaučio metodas (*epoche*) reikalauja, kad būtų laikomasi atstumo nuo visų anksčiau naudotų teorijų bei prielaidų. Tai reiškia, kad tyrėjas gali remti savo išvagas ne tradicinėmis teorijomis – ar filosofinėmis, ar mokslinėmis, o tiesiogine išvalga į pačius fenomenus, nes fenomenas yra tiesioginis patyrimas, išlaisvintas iš visų teorinių prielaidų ir interpretacijų (Mickūnas, Stewart, 1994). Colaizzi (1978) taiko septynių etapų metodą, padedantį suvokti fenomeną. Šį metodą sudaro daugkartinis tyrimo duomenų skaitymas, padedantis įsijausti į tiriamųjų patirtį ir atrinkti esminius sakinius, susijusius su fenomenu, reikšmių suteikimas išskirtiems sakiniams, jų klasifikavimas, grįžimas prie pagrindinių temų ir idėjų, tiriamo fenomeno apibūdinimas ir patikimumo užtikrinimas grąžinant fenomeno apibūdinimą tiriamiesiems.

Fenomenologiniame tyrime taikomas pokalbio metodas (Kvale, 1996), kuris geriausiai leidžia atskleisti žmonių patirtis ir suvokimą. Šiam tyrimui atlikti pasirinktas interviu metodas, kuris leidžia priartėti prie žmonių suvokimo, fenomeno reikšmių ir realybės konstravimo (Silverman, 2003a, 2003b; Creswell, 2007). Apklausti visų trijų grupių tiriamieji pusiau struktūruotu interviu būdu, t. y. jiems pateikiami atviri klausimai, kurių pagrindas – teorinėje disertacijos dalyje pagrįsta verslumo ugdymo(si) tyrimo metodologija taikant imitacinės verslo įmonės modelį. Pusiau struktūruoto interviu pagrindinis pranašumas tas, kad gaunama išsamių, susistemintų duomenų, o pats interviu lieka neformalus, vyksta pokalbio forma. Klausimų pateikimą kiekvieno konkretaus interviu metu ir jų eiliškumą lėmė pokalbio eiga ir tiriamųjų pareikšta nuomonė. Analizuojant duomenis buvo išskirti prasminiai vienetai, atspindintys tiriamųjų patirtį ir požiūrius, susijusius su tyrimo klausimais.

Klausimų sudarymas ir tyrimo kokybės požymių užtikrinimas. Siekiant tyrimo duomenų patikimumo, interviu vykdavo užduodant iš anksto parengtus klausimus, kurie buvo sudaryti įvertinus penkias imitacinės verslo įmonės veiksmingumą atspindinčias temas:

1. dėstytojo (absolvento) darbo patirtis,
2. verslumo savybės ir gebėjimai, ugdomi IVĮ,
3. IVĮ modelio veiklos įvertinimas,
4. mokymosi patirtis ir gauta nauda,
5. IVĮ edukacinės veiklos tobulinimas.

Parinkus tyrimo temas buvo parengti klausimai IVĮ dėstytojui (11 priedas), administracijos atstovui (13 priedas) ir absolventui (9 priedas). Klausimai apie verslumo savybes ir gebėjimus, ugdumus IVĮ, IVĮ veiklos vertinimą ir IVĮ veiklos tobulinimą yra identiški visoms trimis interviu dalyvavusioms grupėms. Klausimai apie dėstytojo (absolvento) darbo patirtį, mokymosi patirtį ir gautą naudą yra skirtingi ir apibūdina fenomeną iš skirtingų pozicijų, tačiau atskleidžia fenomeno esmę platesniu aspektu.

Kokybiniam tyrimui labai svarbūs tyrimo kokybės požymiai validumas (angl. *validity*) ir patikimumas (angl. *reliability*). Kokybiniuose tyrimuose validumas užtikrinamas duomenų rinkimo ir analizės metodais (Žydžiūnaitė, 2007; Rupšienė, 2007; Creswell, 2007). Skiriamas vidinis ir išorinis tyrimo duomenų validumas.

Duomenų vidinis validumas apibūdinamas tyrėjo atskleistais priežastiniais ryšiais, kurie yra pagrįsti (Bitinas, 2006), o padarytos išvados paremtos konkrečiais duomenimis (Bitinas ir kt., 2008). Vidinis duomenų validumas patvirtinamas išnagrinėjus ir aptarus gautus duomenis su informantais (Bitinas, 2006), naudojant mechanines duomenų įrašymo ir saugojimo priemones (Cohen, Manion, Morrison, 2007), užtikrinant duomenų reprezentatyvumą, taikant trianguliaciją (Silverman, 2003b; Creswell, 2007; Cohen, Manion, Morrison, 2007), kuri, remiantis Bitinu (2006), reiškia duomenų apie tą patį objektą rinkimą iš kelių šaltinių. Trianguliacija socialiniuose moksluose leidžia išsamiai paaiškinti sudėtingą individo elgseną pasitelkiant daugiau nei vieną požiūrį (Cohen, Manion, Morrison, 2007).

Siekiant užtikrinti tyrimo vidinį validumą, buvo taikyta trianguliacija – duomenys rinkti iš įvairių šaltinių: dėstytojų, administracijos atstovų, absolventų; naudoti įvairūs duomenų rinkimo būdai: pasikviečiant informantus pas save, vykstant pas informantus į jų darbo vietas.

Duomenys buvo renkami skirtingomis sąlygomis: ryte, antroje dienos pusėje, mokslo metų pradžioje ir pabaigoje. Tai padėjo įsitikinti, kad duomenų rinkimo laikas neturėjo įtakos gautamų duomenų stabilumui (Seidman, 1998, Rupšienė, 2007). Interviu buvo įrašomi į diktofoną ir saugomi skaitmeninėse laikmenose.

Išorinis duomenų validumas suprantamas kaip tyrėjo rezultatų apibendrinimas ir taikymas analogiškomis tiriamųjų grupėms, atvejams ar situacijoms (Bitinas, 2006; Cohen, Manion, Morrison, 2007). Išorinį duomenų validumą padeda užtikrinti išsamus tyrimo aprašymas, kuriame pateikta visa informacija apie tyrimo objektą, vietą, metodą, tyrėjo vaidmenį ir kt. (Cohen, Manion, Morrison, 2007, Bitinas ir kt., 2008).

Šio tyrimo duomenų išorinio validumo buvo siekiama detaliu tyrimo aprašymu, kuris pateiktas 3.2 dalyje.

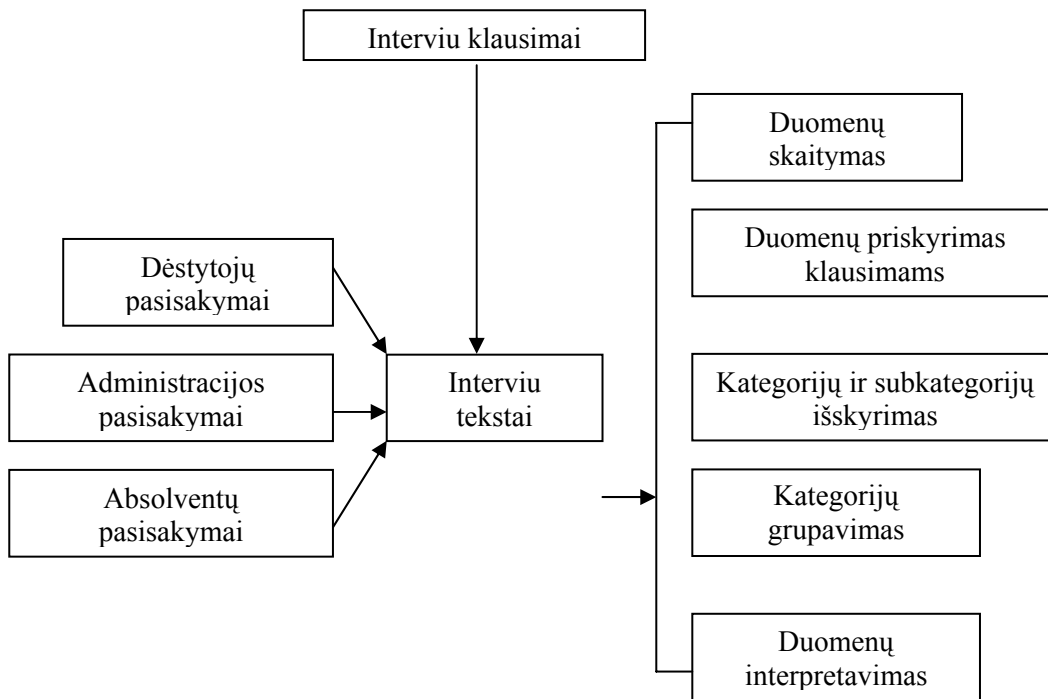
Tyrimo patikimumas glaudžiai susijęs su valdumu, patikimumo esmė – panašiomis sąlygomis atlikus pakartotinį tyrimą turėtų būti gauti analogiški rezultatai (Kvale, 1996; Denzin, Lincoln, 2000; Bitinas, 2006; Creswell, 2007). Tyrimų patikimumo siekiama įvairiais būdais: metodologinės trianguliacijos, kitų informantų įtraukimu į tyrimą, laipsnišku duomenų rinkimo kartojimu (Creswell, 2007, Rupšienė, 2007, Bitinas ir kt. 2008), papildomais klausimais, kurie šiek tiek kitaip suformuluojami (Kvale, 1996; Žydzūnaitė, 2007).

Šio tyrimo patikimumą buvo siekiama užtikrinti trianguliacijos metodu, panaudojant papildomus klausimus ir pateikiant detalų tyrimo aprašymą, nurodant, kaip buvo renkami duomenys, kad tyrimą būtų galima pakartoti. Informantai buvo supažindinti su tyrimo duomenimis pateikiant glaustą tyrimo ataskaitą, o iškilę neaiškumai buvo tikslinami elektroniniu paštu ir telefonu.

Tyrimo eiga. Interviu buvo vykdomi kiekvienoje grupėje atskirai, vykstant pas interviu dalyvius prieš tai susitarus dėl interviu laiko ir trukmės. Keli interviu buvo vykdomi tyrėjo patalpose.

Interviu pradžioje būdavo pasirašoma sutikimo dalyvauti tyrime forma tarp tyrėjo ir dalyvio. Sutikimo formoje tiriamasis nurodydavo slapyvardį, kurį panaudojant bus interpretuojamos jo pasakytos mintys. Interviu vidutiniškai trukdavo 40–80 min. Per vieną dieną būdavo paimama ne daugiau kaip 3 interviu. Visi interviu (dalyviams sutikus) buvo fiksuojami įrašant į diktofoną. Po kiekvieno interviu įrašas būdavo išklašomas ir vėliau atliekama interviu teksto transkripcija. Transkribuoti dalyvių pasisakymai netaisyti ir neredaguoti, išskyrus tuos atvejus, kai buvo pataisytos gramatinės arba didelės stiliaus klaidos, kad būtų teisingai supras-ta pasisakymo autoriaus mintis.

Kokybinis tyrimas vykdytas remiantis fenomenologinio tyrimo duomenų analize (Colaizzi, 1978; Kvale, 1996; Creswell, 2007), kurią sudaro: daugkartinis duomenų skaitymas ir teksto suvokimas, duomenų, susijusių su tiriamu fenomenu, išskyrimas, prasminių kategorijų ir subkategorijų nustatymas, ryšių tarp grupių išskyrimas, skirtumų nustatymas, fenomeno prasmės konstravimas (žr. 2.2.2.1 pav.).



2.2.2.1 pav. Kokybinės analizės schema

Interviu imties pagrindimas ir charakteristikos. Vienas iš svarbiausių tyrimo imties sudarymo reikalavimų – imties reprezentatyvumas (Merkys, 1995; Silverman, 2003a, 2003b; Bitinas, 2006). Imtis reprezentatyvi, jei ji teisingai atspindi tiriamo požymio galimų reikšmių proporcijas populiacijoje. Šiuo atveju interviu dalyvių imtis sudaryta remiantis tyrimo tikslu ir dalyviams numatytais kriterijais (Rupšienė, 2007, Bitinas ir kt., 2008), t. y. taikyta tikslinė arba kriterijumi grindžiama atranka, pagal kurią tam tikros aplinkos, asmenys ar įvykiai atrenkami apgalvotai, norint gauti svarbią informaciją, kuri negali būti prieinama kitokiu būdu (Kvale, 1996). Tikslinės atrankos tipas – maksimalių variantų atranka. Ja siekta užtikrinti, kad išvados atspindėtų kuo platesnį imitacinės verslo įmonės veiksmingumo parametrų diapazoną. Todėl buvo numatyti reikšmingiausi IVĮ veiksmingumo parametrai ir sistemiškai atrinkti asmenys, kurie galėtų apibūdinti šiuos parametrus. Interviu duomenys buvo renkami iš IVĮ dėstytojų, absolventų ir administracijos atstovų.

Buvo atrinkta 20 dėstytojų, dirbančių kolegijose veikiančiose IVĮ, keturi atsakingi administracijos darbuotojai, tiesiogiai susiję su IVĮ veikla, ir kolegijas baigę studentai, kurie dalyvavo IVĮ veikloje ($n=10$). Atrenkant IVĮ dėstytojus buvo laikomasi principo, kad į imtį patektų dėstytojai, turintys ilgametę pedagoginio darbo IVĮ patirtį, ir jauni dėstytojai, turintys ne mažesnę kaip 1 metų patirtį. Atrenkant administracijos atstovus žiūrėta, kad imtį sudarytų kolegijos administracijos atstovai, „SimuLith“ centro darbuotojai, IVĮ patariamąsios tarybos nariai. Visi atrinkti administracijos atstovai gerai susipažinę su IVĮ veikla ir atstovauja įvai-

rioms Lietuvos kolegijoms. Absolventams buvo keliami reikalavimai, kad jie turėtų ne mažesnę kaip 1 metų darbo patirtį verslo įmonėje.

Sudarant imtį atsižvelgta į tai, kad būtų apimta kuo didesnė teritorija, t. y. institucijos skirtinguose Lietuvos miestuose. Pasak Bitino (2006), kokybinio tyrimo imtį paprastai sudaro tie stebėjimo objektai, kurie yra pakankamai informatyvūs tyrimo atžvilgiu. Tokiu atveju kalbama apie tikslinę tyrimo imtį. Tikslinės imties charakteristikos yra šios: tyrėjas atranka respondentus atsižvelgdamas į tyrimo poreikius; imtį sudarantys tiriamieji turi būti atstovai populiacijos, atsakingos už konkrečią tyrimui aktualią veiklą. Pasak Valackienės (2006), tikslinė atranka – tai strategija, pagal kurią tam tikros aplinkos, asmenys ar įvykiai atrenkami apgalvotai, norint gauti svarbią informaciją, kuri negali būti prieinama kitokiu būdu. Tikslinė atranka siekiama užtikrinti, kad tyrimui svarbios temos būtų reprezentuojamos adekvačiai ir tiriamieji atitiktų tyrimo informacijos poreikius (Žydzūnaitė, 2007). Buvo pasirinkta maksimaliai įvairių atvejų tiriamųjų atranka (Rupšienė, 2007), kuri leido geriau atskleisti tiriamųjų santykį su tiriamuoju reiškiniu ir numatyti bendrus bruožus, būdingus visiems tiriamiems atvejams. Todėl šiam tyrimui siekta tikslingai parinkti tiriamuosius, galinčius suteikti pakankamai informacijos apie tiriamą problemą. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal institucijas ir lytį pateiktas 2.2.2.1 lentelėje. Interviu dėstytojų imtį sudarė tik moterys, nes šiuo metu IVĮ nedirba dėstytojai vyrai. Tai atspindi ir bendrą švietimo sistemos situaciją Lietuvoje – mokymo įstaigų darbuotojai daugiausia yra moterys.

2.2.2.1 lentelė

Interviu tiriamųjų imtis

Kolegijos pavadinimas	Informantų skaičius					
	Dėstytojai		Administracijos atstovai		Absolventai	
	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.	Vyr.	Mot.
Alytaus kolegija		1			1	2
Klaipėdos verslo ir technologijų kolegija		4		1		
Kauno kolegija		6		1	1	1
Utenos kolegija		2		1		1
Vakarų Lietuvos verslo kolegija		1				
Vilniaus kolegija		3		1	1	
Panevėžio kolegija		2			1	
Marijampolės kolegija		1				
Vilniaus kooperacijos kolegija					1	1
Iš viso		20		4	5	5

2.3. Tyrimo rezultatų analizės metodai

Analizuojant *kiekybinės apklausos* rezultatus taikyti statistinės analizės metodai: aprašomoji statistika, studento t kriterijus, faktorinė analizė ir kokybinė turinio analizė.

Aprašomoji statistika. Tai duomenų sisteminimo ir grafinio vaizdavimo metodas, kuris leidžia daryti pagrįstas išvadas apie nagrinėjamas savybes (Čekanavičius ir Murauskas, 2003; Leonavičienė, 2006; Vaitkevičius, 2006). Remiantis aprašomosios statistikos metodu apskai-

čiuoti respondentų nuomonių vidurkiai, modos įverčiai, standartiniai nuokrypiai, procentinės išraiškos (Merkys, 1999; Kardelis, 2002; Bitinas, 2006; Bryman, 2003).

Studento t kriterijus. Pagal jį įvertinti dviejų imčių – studentų, kurie dalyvavo IVĮ veikloje mokymų pradžioje, ir tų pačių studentų mokymų pabaigoje – verslumo gebėjimai ir savybės. Remiantis studento t kriterijumi, arba poriniu t kriterijumi, lyginami porinių imčių vidurkiai (Vaitkevičius, 2006; Leonavičienė, 2006). Šis kriterijus grindžiamas tuo, kad dviejų normalių atsitiktinių dydžių skirtumas irgi turi normalųjį skirstinį (Čekanavičius, Murauskas, 2003). Tai leidžia formuluoti statistinę hipotezę, pagal kurią esant priimtam reikšmingumo lygmeniui (šio tyrimo atveju $\alpha = 0,05$) hipotezė H_0 atmetama, kai $t > \alpha$, ir hipotezė H_0 neatmetama, kai $t \leq \alpha$, čia t – studento kriterijaus reikšmė, α – reikšmingumo lygmuo.

Faktorinė analizė. Tai kintamųjų suskirstymas į grupes, atsižvelgiant į tarpusavio koreliacijas, kai kiekvienos grupės kintamuosius vienija koks nors tiesiogiai nestebimas (latentinis) faktorius (Čekanavičius, Murauskas, 2004; Vaitkevičius, 2006). Faktorinė analizė atlikta taikant tam tikrus analizės etapus (Čekanavičius ir Murauskas, 2004).

- Duomenų tinkamumo faktorinei analizei patikrinimas. Patikrinimas atliekamas naudojant Kaizerio–Mejerio–Olkinio (KMO) matą. Šis matas yra empirinių koreliacijos koeficientų didumų ir dalinių koreliacijos koeficientų didumų palyginamasis indeksas. Remiantis Čekanavičiumi ir Murausku (2004),

kai $KMO > 0,9$, faktorinė analizė tinka puikiai;

$0,8 < KMO \leq 0,9$ – tinka gerai;

$0,7 < KMO \leq 0,8$ – tinka patenkinamai;

$0,6 < KMO \leq 0,7$ – tinka pakenčiamai;

$0,5 < KMO \leq 0,6$ – tinka blogai;

$KMO < 0,5$ – faktorinė analizė nepriimtina.

- Faktorių išskyrimas – faktorių skaičiaus nustatymas ir faktorių skaičiavimo metodo parinkimas. Dažniausiai faktoriams nustatyti naudojamas pagrindinių komponenčių analizės metodas. Šis metodas ir buvo panaudotas tyrimui. Šiuo metodu nustatomi faktorių svoriai (koreliacijos su kintamaisiais) ir analizuojama, kurią kintamųjų dispersijos dalį paaiškina kiekvienas faktorius (Vaitkevičius, 2006).
- Faktorių sukimas ir interpretavimas. Faktoriai transformuojami taip, kad juos interpretuoti naudojant pradinis kintamuosius taptų lengviau. Populiariausias iš sukimų – Varimax. Atlikus faktorių sukimą nesikeičia sprendinio savybės, t. y. bendrumai ir bendrosios dispersijos paaiškinimo procentas nesikeičia (Čekanavičius ir Murauskas, 2004). Tyrimui buvo panaudotas Varimax sukimo metodas.

Atliekant šį tyrimą taikyta faktorinė analizė, kuria siekta nustatyti verslumo ugdymo(si) veiksmingumą taikant IVĮ modelį.

Kokybinė turinio analizė taikyta analizuojant studentų atsakymus į atvirus klausimus. Analizė atlikta remiantis Kvale (1998), Silverman (2003a, 2003b), Mayring (2000) ir Žydzūnaitės (2005) nurodytais *turinio analizės* procedūros aspektais: taikant analizės taisykles teksto turinys buvo analizuojamas nuosekliai, žingsnis po žingsnio, dalijant nagrinėjamą tekstą į analitinius vienetus. Tekstas buvo interpretuojamas remiantis iškeltais tyrimo klausimais, į

juos atsakyta per suformuluotas kategorijas ir subkategorijas, kurios buvo atidžiai peržiūrimos analizės metu. Grupuojant atsakymus į kategorijas ir subkategorijas, apskaičiuojami atsakymų dažniai, nustatomas jų eiliškumas.

Tyrimo duomenys apdoroti SPSS 14 (*Statistical Package for Social Science*) ir „Windows Microsoft“ programomis.

Kokybinio tyrimo rezultatai analizuoti atliekant fenomenologinę ir kokybinę turinio analizę. Interviu metu gautiems duomenims apdoroti, analizuoti ir interpretuoti buvo panaudotas *kokybinės turinio analizės metodas*. Kokybinė turinio analizė skiriasi nuo kiekybinės tuo, kad jos pagrindas yra kūrybiškas interpretavimas, siekiant atkoduoti tekste esančias prasmes. Kokybinės turinio analizės rezultatai neinterpretuojami kiekybiškai, naudojant matematinius metodus ar statistinę analizę, nes šios analizės esmė yra interpretacinio metodo taikymas (Mayring, 2000; Žydzūnaitė, 2005). Kokybinei analizei statistinė tikimybė nėra priimtina, nes tam dažniausiai būna per mažas tiriamųjų skaičius.

Fenomenologinė duomenų analizė taikyta siekiant suvokti, apibūdinti ir aprašyti fenomeno esmę remiantis tam tikrais požiūriais (Colaizzi, 1978; Kvale, 1996; Creswell, 2007; Bitinas, 2008). Tiriamieji (dėstytojai, absolventai ir administracijos atstovai) atskleidė verslumo ugdymo(si) fenomeną imitacinėje verslo įmonėje atsakydami į tyrimo klausimus ir reflektuodami savo patirtį. Analizuojama, kaip tiriamieji suvokia verslumo ugdymo(si) fenomeną, kokius mato ugdymo(si) rezultatus, kokias išvelgia tokio pobūdžio ugdymo(si) problemas. Taikant fenomenologinę duomenų analizę atmetamos išankstinės nuostatos, remiamasi kiekvieno tiriamojo asmenine patirtimi, požiūriu, taip išvelgiant tiriamo fenomeno esmę ir pripažįstant, kad ji gali būti subjektyvi (Kvale, 1996; Juodaitytė ir kt., 2006; Silverman, 2003b; Creswell, 2007).

Kokybinė turinio analizė buvo derinama su kokybine duomenų analize, kai buvo analizuojama interviu medžiaga. Tyrimas buvo vykdomas vadovaujantis Mayring (2000) ir Žydzūnaitės (2005) nurodytais *kokybinės turinio analizės* aspektais:

- *Tyrimo medžiagos pritaikymas komunikavimo modeliui*. Turi būti apibrėžta, kokioje komunikavimo dalyje turi būti padarytos išvados, kurios priklausys nuo tiriamojo požiūrių (jo patirties, nuomonės, pojūčių), nuo teksto gavimo būdo, nuo socialinės kultūrinės padėties, nuo teksto turinio. Šiam tyrimui buvo naudojamas pusiau struktūruotas interviu su atvira klausimais. Gautuose tekstuose atsispindi žmonių patirtys, nuostatos, jausmai, konkretizuojamas kontekstas.
- *Analizės taisyklės*. Teksto turinys turi būti analizuojamas nuosekliai, žingsnis po žingsnio, remiantis konkrečios metodologinės procedūros taisyklėmis ir dalijant nagrinėjamą tekstą į analitinius vienetus. Tiriamųjų atsakymai į interviu klausimus buvo grupuojami į atitinkamas grupes ir analizuojami pagal IVĮ veiklos veiksmingumo indikatorius.
- *Kategorijos ir subkategorijos* sudaro turinio analizės esmę. Tekstas interpretuojamas remiantis iškeltais tyrimo klausimais, į juos atsakoma per kategorijas ir subkategorijas, kurios yra nustatomos analizės metu. Analizuojant tyrimo dalyvių atsakymus į interviu klausimus buvo nustatytos atitinkamos kategorijos ir subkategorijos, iliustruojančios verslumo ugdymą(si) imitacinėje verslo įmonėje.

- *Patikimumo ir validumo kriterijai.* Kad būtų išvengta tyrimo duomenų interpretacijos subjektyvumo, buvo siekiama užtikrinti duomenų patikimumą ir validumą.

Apdorojus transkribuotą interviu tekstą, buvo atliktas teksto kodavimas, sunumeruojant visų interviu turinį (Kvale, 1996). Interpretuojant tyrimo duomenis, pateikiamas tiriamojo slapyvardis ir pasisakymo numeris (pvz., Rasa, 3). Vėliau visų tiriamųjų grupių interviu analizuojami atskirai pagal klausimus ir išskiriami duomenys, susiję su tiriamu fenomenu. Nustatomos prasminės kategorijos ir subkategorijos. Toliau ieškoma bendrumo tarp skirtingų dalyvių grupių pasisakymų, nustatomi skirtumai ir dalyvių interviu pasisakymai sujungiami į kategorijas ir subkategorijas. Konstruojama fenomeno prasmė. Interviu metu gauti atsakymai pateikiami prieduose pagal 2.3.1 lentelės pavyzdį.

2.3.1 lentelė

Interviu duomenų pateikimo pavyzdys

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Įmonės veiklos pažinimas	Susipažinimas su darbo procesais ir funkcijomis	„šitoje įmonėje tu gali pabūti tiek vadovu, tiek vadybininku ar dar kažkuo <...> nereikia laukti pakilimų pareigose, kaip būtų tikroje įmonėje“ [Mantas, 26] „labai gerai, kad studentai gali pamatyti, kaip vyksta darbas įmonėje, kokio jis yra pobūdžio, kaip dirba kiekvienas skyrius“ [Tadas, 28]
	Susipažinimas su dokumentais	„išėjęs į realią firmą <...> jis tikrai gebės orientuotis situacijoje ir jau bus susipažinęs su dokumentais ir kaip jie turėtų būti pildomi firmoje“ [Neri, 35; Renata, 19]
Kompetencijų ugdymas	Verslumo gebėjimų ugdymas	„tai yra vienas žingsnis <...> kurti savo įmonę. Tai yra pirmas žingsnis, kaip tai būtų galima padaryti“ [Artūras, 32]
	Bendravimas	„studentai ateityje mokės, galų gale, kaip bendrauti“ [Renata, 19]

3. EMPIRINIO TYRIMO REZULTATAI: KOLEGIJŲ STUDENTŲ VERSLUMO UGDYMO(SI) PROCESO VEIKSMINGUMAS, TAIKANT IMITACINĖS VERSLO ĮMONĖS MODELĮ

3.1. Verslumo ugdymo(si) proceso veiksmingumas, taikant imitacinės verslo įmonės modelį (studentų požiūris)

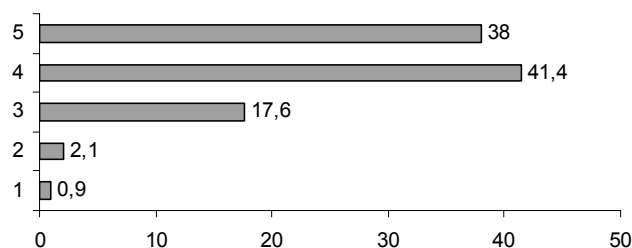
Verslumo ugdymui(si) taikant IVĮ modelį įvertinti panaudotas Kirkpatrick modelis, kuriuo remiantis mokymo programos vertinamos keturiais vertinimo lygiais: 1 lygis – reakcijos, 2 lygis – mokymosi, 3 lygis – elgsenos, 4 lygis – rezultatų (Kirkpatrick, 1998). Apibendrinti tyrimo rezultatai pateikiami pagal Kirkpatrick modelio ugdymo programų įvertinimo struktūrą.

1 lygio – studentų reakcijos į mokymą(si) – IVĮ įvertinimas.

Reakcijos lygis įvertinamas nustačius, ką studentas mano apie mokymąsi, ar jis patenkintas mokymusi, ar jam nebuvo sunku mokytis (Kirkpatrick, 1998). Taikomi klausimai iš anketos „Imitacinės verslo įmonės veiksmingumo tyrimas“. Naudota 5 balų skalė, kurioje 5 reiškia aukščiausią įvertinimą, o 1 – žemiausią įvertinimą. Balai nuo 1 iki 2 laikomi žemais įvertinimais, 3 – vidutiniu įvertinimu, o nuo 4 iki 5 – aukštais įvertinimais.

Pasibaigus mokymams IVĮ, studentai vertino, kaip jiems *patiko dirbti imitacinėje verslo įmonėje* (Sg12 klausimas). Nustatyta, kad didžioji dauguma studentų (79,4 proc.) išreiškė pozityvų požiūrį į darbą IVĮ įvertindami jį aukštais įvertinimais (balai $5 \div 4$). Vidutiniu vertinimu (balas 3) vertino 17,6 proc. studentų, o žemais įvertinimais (balai $2 \div 1$) įvertino tik 3 proc. studentų (4 priedas). Vidutinis vertinimo balas (*Mean*) 4,13 ir dažniausiai pasikartojanti vertinimo reikšmė (modos įvertis) 4 rodo, kad darbas IVĮ vertinamas gerai. Gauti vertinimo rezultatai rodo, kad daugumai studentų patiko dirbti IVĮ (žr. 3.1.1 pav.).

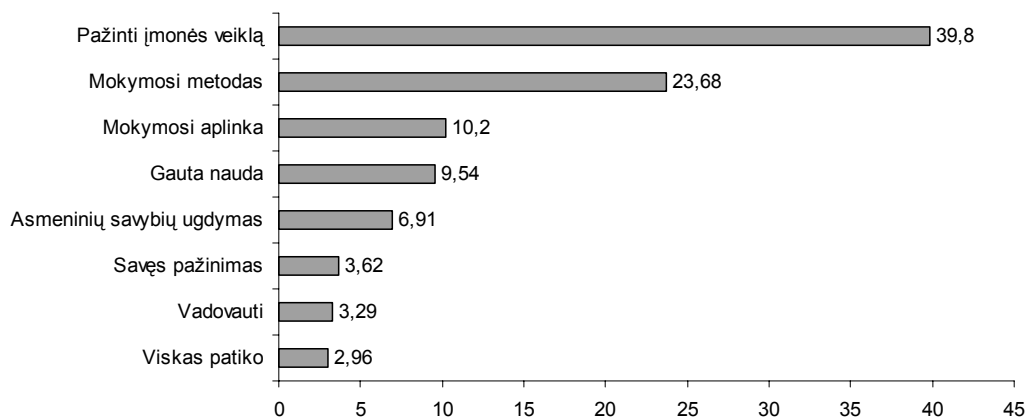
Pasak Kirkpatrick (1998), labai svarbu tiksliai išsiaiškinti, kas patiko ar nepatiko besimokančiajam, nes atsižvelgus į gautas pastabas galima pagerinti ugdymo(si) programą ir paveikti kitų besimokančiųjų ugdymo(si) rezultatus.



3.1.1 pav. Studentų pasitenkinimas verslumą ugdančia veikla (proc.)

Siekiant išsiaiškinti, kas mokantis IVĮ studentams labiausiai patiko ir kas nepatiko, buvo pateikti atviri klausimai (Sg13, Sg14 klausimai), juos analizuojant turinio analizės metodu buvo išskirtos kategorijos ir subkategorijos, apskaičiuoti atsakymų dažniai. Į klausimą, kas labiausiai patiko, atsakė 271 studentas ir buvo gauti 304 atsakymai (4 priedas, 3.1.2 pav.). Iš

labiausiai patikusių požymių studentai paminėjo tai, kad buvo galima *pažinti įmonės veiklą* (39,8 proc.), *patiko mokymosi metodas* (23,68 proc.), *mokymosi aplinka* (10,2 proc.), buvo *gauta nauda* iš mokymosi IVĮ (9,54 proc.), buvo *ugdomos asmeninės savybės* (6,91 proc.), *įgyti vadovavimo gebėjimai* (3,29 proc.), *galima geriau pažinti save* (3,62 proc.). Kai kurie studentai nurodė, kad jiems *patiko viskas*, kas vyko IVĮ (2,96 proc.).



3.1.2 pav. Studentams patinkantys mokymosi proceso požymiai (proc.)

Šiuolaikiniam ugdymui(si), o ypač studentų verslumo ugdymui(si), būtinas supratimas apie verslo įmonę, joje veikiančius skyrius, verslo plėtros kryptis ir įgyvendinimo galimybes. Siekdamas neatsilikti nuo naujomis perspektyvomis kryptimis intensyviai plėtojamo verslo, kolegijos stengiasi lanksčiai reaguoti į aplinkos ir visuomenės poreikius ir skiria nemažą dėmesį verslumo įgūdžių ugdymui(si). Todėl studentai teigiamai vertina jiems sudarytą galimybę pažinti verslo įmonę.

Jiems patiko tai, kad buvo galima *susipažinti su įmonės veikla* (121 teiginys): joje *veikiantčiais skyriais, užpildyti dokumentus, dirbti su kompiuterinėmis programomis, dirbti organizacinius darbus*. Nors kolegijose rengiami verslo vadybos ir administravimo specialistai mokosi daug įvairių dalykų, jiems trūksta konkrečių žinių ir gebėjimų, kurie bus reikalingi tikrame darbe. Studentai džiaugėsi, kad IVĮ jiems „*teko dirbti kiekviename skyriuje*“, „*susipažinti su įmonės dokumentais, juos pildyti*“, „*daryti užsakymus <...> išrašyti sąskaitas*“, „*pildyti prašymus, rengti darbo sutartis, įsakymus*“, „*dirbti su VPMF kompiuterinėmis programomis*“, „*patiko rengimasis ir dalyvavimas mugėje*“.

Kaip dar vieną iš patikusių aspektų studentai paminėjo taikomą *mokymosi metodą* (72 teiginiai). Kolegijose naudojami įvairūs mokymo(si) metodai, tačiau dažniausiai taikomi: paskaitos, seminarai, savarankiškų darbų rengimas, praktikos įmonėse. Šie mokymo(si) metodai daugeliu atvejų yra vienpusiai: suteikia arba teorinių žinių, arba praktinių gebėjimų. Tuo tarpu IVĮ modelis yra įvairiapusis. Jis jungia *komandinį darbą, bendravimą, patirtinį mokymąsi, pasižymi tikroviškumu, yra įdomu mokytis ir dirbti*. Studentai teigiamai įvertino mokymosi metodą, nes čia pasireiškia „*darbas komandoje*“, „*bendravimas tarpusavyje*“, „*bendradarbiavimas su klientais marketingo skyriuje*“, čia „*leidžia klysti, pamatyti klaidų pasekmes*“,

„niekas nebarė dėl klaidų“, „leido ištaisyti“, čia „pasijutau, lyg dirbčiau tikrame darbe“, „buvo nenuobodu ir įdomu“.

Studentai nurodė **mokymosi aplinką** (31 teiginys) kaip dar vieną iš patikusių dalykų. IVĮ mokymosi aplinka – ne tradicinė auditorija, o auditorija, kuri išoriškai primena mažos įmonės biurą. Joje sustatyti šiuolaikiški biuro baldai, yra kopijavimo aparatai, telefonai, fak-sai, darbo vietos su kompiuteriais, tikrose įmonėse naudojama kompiuterinė įranga ir programomis. Studentai glaudžiai bendrauja tarpusavyje: tariausi, kaip atlikti vienus ar kitus darbus, kaip spręsti iškilusias problemas. Tokioje mokymosi aplinkoje kinta ir dėstytojo bendravimas su studentu. Čia dėstytojas yra konsultantas, patarėjas. Tokia netradicinė mokymosi aplinka teigiamai veikia mokymosi procesą, sudaro sąlygas dalykiškai bendrauti ir įgyti praktinių žinių (Belovienė, 2004). Studentai nurodė, kad IVĮ mokymosi aplinkoje jiems patiko *išorinė aplinka, kolektyvas ir mokymo vadovė*. Jie teigė, kad „visų pirma ten kitokia aplinka ir kitoks mokymasis nei paskaitose“, jiems patiko „aplinka, tiek dėl dėmesingumo, tiek dėl nuotaikos“, „kad gali dirbti ir gauti pagalbą iš vadovo, kai neaišku“, teigė, „kad tokioje aplinkoje man patinka mokytis“, „patiko grupė, su kuria dirbau“, „dirbti draugiškoje komandoje“, „vadovės požiūris į mus, jos bendravimas bei išaiškinimas, kaip atlikti darbus“.

Studentai pažymėjo, kad jie gavo **naudų iš mokymosi** (29 teiginiai), kuri pasireiškė įgytomis ir pritaikytomis žiniomis bei įgyta patirtimi. Jie teigė: „sužinojau naujų dalykų, kurie ateityje man pravers“, „realiai galėjau panaudoti įgytas žinias“, „daug sužinojau apie įmonės veiklą“, „žinias paverčiau veiksmais“, „suteikta nauja ir įvairiapusė patirtis“, „supratau, kaip firmose iš tikrųjų dirbama“, „norėčiau dirbti panašioje įmonėje“.

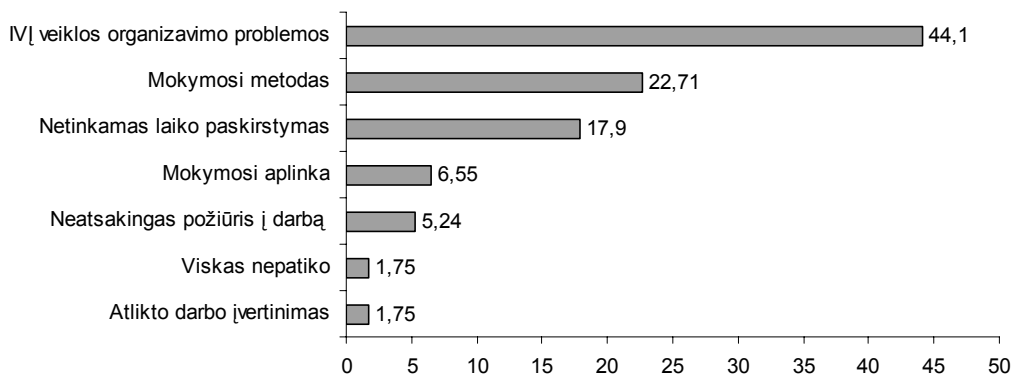
Asmeninių savybių ugdymas (21 teiginys): *problemų sprendimas ir sprendimų priėmimas, savarankiškumas, kūrybingumas, planavimas* taip pat buvo paminėti kaip patikę aspektai. Studentai nurodo, jog patiko tai, kad nuolat vyko „sprendimų priėmimas“, „problemų sprendimas“, „visus sprendimus priiminėjome patys“, „kad galiu jaustis atsakinga ir pasirašyti dokumentus“, „kad galėjau pateikti savo idėjas“, „<...> leido pasireikšti mano kūrybai“, „turėjau pats planuoti ir sekti, kad viskas vyktų, kaip suplanavau“.

IVĮ vyko **savęs pažinimas** (11 teiginių) ir tai teigiamai veikė studentus, nes atsirado „galimybė įvertinti savo kaip vadybininko sugebėjimus“, „supratau, kad man tai patinka ir norėčiau dirbti įmonėje ir užimti vadovo pareigas“, „patiko, kad galima viską pabandyti ant savęs“, „tai, kad galima save pasitikrinti įvairiuose skyriuose“, „kad galima buvo išbandyti savo galimybes“.

Daliai studentų patiko **vadovauti** (10 teiginių). IVĮ modelis sudaro galimybes išbandyti save dirbant įvairius darbus ir einant įvairias pareigas. Kiekvienas studentas turi galimybę pabūti skyriaus vadovu ir ne tik pasitikrinti, ar turi vadovavimo gebėjimų, bet ir juos patobulinti. Todėl jie teigia, kad patiko, nes yra „vadovavimo įgūdžių tobulinimo galimybės“, „būti skyriaus vadovu“, „vadovauti, skirti darbus visiems“.

Į klausimą, kas labiausiai nepatiko, atsakė 220 studentų, jie pateikė 229 atsakymus (4 priedas). Kaip labiausiai nepatikusius dalykus studentai nurodė *IVĮ veiklos organizavimo ypatumus* (44,1 proc.), *mokymosi metodą* (22,71 proc.), *laiko paskirstymą* (17,9 proc.), *mokymosi*

aplinką (6,55 proc.), neatsakingą požiūrį į darbą (5,24 proc.), atlikto darbo įvertinimo neobjektyvumą (1,75 proc.). Keliems studentams viskas nepatiko (1,75 proc.) (žr. 3.1.3 pav.).



3.1.3 pav. Studentams nepatikę verslumo ugdymo(si) požymiai (proc.)

Studentai pastebėjo daug **IVĮ veiklos organizavimo ypatumų** (101 teiginys): *netinkamas darbų paskirstymas, tvarkos trūkumas, veiklos trūkumas, darbo monotoniškumas, darbo skubotumas, darbas su dokumentais, darbas skyriuose, darbas su kompiuterine įranga ir programomis*.

Reikia atkreipti dėmesį, kad ne visi studentai suvokia IVĮ principą, kai kurie mano, kad IVĮ viskas turi vykti kaip eilinėse paskaitose, seminaruose, kai dėstytojas aiškina, o studentas klauso ir neprisiima jokios atsakomybės už tai, kas vyksta aplinkui. Todėl studentai teigia, kad „*nėra darbų paskirstymo*“, „*vadovai nepaskirsto darbo*“, „*reikia labai atidžiai viską atlikti*“, „*ne visi vienodai pasiskirstę darbus*“, „*chaosas, kas ką nori, tas tą daro*“, „*viskas ne į vietas sudėta, netvarka*“, „*neteisingai sutvarkyti dokumentai*“. IVĮ veikla prilygsta tikros verslo įmonės veiklai, todėl taikomas kitoks nei paskaitose mokymo(si) būdas. Imituojant verslo įmonės veiklą kiekvienam darbuotojui paskiriamos atitinkamos pareigos, o dėstytojas yra tik dar vienas verslo įmonės darbuotojas, einantis aukštesnes pareigas. Todėl ne kas kitas, o tik patys darbuotojai turi išspręsti tvarkos problemas ir jausti atsakomybę už savo įmonės veiklą. Dėstytojo vaidmuo IVĮ suprantamas kaip mokymosi skatintojo, verslumo išteklių žinovo. Jis vadovaujasi egzistencializmo filosofija, pagal kurią mokymasis yra asmeninė patirtis, o mokymosi dalyviai suprantami kaip savo srities ekspertai, kurie gali vadovauti savo mokymuisi (Revans, 1998).

Studentai teigia, kad nepatiko tai, jog buvo „*mažai darbo*“, „*nebuvo jokių naujų užsakyimų*“, „*per daug laiškų rašymo anglų kalba*“, „*monotoniškas darbas*“. Kiti teigė, kad „*didelis darbų tempas*“, „*nuolatinis skubėjimas*“, „*įtampa nespėjant atlikti darbo*“. Šios problemos kyla dėl IVĮ veiklos nenuoseklumo, trumpo darbo laiko – tai pastebėjo ir patys studentai.

Kai kuriems studentams nepatiko darbas su dokumentais, darbas skyriuose, o ypač finansų skyriuje: „*dirbti su dokumentais*“, „*rašyti ataskaitas*“, „*daug ir įvairių dokumentų pildymo*“, „*daug laiškų gaunama anglų kalba*“, „*viskas, kas susiję su finansais*“, „*finansų skyrius*“. Darbas skyriuose ir su dokumentais yra nelengvas, tam reikia vadybininkui būtinų žinių

ir gebėjimų. Dirbdami IVĮ studentai gali pamatyti, kuri veikla jiems yra tinkama, ir baigęs studijas pasirinkti tinkamą veiklos sritį.

Nemaža dalis studentų (20 teiginių) teigė, kad nepatiko, nes „*prasta kompiuterinė įranga*“, „*trūksta kompiuterių, o darbą norisi atlikti greitai*“, „*prastas internetas*“, nepatiko „*darbas su buhalterine programa*“. Informacinės technologijos atlieka svarbų vaidmenį IVĮ veikloje ir yra neatskiriama įmonės veiklos dalis. IVĮ taikomos informacinės technologijos plačiai naudojamos ir iš tiesų veikiančiose Lietuvos įmonėse, jos padeda formuoti studentų praktinius darbo įgūdžius. Gebėjimas dirbti kompiuterinėmis programomis įtrauktas kaip tikslas į aukštųjų mokyklų verslo praktinio mokymo firmų kompetencijų aprašymą (2007). Tačiau ne visos IVĮ tinkamai aprūpintos kompiuterine įranga, o tai trikdo jų veiklą. Tai pastebėjo ir studentai.

Mokymosi metodas (52 teiginiai) studentams nepatiko dėl *komandinio darbo, bendravimo, informacijos apie darbą stokos, klaidų gausos, kad buvo neįdomu dirbti*. Jie teigė, kad „*iš pradžių buvo sunku suprasti, ką daryti įmonėje*“, „*kartais pritrūkdavo reikiamų žinių*“, „*atėjęs nežinai, ko griebtis, nepaaiškina*“, „*nebuvo suteikta pakankamai žinių darbo pradžioje*“, „*buvo daug klaidų iš seniau ir labai daug laiko sugaištama joms ištaisyti*“, „*būdavo nuobodžios užduotys*“. Reikia sutikti, kad darbas IVĮ reikalauja didelio savarankiškumo, nes IVĮ veikla paremta veiklos mokymusi, mokymusi iš patirties ir mokymusi bendradarbiaujant – metodais, kurie studentams yra nauji ir galbūt sunkiau suprantami. Veiklos mokymosi principas toks, kad mokymasis suprantamas ne tik kaip žinių ir gebėjimų įgijimas skaitant knygą ar klausantis lektoriaus, bet ir kaip „*darymas kitaip ar kitoks elgesys*“ pritaikant ir panaudojant gebėjimus ar naujas žinias (Revans, 1998). Taikant patirtinius metodus neabejotinai sumažėja dėstytojo svarba ir besimokantysis gali organizuoti mokymąsi bei savikontrolę (Mumford, 1995). Mokymas(is) bendradarbiaujant pagrįstas bendradarbiavimo skatinimu mažose grupėse siekiant, kad kiekvienas aktyviai bendraudamas, bendradarbiaudamas su kitais ir kartu atlikdamas užduotis geriau išmoktų tam tikrus dalykus (Teresevičienė ir Gedvilienė, 2003).

Todėl dalis studentų sunkiau prisitaiko prie naujo mokymo(si) metodo ir tikisi, kad dėstytojas, kaip ir per paskaitas, jiems pasakys, ką ir kaip daryti. To nesulaukę tokie studentai mano, kad trūksta informacijos ir niekas nepaaiškina. Kai kada ir dėstytojas ne visai suvokia problemą ir mano, kad studentas pats turi viską išsiaiškinti. Taip atsiranda klaidų dokumentuose, jų dėl darbo laiko stokos skyriuje nespėjama ištaisyti ir klaidos paliekamos kitiems, kurie ateina dirbti į tą skyrių.

Studentams nepatiko tai, kad buvo **netinkamas laiko paskirstymas** (41 teiginys), jie nurodė *darbo valandų trūkumą* ir *darbo valandų paskirstymą*. Studentai tai įvardijo pasakymais „*trūko laiko*“, „*per mažai skirta laiko viską gerai įsisavinti ir išmokti*“, „*trumpai visas vyko, tik įsivažiuoji ir jau reikia pabaigti*“, „*anksti keltis*“, „*laisvo laiko buvo daug*“, „*ilgos darbo valandos*“, kad „*reikia eiti po pietų*“.

Mokymas(is) IVĮ prilyginamas praktikoms. Praktikų laikas yra reglamentuojamas švietimo dokumentuose – numatyta, kad praktikos turi sudaryti ne mažiau kaip 20 kreditų. Atsižvelgiant į kolegijoje vykdomų praktikų skaičių skiriamas laikas praktikai IVĮ. Paprastai jis sudaro 4 kreditus. Kadangi IVĮ veikla yra labai įvairiapusė, IVĮ integruojama daug teorinių

dalykų, kuriuos studentai galbūt neviseiškai įsisavino per paskaitas, jiems neužtenka laiko suprasti teorinius dalykus, įsisavinti IVĮ vykstančius procesus ir įgyti tvirtus praktinius gebėjimus.

Mokymosi aplinkoje (15 teiginių) studentams nepatiko *kolektyvas, mokymo vadovė, patalpos*. Jie teigė, kad: „*trūkdė neatsakingi kolegos skyriuje*“, „*viską teko dirbti vienai*“, „*kai kurių kolegų netolerantiškumas*“, „*tapus vadovu darbuotojų nepaklusnumas*“. Gebėjimas bendrauti ir bendradarbiauti, išklausti kito nuomonę, suprasti ją grindžiančius argumentus, siekti susitarimo, atsakomybė ne tik už save, bet ir už kitą asmenį – pagrindiniai aspektai, apibūdinantys mokymo(si) bendradarbiaujant modelį (Teresevičienė ir Gedvilienė, 2003). Dirbti kolektyve sudėtinga, todėl tie, kurie linkę dirbti individualiai, patiria nepatogumų dirbdami komandoje. Pavieniuose pasisakymuose atsispindi, kad nepatiko vadovė („*vadovės neorganizuotumas*“, „*nelabai sulaukėme pagalbos iš dėstytojų*“), buvo per mažos patalpos.

Studentai nurodė **neatsakingą požiūrį į darbą** (12 teiginių) kaip vieną iš nepatikusių dalykų. Jie pastebėjo, kad yra „*studentų abejingumas atsakinguose darbuose*“, „*kai kurių darbuotojų tinginiavimas*“, „*daug žmonių nežiūrėjo į šitą darbą rimtai*“, pasireiškė „*darbuotojų apatija*“, „*negali formuoti kolektyvo ir nepriversi jo labiau stengtis*“. Neatsakingą požiūrį į darbą lemia studentų motyvacijos stoka, kuri atsiranda, kai yra didelė darbų gausa, sunkiai suprantamas mokymo turinys (Rajeckas, 2004). Mokymo vadovas į tai turėtų atkreipti dėmesį ir laiku pakoreguoti mokymą(si) IVĮ. Kitaip studentams pasidaro neįdomu, atsiranda nenoras mokytis ir neįgyjamos reikalingos žinios ir praktiniai gebėjimai.

Atlikto darbo įvertinimas (4 teiginiai), nors ir nežymiai, kai kuriems studentams nepatiko. Jie argumentuoja, kad nepatiko: „*atsiskaitymų klausimai, nes ne visi buvo susieti su praktika*“, „*neužteko teorinių žinių rašant atsiskaitymus*“, „*neįvertintas darbas, amžina kritika*“. IVĮ vertinimo sistema yra daugialypė ir sudaryta atsižvelgiant į tarptautinės organizacijos „Europen - Pen“ minimalius reikalavimus ir IVĮ kompetencijų aprašymą. Vertinami studentų profesiniai, socialiniai ir informaciniai gebėjimai, kuriuos pademonstravus suteikiamas „Europen - Pen“ sertifikatas arba išrašomas pažymėjimas, kuriame įvertinami įgyti gebėjimai. Praktiniai gebėjimai glaudžiai susiję su teorinėmis žiniomis, kurios turi įtakos įvertinimo balui.

Vertinant besimokančiųjų reakciją į mokymąsi, labai svarbu išsiaiškinti, **ar sunku buvo mokytis** ir kas buvo sunkiausia. Sužinojus studentų nuomonę, galima tikslinti mokymo programą atkreipiant dėmesį į iškilusius sunkumus, kurių mokymo vadovas galbūt ir nepastebėtų. Tuo tikslu studentams buvo pateiktas uždaras (Sg17) ir atviras (Sg18) klausimai dėl mokymosi IVĮ sunkumo. Vertinimui buvo panaudota 5 balų skalė, kurioje 5 reiškia „visiškai nesunku“, o 1 – „labai sunku“. Balai nuo 1 iki 2 interpretuojami kaip įvertinimai „sunku“, 3 – „vidutiniškai sunku“, o nuo 4 iki 5 – „nesunku“.

Didžioji dauguma studentų (71,8 proc.) nurodė, kad mokytis IVĮ jiems buvo nesunku (balai 5 ÷ 4). Vidutiniškai sunku mokytis buvo (balas 3) 21,8 proc. studentų, o sunku – 6,5 proc. studentų. Vidutinis įvertinimo balas (*Mean*) ir dažniausiai pasikartojanti įvertinimo reikšmė (moda) lygi 4 (4 priedas). Tai reiškia, kad studentams mokytis IVĮ buvo nesunku.

Siekiant išsiaiškinti, kas buvo sunkiausia mokantis IVĮ, pateiktas atviras klausimas. Į jį atsakė 214 studentų, jie pateikė 219 atsakymų (4 priedas). Analizuojant gautus atsakymus nustatyta, kad studentams buvo sunkus darbas IVĮ skyriuose (42,01 proc.), buvo sunku suprasti bendrą įmonės veiklą (21,91 proc.), trūko teorinių žinių ir praktinių įgūdžių (7,76 proc.), buvo sunku adaptuotis IVĮ veikloje (7,76 proc.), derinti darbo laiką (3,65 proc.), taikyti užsienio kalbos žinias (3,21 proc.), dirbti kompiuterinėmis programomis (2,28 proc.), vadovauti (1,83 proc.). Nemaža dalis studentų nurodė, kad jiems nebuvo sunku dirbti IVĮ (9,59 proc.).

Kaip sunkiausią veiklą studentai pažymėjo *darbą IVĮ skyriuose* (92 teiginiai), iš jų sudėtingiausia dirbti finansų skyriuje (76 teiginiai). Jie nurodė, kad „*buvo sunkiausia finansų skyriuje išmokyti tvarkyti visus svarbius dokumentus*“, „*dirbti su specializuotomis programomis, dokumentais, nes per mažai laiko tam*“, „*dirbti su programa „Stekas*“, „*iš sąskaitų apskaičiuoti PVM*“, „*suprasti finansines bylas*“.

Kai kuriems studentams sunku buvo „*pirkimų-pardavimų skyriuje*“, „*pildyti Intrastato deklaracijas*“, „*važtaraščių rašymas*“, „*suprasti pirkimo-pardavimo operacijų seką ir svarbą*“.

Darbai IVĮ skyriuose, o ypač finansų ir komercijos skyriuose, reikia didelio teorinio pasirengimo: išmanyti buhalterinės apskaitos principus, susigaudyti mokesčių sistemos labirintuose, būti susipažinus su ES vykdoma importo ir eksporto politika ir tvarka. Dažnai atėję į mokymus IVĮ studentai dar neturi gilių teorinių žinių, todėl jiems iškyla minėtų sunkumų. Kaip vieną iš sunkumų studentai ir nurodė *teorinių žinių ir praktinių įgūdžių trūkumą* (17 teiginių), kuris pasireiškė tuo, kad „*kartais trūkdavo reikiamų žinių*“, „*teorinių žinių <...>*“, „*žinių buhalterinės apskaitos skyriuje*“, „*buvo visiškai nežinomi kai kurie dalykai*“, išryškėjo „*patirties neturėjimas*“, kai „*per trumpą laiką reikėjo įsisavinti skyrių žinias ir subtilybes*“.

Būtų idealu, jeigu studentai galėtų mokytis IVĮ trečiame kurse, kai būna išklausę daugelį teorinių dalykų. Į tai atsižvelgiant reikėtų patikslinti mokymo planus.

Kaip vienas iš sunkumų buvo paminėta tai, kad *sunku suprasti įmonės veiklą* (48 teiginiai). Šioje kategorijoje išsiskyrė subkategorijos: *atlikti pavestas užduotis* (17 teiginių), *suprasti skyrių veiklą* (13 teiginių), *tvarkyti dokumentus* (9 teiginiai), *taisyti klaidas* (9 teiginiai). Studentai teigia, kad sunku „*suvokti, ką ir kaip taisyklingai daryti*“, „*atlikti naujas nesuprantamas užduotis*“, nes „*per mažai informacijos*“, „*per trumpą laiką įsigilinti į konkretų darbą*“ ir „*viską suspėti padaryti laiku*“. Ne kartą studentai paminėjo, kad mokymams skirtas trumpas laikas, todėl sunku „*perprasti kiekvieno skyriaus darbą*“, „*tinkamai suprasti mus mokomo dalyko*“, „*suprasti, kas tai yra įmonė*“, nes naujos veiklos „*naujos taisyklės, problemos bei jų sprendimo būdai*“, kurie reikalauja „*susigaudyti <...>*“, „*kur kokie dokumentai randasi ir kaip jie pildosi teisingai*“, „*<...> atsiminti, kur kokius dokumentus registruoti ir kur kokius numerius rašyti*“. Ėmusi naujos veiklos neišvengiamai susiduriama su klaidomis, todėl buvo sunku, „*kai reikėjo taisyti kitų klaidas, o patys dar tik pradėjome mokytis*“, „*kai daug klaidų ir mažai laiko joms taisyti, o norisi viską padaryti gerai ir iš naujo*“. Tuomet reikia „*stengtis nedaryti klaidų*“, o radus „*<...> padarytas klaidas finansiniuose skaičiavimuose*“ jas „*ištaisyti <...>*“.

Studentai minėjo, kad jiems sunku **adaptuotis prie IVĮ veiklos** (17 teiginių): „sutarti su kolegomis, prisitaikyti prie jų“, kartais tenka „atlikti darbus už tuos, kurie nesugeba“, „keičiantis pareigoms tinkamai įsijungti į naują veiklą ir iš karto suprasti kito skyriaus darbą“, „įsijausti į naują skyrių ir per trumpą laiką viską įsisąmoninti“. Tačiau „sunkiausia ateiti į firmą dirbti ir pradžioje nieko nežinoti. Reikia laiko perprasti“.

Daugelis studentų studijuodami dirba, todėl jiems būna sunku **derinti darbo laiką** (8 teiginiai): „sunku buvo suderinti savo pareigas su praktikos laiku. Man netiko nei I, nei II pamainos“, „suderinti savo dirbamą darbą su PMF“, „anksti keltis“.

Kai kurie atsakymai atspindi, kad sunku buvo **taikyti užsienio kalbos žinias** (7 teiginiai): „pildyti dokumentus užsienio kalba“, „atsakinėti į laiškus iš užsienio“, „rašyti įvairius laiškus, pranešimus užsieniečiams“, taigi „sunkiausia buvo, kai reikėdavo išsiaiškinti, kas rašoma laiške kita kalba“. IVĮ veikia tarptautiniame „Europen“ tinkle, kuris jungia apie 5000 imitacinių verslo įmonių. Lietuvoje tokių įmonių yra apie 50. Todėl nenuostabu, kad didžioji dauguma imitacinių verslo partnerių yra užsienio IVĮ, su kuriomis bendraujama vokiečių, anglų, prancūzų, kai kada danų, ispanų kalba. Taip lavinami rašomosios užsienio kalbos gebėjimai.

Studentai minėjo, kad buvo sunku **dirbti su kompiuterinėmis programomis** (5 teiginiai), nes „trūko žinių <...>“, su kai kuriomis iš jų „<...> nebuvau susidūręs“, teko „išmokti dirbti su naujomis programomis“. IVĮ taikomos kompiuterinės programos plačiai naudojamos įmonėse. Tačiau susiduriama su problema, nes studentai būna nesusipažinę su jų veikimo principais per teorinius mokymus, todėl mokantis IVĮ tenka ne tik suvokti programos veikimo principus, bet ir išmokti ją dirbti. Kai kuriems studentams tai sukelia papildomų sunkumų.

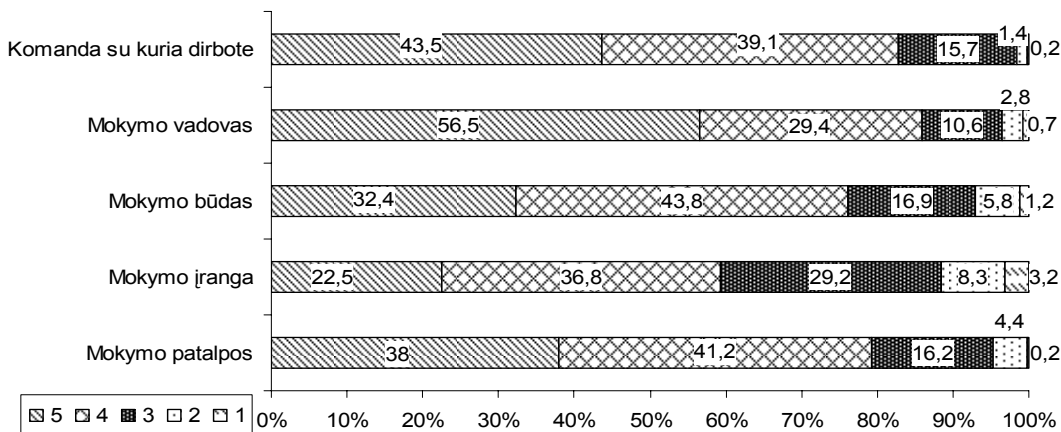
Keli studentai paminėjo, kad jiems buvo sunku **vadovauti** (4 teiginiai): „būti atsakingu už savo grupės veiklą“, „aiškinti kolegoms, kurie supranta tiek pat, kiek ir pats“. IVĮ kiekvienas skyrius išsirenka vadovą ir jis vadovauja skyriaus darbui. Vadovas keičiasi pereinant iš vieno skyriaus į kitą. Taip ugdomi studentų vadovavimo gebėjimai. Tačiau ne kiekvienas gali būti vadovas, tai ir atskleidė studentų atsakymai.

Mokymuisi skirtas laikas yra vienas iš svarbiausių mokymosi eigos ir jo sėkmės veiksnių. Esant per trumpam mokymosi laikui mokymasis gali neįvykti, o esant per ilgam laikui mokymasis gali pabosti ir taip pat neduoti laukiamų rezultatų (Rajeckas, 2004). Tyrimu buvo siekiama sužinoti, ar užteko laiko dirbant IVĮ skyriuose (Sg19 klausimas). Trečdalis studentų (38,7 proc.) mano, kad jiems užteko laiko darbui skyriuose, tačiau 45,6 proc. studentų teigia, kad jiems tik sąlygiškai užteko laiko, o 15,7 proc. teigė, kad jiems neužteko laiko darbui IVĮ skyriuose (4 priedas). Vidurinis įvertinimas (*Mean*) 1,77 ir moda 2 patvirtina, kad didžiajai daugumai besimokančiųjų tik sąlygiškai užteko laiko mokymuisi IVĮ. Tai patvirtino ir studentų pasakymai „per trumpa praktika“, „praktikos laikas galėtų būti ilgesnis 2–3 mėn.“, „nespėjom visko išbandyti skyriuose“.

Mokymosi aplinkos poveikį mokymosi procesui pripažino daugelis autorių (Kirkpatrick, 1998; Schumann ir kt., 2001; Fregetto, 2005). Jie teigė, kad ergonomiška mokymosi aplinka teigiamai veikia mokymosi procesą ir rezultatus. Atsižvelgiant į tai studentų buvo pra-

šoma *įvertinti IVĮ mokymosi aplinką*, t. y. patalpas, įrangą, mokymo būdą, mokymo vadovą ir komandą, su kuria teko dirbti (Sg20 klausimas).

Tyrimu nustatyta, kad (4 priedas, 3.1.4 pav.) didžioji dauguma studentų (79,2 proc.) mokymo patalpas įvertino aukštai (balai 5 ÷ 4), 16,2 proc. – vidutiniškai (balas 3) ir 4,6 proc. – žemais įvertinimais (balai 2 ÷ 1). Vidurinė reikšmė (*Mean*) 4,12 ir modos įvertis 4 patvirtina, kad mokymo patalpos vertinamos aukštai.



3.1.4 pav. IVĮ modelio edukacinės aplinkos įvertinimas

Mokymo įrangą aukštais vertinimais įvertino 59,3 proc. studentų, vidutiniškai įvertino 29,2 proc. studentų, žemu įvertinimu – 11,5 proc. studentų. Vidurinė reikšmė (*Mean*) 3,67 ir modos įvertis 4 patvirtina, kad mokymo įranga vertinama šiek tiek aukščiau negu vidutiniškai.

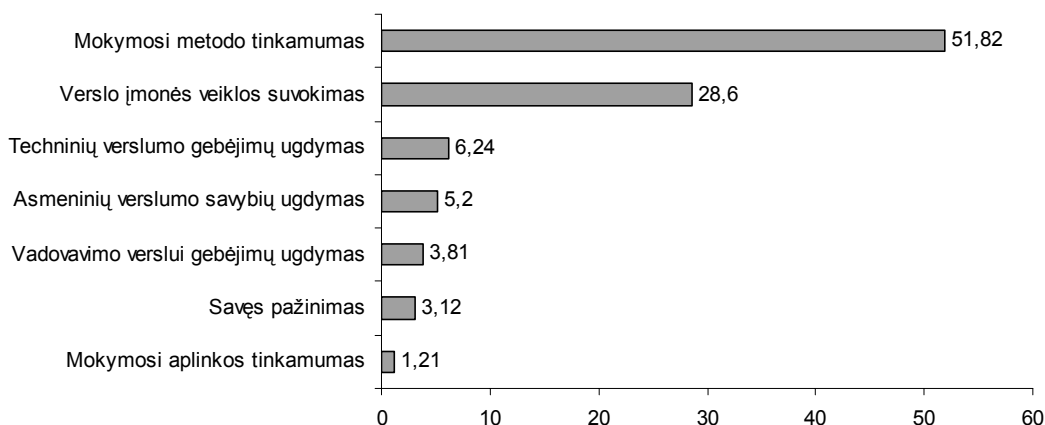
Didžioji dauguma studentų aukštais įvertinimais (balai 5 ÷ 4) vertino imitacinį mokymo būdą (76,2 proc.), mokymo vadovą (85,9 proc.) ir komandą, su kuria teko dirbti (82,6 proc.). Mokymo būdo įvertinimo vidurinė reikšmė (*Mean*) 4, mokymo vadovo vidurinė reikšmė 4,38 bei komandos, su kuria teko dirbti, vidurinė reikšmė 4,24 ir išvardytų kriterijų modos įvertis 4 patvirtina, kad mokymosi aplinkos kriterijai (mokymo būdas, mokymo vadovas ir komanda, su kuria teko dirbti) vertinami aukštai.

Sureitingavus mokymosi aplinkos kriterijus pagal apskaičiuotą vidurinę reikšmę (*Mean*) matyti, kad iš visų mokymosi aplinkos kriterijų studentai aukščiausiai įvertino mokymo vadovą (*Mean* 4,38), žemiausiai – mokymo įrangą (*Mean* 3,67).

Reikia atkreipti dėmesį, kad atsakydami į atvirą klausimą, kas nepatiko (Sg14 klausimas) studentai nurodė, kad yra problemų dėl kompiuterinės įrangos ir programų. Jie teigė, kad „prasta kompiuterinė įranga“, „stringanti kompiuterinė sistema“, „seni kompiuteriai“, „per mažai kompiuterių“, „kompiuterinių programų trūkumai“, „prastas internetas“. Ne visos IVĮ kolegijose aprūpintos šiuolaikine kompiuterine technika. Jos trūkumas ir veiklos trikdžiai stabdo darbą IVĮ skyriuose. Todėl būtina skirti didesnę dėmesį IVĮ aprūpinimui kompiuterine įranga ir programomis, nes IVĮ modelio vienas iš tikslų – suteikti studentams praktinių gebėjimų dirbti su šiuolaikine programine įranga, naudojama Lietuvos įmonėse.

IVĮ modelio pranašumai. Atviri kolegijų studentų pasisakymai apie verslumo ugdymą(si) taikant IVĮ modelį leidžia pastebėti tobulintinus ugdymo(si) modelio aspektus ir pademonstruoti studentams, kad mokymo vadovams rūpi jų mokymosi sėkmė ir rezultatai (Kirkpatrick, 1998). Vadovaujantis šia nuostata kolegijų studentų buvo prašoma nurodyti svarbiausius IVĮ pranašumus ir trūkumus (Sg21, Sg22 klausimai), kuriuos atskleisti labai svarbu siekiant patobulinti verslumo ugdymą(si) taikant IVĮ modelį (4 priedas).

I klausimą apie IVĮ modelio pranašumus buvo gauti 577 atsakymai. Analizuojant studentų atsakymus remtasi kokybiniu duomenų analizės metodu. Taip išskirtos 7 verslumo ugdymo(si) IVĮ pranašumų kategorijos: *mokymosi metodo tinkamumas*, *verslo įmonės veiklos suvokimas*, *techninių verslumo gebėjimų ugdymas*, *asmeninių verslumo savybių ugdymas*, *vadovavimo verslui gebėjimų ugdymas*, *savęs pažinimas*, *mokymosi aplinkos tinkamumas* (žr. 3.1.5 pav.).



3.1.5 pav. IVĮ modelio edukaciniai pranašumai (proc.)

Ryškiausiai išsiskiria kategorija ***mokymosi metodo tinkamumas*** (299 teiginiai), kurį atskleidžia subkategorijos *komandinis darbas*, *įgyta patirtis*, *teorinių žinių pritaikymas praktiškai*, *įgytos žinios*, *įgyti praktiniai įgūdžiai*, *tikroviškumas*, *verslumo ugdymas*, *mokymasis iš klaidų*.

Studentai pastebi, kad imitacinėse verslo įmonėse plačiai taikomas *komandinio darbo metodus*, kuris padeda kiekvienam studentui atlikti tam tikrus vaidmenis. Taip dėmesio centre atsiranda ne individualus, o grupinis darbas ir išryškėja, kad grupės sugebėjimai visada yra didesni nei individų sugebėjimai. Komandinis darbas leidžia plačiau pasireikšti studentų kvalifikacijai ir panaudoti įgūdžius atliekant skirtingus darbus. Komandoje dirbantis darbuotojas vertinamas pagal vaidmenį, kurį jis atlieka grupėje (Garalis, 2004). Studentai nurodo, kad IVĮ modelis „*skatina komandinį darbą*“, „*išmokstama dirbti atskirai ir kaip viena komanda*“, „*darbas grupėje duoda pagrindus darbui būsimuose kolektyvuose*“, „*atskleidžia komandinio darbo privalumus ir trūkumus*“.

Subkategorijai *įgyta patirtis* priskirtinuose teiginiuose studentai nurodo, kad mokymamiesi IVĮ jie įgijo „*naują patirtį*“, „*realią patirtį*“, „*patirtį su programomis*“. Jie mano, kad

tai „galimybė gauti patirties atskiruose skyriuose“, „puiki praktika ateičiai kuriant verslą“, nes IVĮ „<...> sukaupia daug patirties, todėl yra iš ko imti pavyzdį“, „nereikia kitur ieškoti, kur mokytis“.

Subkategorijai *teorinių žinių pritaikymas praktiškai* priskirtini teiginiai atskleidžia, kad IVĮ studentai „sustiprina teorinių žinių pritaikymą praktikoje“, „matomas teorinių ir praktinių žinių trūkumas“, vyko „teorijos pritaikymas, dokumentų pildymo didesnė patirtis“.

Subkategoriją *įgytos žinios* atskleidžia teiginiai, kad įgaunama „<...> žinių, kurias vėliau galėsi panaudoti realiaame darbe“, gaunama „<...> daug informacijos apie verslo įmonių darbą“. Studentai mano, kad „įgyta žinių, kurių per paskaitas neįgijome“, „naudingiau mokomasi“, „per trumpą laikotarpį galima daug išmokti ir sužinoti“.

Subkategorijai *praktinių įgūdžių įgijimas* priskirtinuose teiginiuose studentai pažymi, kad atsirado „aiškus, kaip dirbti“, „išmokstama darbus atlikti praktiškai“, „viskas atliekama praktiškai“, vyko „gabumų įvertinimas“, atsirado „galimybė tobulėti“, „įgyjama praktika, kuri bus reikalinga dirbant“.

Analizuojant subkategorijos *tikroviškumas* teiginius pastebėta, kad studentai palankiai vertina tai, kad galėjo „<...> pasijusti lyg dirbę realioje įmonėje“, pamatė, kaip vyksta „realus darbas <...>“, čia „viską darai kaip realioje įmonėje“, jie teigia, kad tai „tikroviškas realios įmonės veiklos atspindys“, „labai gera praktika ateičiai <...>“.

Kategorijas *verslumo ugdymas ir mokymasis iš klaidų* sudaro vienodas skaičius teiginių, kuriais studentai pripažįsta, kad IVĮ „ugdo verslumą“, „<...> verslumo savybes“, „skatina norą tapti verslininku“ ir „suteikia daugiau verslumo įgūdžių“. Mokantis IVĮ „galima klysti ir taisyti klaidas“, „galima mokytis iš savo klaidų“, darbas joje „skatina analizuoti ir taisyti savo klaidas“, todėl tampa „įdomiau mokytis“.

Studentai išskyrė kategoriją *verslo įmonės veiklos suvokimas* (165 teiginiai) kaip vieną iš svarbiausių IVĮ modelio pranašumų. Šios kategorijos subkategorijos: *verslo įmonės veiklos pažinimas, dokumentų pildymas, susipažinimas su darbo procesu, įvadas į verslo pradžią*. Studentai teigia, kad dirbdami IVĮ jie susipažįsta su verslo įmonės veikla: „parodoma, kokia sistema vyksta darbas tikroje įmonėje“, čia „susiduriame su situacijomis kaip tikrose įmonėse“, taip atsiranda „supratimas apie įmonę, kas tai yra“, „pamatai įmonės struktūrą, plusus ir minusus“, „susipažįstame su visų skyrių specifika“, „<...> su finansų, personalo, pardavimo, pirkimo skyrių veikla“. Studentai teigia, kad „įdomu dirbti su įvairiais popieriais kaip tikroje įmonėje“, „tvarkome dokumentus, kuriuos tvarkytume įmonėje“, „išmoksti pildyti sąskaitas faktūras, važtaraščius“, „susiduriame su situacijomis, kurios gali nutikti realiaame gyvenime, ir jas sprendi“. IVĮ „parodo galimybes, kaip pradėti savo verslą“, „suteikia informaciją apie verslo įmonę“, joje padirbus įgyjamos „<...> žinios įmonės kūrimui, vadovavimui“, ji „padeda suvokti, kas tai yra verslas, jo galimybes ir grėsmes jį kuriant“. Studentai teigia, kad tai „planas kuriant savo verslą“, ir mano, kad „gebėsim kurti savo verslą“.

Kategoriją *techniniai verslumo gebėjimai* (36 teiginiai) sudarančioms subkategorijoms priskirtini teiginiai, kuriais studentai pripažįsta, kad IVĮ ugdomi *komunikaciniai, kompiuteriniai, organizaciniai gebėjimai ir tobulinami užsienio kalbos gebėjimai*. Jie teigia, kad IVĮ vyksta „bendravimas su Lietuvos ir užsienio firmomis“, „bendravimas su kolegomis, vado-

vu“, „bendravimas komandoje“, kuris „paveda geriau pažinti savo kursiojus“. Mokantis IVĮ „galima dirbti su kompiuterizuota apskaita ir lavinti įgūdžius“, „susipažįsti su įranga“, galima pagilinti „kompiuterines žinias“, nes joje yra „visa reikiama įranga“, „realios programos“. Studentai mano, kad IVĮ „ugdo organizacinius gebėjimus“, „organizuotumą“.

Kategoriją **asmeninių verslumo savybių ugdymas** (30 teiginių) sudaro savarankiškumo, pasitikėjimo savimi, iniciatyvumo, atkaklumo, kūrybingumo, atsakomybės, lyderystės ir kruopštumo savybių subkategorijos. Pasak studentų, IVĮ „moko savarankiškai dirbti“, ten vyksta „savarankiškas darbas“, yra „rizikingų sprendimų priėmimo galimybė“, „nebuvo suvaržymų kaip paskaitose, elgėmės kaip įmonėje“. IVĮ „suteikia didesnę pasitikėjimą savimi“, „skatina pasitikėjimą savo jėgomis“, moko „susidoroti su užduotais darbais“, „ugdo iniciatyvumą“, „moko atsakingiau žiūrėti į darbą“, „paveda atskleisti lyderiavimo požymius“ ir „skatina darbus atlikti kruopščiai“.

Vadovavimo verslui gebėjimų (22 teiginiai) ugdymo kategoriją sudaro vadovavimo, problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo, planavimo ir derybinių gebėjimų subkategorijos. Studentų teigimu, IVĮ „kiekvienas turėjo progą tapti vadovu“, o tai „suteikia vadovavimo patirties“, joje „skatina vadovavimą“, „išmokstama paskirstyti darbus ir dirbti su kolektyvu“, „moko priimti sprendimus“, vyksta „problemų sprendimas“, „padidina sugebėjimus įdiegti sprendimus“, „moko pamatyti iškilančias problemas, jas išspręsti“, mokoma „planuoti savo laiką“, „susidaryti planus, kad viską suspėtų laiku“, „vesti derybas“.

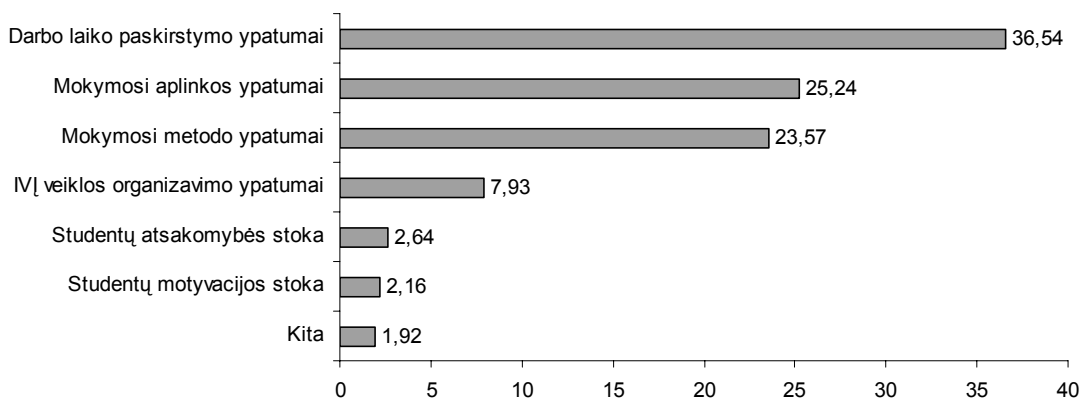
IVĮ vyksta **savęs pažinimas** (18 teiginių). Šio kategorijos subkategorijų nenustatyta. Studentai mano, kad dirbdami IVĮ „gali surasti save viename iš skyrių ir pamatyti, kas arčiau“, „sužinoti, ką tu gali, ką žinai“, „galima pastebėti savo kaip darbuotojo privalumus ir trūkumus“, „sužinoti, kokie yra mano gebėjimai dirbti komandoje“, „įvertini savo žinias, toleranciją ir kantrybę“, vyksta „savęs realizavimas“.

Studentai nurodo, kad mokymosi sėkmę lemia **mokymosi aplinkos tinkamumas** (7 teiginiai), kurį sudaro subkategorijos vadovo pagalba ir darbo atlikimo nurodymai. Studentai teigiamai vertina tai, kad buvo „geras firmos vadovas“, „galimybė konsultuotis“, „kiekvienam darbui yra išsamios rekomendacijos“, „kiekviename skyriuje pateikti metodiniai nurodymai darbo atlikimui“.

IVĮ trūkumai. Studentai įvardijo pastebėtas problemas, kurios priskirtinos kategorijoms darbo laiko paskirstymas (152 teiginiai), mokymosi aplinka (105 teiginiai), mokymosi metodas (98 teiginiai), IVĮ veiklos organizavimas (33 teiginiai). Jie pastebėjo, kad trūksta studentų atsakomybės (11 teiginių) ir motyvacijos (9 teiginiai) dirbant IVĮ. Studentai nurodė ir kitus trūkumus. Nors tai atspindi tik pavieniai atsakymai, galima manyti, kad šios problemos egzistuoja ir platesniame kontekste: nepakankamas verslumo mokymas (5 teiginiai) ir darbo įvertinimo neobjektyvumas (3 teiginiai) (žr. 3.1.6 pav.).

Problemas, susijusias su **darbo laiko paskirstymu** (152 teiginiai), nurodė daugiausia studentų. Šios kategorijos subkategorijos: laiko stoka, netinkamas darbo laikas. Studentai mano, kad darbui IVĮ „skirta per mažai laiko“, „per daug greitai viskas vyksta, per mažai laiko dirbame visuose skyriuose“, todėl „viską greitai reikia prabėgti be įsigilinimų“, „nespėjama susigaudyti ir įsisavinti įgytas žinias“, „tik pradėti suvokti prasmę ir reikia išeiti“.

Yra studentų, manančių, kad darbo laikas paskirstomas netinkamai: „*nesuplanuotas darbo laikas*“, „*nesuderinti laikai*“, „*nesuderintas laikas su paskaitomis*“, pateikiamas pasiūlymas, kad „*reikėtų PMF dirbti pasibaigus semestrai nepertraukiant paskaitų*“. Kiti mano, kad „*per ilga darbo diena*“, „*vėlai baigdavosi praktika*“, „*netinkamas praktikos atlikimo mėnuo, nes po praktikos iš karto sesija*“.



3.1.6 pav. IVI modelio edukaciniai trūkumai (proc.)

Laiko stoka išryškėjo ir atsakant į uždara klausimą apie IVI skirtą laiką. Tik 38,7 proc. studentų nurodė, kad laiko pakako, 45,6 proc. mano, kad tik sąlygiškai pakako laiko, 15,7 proc. teigia, kad laiko darbui nepakako. IVI veikla yra labai plati, apimanti keturis pagrindinius padalinius. Dažnai studentai ateidami dirbti neturi pagrindinių buhalterinės apskaitos, finansų žinių, nemoka dirbti grafinėmis programomis ir kt. Dėstytojui tenka supažindinti juos su šiais dalykais skiriant laiko iš darbo laiko, skirto IVI. Laiko trūkumas sukelia nepatogumų ir studentai teigia, kad jiems neužtenka laiko darbui IVI.

Analizuojant kategoriją *mokymosi aplinkos ypatumai* (105 teiginiai) matyti, kad studentai skiria subkategorijas *materialinės bazės ir šiuolaikinių technologijų stoka*, *mokymosi patalpų ypatumai*, *didelės studentų grupės*, *IVI vadovo darbo ypatumai*. Jie nurodo, kad IVI yra silpna materialinė bazė ir trūksta šiuolaikinių technologijų. Jų teigimu, „*trūksta kompiuterių, kurie sparčiai dirbtų*“, „*neužtenka įrangos*“, „*mažai kompiuterių, todėl ne kiekvienas gali dirbti normaliai*“, „*galėtų būti daugiau kanceliarinių prekių, spausdintuvų, kompiuterių*“, „*prastas interneto ryšys*“. Studentai nurodė, kad IVI yra „*mažos patalpos*“, „*nepatogios patalpos*“, „*visi skyriai yra vienoje patalpoje, todėl kolegos trukdo susikaupti*“.

Praktinio mokymo veiksmingumą ypač lemia studentų grupės dydis. Jei grupėse daugiau nei 15–16 studentų, sudėtinga dirbti tiek studentams, tiek dėstytojui: trūksta darbo vietų naudojant informacines technologijas, todėl sulėtėja darbo procesas, dėstytojas būna nepajėgus pakonsultuoti studentų. Tai pastebėję studentai ir teigia, kad „*grupėse per daug žmonių*“, „*per daug žmonių skyriuose*“, todėl „*sunku dirbti, kai yra didelė grupė*“. Mokymo veiksmingumas priklauso ir nuo dėstytojo gebėjimų. IVI dėstantys dėstytojai turi didelę vadybinio ir pedagoginio darbo patirtį, tačiau tik nedaugelis gali praktiškai mokyti verslo pagrindų specialiai nepasirengę. Studentų teigimu, dirbant IVI buvo „*mažai pagalbos iš praktikos vadovo*“,

„vadovas nespėja su visais praktikos dalyviais dirbti“, „nebuvo kontrolės, t. y. ne visada buvo dėstytoja“. Dirbant IVĮ reikalinga visapusiška dėstytojo (vadovo) kvalifikacija. Profesijos mokytojo profesijos standartas ir rengimo koncepcija (2002) nurodo svarbiausius kvalifikacinius reikalavimus pedagogams, dirbantiems profesinio rengimo sistemos įstaigose (iki aukštojo mokslo), ir pagrindžia parametrus bei apibrėžia pedagogo kompetencijas, pasireiškiančias penkiose veiklos srityse: asmenybės ugdymo, mokymo (studijų) modulio planavimo, mokymo (dėstyto) tobulinimo, profesinio rengimo programų projektavimo, mokyklos bei švietimo sistemos ir dalyko turinio plėtojimo. Minėtas standartas nereglamentuoja kolegijų pedagogų veiklos, o IVĮ dirbantys dėstytojai kvalifikaciją tobulina įvairiais būdais, kurie ne visada duoda teigiamų rezultatų.

Dalis studentų pastebėjo **mokymosi metodo ypatumus** (98 teiginiai), šios kategorijos subkategorijos: *darbų neužbaigtumas ir klaidos, informacijos stoka, bendravimo ir bendradarbiavimo problemos, trūksta tikroviškumo, sudėtinga dirbti, žinių stoka, neskatinama iniciatyva, netobulinamos užsienio kalbos žinios*. Studentai mano, kad darbai nepabaigiami ir yra klaidų: „neužbaigtų darbų gausa“, „turime pabaigti darbus už kitus ir klaidas taisyti“, „sunku susigaudyti dokumentuose, kuriuos pildė kiti ir nebaigė“, „netvarkingai viskas sutvarkyta“. Trūksta informacijos: „nėra paaiškinta, kaip ir ką tvarkyti“, „neaiškiai apibrėžtos darbo užduotys“, „ne iki galo išaiškinami dalykai“. Yra bendravimo ir bendradarbiavimo problemų, kurias atskleidžia studentų pasakymai „mažai bendradarbiavimo su kitomis įmonėmis“, „nėtenka bendrauti gyvai“, „nėra tiesioginio bendravimo su klientais“, „trūksta sutarimo tarpusavyje“. Kai kurie studentai mano, kad IVĮ trūksta tikroviškumo: „praktika iš dalies neatitinka darbo tikroje įmonėje“, „nedirbama su realiais pinigais“, „mažesnė atsakomybė nei tikroje įmonėje“. Kiti teigia, kad yra sudėtinga dirbti: „per sunku įsisavinti visas veiklas“, „ne viskas suprantama“, „sunku iš pradžių susigaudyti“, „sunku įvertinti savo sugebėjimus“, neskatinama iniciatyva, netobulinamos užsienio kalbos žinios. Tačiau studentai pripažįsta, kad jiems trūksta žinių: „žinių stoka iš studijų“, „teorinių žinių trūkumas“, kai kurių dalykų dar nebuvo mokomasi, o jau reikėjo juos taikyti.

Studentų skiriamos kategorijos **IVĮ veiklos organizavimo ypatumai** (33 teiginiai) subkategorijos: *darbo organizavimo problemos, veiklos trūkumas, IVĮ darbo netolygumas, netinkamas darbų paskirstymas*. Studentai nurodo, kad yra „organizavimo darbo trūkumas“, „konkrečių tikslų neišaiškinimas“, „kartais trūksta sistemiškumo“. Pastebėta, kad trūko veiklos: „ne visada yra darbo“, „pasyvūs pirkimai ir pardavimai“, „mažai užsakymų“, „nėra darbo su pinigų pervedimais“. Išryškėjo IVĮ darbo netolygumai: „visos VPMF dirba skirtingu laiku, kas apsunkina darbą“, „nesuderintas laikas su kitomis kolegijomis, todėl nepavyko vykdyti pardavimų“. Studentai išryškino subkategorijos *netinkamas darbų paskirstymas* problemas teigdami: „darbų nepadalinimas“, „ne visi grupės nariai turi tiek pat darbo“, „nėtenka pabūti visose pareigose“, „ne visi studentai pajėgūs atlikti visus skyriaus darbus“.

Buvo pastebėta, kad studentams **trūksta atsakomybės jausmo** (11 teiginių): „nėra didelės atsakomybės už dirbamą darbą“, „ne visi sąžiningai nori dirbti“, „kartais darbas atliekamas nerimtai“, „trumpas praktikos laikas leidžia nesijausti atsakingam už savo darbus“. Studentai nurodė ir **motyvacijos darbui stoką** (9 teiginiai) teigdami, kad „ne visi studentai

motyvuoti“, „į darbą žiūrima nerimtai“, „mažai susikaupimo darbui“, „komandos narių nenoras dirbti“.

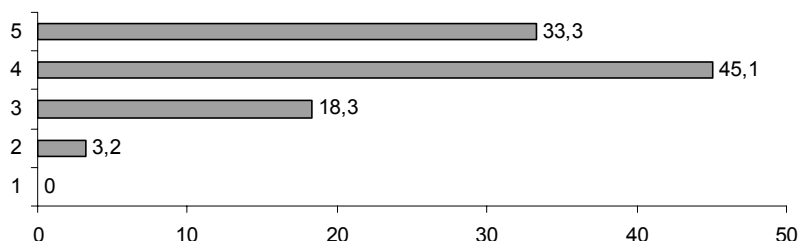
Kategorijos **kita** (8 teiginiai) subkategorijos: *nepakankamas verslumo mokymas, darbo įvertinimo neobjektyvumas*. Šias subkategorijas atspindi teiginiai, kad „neatskleidžia realių grėsmių turint savo verslą“, „nepakankamas verslo kūrimo, rizikų įvertinimo apmokymas“, „nemokoma sudaryti verslo ar marketingo plano“, „darbas vertinamas ne pagal atliktą darbą“, „nesimato rezultato, ką padarai, tai pamato tik kiti“.

Labai svarbią ugdymo(si) modelio vertinimo metodikos dalį sudaro **rekomendacijos**. Manoma, kad jeigu besimokantieji teigiamai reagavo į ugdymo(si) programą, tai jie yra motyvuoti mokytis, o dėl neigiamos reakcijos visuomet sumažėja galimybė, kad bus mokomasi. Teigiama nuomonė apie programą gali turėti įtakos ir kitų besimokančiųjų mokymosi rezultatams (Kirkpatrick, 1998). Studentams buvo pateiktas klausimas, ar jie rekomenduos mokymus kitiems (Sg23 klausimas).

Atlikus duomenų analizę matyti, kad mokymus IVĮ rekomenduos 76,9 proc. studentų. 17,8 proc. abejoja, ar rekomenduos, 5,3 proc. nerekomenduos mokymų kitiems. Rekomenduojančių studentų skaičius yra gana didelis, todėl galima daryti išvadą, kad studentai pozityviai reagavo į ugdymo(si) programą ir jiems patiko dirbti IVĮ. Palyginus atsakymus apie tai, ar patiko dirbti IVĮ ir ar rekomenduos mokymus kitiems, pastebėta, kad studentų, kuriems patiko mokytis ir kurie rekomenduos mokymus, procentai beveik vienodi. Todėl manoma, kad tie, kuriems patiko mokytis IVĮ, rekomenduos šiuos mokymus kitiems.

2 lygio – studentų mokymosi IVĮ – įvertinimas.

Mokymosi lygis įvertinamas nustačius, koku lygiu besimokantieji pakeitė požiūrį, pagilino žinias ar gebėjimus imitacinės verslo įmonės dėka (Kirkpatrick, 1998). Jeigu nebus pasiekti mokymosi tikslai, mažai tikėtina, kad įvyks besimokančiųjų elgsenos pokyčiai. Mokymasis neįvyks, jeigu besimokantysis bus neaktyvus, nemotyvuotas, nenusiteikęs mokytis. Todėl siekiant įvertinti mokymąsi pradžioje buvo vertinamas **studentų aktyvumas dalyvaujant IVĮ veikloje** (Sg16 klausimas, 3.1.7 pav.).



3.1.7 pav. Studentų aktyvumo raiška (proc.)

Vertinimui buvo panaudota 5 balų skalė, kurioje 5 reiškia „labai aktyviai“, 1 – „visiškai neaktyviai“. Dauguma studentų (78,4 proc.) savo dalyvavimą IVĮ veikloje įvertino kaip aktyvų (balai 5 ÷ 4), 18,3 proc. studentų – kaip sąlygiškai aktyvų, o 3,2 proc. sudarė neaktyviai dalyvavusieji (5 priedas). Vidurinis įvertinimas (*Mean*) 4,09 ir modos įvertis 4 leidžia teigti, kad didžioji dauguma studentų aktyviai dalyvavo IVĮ mokymuose.

Pasibaigus mokymams IVĮ, siekta sužinoti, kokius *techninius verslumo gebėjimus, vadovavimo verslui gebėjimus* bei *asmeninius verslumo gebėjimus* ugdo IVĮ, t. y. ar įvyko mokymasis (Sg6, Sg7, Sg8 klausimai). Trijų pagrindinių gebėjimų grupių požymiai apima IVĮ mokymo turinį, kurį atspindi IVĮ veiklos sritys: darbuotojų valdymas, apskaitos valdymas, pirkimų valdymas, pardavimų valdymas, rinkodaros valdymas. Šis turinys numatytas aukštųjų mokyklų verslo praktinio mokymo firmų kompetencijų aprašyme (2007). Kiekviena veiklos sritis apima verslumo gebėjimus iš trijų verslumo gebėjimų grupių: techninių, vadovavimo verslui ir asmeninių verslumo gebėjimų.

Teiginiai suformuluoti taip, kad studentai vertindami gebėjimus, ugdomus IVĮ kiekvienoje veiklos srityje, įvertina tai, ką išmoko IVĮ. Manoma, kad taip suformuluoti teiginiai studentams leido atvirai išreikšti nuomonę apie įvykusį mokymąsi IVĮ padaliniuose, o atliekant analizę – įvertinti, ar buvo pasiekti mokymosi tikslai ir įgytos atitinkamos kompetencijos.

Techniniams, vadovavimo verslui ir asmeniniams verslumo gebėjimams įvertinti buvo panaudota 5 žingsnių Likerto skalė, kurioje 5 reiškia „visiškai sutinku“, 3 – „sunku pasakyti“, 1 – „visiškai nesutinku“. Apskaičiuoti procentiniai dažniai, gautų atsakymų vidurkiai, dažniausiai pasikartojanti reikšmė ir standartinis nuokrypis.

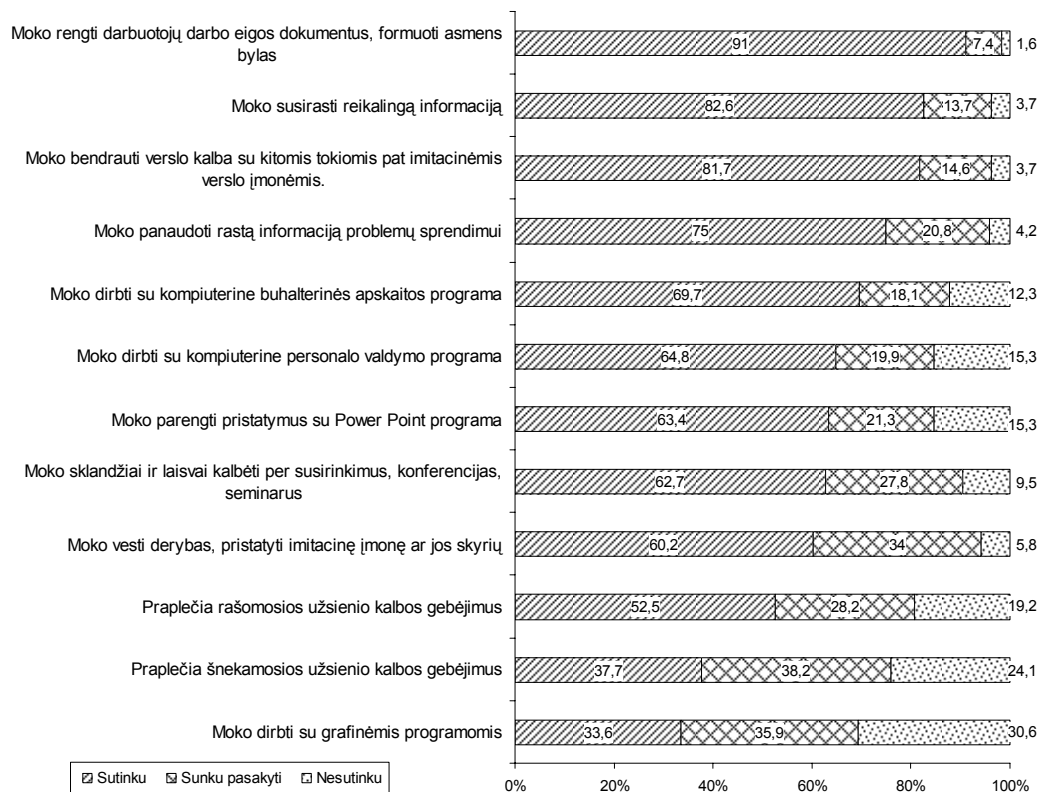
Pirmiausia buvo apskaičiuoti techninių verslumo, vadovavimo verslui ir asmeninių verslumo gebėjimų viduriniai rezultatai. Pastebėta, kad visų skalių vidurkiai (*Mean*) yra aukštesni už skalių teorines vidurines reikšmes. Tai leidžia teigti, kad ugdomus techninius verslumo gebėjimus, vadovavimo verslui bei asmeninius verslumo gebėjimus studentai daugiau linkę vertinti teigiamai nei neigiamai (5 priedas). Toliau bus analizuojama kiekviena gebėjimų grupė atskirai.

Techninių verslumo gebėjimų, ugdomų IVĮ, grupę sudarė 12 teiginių (Sg6 klausimas), apibūdinančių komunikacinius, užsienio kalbos gebėjimus, gebėjimą dirbti kompiuterinėmis programomis ir gebėjimą naudotis informacijos šaltiniais (5 priedas, 3.1.8 pav.).

Didžioji dauguma studentų sutinka arba visiškai sutinka, kad IVĮ ugdomi *komunikaciniai gebėjimai*: bendrauti verslo kalba su kitomis tokiomis pat imitacinėmis verslo įmonėmis (81,7 proc.), sklandžiai ir laisvai kalbėti per susirinkimus, konferencijas, seminarus (62,7 proc.), vesti derybas, pristatyti imitacinę įmonę ar jos skyrių (60,2 proc.). Tačiau yra nemaža dalis studentų, kurie abejoja dėl šių gebėjimų ugdymo: 27,8 proc. studentų abejoja, ar IVĮ moko sklandžiai ir laisvai kalbėti per susirinkimus, konferencijas, seminarus, o 34 proc. studentų abejoja dėl mokymo vesti derybas, pristatyti imitacinę įmonę ar jos skyrių. Siekiant sumažinti abejojiančiųjų skaičių būtina skirti papildomą dėmesį šių gebėjimų ugdymui IVĮ.

Vertinant *užsienio kalbos gebėjimus* pasireiškė nuomonių įvairovė. 39,6 proc. studentų sutinka, kad IVĮ ugdo rašomosios užsienio kalbos gebėjimus, tačiau 28,2 proc. studentų tuo abejoja, o 16,2 proc. nesutinka, kad IVĮ šiuos gebėjimus tobulina. Studentų nuomonių nesutapimą rodo ir didelis standartinis nuokrypis – $SD = 1,006$. Nuomonės nesutampa ir dėl šnekamosios užsienio kalbos gebėjimų ugdymo. Didžioji dauguma studentų (38,2 proc.) abejoja, ar IVĮ pagerina šnekamosios užsienio kalbos gebėjimus, o 18,8 proc. nesutinka, kad šie gebėjimai IVĮ ugdomi. Didelis standartinis nuokrypis ($SD = 1,022$) patvirtina nuomonių nesutapimą, o vidurinis balas (*Mean*) 3,18 rodo, kad įvertinimas yra tik šiek tiek aukštesnis nei viduti-

nis. Vienas iš IVĮ veiklos principų – bendradarbiavimas su užsienio IVĮ. Tačiau ne visos IVĮ veikia tarptautiniu lygmeniu. Naujai susikūrusios IVĮ dažnai ne iš karto įsitraukia į tarptautinį bendradarbiavimą su kitomis IVĮ tinklo narėmis, nes dar neturi darbo patirties. Tokios IVĮ bendrauja tik Lietuvos IVĮ tinkle, todėl studentai neturi galimybės susipažinti su tarptautiniais dokumentais ir bendrauti verslo kalba su užsienio partneriais.



3.1.8 pav. IVĮ ugdomi studentų techniniai verslumo gebėjimai

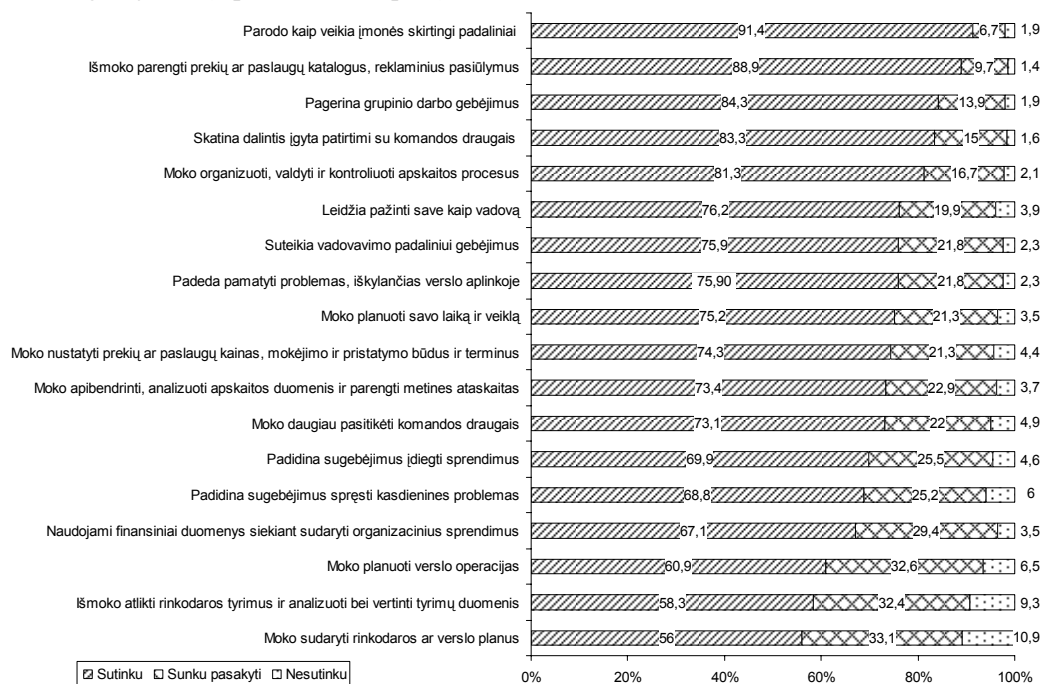
IVĮ sudėtinga ugdyti šnekamosios užsienio kalbos gebėjimus, nes IVĮ turi nedaug tiesioginių kontaktų su užsienio IVĮ. Šnekamosios užsienio kalbos gebėjimai ugdomi tik per tarptautines mugės ar bendraujant telefonu, bet dėl lėšų stokos tai vyksta gana retai. Kai kurios IVĮ yra sudariusios bendradarbiavimo sutartis, pagal kurias vyksta studentų mainai. Tačiau tokios bendravimo formos taip pat retos. Tai turėjo įtakos studentų atsakymams dėl gebėjimų ugdymo. Todėl galima daryti prielaidą, kad studentai dalyvaudami IVĮ veikloje ne visada turi galimybių patobulinti rašomosios ir šnekamosios užsienio kalbos gebėjimus.

Analizuojant *gebėjimą dirbti įvairiomis kompiuterinėmis programomis* pastebėta, kad dauguma studentų visiškai sutinka arba sutinka, kad IVĮ moko rengti darbuotojų darbo eigos dokumentus, formuoti asmens bylas (91,0), dirbti kompiuterine buhalterinės apskaitos programa (69,7 proc.), kompiuterine personalo valdymo programa (64,8 proc.) ir rengti pristatymus „Power Point“ programa (63,4 proc.). Studentų nuomonės išsiskyrė dėl to, ar IVĮ moko dirbti grafinėmis programomis. 33,6 proc. studentų visiškai sutinka arba sutinka, kad IVĮ tai

mokoma, 35,9 proc. abejoja, 30,6 proc. visiškai nesutinka arba nesutinka, kad toks mokymas vyksta. Reikia atkreipti dėmesį, kad nors IVĮ kelia tikslą suteikti studentams gebėjimus dirbti grafinėmis programomis, dažnai dėl laiko stokos studentai neturi galimybės išmokti dirbti grafinėmis programomis. Būtina atsižvelgti į studentų nuomonę ir skirti papildomo laiko bei lėšų tobulinant darbą su grafinėmis programomis.

Gebėjimas naudotis informacijos šaltiniais studentų vertinamas aukštais įvertinimais (balai $5 \div 4$). Didžioji dauguma studentų visiškai sutinka arba sutinka, kad IVĮ mokoma susirasti reikalingą informaciją (82,6 proc.) ir panaudoti rastą informaciją problemoms spręsti (75,0 proc.). Galima daryti prielaidą, kad studentai dirbdami IVĮ mokomi naudotis informaciniais šaltiniais.

Vadovavimo verslui gebėjimų, ugdomų IVĮ (Sg7 klausimas), grupę sudarė 18 teiginių, kurie apėmė tokius gebėjimus kaip problemų sprendimas ir sprendimų priėmimas, finansinis įžvalgumas, komandinio darbo gebėjimai, vadovavimo gebėjimai, planavimo gebėjimai, rinkodaros gebėjimai (5 priedas, 3.1.9 pav.).



3.1.9 pav. IVĮ ugdomi studentų vadovavimo verslui gebėjimai

Tiriant *problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo gebėjimų* grupę nustatyta, kad studentai visiškai sutinka ir sutinka, kad IVĮ padeda pamatyti problemas, kylančias verslo aplinkoje (75,9 proc.),

padidina sugebėjimus diegti sprendimus (69,9 proc.) ir sugebėjimus spręsti kasdienes problemas (68,8 proc.). Teiginių vidutiniai balai yra gana aukšti ir lygūs atitinkamai: 3,94; 3,80; 3,77. Galima teigti, kad IVĮ studentai įgyja problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo gebėjimų.

Finansinis įžvalgumas IVĮ pasireiškia tuo, kad mokoma organizuoti, valdyti ir kontroliuoti apskaitos procesus (81,3 proc.), apibendrinti, analizuoti apskaitos duomenis ir parengti metines ataskaitas (73,4 proc.), naudojami finansiniai duomenys siekiant priimti organizacinius sprendimus (67,1). Su tuo sutinka ir visiškai sutinka didžioji dauguma studentų. Nesutinkančių ir visiškai nesutinkančių studentų procentai yra labai nežymūs. Taigi galima sakyti, kad apskaitos valdymui IVĮ skiriamas ypač didelis dėmesys. Finansinis įžvalgumas turi įtakos kiekvienos įmonės (taip pat ir IVĮ) bendriems veiklos rezultatams. Nors studentai nurodė, kad jiems sunkiausia buvo dirbti finansų skyriuje, galima teigti, kad IVĮ ugdomi finansinio įžvalgumo gebėjimai.

Darbas IVĮ paremtas *komandinio darbo gebėjimais*. Tai patvirtina didžioji dauguma studentų – nurodyta, kad IVĮ pagerinami grupinio darbo gebėjimai (84,3 proc.), skatinama dalytis įgyta patirtimi su komandos draugais (83,3 proc.), mokoma daugiau pasitikėti komandos draugais (73,1 proc.). IVĮ – tai komanda, kurios struktūrą sudaro skyriai, kuriuose yra vadovas ir kiti skyriaus darbuotojai. Anot Teresevičienės ir Gedvilienės (2003), besimokantieji turi žinoti, kad jie susiję vienas su kitu taip, kad tik bendro darbo rezultatas gali būti vertingas. Komandos nariai supranta, kad tik kartu jie galės atlikti užduotį.

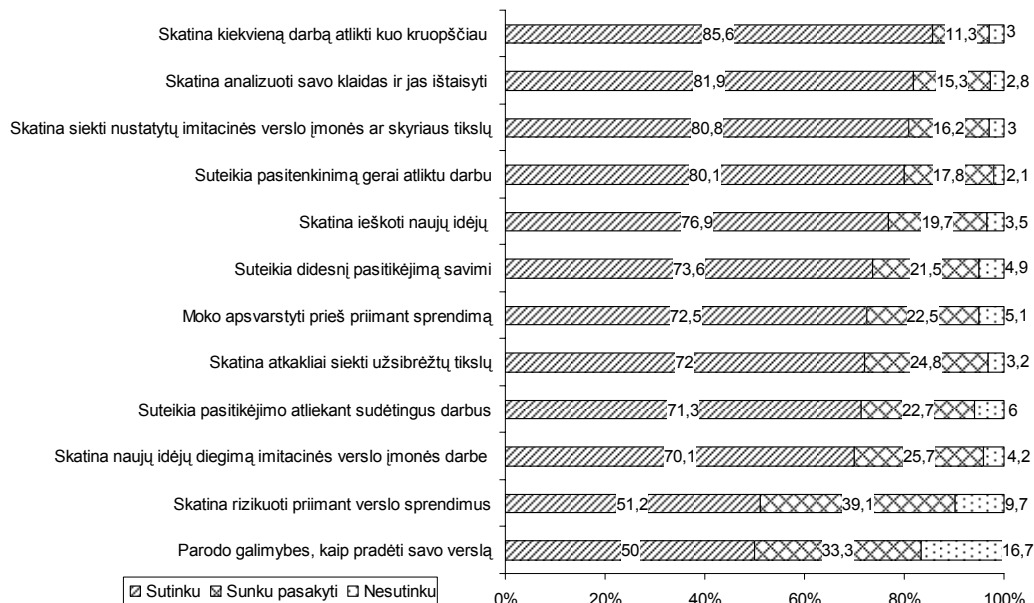
Tiriant *vadovavimo gebėjimų* ugdymą nustatyta, kad studentai aukštai (balai $4 \div 5$) vertino tai, jog IVĮ parodo, kaip veikia įmonės skirtingi padaliniai (91,4 proc.), kad IVĮ leidžia pažinti save kaip vadovą (76,2 proc.), suteikia vadovavimo padaliniui gebėjimų (75,9 proc.). Vidurinis įvertinimo balas (*Mean*) yra atitinkamai: 4,43; 4,06; 4,04, moda lygi 4 (dažniausiai pasikartojanti reikšmė), o tai reiškia, kad vadovavimo gebėjimai vertinami aukštai. IVĮ vadovaujasi veiklos principu, kuris leidžia atsiskleisti studentų vadovavimo gebėjimams, išryškinti komandoje dirbančių darbuotojų santykius siekiant nustatyti IVĮ tikslų. Studentai vadovaudami IVĮ padaliniui mokosi vadovo darbo organizavimo ypatumų pasirinkdami valdymo stilių ir elgseną. Tyrimo rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad IVĮ ugdomi studentų vadovavimo gebėjimai.

Vertindami *planavimo gebėjimus* studentai sutinka, kad IVĮ mokoma planuoti savo laiką ir veiklą (45,6 proc.), planuoti verslo operacijas (44,9 proc.), sudaryti rinkodaros ar verslo planus (42,1 proc.), tačiau yra nemažai abejojančiųjų, kuriems sunku pasakyti, ar IVĮ mokoma sudaryti rinkodaros ar verslo planus (33,1 proc.), planuoti verslo operacijas (32,6 proc.). Nors šie duomenys nėra statistiškai reikšmingi, jie parodo skirtingų požiūrių pasiskirstymą. Mokėjimas planuoti darbo laiką lemia vadovo darbo sėkmę. Laiko atlikti darbams turi kiekvienas, tačiau ne visi moka tinkamai juo naudotis (Sakalas, 2003). IVĮ studentai planuoja savo veiklą, tačiau ne visiems sekasi tai daryti. Ne visada užtenka laiko atlikti didesnius darbus: sudaryti rinkodaros ar verslo planus. Manoma, kad į tai reikia atkreipti ypatingą dėmesį, kad abejojančiųjų skaičius neprisidėtų prie nesutinkančiųjų. Todėl reikia didesnius darbus integruoti į teorinius dalykus taip, kad būtų jaučiamas glaudesnis ryšys tarp teorijos ir praktikos. Tai padėtų plėtoti IVĮ veiklą aukštesniu lygiu.

Vertindami *rinkodaros gebėjimus* studentai pirmenybę teikia gebėjimams parengti prekių ar paslaugų katalogus, reklaminius pasiūlymus (88,9 proc.), nustatyti prekių ar paslaugų kainas, mokėjimo ir pristatymo būdus ir terminus (74,3 proc.), atlikti rinkodaros tyrimus ir

analizuoti bei vertinti tyrimų duomenis (58,3 proc.). Išvardyti gebėjimai buvo įvertinti „sutinku“ bei „visiškai sutinku“. Daliai studentų sunku pasakyti, ar IVĮ mokoma atlikti rinkodaros tyrimus ir analizuoti bei vertinti tyrimų duomenis (32,4 proc.). Rinkodaros tyrimai padeda nustatyti vartotojų požiūrius, poreikius, pirkimo galimybes, o gaunama informacija padeda pamatyti veiklos rinkoje strategijas ir problemas, patobulinti rinkodaros programas, valdyti veiklą (Dikčius, 2005). Todėl labai svarbu, kad studentai gebėtų atlikti rinkodaros tyrimus ir analizuoti bei vertinti tyrimų duomenis. Į tai būtina atkreipti dėmesį skiriant papildomų resursų mokymo programai tobulinti, kad būtų ugdomi programoje numatyti gebėjimai.

Asmeninių verslumo gebėjimų grupę sudaro 12 teiginių, kurie atspindi asmens savybes, turinčias įtakos verslumo raiškai ir galinčias atsiskleisti IVĮ darbe: atkaklumą, pasitikėjimą savimi, rizikavimą, poreikį siekti, inovatyvumą (kūrybingumą) (5 priedas, 3.1.10 pav.).



3.1.10 pav. IVĮ ugdomi studentų asmeniniai verslumo gebėjimai

Daugelis studentų mano, kad IVĮ yra galimybės atsiskleisti asmeninei savybei *atakaklumui*. Taip teigia 85,6 proc. studentų, kurie sutinka ir visiškai sutinka, kad IVĮ skatina kiekvieną darbą atlikti kuo kruopščiau, ir 72,0 proc. – kad skatina atkakliai siekti užsibrėžtų tikslų. Tai patvirtina ir aukštos vidurinių balų (*Mean*) reikšmės, kurios atitinkamai lygios 4,17 ir 3,92, bei dažniausiai pasikartojanti reikšmė moda, lygi 4.

Pasitikėjimas savimi – savybė, kurios siekiama tiek ugdant verslumą, tiek atliekant bet kurį kitą darbą. Didžiosios daugumos studentų manymu, pasitikėjimas savimi atsiskleidžia, jie sutinka arba visiškai sutinka, kad IVĮ suteikia didesnę pasitikėjimą savimi (73,6 proc.) ir pasitikėjimą atliekant sudėtingus darbus (71,3 proc.). Tai leidžia daryti prielaidą, kad IVĮ studentai ugdomi pasitikėjimą savimi.

Vertindami, kaip IVĮ ugdo *rizikavimo* gebėjimą, studentai sutinka, kad IVĮ skatina rizikuoti priimant verslo sprendimus (39,6 proc.), tačiau tokiai pat daliai studentų sunku pasakyti

(39,1 proc.), ar tai vyksta IVĮ. Palyginti didelis procentas studentų (9,7 proc.) nesutinka ir visiškai nesutinka, kad IVĮ skatina rizikuoti priimant verslo sprendimus. Vidurinės reikšmės balas (*Mean*) 3,52 yra vidutinis, tai leidžia teigti, kad IVĮ studentai ne visada skatinami rizikuoti priimant verslo sprendimus.

Studentai sutinka, kad IVĮ moko apsvarstyti prieš priimant sprendimą (50,5 proc.). Tuo abejoja 22,5 proc., o nesutinka arba visiškai nesutinka 5,1 proc. studentų.

Poreikis siekti studentų vertinamas aukštais balais ($4 \div 5$). Taip vertindami jie sutinka, kad IVĮ suteikia pasitenkinimą gerai atliktu darbu (80,1 proc.), skatina analizuoti savo klaidas ir jas ištaisyti (81,9 proc.), siekti nustatytų IVĮ ar skyriaus tikslų (80,8 proc.) Su tuo nesutinkančių arba visiškai nesutinkančių studentų procentas yra labai nedidelis, abejojančiųjų taip pat nežymus. Vidurinės reikšmės yra aukštos ir atitinkamai lygios 4,12, 4,05, 3,98. Iš to matyti, kad IVĮ studentai ugdo poreikį siekti.

IVĮ – vieta, kur gali plačiai pasireikšti studentų *inovatyvumas (kūrybingumas)*. Šios asmeninės savybės reiškiasi ieškant naujų idėjų (76,9 proc.), diegiant naujas idėjas IVĮ darbe (70,1 proc.). Tai patvirtina sutinkančiųjų ir visiškai sutinkančiųjų studentų skaičius.

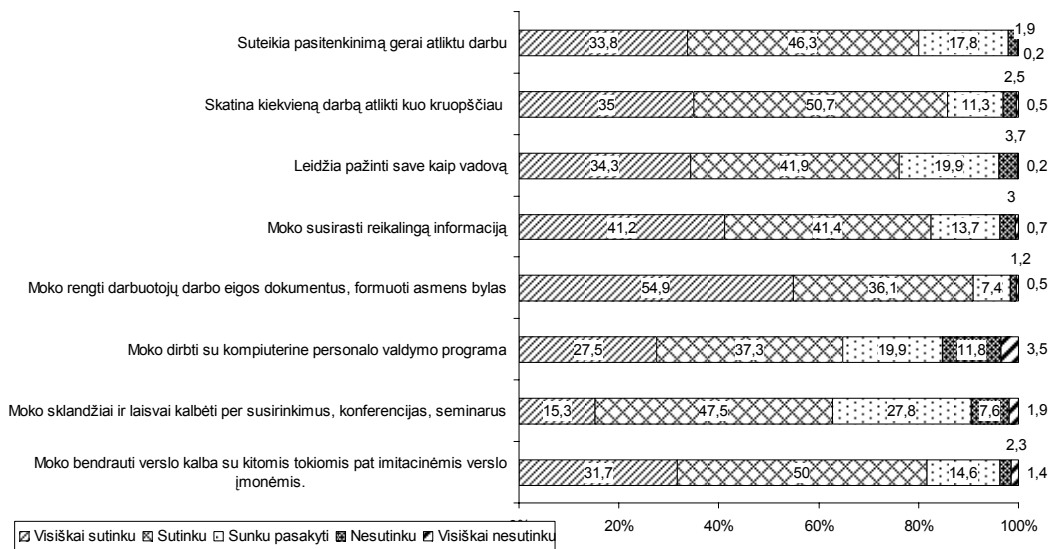
Nuomonės nesutampa dėl galimybės, kaip pradėti savo verslą, parodymo (tai rodo didelis standartinis nuokrypis ($SD = 1,039$)). Dauguma studentų smarkiai abejoja, ar IVĮ parodo galimybes, kaip pradėti savo verslą (33,3 proc.), ir nesutinka bei visiškai nesutinka (16,7 proc.), kad IVĮ tai vyksta. Svarbu atkreipti dėmesį, jog tik 50 proc. studentų įsitikinę (balai $4 \div 5$), kad tokios galimybės parodomos.

IVĮ studentai dirba kaip jau veikiančios įmonės darbuotojai. Dėl laiko praktiniam mokymui stokos jie neturi galimybės patys įkurti įmonę ir parengti tam būtinus dokumentus.

Tiriant ***verslumo gebėjimų ugdymą imitacinėje verslo įmonėje pagal veiklos sritis*** siekta išsiaiškinti, kaip techniniai, vadovavimo verslui ir asmeniniai verslumo gebėjimai ugdomi pagrindinėse penkiose IVĮ veiklos srityse: darbuotojų valdymo, apskaitos valdymo, pirkimų valdymo, pardavimų valdymo ir rinkodaros valdymo. Šiuo tikslu visi teiginiai apie gebėjimų grupes buvo suskirstyti pagal veiklos sritis ir analizuoti procentiniai dažniai, gautų atsakymų vidurkiai, dažniausiai pasikartojančios reikšmės ir standartinis nuokrypis (5 priedas).

Didžioji dauguma studentų visiškai sutinka arba sutinka, kad įgijo gebėjimų *darbuotojų valdymo* srityje (žr. 3.1.11 pav.): išmoko rengti darbuotojų darbo eigos dokumentus, formuoti asmens bylas (91 proc.), buvo skatinami kiekvieną darbą atlikti kuo kruopščiau (85,7 proc.), mokėsi susirasti reikalingą informaciją (82,6 proc.), bendrauti verslo kalba su kitomis tokiomis pat imitacinėmis verslo įmonėmis (81,7 proc.), atsirado pasitenkinimas gerai atliktu darbu (80,1 proc.), galėjo pažinti save kaip vadovą (76,2 proc.). Tačiau pasireiškė nuomonių nesutapimas dėl mokymo dirbti kompiuterine personalo valdymo programa (64,8 proc.) ir sklandžiai bei laisvai kalbėti per susirinkimus, konferencijas, seminarus (62,8 proc.) (tai rodo dideli standartiniai nuokrypiai ($SD = 1,092$ ir $SD = 0,891$)). Nors šie gebėjimai vertinami aukštai (balai $4 \div 5$), yra nemaža dalis vidutinių vertinimų (balas 3). Iš atliktos analizės galima daryti prielaidą, kad darbuotojų valdymo srityje ugdomi studentų techniniai, vadovavimo verslui gebėjimai bei asmeninės verslumo savybės ir pasiekiami mokymo tikslai bei profesinės

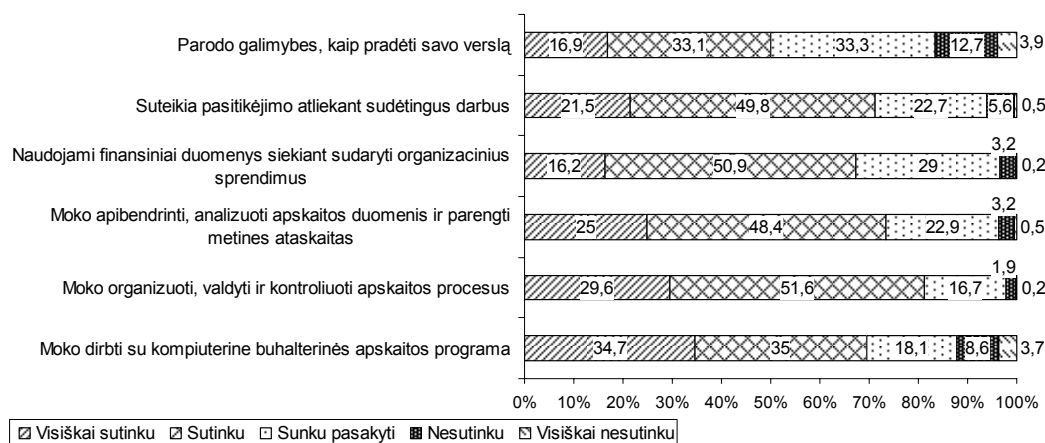
kompetencijos, numatytos aukštųjų mokyklų verslo praktinio mokymo firmų kompetencijų aprašyme (2007).



3.1.11 pav. Studentų verslumo gebėjimų ugdymas darbuotojų valdymo srityje

Apskaitos valdymo sritis yra gana sudėtinga verslo vadybos ar administravimo krypties studentams. Studentams teikiamos buhalterinės apskaitos, finansų ir mokesčių dalykų teorinės žinios, bet daugeliui jos yra sunkiau suvokiamos ir neturima gebėjimų jas taikyti praktiškai. Tai patvirtino studentų atsakymai (Sg18 klausimas), kad sunkiausia buvo „finansų skyriuje, kadangi sunku su finansinėmis žiniomis“. Tyrimais nustatyta, kad jau mokyklos suole mokiniai ugdomi *techninio lygmens, matematinių operacijų* ir *bendruosius pažintinius* statistinius ir tikimybių teorijos elementų gebėjimus ir tokio ugdymo sėkmę nulemia mokymo turinio sistemingumas, nuoseklus žinių sistemos gilinimas ir tinkamos pedagogų kompetencijos (Kazlauskienė, 2005). Susilpnėjęs nors vienam iš šių elementų jaučiamas žinių trūkumas ateityje.

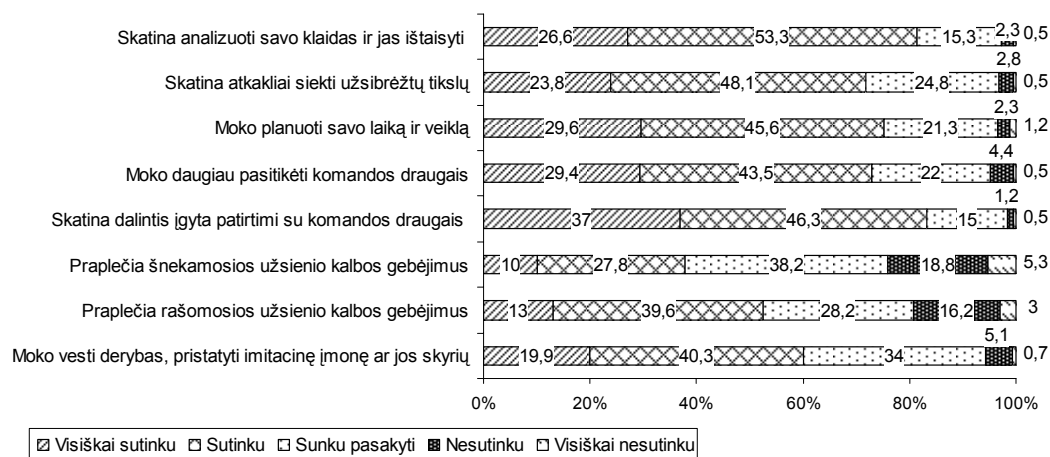
Analizuojant studentų įgytus apskaitos valdymo srities gebėjimus pastebėta, kad dauguma studentų visiškai sutinka ir sutinka, kad galėjo naudoti finansinius duomenis darydami organizacinius sprendimus (87,1 proc.), mokėsi organizuoti, valdyti ir kontroliuoti apskaitos procesus (81,2 proc.), analizuoti apskaitos duomenis ir parengti metines ataskaitas (73,4 proc.), o tai suteikė pasitikėjimo atliekant sudėtingus darbus (71,3 proc.). Nuomonių nesutapimas pasireiškė dėl mokymo dirbti kompiuterine buhalterinės apskaitos programa (SD = 1,092) ir to, kad parodomos galimybės, kaip pradėti savo verslą (SD = 1,039). Nemaža dalis studentų nesutinka ir visiškai nesutinka, kad IVĮ moko dirbti kompiuterine buhalterinės apskaitos programa (12,3 proc.), kad joje parodomos galimybės, kaip pradėti savo verslą (16,6 proc.). Tai leidžia daryti išvadą, kad ne visi studentų verslumo gebėjimai, pasireiškiantys IVĮ apskaitos valdymo srityje, ugdomi pakankamai veiksmingai. Reikia atkreipti dėmesį į mokymą dirbti kompiuterine buhalterinės apskaitos programa ir sudaryti galimybes sužinoti, kaip pradėti savo verslą ir jį plėtoti (žr. 3.1.12 pav.).



3.1.12 pav. Studentų verslumo gebėjimų ugdymas apskaitos valdymo srityje

Pirkimų valdymas ir *pardavimų valdymas* kai kuriose IVĮ sujungti į vieną sritį. Tai lemia IVĮ užimtumas: neseniai įkurtos IVĮ neturi pakankamai skirtingų sričių veiklos, nes dar neužmegzti glaudūs bendradarbiavimo ryšiai su kitomis IVĮ, nepasirinkti tinkami tiekėjai, ieškoma pirkėjų. Įtakos turi ir IVĮ darbo laikas: kai kurios IVĮ dirba tik kelis mėnesius per mokslo metus, kitos dirba su didelėmis pertraukomis. Taip prarandami užmegzti kontaktai, nutraukiami bendradarbiavimo ryšiai.

Dauguma studentų visiškai sutinka ir sutinka, kad *pirkimų valdymo srityje* (žr. 3.1.13 pav.) pasireiškia komandinis darbas, skatinama dalytis įgyta patirtimi su komandos draugais (83,3 proc.), mokoma daugiau pasitikėti komandos draugais (72,9 proc.), skatinama analizuoti savo klaidas ir jas ištaisyti (81,9 proc.), mokoma planuoti savo laiką ir veiklą (75,2 proc.) ir atkakliai siekti užsibrėžtų tikslų (71,9 proc.).

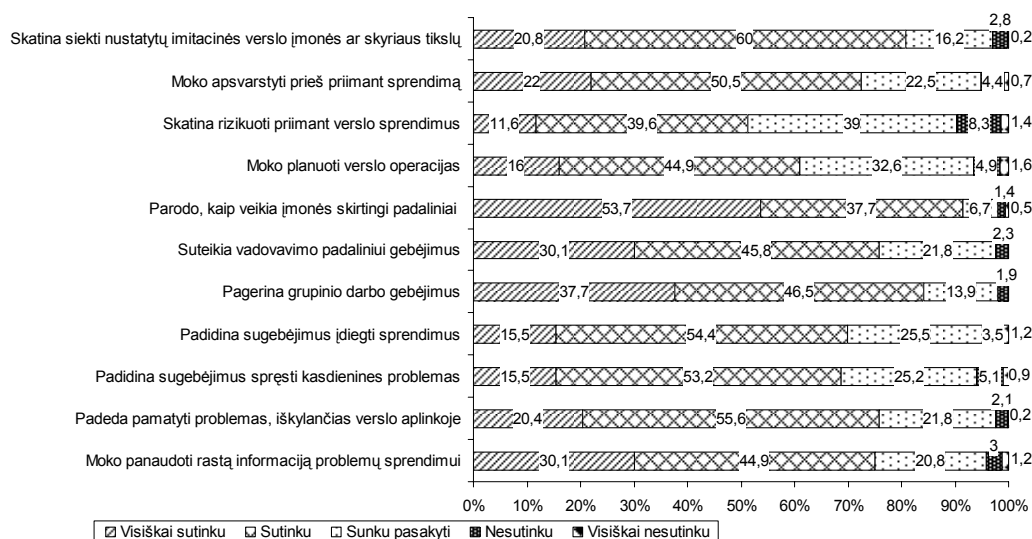


3.1.13 pav. Studentų verslumo gebėjimų ugdymas pirkimų valdymo srityje

Atkreiptinas dėmesys, kad nemaža dalis studentų abejoja, ar IVĮ išmokė vesti derybas, pristatyti IVĮ ar jos skyrių (34,0 proc.), ar ugdomi rašomosios užsienio kalbos gebėjimai

(28,2 proc.) ir šnekamosios užsienio kalbos gebėjimai (38,2 proc.). Šnekamosios užsienio kalbos gebėjimų (34,1 proc.) ir rašomosios užsienio kalbos gebėjimų (19,2 proc.) ugdymas daugelio studentų vertinamas net žemais įvertinimais (balai 1 ÷ 2). Šių gebėjimų viduriniai balai atitinkamai 3,18; 3,43 reiškia vidutinišką gebėjimų įvertinimą.

Pardavimų valdymo srityje didžioji dauguma techninių, vadovavimo verslui ir asmeninių verslumo gebėjimų vertinami aukštais įvertinimais, tai rodo, kad studentai sužinojo, kaip veikia įmonės skirtingi padaliniai (91,4 proc.), pagerino grupinio darbo gebėjimus (84,2 proc.), buvo skatinami diegti naujas idėjas IVĮ darbe (80,8 proc.), pamatyti problemas, išskylančias verslo aplinkoje (76 proc.), įgijo vadovavimo padaliniui gebėjimų (75,9 proc.), išmoko panaudoti rastą informaciją problemoms spręsti (75 proc.), apsvarstyti prieš priimančią sprendimą (72,5 proc.), patobulinti gebėjimai spręsti kasdienes problemas (68,9 proc.). Tačiau yra nemaža dalis studentų, kurie abejoja, ar IVĮ ugdomi gebėjimai rizikuoti priimančią verslo sprendimus (39,1 proc.), planuoti verslo operacijas (32,6 proc.). Gali būti dvi prielaidos: šių gebėjimų ugdymui skiriamas nepakankamas dėmesys arba studentai buvo nepakankamai aktyvūs dalyvaudami IVĮ veikloje. Todėl daroma prielaida, kad gebėjimai rizikuoti priimančią verslo sprendimus ir planuoti verslo operacijas IVĮ ugdomi nepakankamai veiksmingai (žr. 3.1.14 pav.).

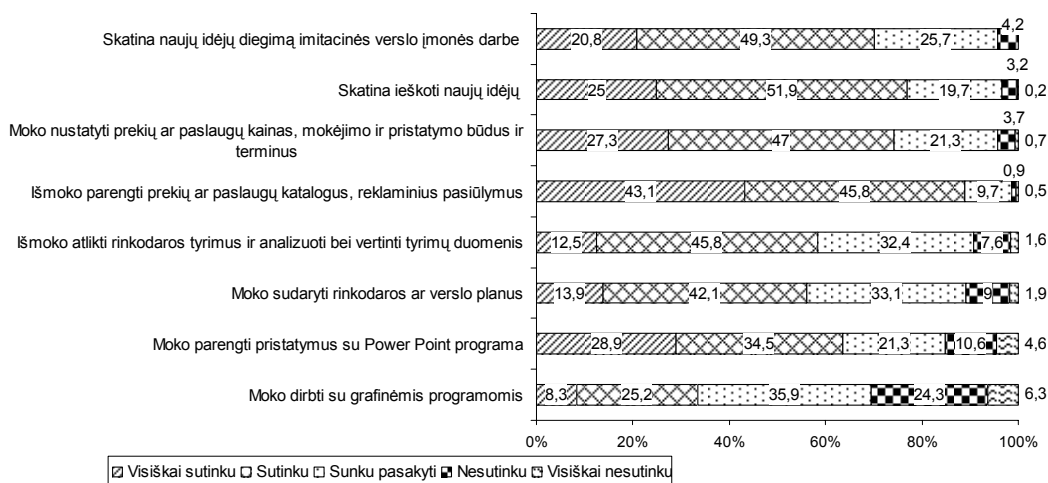


3.1.14 pav. Studentų verslumo gebėjimų ugdymas pardavimų valdymo srityje

Rinkodaros valdymo srityje (žr. 3.1.15 pav.) yra didelės galimybės ugdyti studentų verslumą. Ši IVĮ valdymo sritis greičiausiai išsivysta studentų ir daugelyje IVĮ yra pakankamai gerai išplėtotą. Analizuojant verslumo gebėjimų raišką rinkodaros valdymo srityje paaiškėjo, kad didžioji dauguma studentų visiškai sutinka ir sutinka, kad išmoko parengti prekių ar paslaugų katalogus, reklaminius pasiūlymus (91,9 proc.), nustatyti prekių ar paslaugų kainas, mokėjimo ir pristatymo būdus ir terminus (74,3), buvo skatinami ieškoti naujų idėjų (76,9 proc.), diegti naujas idėjas IVĮ darbe (70,1 proc.).

Iškilo nuomonių skirtumas dėl mokymo dirbti grafinėmis programomis (tai rodo ir didelis standartinis nuokrypis ($SD = 1,039$)). Didžiajai daugumai studentų (35,9 proc.) sunku pasakyti, ar IVĮ mokoma dirbti grafinėmis programomis. Tai rodo ir vidurinis balas (*Mean*), kuris yra 3,05.

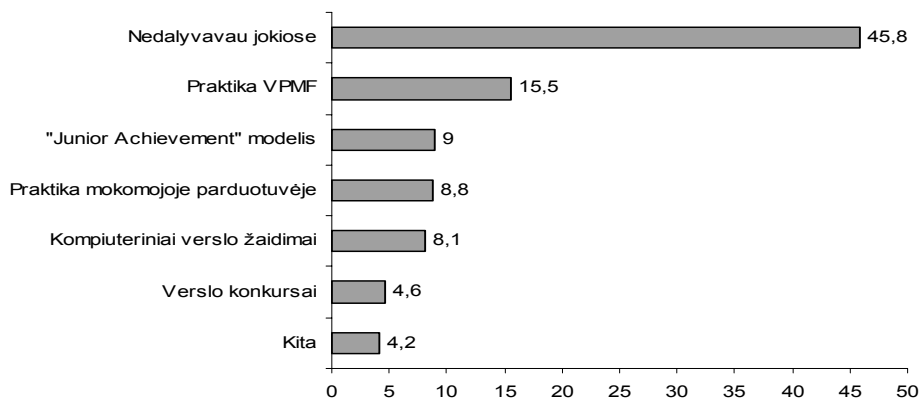
Dauguma studentų mano, kad IVĮ mokoma parengti pristatymus „Power Point“ programa (63,4 proc.), bet nemaža dalis abejoja (21,3 proc.) dėl šio gebėjimo ugdymo. Nuomonės šiuo klausimu yra priešingos ($SD = 1,128$). Taip pat nemažai studentų abejoja, ar mokoma sudaryti rinkodaros ar verslo planus (33,1 proc.) bei atlikti rinkodaros tyrimus ir analizuoti bei vertinti tyrimų duomenis (32,4 proc.).



3.1.15 pav. Studentų verslumo gebėjimų ugdymas rinkodaros valdymo srityje

Daroma prielaida, kad IVĮ ugdomi verslumo gebėjimai rinkodaros valdymo srityje, bet nevienodai veiksmingai: ypač atkreiptinas dėmesys į gebėjimą dirbti grafinėmis programomis.

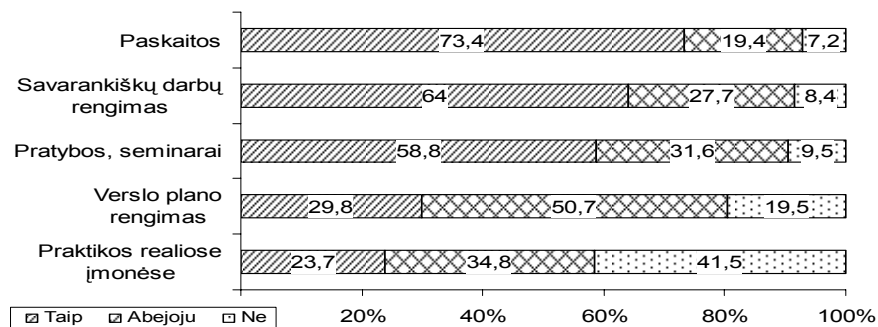
Mokymų pradžioje buvo siekiama nustatyti, *kokiose imitacinėse verslumo mokymo priemonėse dalyvavo* studentai (Sp1 klausimas, 3.1.16 pav.).



3.1.16 pav. Studentų dalyvavimas verslumo ugdymo imitacinėse programose (proc.)

Analizuojant kolegijų, kuriose veikia imitacinės verslo įmonės, studentų atsakymus nustatyta, kad 50,2 proc. visų apklaustų studentų yra dalyvavę imitacinėse verslumo mokymo priemonėse: verslo konkursuose (4,6 proc.), kompiuteriniuose žaidimuose (8,1 proc.), „Junior Achievement“ modelyje (9 proc.), atliko praktiką verslo praktinėje mokymo firmoje (15,5 proc.), praktiką mokomojoje parduotuvėje (8,8 proc.), dalyvavo kitoje veikloje (4,2 proc.). Tyrimo rezultatai rodo, kad daugiausia studentų dalyvavo verslo praktinės mokymo firmos veikloje, „Junior Achievement“ modelyje ir atliko praktiką mokomojoje parduotuvėje (žr. 3.1.16 pav.). Tokių rezultatų pasiskirstymą lėmė tai, kad studentai dar mokydamiesi vidurinėje mokykloje turi ekonominio raštingumo pamokas, per jas susipažįsta ne tik su verslo plano rengimo principais, bet ir mokosi verslumo pagrindų dalyvaudami verslo praktinio mokymo firmose bei „Junior Achievement“ programoje. Dalis moksleivių yra baigę studijas profesinėse mokyklose, kuriose taip pat veikia verslo praktinės mokymo firmos ir mokomosios parduotuvės. Tačiau didelė dauguma studentų nedalyvavo jokiose imitacinėse verslumo mokymo priemonėse (45,8 proc.).

Verslumo mokymasis vyksta ir kitomis formomis, todėl labai svarbu palyginti verslumo mokymo formas ir sužinoti besimokančiųjų nuomonę. Studentai lygino IVĮ su kitomis verslumo mokymo formomis (Sg10 klausimas): *paskaitomis, pratybomis ir seminarais, savarankiškų darbų rengimu, praktikomis tikrose įmonėse bei verslo plano rengimu* (5 priedas, 3.1.17 pav.). Iš gautų duomenų matyti, jog didžioji dauguma studentų nurodo, kad IVĮ mokantis verslumo yra efektyvesnė nei paskaitos (73,4 proc.), pratybos, seminarai (58,8 proc.) ir savarankiškų darbų rengimas (64 proc.). Tačiau nemaža dalis studentų mano, kad IVĮ nėra efektyvesnė už praktikas tikrose įmonėse (41,5 proc.). Gana daug studentų abejoja, ar IVĮ efektyvesnė nei verslo plano rengimas (50,7 proc.).



3.1.17 pav. IVĮ modelio ir kitų verslumo ugdymo formų reikšmingumas studentams

3 lygio – studentų elgsenos – įvertinimas.

Vertinant elgseną nustatoma, kaip pasikeitė besimokančiųjų elgsena dėl dalyvavimo mokymosi veikloje (Kirkpatrick, 1998). Siekiant nustatyti, kiek pasikeitė studentų turimų žinių ir gebėjimų lygis pasimokius IVĮ, buvo panaudotas vienos alternatyvos tyrimo metodas (Bitinas, 2006) ir atliktas kokybinis tyrimas. Kokybinis tyrimas leido išsamiau nustatyti, kaip pasikeitė studentų elgsena pasibaigus mokymams. Kokybinio tyrimo analizės rezultatai pateikti 3.2 dalyje.

Siekiant palyginti dvi priklausomas imtis – studentų verslumo gebėjimus mokymų pradžioje ir pabaigoje – taikytas porinis t kriterijus (angl. *paired samples t-test*), kuris lygina porinių imčių vidurkius (Pukėnas, 2005; Vaitkevičius, 2006; Leonavičienė, 2006).

Keliama hipotezė, kad verslumo ugdymas(is) taikant IVĮ modelį įvyko: studentų techniniai gebėjimai, vadovavimo verslui žinios bei gebėjimai ir verslumo savybės pagerėjo.

Pasirinkus statistinio kriterijaus reikšmingumo lygmenį $\alpha = 0,05$, tikrinama hipotezė:

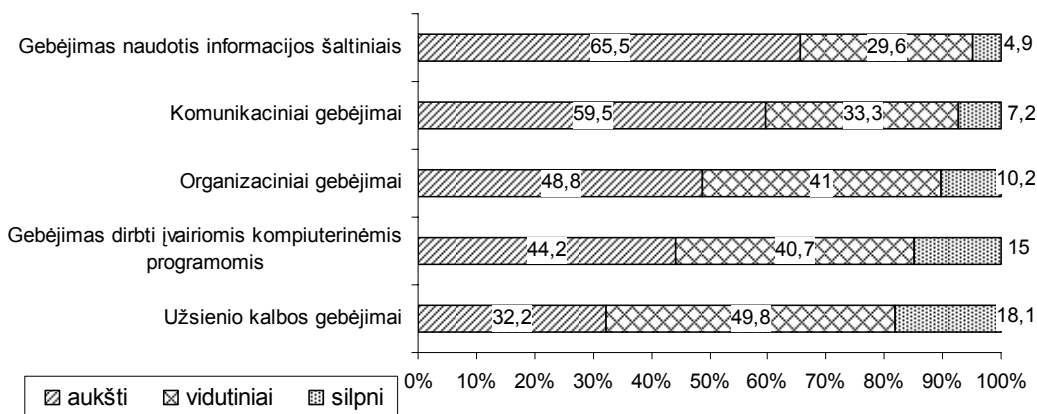
Ho: Studentų verslumo techniniai gebėjimai, vadovavimo verslui žinios bei gebėjimai ir verslumo savybės nesiskiria mokymų pradžioje ir mokymų pabaigoje.

H1: Studentų verslumo techniniai gebėjimai, vadovavimo verslui žinios bei gebėjimai ir verslumo savybės mokymų pradžioje ir mokymų pabaigoje skiriasi.

Analizuojamos atskiros verslumo gebėjimų grupės.

Techninių verslumo gebėjimų grupę sudaro penki gebėjimai: komunikaciniai, užsienio kalbos gebėjimai, gebėjimas dirbti įvairiomis kompiuterinėmis programomis, gebėjimas naudotis informacijos šaltiniais ir organizaciniai gebėjimai, kurie vertinami mokymų pradžioje (6 priedas, 3.1.18 pav.) ir mokymų pabaigoje (6 priedas, 3.1.19 pav.).

Vertinant techninius gebėjimus mokymų pradžioje (Sp3 klausimai) ryškiausiai išsiskyrė gebėjimas naudotis informacijos šaltiniais (65,5 proc.), komunikaciniai gebėjimai (59,5 proc.). Kiek silpniau studentų vertinami organizaciniai gebėjimai (48,8 proc.), gebėjimas dirbti įvairiomis kompiuterinėmis programomis (44,2 proc.). Šie gebėjimai buvo įvertinti aukštais ($5 \div 4$) balais. Silpniausiai mokymų pradžioje vertinami užsienio kalbos gebėjimai (32,2 proc.). Dauguma studentų juos įvertino tik kaip vidutinius (balas 3).

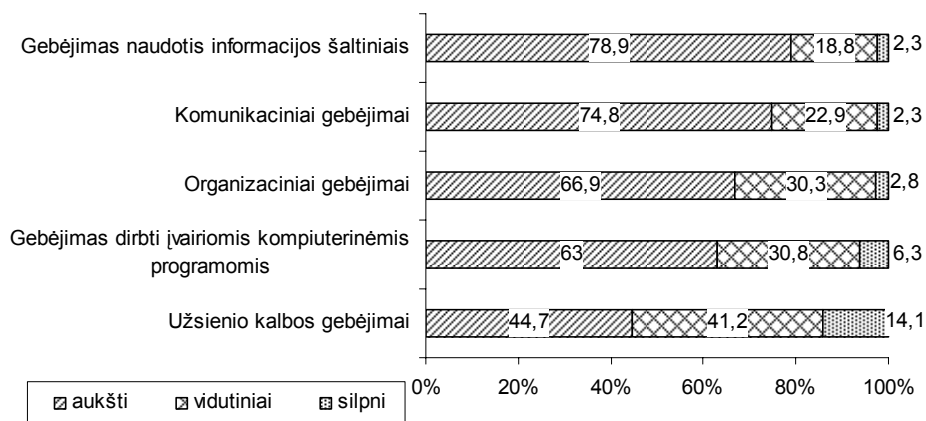


3.1.18 pav. Verslumo techniniai gebėjimai (mokymų pradžioje)

Mokymų pabaigoje (Sg1 klausimas) išliko gebėjimų eiliškumas, pastebėtas mokymų pradžioje. Išliko ryškiai išsiskiriantys gebėjimas naudotis informacijos šaltiniais (78,9 proc.) ir komunikaciniai gebėjimai (74,8 proc.).

Padidėjo organizaciniai gebėjimai (66,9 proc.), gebėjimas dirbti įvairiomis kompiuterinėmis programomis (63,0 proc.). Šie gebėjimai mokymų pradžioje studentų buvo įvertinti kaip aukšti, tačiau mokymų pabaigoje pastebimas ryškus jų padidėjimas. Užsienio kalbos ge-

bėjimai mokymų pabaigoje taip pat padidėjo ir sudarė 44,7 proc. Didžioji dauguma studentų juos įvertino kaip aukštus (balai $5 \div 4$).

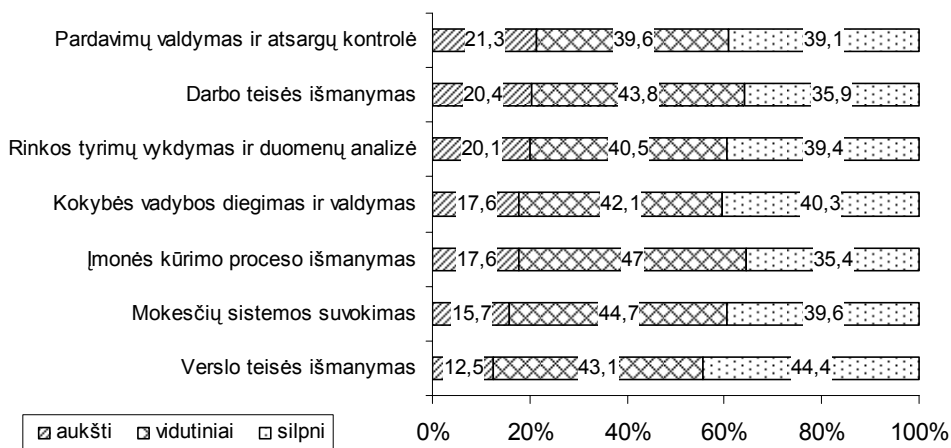


3.1.19 pav. Verslumo techniniai gebėjimai (mokymų pabaigoje)

Visų gebėjimų, sudarančių techninių verslumo gebėjimų grupę, pokytį atskleidžia statistiškai reikšmingas skirtumas $p = 0,000 < \alpha$. Atliktas palyginimas leidžia daryti išvadą, kad studentų techniniai gebėjimai po mokymų pagerėjo.

Vadovavimo verslui žinių grupė (Sp4 klausimas) sudaro įmonės kūrimo išmanymas, verslo teisės išmanymas, darbo teisės išmanymas, rinkos tyrimų vykdymas ir duomenų analizė, pardavimų valdymas ir atsargų kontrolė, kokybės vadybos diegimas ir valdymas, mokesčių sistemos suvokimas.

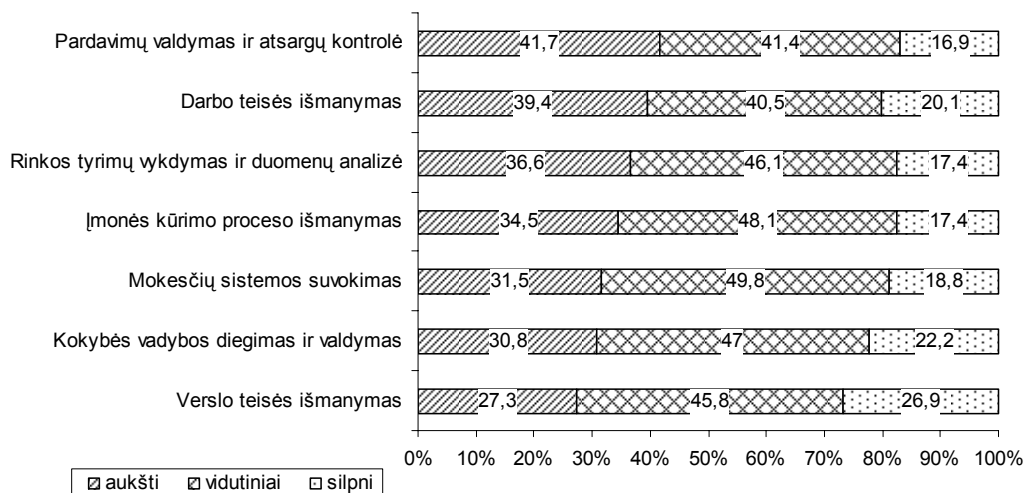
Didžioji dauguma studentų turimas vadovavimo verslui žinias mokymų pradžioje (6 priedas, 3.1.20 pav.) vertino vidutiniais balais (3). Aukščiausiai įvertinti įmonės kūrimo išmanymas (47 proc.), mokesčių sistemos suvokimas (44,7 proc.), darbo teisės išmanymas (43,8 proc.). Žemiau vertinamos žinios iš kokybės vadybos diegimo ir valdymo (42,1 proc.), rinkos tyrimų vykdymo ir duomenų analizės (40,5 proc.), pardavimų valdymo ir atsargų kontrolės (39,6).



3.1.20 pav. Vadovavimo verslui žinių turinys (mokymų pradžioje)

Pastebėtina, kad visų gebėjimų įvertinimai svyruoja tarp „vidutiniai“ ir „silpni“. Procentiniai vertinimų skirtumai yra labai nežymūs.

Mokymų pabaigoje (Sg2 klausimas, 6 priedas, 3.1.21 pav.) vadovavimo verslui žinios pagerėjo, tačiau daugelio studentų išliko vertinamos kaip vidutinės su kai kuriomis išimtimis: žinios iš pardavimų valdymo ir atsargų kontrolės studentų buvo įvertintos aukštai (balai 5 ÷ 4) ir padidėjo iki 41,7 proc.



3.1.21 pav. Vadovavimo verslui žinių turinys (mokymų pabaigoje)

Ryškiai pagerėjo verslo teisės išmanymas (45,8 proc.), jis mokymų pabaigoje studentų buvo įvertintas kaip vidutinis (balas 3).

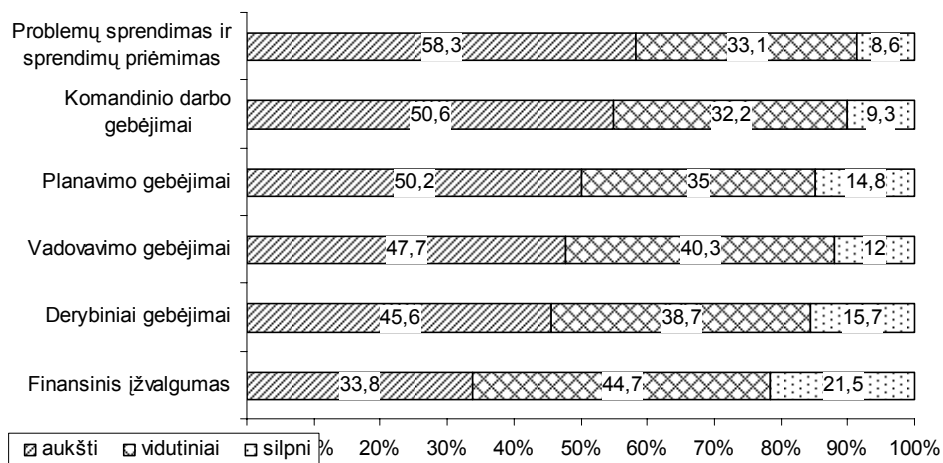
Kitų dalykų žinios taip pat pagerėjo: mokesčių sistemos suvokimo – 49,8 proc., įmonės kūrimo išmanymo (48,1 proc.), kokybės vadybos diegimo ir valdymo (47 proc.) ir rinkos tyrimų vykdymo ir duomenų analizės (46,1 proc.).

Darbo teisės išmanymo (40,5 proc.) vidutinis vertinimas (3) sumažėjo, tačiau padidėjo aukštai vertinamų šio dalyko žinių procentas (39,4 proc.).

Visų vadovavimo verslui žinių skirtumas tarp mokymų pradžios ir mokymų pabaigos rezultatų yra statistiškai reikšmingas ($p = 0,000 < \alpha$). Galima teigti, kad studentų vadovavimo verslui žinios po mokymų pagerėjo.

Vadovavimo verslui gebėjimais (Sp4 klausimas) laikomi šeši pagrindiniai gebėjimai, dažniausiai minimi literatūros šaltiniuose: problemų sprendimas ir sprendimų priėmimas, finansinis įžvalgumas, derybiniai gebėjimai, komandinio darbo gebėjimai, vadovavimo gebėjimai, planavimo gebėjimai.

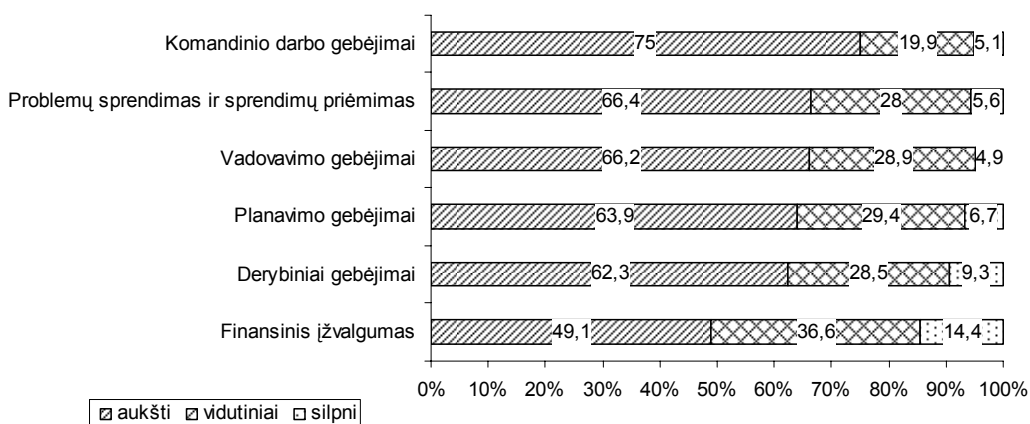
Mokymų pradžioje (3 lentelė, 3.1.22 pav.) studentai aukštai (balai 5 ÷ 4) vertino turimus komandinio darbo (58,6 proc.), problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo (58,3 proc.), planavimo (50,2 proc.), vadovavimo (47,7 proc.) ir derybinius gebėjimus (45,6 proc.). Finansinio įžvalgumo gebėjimai daugumos studentų buvo įvertinti kaip vidutiniai (3), tačiau aukštai (balai 5 ÷ 4) šiuos gebėjimus vertino 33,8 proc. studentų.



3.1.22 pav. Studentų vadovavimo verslui gebėjimai (mokymų pradžioje)

Mokymų pabaigoje (Sg2 klausimas, 6 priedas, 3.1.23 pav.) vadovavimo verslui gebėjimų vertinimai padidėjo. Visi vadovavimo verslui gebėjimų grupei priklausantys gebėjimai buvo įvertinti kaip aukšti. Aukščiausiai vertinami komandinio darbo (75,0 proc.), problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo (66,4 proc.), vadovavimo (66,2 proc.), planavimo (63,9 proc.), derybiniai gebėjimai (62,3 proc.). Akivaizdžiai pagerėjo finansinio įžvalgumo gebėjimų vertinimas (49,1 proc.). Studentai įvertino gebėjimą kaip aukštą.

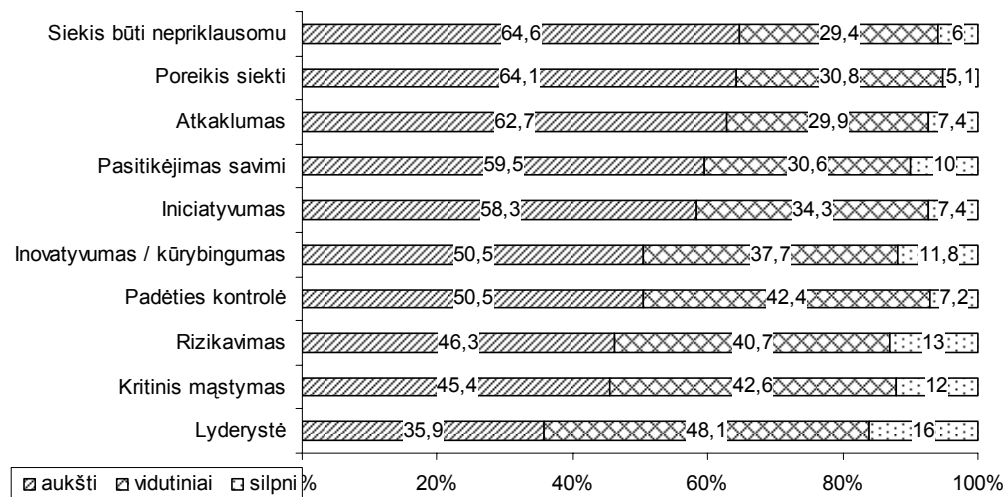
Iš tyrimo rezultatų paaiškėjo, kad mokymų pabaigoje visi vadovavimo verslui gebėjimų grupę sudarantys gebėjimai statistiškai reikšmingai pakito esant reikšmingumo lygmeniui $p = 0,000 < \alpha$, o problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo gebėjimo rezultatų pokytis su reikšmingumo lygmeniu yra $p = 0,004 < \alpha$.



3.1.23 pav. Studentų vadovavimo verslui gebėjimai (mokymų pabaigoje)

Verslumo savybių grupei (Sp5 klausimai) priskiriami šie gebėjimai: iniciatyvumas, pasitikėjimas savimi, kritinis mąstymas, rizikavimas, poreikis siekti, padėties kontrolė, inovatyvumas (kūrybingumas), siekis būti nepriklausomam, atkaklumas, lyderystė.

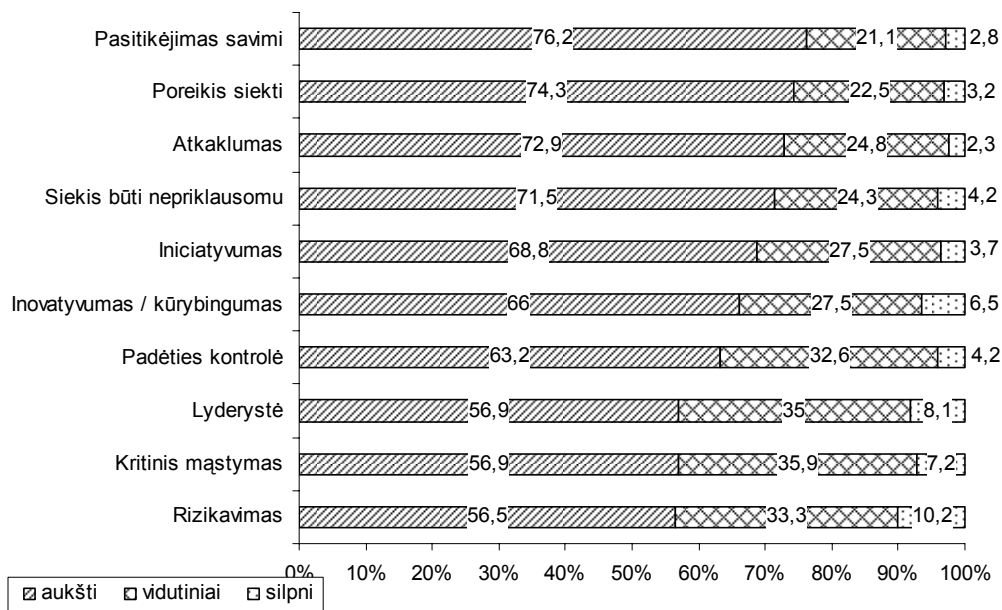
Mokymų pradžioje (Sp5 klausimas, 6 priedas, 3.1.24 pav.) didžioji dauguma studentų aukštai (balai $5 \div 4$) įvertino visus šią grupę sudarančius gebėjimus: siekį būti nepriklausomam (64,6 proc.), poreikį siekti (64,1 proc.), atkaklumą (62,7 proc.), pasitikėjimą savimi (59,5 proc.), iniciatyvumą (58,3 proc.), padėties kontrolę (50,5 proc.), inovatyvumą (kūrybingumą) (50,5 proc.), rizikavimą (46,3 proc.), kritinį mąstymą (45,4 proc.). Didžioji dauguma lyderystės gebėjimą įvertino vidutiniškai (balas 3), tai sudaro 48,1 proc. Aukštai vertinančių šį gebėjimą studentų buvo 35,9 proc.



3.1.24 pav. Studentų verslumo savybės (mokymų pradžioje)

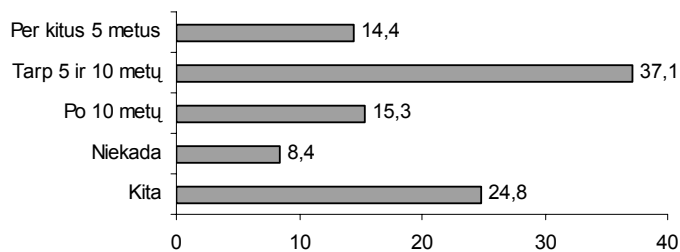
Mokymų pabaigoje (Sg3 klausimas, 6 priedas, 3.1.25 pav.) pagerėjo tokios verslumo savybės kaip pasitikėjimas savimi (76,2 proc.), poreikis siekti (74,3 proc.), atkaklumas (72,9 proc.), siekis būti nepriklausomam (71,5 proc.), iniciatyvumas (68,8 proc.), inovatyvumas (kūrybingumas) (66,0 proc.), padėties kontrolė (63,2 proc.), kritinis mąstymas (56,9 proc.), rizikavimas (56,5 proc.), lyderystė (56,9 proc.). Daugiausia pakito lyderystės gebėjimai – jie mokymų pradžioje vertinti kaip vidutiniai (balas 3), o pabaigoje vertinimas pagerėjo iki aukšto (balai $5 \div 4$). Visų verslumo savybių, išskyrus rizikavimą ir siekį būti nepriklausomam, skirtumas tarp mokymų pradžios ir mokymų pabaigos rezultatų yra statistiškai reikšmingas ($p = 0,000 < \alpha$). Rizikavimo kaip verslumo savybės gebėjimas statistiškai reikšmingai pakito esant reikšmingumo lygmeniui ($p = 0,005 < \alpha$), o siekis būti nepriklausomam statistiškai reikšmingai pakito esant reikšmingumo lygmeniui ($p = 0,002 < \alpha$). Tai leidžia teigti, kad studentų verslumo savybės po mokymų pagerėjo.

Apibendrinus gautus rezultatus galima teigti, kad H_0 hipotezė atmetama ir priimama alternatyvioji hipotezė H_1 : studentų verslumo techniniai gebėjimai, vadovavimo verslui žinios bei gebėjimai ir asmeninės verslumo savybės mokymosi pradžioje ir mokymosi pabaigoje skiriasi. Mokymosi pabaigoje šie gebėjimai padidėjo statistiškai reikšmingai.

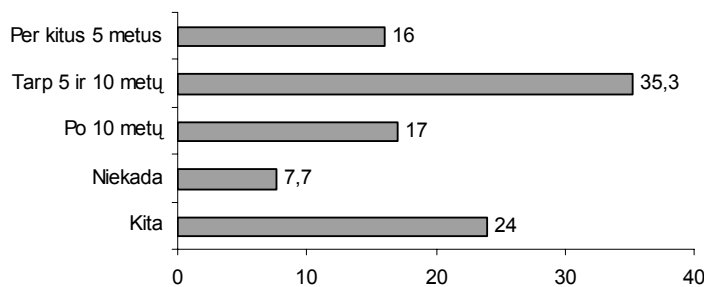


3.1.25 pav. Studentų verslumo savybės (mokymų pabaigoje)

Ketinimai pradėti savo verslą buvo tiriami mokymų pradžioje (Sp7 klausimas, 3.1.26 pav.) ir mokymų pabaigoje (Sg4 klausimas, 3.1.27 pav.).



3.1.26 pav. Studentų ketinimai pradėti savo verslą (mokymų pradžioje) (proc.)

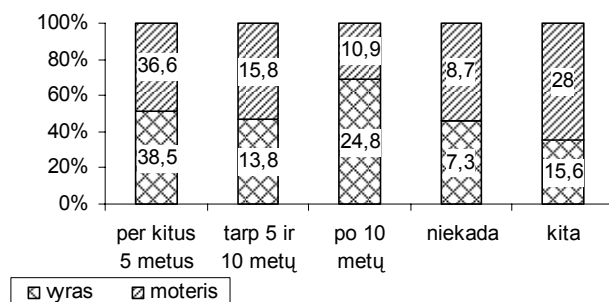


3.1.27 pav. Studentų ketinimai pradėti savo verslą (mokymų pabaigoje) (proc.)

Pastebėta, kad studentai nevienareikšmiškai vertina savo ketinimus pradėti verslą. Daugiausia studentų ketina pradėti savo verslą tarp 5 ir 10 metų. Tokių studentų mokymų pradžioje buvo 37,1 proc., o mokymų pabaigoje – 35,3 proc. Mokymų pabaigoje nežymiai sumažėjo procentas studentų, niekada neketinančių pradėti savo verslo. Mokymų pradžioje tokie studentai sudarė 8,4 proc., o mokymų pabaigoje – jau 7,7 proc.

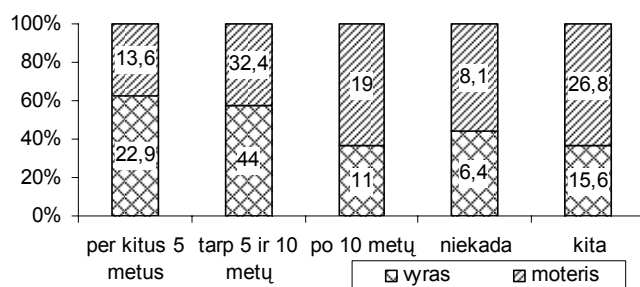
Pritaikius porinį t kriterijų (angl. *paired samples t-test*), kuris lygina porinių imčių vidurkius, pasirinkus statistinio kriterijaus reikšmingumo lygmenį $\alpha = 0,05$ tikrinama hipotezė, kad ketinimai pradėti savo verslą mokymų pradžioje ir mokymų pabaigoje skiriasi. Atlikus analizę nustatyta, kad statistiškai reikšmingo skirtumo tarp ketinimų pradėti savo verslą mokymų pradžioje ir pabaigoje nėra (6 priedas). Todėl galima daryti išvadą, kad *planai pradėti savo verslą nesusiję su mokymusi verslo įmonėje*.

Analizuojant ketinimų pradėti verslą pasiskirstymą tarp moterų ir vyrų (6 priedas), nustatyta, kad esant pasirinktam statistinio kriterijaus reikšmingumo lygmeniui $\alpha = 0,05$ yra statistiškai reikšmingas skirtumas tarp moterų ir vyrų ketinimų pasireiškimo mokymų pradžioje ($p = 0,002$) ir mokymų pabaigoje ($p = 0,005$). Tai leidžia daryti išvadą, kad daugiau vyrų (38,5 proc.) nei moterų (36,6 proc.) mokymų pradžioje (žr. 3.1.28 pav.) ir daugiau vyrų (44 proc.) nei moterų (32,4 proc.) mokymų pabaigoje (žr. 3.1.29 pav.) ketina pradėti verslą tarp 5 ir 10 metų. Ketinančių pradėti verslą per kitus 5 metus pasiskirstymas pagal lytį išlieka, skiriasi tik ketinančiųjų tai daryti procentai.



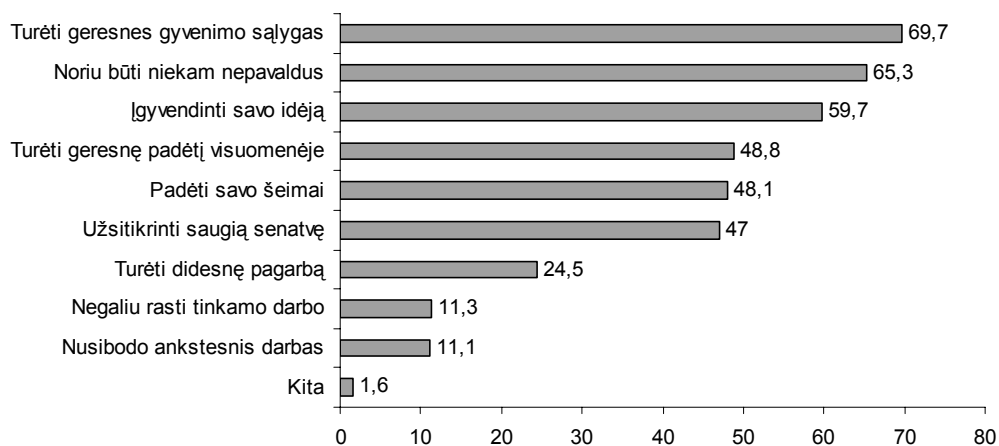
3.1.28 pav. Ketinimų pradėti savo verslą dinamika pagal lytį (mokymų pradžioje)

Siekta išsiaiškinti, kieno *patirtis turėjo įtakos sprendžiant dėl verslo kūrimo* (Sg5 klausimas). Didžioji dauguma nurodė, kad tam turėjo įtakos draugai (41,9 proc.), tėvai (35,9 proc.), giminės (27,4 proc.), brolis ar sesuo (18,8 proc.) ir kita patirtis (12,3 proc.). Mokslininkų nustatyta, kad vaikų konstrukciniam intelektui ir brandumui mokyklai įtakos turi vieno iš tėvų išsilavinimas (Gudonis ir kt., 2007), todėl studentai didelį dėmesį skiria tėvų patarimams. Analizuojant atsakymus apie kitą patirtį nustatyta, kad tam turėjo įtakos paties asmens apsisprendimas ($N = 23$), siekis būti nepriklausomam ($N = 7$), studijos ($N = 3$), asmeninė patirtis ($N = 3$), mokymasis imitaciniame verslo įmonėje ($N = 3$), asmeniniai interesai ($N = 2$), turimos idėjos, kurias norisi įgyvendinti ($N = 2$), ir kt.



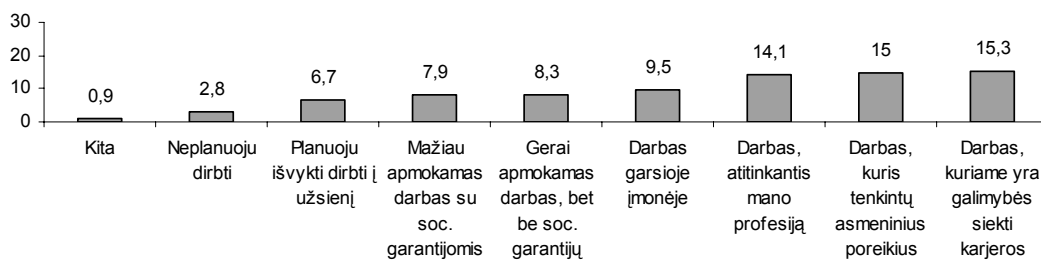
3.1.29 pav. Ketinimų pradėti savo verslą dinamika pagal lytį (mokymų pabaigoje)

Siekiant išsiaiškinti motyvus, skatinančius pradėti savo verslą, studentams buvo pateiktas klausimas (Sp8), į kurį atsakant reikėjo iš pateikto sąrašo išrinkti svarbiausius motyvus, kurie turės įtakos priimant sprendimą (6 priedas, 3.1.30 pav.). Susumavus rezultatus paaiškėjo, kad studentams svarbūs ne tik materialiniai, bet ir moraliniai motyvai. Svarbiausi motyvai, skatinantys pradėti savo verslą, studentams yra noras turėti geresnes gyvenimo sąlygas (69,7 proc.), būti niekam nepavaldžiam (65,3 proc.), noras įgyvendinti savo idėją (59,7 proc.), turėti geresnę padėtį visuomenėje (48,8 proc.) ir padėti savo šeimai (48,1 proc.).



3.1.30 pav. Studentų motyvai pradėti savo verslą (proc.)

Studentai, neketinantys pradėti savo verslo (Sp9 klausimas), nurodė, kokį samdomą darbą jie ketina pasirinkti (3.1.31 pav.). Daugiausia studentų rinksis darbą, kuriame yra galimybės siekti karjeros (15,3 proc.), kiti – darbą, kuris tenkintų jų asmeninius poreikius (15,0 proc.), darbą, atitinkantį profesiją (14,1 proc.), darbą garsioje įmonėje (9,5 proc.), gerai apmokamą darbą, bet be socialinių garantijų (8,3 proc.). Reikia atkreipti dėmesį, kad karjeros siekis yra vienas iš verslumo požymių, kuris, tikėtina, vėliau paskatins poreikį kurti savo verslą.



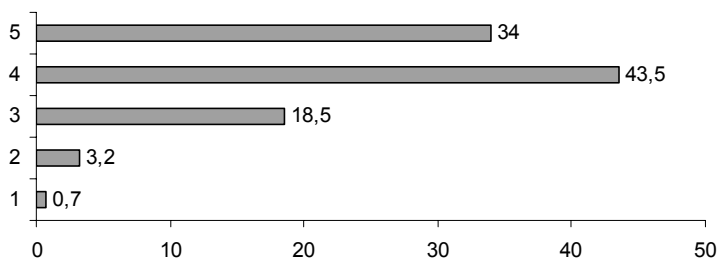
3.1.31 pav. Studentų motyvai renkantis samdomą darbą (proc.)

4 lygio – mokymo(si) IVĮ rezultatų – įvertinimas.

Vertinant mokymosi rezultatus tirta, kokią naudą studentai gavo dalyvaudami IVĮ veikloje ir kaip įgytos žinios buvo pritaikytos baigus studijas kolegijoje. Mokymosi rezultatai vertinami kartu su trečiu lygiu, t. y. apklausiant kolegijas baigusius ir IVĮ veikloje dalyvavusius studentus. Siekiant sužinoti, kokius mokymo rezultatus pastebėjo IVĮ vadovaujantys dėstytojai ir administracijos atstovai, buvo paimti interviu, jų analizė pateikta 3.2 dalyje.

Vienas iš tyrimo tikslų buvo sužinoti studentų nuomonę, *ar IVĮ modelis yra tinkama verslumo ugdymo(si) forma* (Sg15 klausimas). Ugdant verslumą reikia mokymosi metodų, kurie būtų nukreipti į veiksmą, skatintų patirtinį mokymąsi, problemų sprendimą, projektinį mokymąsi, kūrybingumą, kurių įvertinimas būtų paskatinantis (Jones ir English, 2004). Mokymosi aplinka turėtų būti tokia, kad studentai nebijotų suklysti, galėtų naudotis nesudėtinga literatūra, padedančia geriau įsisavinti mokymosi medžiagą, dalyvauti įvairioje veikloje. Taip būtų ugdoma verslininkiška asmenybė (Jones, 2006).

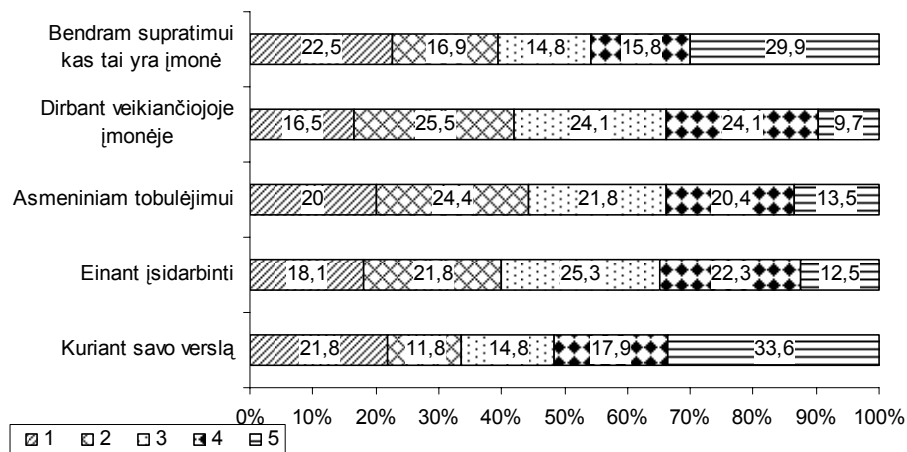
Kaip rodo tyrimų rezultatai, didžioji dauguma studentų (77,5 proc.) įvertindami balais 4 (43,5 proc.) ir balais 5 (34 proc.) patvirtino, kad IVĮ yra tinkama verslumo ugdymo(si) forma (7 priedas, 3.1.32 pav.). 18,5 proc. studentų IVĮ tinkamumą verslumui ugdyti įvertino balu 3, o 3,9 proc. – visiškai žemais įvertinimais (balais 1 ir 2). Dažniausiai pasikartojanti reikšmė moda lygi 4, o vidurinis balas (*Mean*) 4,07 rodo, kad IVĮ yra tinkama verslumo ugdymo forma.



3.1.32 pav. IVĮ modelio tinkamumas verslumui ugdyti (proc.)

Atsakydami, kokiais požiūriais IVĮ bus naudinga ateityje (Sg9 klausimas, 7 priedas, 3.1.33 pav.), studentai išdėstė motyvus tokia seka: bendram supratimui, kas yra įmonė (22,5 proc., N = 97), dirbant veikiančioje įmonėje (25,5 proc., N = 110), einant įsidarbinti (25,3

proc., N = 109), asmeniniam tobulėjimui (20,4 proc., N = 98), kuriant savo verslą (33,6 proc., N = 145).



3.1.33 pav. IVI modelio reikšmingumas ateityje

Imitacinėje verslo įmonėje gautos mokymosi naudos įvertinimas (Sg11 klausimas) atliktas siekiant nustatyti ugdymo(si) rezultatus, kuriuos žinoti, remiantis Kirkpatrick (1998) modeliu, svarbu nustatant ugdymo(si) metodo veiksmingumą.

Siekiant išsiaiškinti verslumo ugdymo(si) taikant IVI modelį požymius, apibūdinančius gautą ugdymo(si) naudą, faktorinės analizės metodu buvo atlikti skaičiavimai. Faktorinės analizės pagrindinių komponentų metodu buvo išskirti keturi svarbiausi kolegijų studentų ugdymo(si) IVI naudos turinį išreišiantys faktoriai, kurie sudarė 61,7 proc. bendros paaiškinamosios dalies (7 priedas).

Apskaičiuotas Kaizer–Meyer–Olkin (KMO) mato dydis ($KMO = 0,909$) rodo, kad duomenys puikiai tinka faktorinei analizei atlikti (Čekanavičius, Murauskas, 2004; Vaitkevičius, 2006). Panaudojus Varimax pagrindinių komponentų pasukimo metodą buvo nustatyti keturi gautos mokymosi naudos požymiai: praktinių įgūdžių įgijimas, verslo įmonės veiklos pažinimas, komandinio darbo taikymas, teorinių žinių taikymas. Išskirtų požymių parametrai pateikti 3.1.1 lentelėje.

3.1.1 lentelė

Verslumo ugdymo(si) taikant IVI modelį veiksmingumo faktorinė analizė

Faktoriaus pavadinimas	Teiginių skaičius	KMO	Cronbach α
Praktinių įgūdžių įgijimas	5	0,852	0,837
Verslo įmonės veiklos pažinimas	4	0,714	0,714
Komandinio darbo taikymas	3	0,611	0,711
Teorinių žinių pritaikymas	4	0,716	0,686

KMO – Kaizer–Meyer–Olkin koeficientas, kuris parodo, ar skalei taikytina faktorinė analizė. Cronbach α – skalės vidinio patikimumo rodiklis, kuris apibendrina skalės elementų tarpusavio koreliacijas

Pirmasis faktorius apima teiginius apie praktinių įgūdžių įgijimą. Šio faktoriaus prasmingumą atskleidžia teiginiai, kad įgyta praktinių įgūdžių, reikalingų būsimam darbui, pagilintos žinios apie verslo įmonę, suteikta nauja ir įvairiapusė patirtis, tikroviškai atspindėta tikros įmonės veikla, bus lengviau toliau studijuoti. Pirmojo išskirto faktoriaus tinkamumą faktorinei analizei patvirtina KMO koeficientas, kuris yra 0,852. Rodiklių koreliacijos koeficiento reikšmių svyravimo ribos $0,716 \leq r \leq 0,469$ rodo aukštą teiginių įverčių koreliaciją. Faktoriaus vidinė konsistencija gana aukšta (0,837) ir rodo, kad teiginiai, sudarantys faktorių, yra homogeniški.

Antrasis faktorius apima teiginius, kurie atspindi verslo įmonės veiklos pažinimą. Faktoriaus prasmingumą atskleidžia teiginiai, kad atsiranda motyvacija kurti savo įmonę, moko organizuoti įmonės veiklą, matomos padarytų sprendimų pasekmės, suvokta bendra verslo įmonės veikla. KMO koeficientas 0,714 rodo tinkamumą faktorinei analizei, o Cronbach α 0,714 – aukštą vidinę konsistenciją. Koreliacijos reikšmių svyravimo ribos $0,759 \leq r \leq 0,467$.

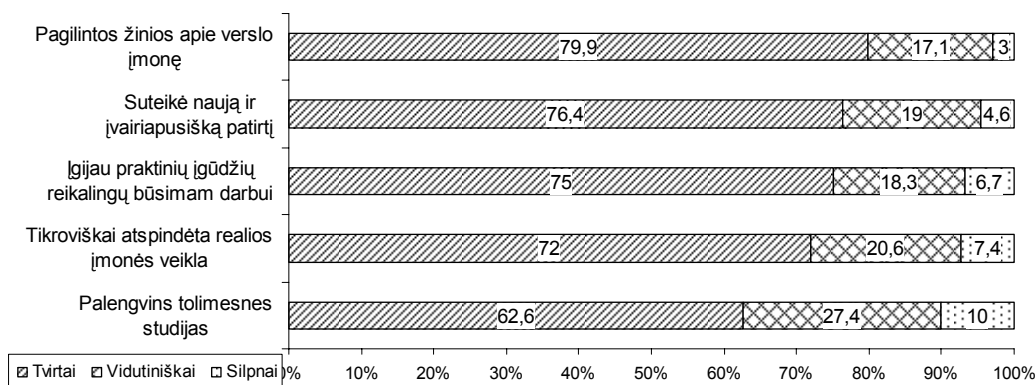
Trečiasis faktorius apima teiginius apie komandinio darbo taikymą imitacinėje verslo įmonėje. Šį faktorių sudaro šios kategorijos: skatina dirbti komandoje, parodo komandinės veiklos pranašumus ir trūkumus, ugdomi verslumo gebėjimai. KMO koeficientas 0,611 patvirtina faktoriaus tinkamumą faktorinei analizei, o Cronbach α (0,711) rodo, kad faktorių sudarantys teiginiai yra homogeniški. Koreliacijos reikšmių svyravimo ribos $0,830 \leq r \leq 0,219$ įrodo pakankamą teiginių įverčių koreliaciją.

Ketvirtasis faktorius apima teiginius apie teorinių žinių pritaikymą imitacinėje verslo įmonėje. Šį faktorių sudaro tokios kategorijos: teorinės žinios pritaikytos praktiškai, leidžiama klysti ir taisyti klaidas, sudaromos sąlygos pastebėti trūkstamas žinias ir praktinius įgūdžius, integruotos įvairių dalykų žinios. KMO koeficientas 0,716, o Cronbach α – 0,686. Koreliacijos reikšmių svyravimo ribos $0,700 \leq r \leq 0,472$.

Atlikta analizė leidžia daryti išvadą, kad nustatyti faktoriai tinkamai išreiškia verslumo ugdymo(si) imitacinėje verslo įmonėje komponentus.

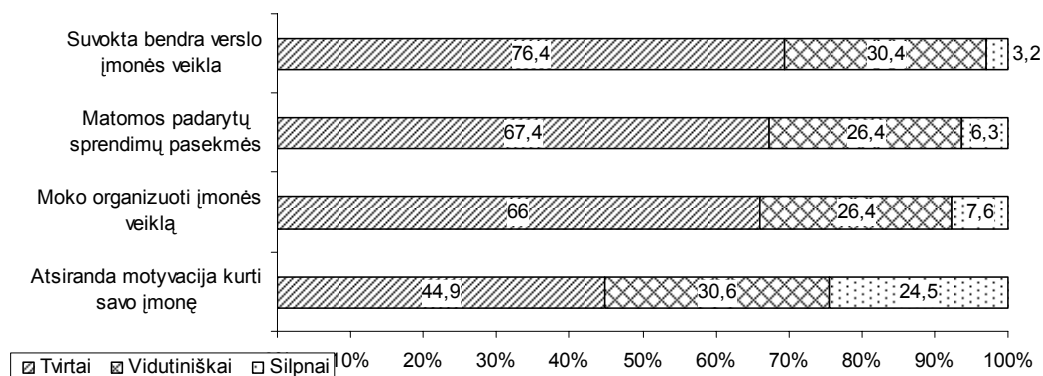
Siekiant nustatyti gautą mokymosi naudą, studentų buvo prašoma įvertinti, kokią naudą jie gavo dalyvaudami IVĮ veikloje. Vertinimui buvo panaudota 5 balų skalė, kurioje 5 reiškia aukščiausią įvertinimą, o 1 – žemiausią įvertinimą. Kadangi studentų atsakymai kraštinėse skalės ribose daug nesiskyrė, skalė buvo modifikuota į trijų balų ranginę skalę ir nustatyti trys naudos lygiai: $5 \div 4$ – „tvirtai“, 3 – „vidutiniškai“, $2 \div 1$ – „silpnai“.

Vertindami *praktinių įgūdžių įgijimą* (7 priedas, 3.1.34 pav.) didžioji dauguma studentų nurodė, kad gavo tvirtą naudą iš dalyvavimo IVĮ veikloje, nes buvo pagilintos žinios apie verslo įmonę (79,9 proc.), suteikta nauja ir įvairiapusė patirtis (76,4 proc.), įgyta praktinių įgūdžių, reikalingų būsimam darbui (75,0 proc.), IVĮ tikroviškai atspindėta tikros įmonės veikla (72,0 proc.), IVĮ palengvins tolesnes studijas (62,6 proc.).



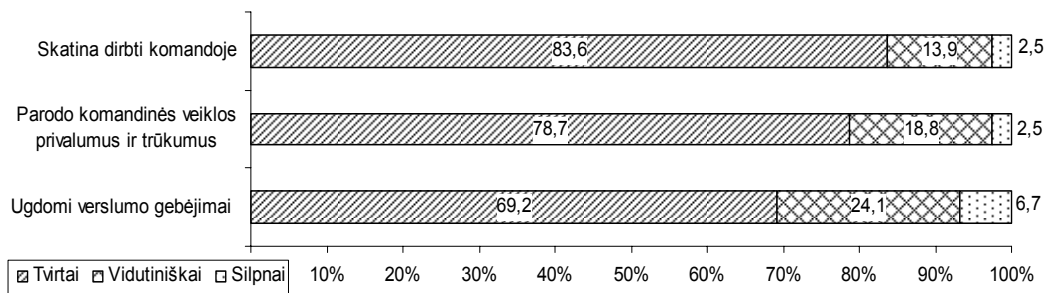
3.1.34 pav. Faktoriaus „Praktinių įgūdžių įgijimas“ raiška

Studentai nevienareikšmiškai vertina *verslo įmonės veiklos pažinimą*. Dauguma nurodo, kad dalyvaujant IVĮ veikloje suvokiama bendra verslo įmonės veikla (76,4 proc.), matomos padarytų sprendimų pasekmės (67,4 proc.), mokoma organizuoti įmonės veiklą (66,0 proc.), atsiranda motyvacija kurti savo įmonę (44,9 proc.) (žr. 3.1.35 pav.). Reikia atkreipti dėmesį, kad yra didelis skaičius gautą naudą vertinančių vidutiniškai, o požymį „atsiranda motyvacija kurti savo įmonę“ 30,6 proc. studentų vertino vidutiniškai ir 24,5 proc. silpnai. Tai rodo ir didelis standartinis nuokrypis ($SD = 0,809$).



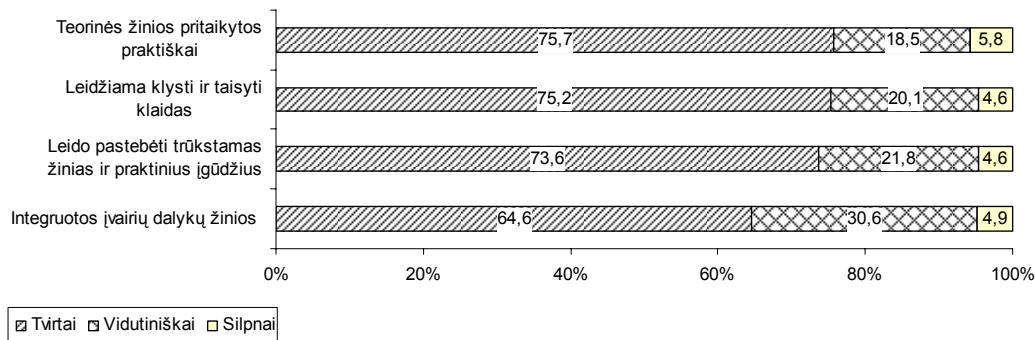
3.1.35 pav. Faktoriaus „Verslo įmonės veiklos pažinimas“ raiška

Dauguma studentų tvirtai įsitikinę, kad IVĮ vyksta *komandinis darbas*: skatinama dirbti komandoje (83,6 proc.), parodomi komandinės veiklos pranašumai ir trukūmai (78,7 proc.), ugdomi verslumo gebėjimai (69,2 proc.) (žr. 3.1.36 pav.).



3.1.36 pav. Faktoriaus „Komandinis darbas“ raiška

Gauta nauda pasireiškia ir *teorinių žinių pritaikymu*. Daugumos studentų nuomone, IVĮ teorinės žinios pritaikytos praktiškai (75,7 proc.), leista klysti ir taisyti klaidas (75,2 proc.), sudarytos sąlygos pastebėti trūkstamas žinias ir praktinius igūdžius (73,6 proc.), integruotos įvairių dalykų žinios (64,6 proc.) (žr. 3.1.37 pav.).



3.1.37 pav. Faktoriaus „Teorinių žinių pritaikymas“ raiška

Statistiškai reikšmingo skirtumo tarp lyties ir naudos, gautos iš dalyvavimo IVĮ veikloje, nepastebėta (7 priedas).

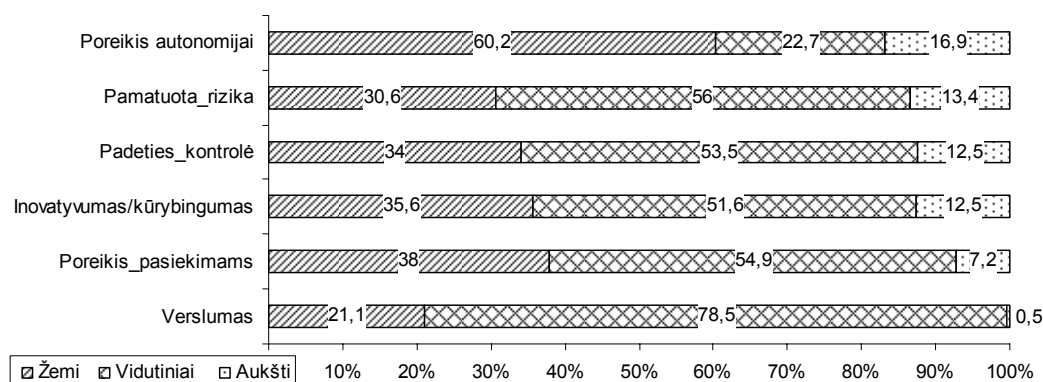
GET testo rezultatai

GET testo rezultatai parodė (8 priedas, 3.1.38 pav.), kad kolegijose studijuojantys studentai pasižymi vidutinėmis verslumo savybėmis ($Mean = 31,09$). Tai reiškia, kad jie turi kai kurių stiprių verslumo savybių ir gali būti verslūs. Šiuo metu studentai dar nėra pasiryžę kurti inovatyvų, į augimą orientuotą didelį verslą ir galbūt gali išreikšti savo verslumą dirbdami įmonėje vadybininkais arba vykdydami įvairius projektus (Caird, 1991).

Siekiant gauti procentinius dažnius skalė buvo pertvarkyta taip, kad atspindėtų verslumo savybių lygis (aukštas, vidutinis ir žemas). Taigi studentai, pasižymintys vidutinėmis verslumo savybėmis, sudaro 78,5 proc. Nemažai studentų būdingos žemos verslumo savybės (21,1 proc.) ir tik 0,5 proc. pasižymi aukštomis verslumo savybėmis (8 priedas).

Analizuojant konkrečias verslumo savybes matyti, kad studentai pasižymi vidutiniu poreikiu siekti ($Mean = 6,97$), o tai reiškia, kad studentai galbūt ketina išbandyti verslumo idė-

jas, kurios tiktų jų gyvenimo būdai. Vidutiniu poreikiu siekti pasižymi 54,9 proc. studentų, 7,2 proc. turi aukštą poreikį siekti, 38 proc. – žemą poreikį siekti.



3.1.38 pav. Studentų verslumo kompetencijų raiška (proc.)

Studentų poreikis būti nepriklausomiems yra šiek tiek didesnis nei žemas ($Mean = 2,31$), todėl jis priskiriamas vidutiniam lygiui. Tai reiškia, kad studentai gali dirbti vadybininkais įmonėje ir būti vertingi organizacinės komandos nariai. Siekiant pradėti savo verslą, jiems reikės ugdytis stipresnes nepriklausomos lyderystės savybes (Caird, 1991). Nors bendras poreikio būti nepriklausomam įvertinimas yra vidutinis, analizuojant procentinių dažnių pasiskirstymą matyti, kad 60,2 proc. studentų būdingas žemas poreikis būti nepriklausomiems, 22,7 proc. – vidutinis, 16,9 proc. – aukštas.

Studentams būdingas vidutinis polinkis į kūrybingumą ($Mean = 7,18$), o tai reiškia, kad jie galbūt norėtų išbandyti nesudėtingas idėjas ir pritaikyti jas jų gyvenimo būdai verslumo idėjas, kurios paskatintų judėti pirmyn (Caird, 1991). Studentų, kurių kūrybingumas vidutinis, yra 51,6 proc. Žemu kūrybingumo lygiu pasižymi 35,6 proc. studentų, aukštu – 12,5 proc.

Nustatyta, kad vidutinis polinkis į pamatuotą riziką ($Mean = 7,39$) rodo, jog studentai bus labiau patenkinti bandomomis ir testuojamomis įmonės idėjomis, kurios yra mažiau rizikingos, jų riziką prisiima partneris (net jeigu tai reikštų kai kurių pasiekimų paaukojimą) (Caird, 1991). Bendras studentų, kuriems būdingas vidutinis polinkis į pamatuotą riziką, procentas sudaro 56 proc. Žemu polinkiu į pamatuotą riziką pasižymi 30,6 proc. studentų, 13,4 proc. būdingas aukštas polinkis į pamatuotą riziką.

Polinkis į vidinę padėties kontrolę taip pat yra vidutinio lygio ($Mean = 7,24$), o tai reiškia, kad nors studentai ir turi tam tikrų verslumo savybių, norint pradėti savo verslą jiems reikia ugdytis pasitikėjimą savimi ir verslumo gebėjimus, kad jų įmonė būtų sėkminga. Jiems reikia dėti daugiau pastangų kontroliuojant savo idėjų plėtojimą. Jiems reikia įgyti didesnę pasitikėjimą savimi, nes kitaip jie gali per daug pasikliauti kitais, pavyzdžiui, partneriais ar klientais, o tai gali sukelti didesnę verslo riziką (Caird, 1991). 53,5 proc. būdingas vidutinis polinkis į vidinę padėties kontrolę, 34 proc. – žemas, 12,5 proc. – aukštas.

Buvo palyginti GET testo rezultatai su studentų verslumo savybių įsivertinimu. Nustatyta, kad GET testo rezultatai yra žemesni, nei studentai save vertina. Kadangi buvo taikytos

skirtingos metodikos, negalima priimti prielaidos, kad šie vertinimai statistiškai reikšmingai skiriasi.

Apibendrinimai

- Studentų reakcija į mokymą(si) IVĮ yra pozityvi ir apibūdinama tokiais aspektais: galima pažinti įmonės veiklą, tinkamas mokymosi metodas ir mokymosi aplinka, gauta nauda, vyksta asmeninių savybių ugdymas, savęs pažinimas, galima vadovauti įmonės veiklai. Laiko, skirto mokytis IVĮ, užtenka tik sąlygiškai. Aukštai vertinamos mokymuisi skirtos patalpos, mokymo(si) būdas, mokymo vadovas ir komanda, su kuria teko dirbti. IVĮ modelio pranašumai – mokymosi metodo tinkamumas, verslo įmonės suvokimas, asmeninių verslumo savybių ugdymas, vadovavimo verslui gebėjimų ugdymas, savęs pažinimas – leidžia vertinti IVĮ modelio veiklą teigiamai. Nustatyti IVĮ modelio trūkumai – darbo laiko paskirstymas, mokymosi aplinkos ypatumai, mokymosi metodo ypatumai, IVĮ veiklos organizavimo ypatumai, studentų atsakomybės trūkumas ir motyvacijos stoka – skatina atsižvelgti į studentų pastabas ir patobulinti IVĮ veiklos modelį.
- Studentų mokymasis IVĮ vyko darbuotojų, apskaitos, pirkimų, pardavimų ir rinkodaros veiklos srityse, taip ugdomi studentų techniniai bei vadovavimo verslui gebėjimai ir asmeninės verslumo savybės, pasiekiami mokymo tikslai ir profesinės kompetencijos, numatytos aukštųjų mokyklų verslo praktinio mokymo firmų kompetencijų aprašyme (2007). Reikia didesnį dėmesį skirti rašomosios ir šnekamosios užsienio kalbos gebėjimų tobulinimui ir darbui su grafinėmis programomis, atkreipti dėmesį į planavimo, rinkodaros gebėjimų ugdymą ir skatinti studentus rizikuoti priimant verslo sprendimus. IVĮ neskiriama pakankamai dėmesio susipažinti su galimybėmis pradėti kurti savo verslą.
- Turimų žinių ir gebėjimų lygis pasimokius IVĮ, t. y. elgsena, statistiškai reikšmingai pasikeitė. Mokymų pabaigoje verslumo gebėjimai (techniniai gebėjimai, vadovavimo verslui žinios bei gebėjimai ir verslumo savybės) pagerėjo statistiškai reikšmingai. Ketinimai pradėti savo verslą yra nesusiję su mokymusi IVĮ. Svarbiausi motyvai pradėti savo verslą yra noras turėti geresnes gyvenimo sąlygas, būti niekam nepavaldžiam, noras įgyvendinti savo idėją, turėti geresnę padėtį visuomenėje ir padėti savo šeimai.
- Mokymosi rezultatai nustatyti tiriant naudą, kurią gavo studentai dalyvaudami IVĮ veikloje. Dalyvaujant IVĮ veikloje studentų gauta nauda atskleidžia verslumo ugdymo(si) veiksmingumą ir pasireiškia tokiais faktoriais: praktinių verslumo įgūdžių įgijimu, verslo įmonės veiklos pažinimu, komandinio darbo taikymu, teorinių žinių pritaikymu. Dauguma studentų turi vidutinį poreikį siekti, kūrybingumo tendenciją, polinkį į pamatuotą riziką ir polinkį į vidinės padėties kontrolę. Dauguma studentų pasižymi tik šiek tiek aukštesniu nei žemu poreikiu būti nepriklausomam. Tai galima paaiškinti tuo, kad studentai nėra pakankamai savarankiški ir nori, kad jiems būtų nuolat patariama, ką daryti. Jie nemėgsta prisiimti atsakomybės.

3.2. Verslumo ugdymo(si) fenomeno raiška imitacinėje verslo įmonėje (absolventų, dėstytojų ir administracijos atstovų požiūris)

Tyrimo dalyvių apibūdinimas. Siekiant nustatyti verslumo ugdymo(si) taikant IVĮ modelį veiksmingumą, vadovaujantis Kirkpatrick (1998) metodika, nustatomi mokymosi rezultatai, kurie pastebimi tik praėjus tam tikram laikotarpiui po mokymo. Rezultatams nustatyti buvo taikomas interviu metodas: apklausti kolegijas baigę studentai (absolventai), dėstytojai, vadovaujantys IVĮ, ir administracijos atstovai.

Absolventai. Tyrime dalyvavo įvairias Lietuvos kolegijas baigę studentai, mokęsi IVĮ. Iš viso buvo paimti interviu iš 10 studentų, kurie šiuo metu eina įvairias pareigas, pradedant pardavėju konsultantu ir baigiant įmonės plėtros direktoriumi. Apklausti absolventai kolegijas baigė skirtingu metu: vieni prieš metus, kiti prieš 11 metų. Išsamesnė informacija apie informantus pateikta 10 priede.

Dėstytojai, vadovaujantys IVĮ. Mokymo procese ypač svarbus veiksnys yra mokytojas, dėstytojas, t. y. tas asmuo, kuris perteikia žinias besimokančiajam. Ugdytojo svarbą ugdant verslumo gebėjimus pastebėjo daugelis autorių (Gibb, 1993a; Rae, 2000; Pretorius ir kt., 2005; Hannon, 2006). Teigiama, kad pedagogui būtina kvalifikacija, kuri apibūdinama keturiomis kategorijomis: asmenybės vertingumo, pedagoginės veiklos mokėjimo, specialybės žinojimo ir praktinio profesijos patyrimo (Laužackas, 2005). Rajecko (2004) teigimu, pedagogui reikalingos ne tik gilios mokomojo dalyko žinios, paremtos dabartinio mokslo raidos lygiu, bet ir gebėjimas organizuoti mokymo(si) procesą. Dėstytojų tyrimo imtį sudarė įvairių Lietuvos kolegijų dėstytojai. Iš viso buvo paimta 20 interviu.

Nustatyta, kad dominuojantis dėstytojų išsilavinimas – aukštasis ekonominis arba vadybos (12 priedas). Keli dėstytojai turi inžinerinį išsilavinimą. Daugelis dėstytojų ne tik vadovauja IVĮ veiklai, bet ir papildomai dėsto įvairius studijų programos dalykus: projektų valdymą, vadybą, rinkodarą, mokesčius, teisę ir kt. Dėstytojų pedagoginė patirtis yra labai skirtinga – nuo 3 metų iki 30 metų. Pedagoginės patirties vidurkis yra 10,7 metų. Dėstytojai IVĮ dirba vidutiniškai apie 6,2 metų. Didžioji dauguma dėstytojų turi patirties verslo srityje. Dirbdami verslo įmonėje jie atliko įvairias pareigas: buhalterio, vadybininko, administratorės, skyriaus vedėjos ir kt. Keli dėstytojai turėjo nuosavą verslą. Verslo patirtis vidutiniškai sudaro 3 metus. Visi interviu dalyvavę dėstytojai yra moterys, nes šiuo metu IVĮ nedirba dėstytojai vyrai.

Administracijos atstovai. Administracijos atstovų imtį sudarė trys kolegijose dirbantys administracijos atstovai ir viena buvusi IVĮ vadovė, šiuo metu dirbanti gamybinėje įmonėje. Pagrindiniai administracijos atstovų parinkimo kriterijai buvo turima patirtis ir geras IVĮ veiklos išmanymas. Administracijos darbuotojai atstovauja skirtingoms Lietuvos kolegijoms ir šiuo metu dirba dekanės, praktikų koordinatorės ir centro vadovės administracinį darbą. Viena administracijos atstovė dirba gamybinėje įmonėje.

Verslumo savybės ir gebėjimai, ugdomi IVĮ

Analizuojant verslumo ugdymą IVĮ tiriama, ar įvyko mokymasis, kuris, remiantis Kirkpatrick (1998) modeliu, sudaro vieną iš mokymo programos įvertinimo lygių – II lygį.

atspindintį, kokias žinias ir gebėjimus įgijo besimokantieji. Platesnis Kirkpatrick modelio apibūdinimas pateiktas 2.2.1 dalyje.

Ugdymo(si) tikslai. Analizuojant verslumo ugdymą(si) taikant IVĮ modelį siekta išsiaiškinti, kokius tikslus kelia dėstytojai ugdydami šiuos gebėjimus. Užsibrėžti tikslus reiškia skatinti dėstytojus kritiškai pažvelgti į tai, ko dėstytojai moko ir ką studentai išmoksta. Tikslai padeda studentams suvokti, ką jie turi išmokti (Ramsden, 2004). Daugiausia tikslas apibūdinamas kaip rezultatas, kurį ketinama pasiekti. Tikslus galima suskirstyti į strateginius ir operatyvius (Targamadzė, 1996). Strateginiai tikslai nusako pagrindinę, galutinę siekiamybę ir atskleidžia sistemos paskirtį. Operatyvieji tikslai nurodo, ką reikia atlikti norint pasiekti galutinį tikslą.

Analizuojant pasisakymus buvo išskirtos trys kokybinės kategorijos, apibūdinančios operatyvius tikslus: *profesinių, techninių ir socialinių įgūdžių ugdymas(is)* (12 priedas).

Dėstytojų interviu nurodyti mokymo tikslai atitinka iškeltą tikslą, nurodytą aukštųjų mokyklų verslo praktinio mokymo firmų kompetencijų aprašyme (2007), t. y. ugdyti studentų verslumą sudarant sąlygas įgyti profesinių, socialinių ir techninių įgūdžių verslo įmonės veikloje. Verslumo ugdymas – strateginis IVĮ tikslas, kurio siekiama viso mokymo(si) IVĮ metu.

Verslo įmonės veiklą sudaro penkios sritys: darbuotojų, apskaitos, pirkimų, pardavimų ir rinkodaros valdymo. Kiekvienoje veiklos srityje keliama operatyviniai tikslai, padedantys siekti strateginio tikslo.

Pirmoji kategorija – profesinių įgūdžių ugdymo – atskleidžia, kad siekdami šio tikslo dėstytojai *supažindina* studentus su įmonės veikla ir ugdo verslumo kompetencijas.

Supažindinant su įmonės veikla studentams suteikiamas bendras supratimas apie įmonę, pademonstruojami joje vykstantys procesai, atskleidžiami ryšiai, kuriais yra susieti įmonės padaliniai ir kurie padeda įmonei veikti. Svarbu, kad studentai suprastų „<...> vieningą prekybinę įmonės veiklą“ [Janina, 40], „<...> tą sąsają su visais skyriais <...> ką kiekvienas skyrius dirba“ [Birutė, 34], „kokie tarpusavio ryšiai tarp kitų padalinių <...> ne tik firmoje, bet ir realiose įmonėse, kokie yra skyriai ir kokie ryšiai tarp jų“ [Daiva, 20–21], „kad išmoktų to firmos darbo, netgi sistemos, kaip bet kuriam skyriuje susidėti iš eilės tvarkingai dokumentus, užsakymo pakeles. Tai irgi yra darbo organizavimas“ [Rita, 46].

Profesinių įgūdžių ugdymas(is) vyksta *ugdant verslumo kompetencijas*, kurias dėstytojai apibūdina kaip profesines kompetencijas, tam tikras kompetencijas ar tiesiog kompetencijas. Keliami tikslai ugdyti įvairius verslumo gebėjimus: bendravimą ir bendradarbiavimą, vadovavimą darbuotojams, savarankiškumą, iniciatyvumą ir kt.:

„Tikslas – kad jie pasiektų tam tikras kompetencijas, kurios yra apibrėžtos“ [Teresė, 34], „Mokėtų prisistatyti, <...> reprezentuoti įmonę, mokėtų bendravimo kartu, mokėjimo komandoj dirbti <...> ir sprendimus priimti. <...> Išugdyti iš jų savarankiškus darbuotojus ir nebijančius prisiimti ir atsakomybę, ir rodyti iniciatyvą“ [Plukė, 42–44].

Antroji kokybinė kategorija – techninių įgūdžių ugdymo(si) – išreiškia siekį teorines žinias pritaikyti praktiškai, t. y. gebėti atlikti konkrečias užduotis verslo įmonėje, apimančioje personalo, apskaitos, pirkimų, pardavimų, rinkodaros valdymo sritis. Teorinių žinių praktinį pritaikymą ugdant verslumo gebėjimus pabrėžė daugelis autorių, tyrusių verslumo ugdymo(si)

perspektyvas (Garavan ir kt., 1997; Hytti ir O’Gorman, 2004; Jones–Evans ir kt., 2000; Fiet, 2000; Rae ir Craswell, 2000; Gibb, 1999). Dėstytojai siekia, kad būtų taikomos konkrečios žinios, įgytos paskaitose, kad studentai „sugebėtų praktiškai pritaikyti savo teorines žinias iš marketingo, buhalterinės apskaitos, dokumentų valdymo, užsienio kalbos, darbo su kompiuteriu, matematikos, logistikos, mokesčių“ [Elena, 31–33; Rita, 45], „įsisavintų, kas vyksta personalo skyriuje, kaip skaičiuojami atlyginimai <...> pamatytų, kas tai yra tas marketingas“ [Nora, 36]. „<...> Jie mokosi marketingo, mokosi užsienio kalbų, kompiuterinių dalykų, kad sugebėtų viską sujungti į vieną <...> ir realizuoti, kaip tikroje įmonėje kad bus“ [Liepa, 37–38].

Trečioji kategorija – socialinių įgūdžių ugdymo – atskleidžia, kad socialiniai gebėjimai ugdomi siekiant padėti studentams atrasti sau tinkamą veiklą, teisingai pasirinkti tolesnį veiklos kelią, kuris galbūt bus susietas su savo verslo kūrimu:

„<...> stengiuosi, kad suprastų, jog kiekvienas patyrimas jam atneša horizontalios karjeros galimybę <...> keliu karjeros tikslus, kad jie vykdytų juos savo asmeniniame gyvenime ir profesinėje veikloje“ [Viktorija, 28], „gal net toks pašaukimas toliau dirbti kuriame nors skyriuje atsiras“ [Birutė, 36], „gal čia jiems užsimegs ta gyslėlė, kad jie panorės kurti savo įmonę“ [Elona, 38].

Verslumo gebėjimai. Absolventų ir dėstytojų nuomonė apie ugdomus verslumo gebėjimus labai svarbi nustatant, kokie gebėjimai ugdomi, o kokie nepasireiškia IVĮ veikloje ir kaip ugdomi šie gebėjimai. Interviu klausimais siekiama atskleisti vieną iš mokymosi rezultatų – verslumo gebėjimus, kurie ugdomi IVĮ. Absolventai ir dėstytojai nurodė daug gebėjimų, ugdomų IVĮ. Šie gebėjimai, remiantis Hisrich ir Peters (1998), suskirstyti į tris grupes: techninius gebėjimus, vadovavimo verslui gebėjimus ir asmenines verslumo savybes. Verslumo gebėjimų ugdymas dėstytojų ir absolventų požiūriu pateiktas 3.2.1 lentelėje.

Analizuojant verslumo gebėjimų raišką IVĮ, absolventų nuomone, labiausiai ugdomi techniniai ir vadovavimo verslui gebėjimai, o silpniausiai – asmeninės verslumo savybės. Kitaip nei absolventai, dėstytojai nurodo, kad labiausiai ugdomos asmeninės verslumo savybės, o techniniai verslumo gebėjimai ir vadovavimo verslui gebėjimai ugdomi šiek tiek silpniau.

Absolventų ir dėstytojų požiūriai nežymiai skyrėsi dėl techninių ir vadovavimo verslui gebėjimų ugdymo, o dėl asmeninių verslumo savybių ugdymo požiūriai ryškiai išsiskyrė. Absolventai nurodė, kad IVĮ ugdomas *atsakingumas*, *dėmesingumas* ir *kūrybiškumas*. Tuo tarpu dėstytojai nurodė, kad ugdomos ir tokios asmeninės verslumo savybės kaip *iniciatyvumas*, *savarankiškumas*, *rizikavimas*, *galimybių paieška*, *kruopštumas* ir *motyvacija*.

Skirtingos dėstytojų ir absolventų nuomonės apie ugdomus verslumo gebėjimus leidžia daryti išvadą, kad ne visada studentai įsisavina tai, ko moko dėstytojas. Studentams išlieka tik ta informacija ir įgyti gebėjimai, kuriuos jie pritaiko ar panaudoja savo veikloje. Pasak Kirkpatrick (1998), tik pritaikytos žinios ir gebėjimai sudaro studentų mokymo(si) rezultatus.

Atsakymais į kitus tris interviu klausimus buvo papildyta informacija apie tai, kaip buvo ugdomi techniniai verslumo gebėjimai, vadovavimo verslui gebėjimai ir asmeninės verslumo savybės.

3.2.1 lentelė

IVĮ ugdomi studentų verslumo gebėjimai (dėstytojų ir absolventų požiūriu)

Techniniai verslumo gebėjimai	Informantai		Vadovavimo verslui gebėjimai	Informantai		Asmeninės verslumo savybės	Informantai	
	Dėst.	Absol.		Dėst.	Absol.		Dėst.	Absol.
Teorinių žinių praktinis taikymas	+	+	Pirkimo ir pardavimo gebėjimai	+	+	Atsakingumas	+	+
Raštvedybos gebėjimai	+	+	Darbas komandoje	+	+	Dėmesingumas	+	+
Užsienio kalbos gebėjimai	+	+	Rinkodaros gebėjimai	+	+	Kūrybiškumas	+	+
Bendravimo gebėjimai	+	+	Vadovavimo gebėjimai	+	+	Iniciatyvumas	+	
Darbo su dokumentais gebėjimai		+	Finansinių žinių gebėjimai	+	+	Savaranikiškumas	+	
Darbas su kompiuterinėmis programomis	+	+	Gebėjimas priimti sprendimus	+		Rizikavimas	+	
Gebėjimas atlikti užduotis	+			+		Galimybių paieška	+	
	+					Kruopštumas	+	
						Motyvacija	+	

Techninių verslumo gebėjimų ugdymas. Iš visų trijų informantų grupių pasisakymų išskirtos kategorijos *darbas su kompiuterinėmis programomis ir biuro technika*, *darbas su dokumentais* bei *bendravimas ir bendradarbiavimas* (žr. 3.2.2 lentelė). Kategorija *užsienio kalbos lavinimas* pasikartojo dėstytojų ir absolventų atsakymuose, o kategorija *mokėjimas naudotis informacija* išskirta tik dėstytojų grupėje.

3.2.2 lentelė

Techninių verslumo gebėjimų ugdymas(is)

Kategorija	Informantų grupės		
	Dėstytojai	Absolventai	Administracijos atstovai
Darbas su kompiuterinėmis programomis ir biuro technika	+	+	+
Darbas su dokumentais	+	+	+
Bendravimas ir bendradarbiavimas	+	+	+
Užsienio kalbos lavinimas	+	+	
Mokėjimas naudotis informacija	+		

Kategorija „darbas su kompiuterinėmis programomis ir biuro technika“ atskleidžia techninių verslumo gebėjimų ugdymą naudojant kompiuterines programas ir biuro techniką. Mokymo pradžioje dėstytojai supažindina su biuro technikos ir kompiuterinių programų naudojimo galimybėmis ir tvarka. Kai kada organizuojamos išvykos į įmones ir jose supažindinama su biuro technikos ir kompiuterinių technologijų naujovėmis.

Absolventai, dėstytojai ir administracijos atstovai pastebi, kad IVĮ yra aprūpintos šiuolaikine biuro technika: skeneriais, laminavimo, įrišimo, kopijavimo aparatais, kuriais išmokus naudotis parengiami geros kokybės katalogai ir kitos reklaminės priemonės. Paaiškėjo, kad IVĮ naudojamos labai įvairios verslo valdymo kompiuterinės programos, pritaikytos darbuotojų, apskaitos, rinkodaros, pirkimų ir pardavimų valdymui:

„Turime įdiegę nemažai programų: <...> ir „Promos Pack“ programa, ir CMR programa, ir „Stekas“ apskaitos programa, ir „CC Client“ programa, ir dar žadame <...> įdiegti“ [Janina, 50–51], *„Turim „Photoshopą“ – tai padeda kuriant savo pristatymus, kuriant katalogus“* [Elona, 49], *„Ėjome į įmonę „Minolta“, kur buvo pristatyti naujausi technikos pasiekimai: spausdintuvai, kopijavimo aparatai ir kai kurie kompiuteriai“* [Ilona, 11].

Kategorija „darbas su dokumentais“ atskleidžia, kaip dirbant su verslo dokumentais ugdomi techniniai verslumo gebėjimai. Pateikiamos įvairios užduotys, kurias atliekant reikia pildyti verslo dokumentus ir vykdyti veiklą, būdingą įmonei. Vyko konkretus darbas *„pildant, darant kažką tai, o ne tai, kad sėdint, skaitant <...>“* [Irena, 36], *„Pildydavom įvairiausius dokumentus <...> galbūt ne visus, bet daugumą iš jų, kuriais naudojasi visos įmonės“* [Mantas, 14]. Pripažįstama, kad pateikiamos užduotys padeda įtvirtinti žinias, įgytas paskaitose:

„Techniniai verslumo gebėjimai buvo užtvirtinami praktiškai vykdant kažkokias užduotis – elementarias užduotis, bet vis tiek, kada darai praktiškai, tada visiškai kitaip užtvirtinama yra“ [Vidas, 12], *„<...> kada jis (studentas) pats padaro, tada jis atsimena, <...> kad aš pildžiau, aš va tą padariau, jau mokėsiu ateityje tai daryti“* [Irena, 38].

Išreikšta nuomonė, kad dirbdami su įvairiais dokumentais, kurie naudojami įmonės darbe, studentai gali *„susiformuoti savo požiūrį į verslą ir verslo procedūras“* [Rasa, 89].

IVĮ darbas paremtas **bendravimo ir bendradarbiavimo** metodu – studentai mokydami si IVĮ bendrauja tarpusavyje grupės viduje, tarp grupių ir su kitomis IVĮ Lietuvoje ir užsienyje. Bendravimas vyksta telefonu, elektroniniu paštu, vykstama į tikras įmones pristatyti IVĮ veiklos, sudaryti bendradarbiavimo sutarčių:

„Reikėjo patiems išsirinkti firmas, su kuriomis mes norime kontaktuoti: <...> pirkti tam tikras prekes arba parduoti“ [Editak, 16], *„Išbandėm save tame pačiame bendravime su klientu. Būtent kaip vyksta tas bendravimas, kaip prieiti, kaip reiktų pasiūlyti <...>“* [Mantas, 35].

Mokymosi bendradarbiaujant forma, kuria plačiai paremta IVĮ veikla, suteikia galimybę daugiau kalbėtis, tartis, palyginti savo ir kitų supratimą – veiksmingai ugdyti kritinio mąstymo gebėjimus. Sharan (1990) įrodė, kad mokymo(si) grupėmis patirtis, perkelta į gyvenimo ir darbo situacijas, gali padidinti gebėjimus dirbti su kitais žmonėmis. Slavin (1992) pažymi, kad mokymas(is) bendradarbiaujant skatina skirtingų socialinių sluoksnių narių draugiškumą,

toleranciją, pagarbą bei savigarbą. Tikėtina, kad mokymas(is) bendradarbiaujant skatina mokymosi motyvaciją, palankesnę požiūrį į studijas ir dėstytoją, daro teigiamą poveikį studentų nuostatomis ir vertybėms (Bagdonienė ir Blauzdis, 2004).

Techniniai verslumo gebėjimai ugdomi *lavinant užsienio kalbos gebėjimus*. Pastebimos trys kryptys, kuriomis lavinami užsienio kalbos įgūdžiai: rengiant bendrus projektus, dalyvaujant mugėse ir bendraujant verslo laiškais. IVĮ bendradarbiaudama virtualiame tinkle su kitomis tokiomis pat IVĮ turi daug galimybių plėtoti bendradarbiavimo ryšius ir vykdyti studentų mainų projektus. Panaši imituojamos verslo įmonės struktūra ir lankstus mokymo metodas leidžia greitai prisitaikyti prie pasikeitusių aplinkos sąlygų ir tobulinti užsienio kalbos gebėjimus.

Kiekvienais metais Lietuvoje vyksta IVĮ mugės, kuriose dalyvauja kitų šalių IVĮ. Mugėse sudaromos sutartys, vykdomi pardavimai, reklamuojamos prekės. Vyksta dalykinis bendravimas užsienio kalba. Lietuvos IVĮ dalyvauja ir tarptautinėse mugėse kitose šalyse. Ten studentai taip pat tobulina užsienio kalbos gebėjimus.

Kategorija „mokėjimas naudotis informacija“ atskleidžia, kad studentai skatinami susirasti reikalingą informaciją, naudotis parengtomis rekomendacijomis ar kita literatūra. Jie savarankiškai susipažįsta su naujomis programomis ir jas pritaiko IVĮ darbe:

„<...> nueina, literatūros parsineša iš bibliotekos, jeigu pamiršo, jie turi eiti ieškotis (kitų dėstytojų), kas jiems paaiškins“ [Liepa, 47], „Yra aprašai, rekomendacijos. Mes vadiname skyriaus rekomendacijos. Ir tose rekomendacijose studentas gali viską rasti“ [Irena, 40–41]. <...> su visais „Photoshop“, visokių naujausių versijų, jie čia bando visai. Namuose pasidaro, atneša parodyti <...>“ [Liepa, 48–49].

Vadovavimo verslui gebėjimų ugdymas. Anketa „Kaip ugdote studentų vadovavimo verslui gebėjimus“ siekta nustatyti, kokiomis kryptimis ir kaip ugdomi vadovavimo verslui gebėjimai IVĮ. Vadovavimo verslui gebėjimams įgyti reikalingos žinios, patirtis bei gebėjimas suvokti situaciją (Kvedaravičius, 2006).

Analizuojant visų trijų grupių interviu išskirtos kategorijos *vadovavimas darbuotojams, komandinis darbas, problemų sprendimas ir sprendimų priėmimas, darbų planavimas, veiklos organizavimas*, kurios patvirtina, kad šie gebėjimai yra ugdomi (žr. 3.2.3 lentelė). Ne visi dėstytojai teigia, kad vadovavimo verslui gebėjimai yra ugdomi, o kai kurie absolventai mano, kad *vadovavimo verslui gebėjimai IVĮ neišryškėjo*.

3.2.3 lentelė

Studentų vadovavimo verslui gebėjimų ugdymas(is) IVĮ

Kategorija	Informantų grupės		
	Dėstytojai	Absolventai	Administracijos atstovai
Vadovavimas darbuotojams	+	+	+
Komandinis darbas	+	+	
Vadovavimo verslui gebėjimai neišryškėjo (neugdomi)	+	+	
Problemų sprendimas ir sprendimų priėmimas	+		
Darbų planavimas	+		
Veiklos organizavimas	+	+	

Vadovavimas darbuotojams suprantamas kaip vadovavimas komandai, kuris yra svarbus veiksnys norint dirbti efektyviai (Stephen, 2003). Gebėjimas vadovauti komandai visų pirma turi pasireikšti sutelkiant komandos narius siekti bendrų tikslų ir paskirstant užduotis pagal komandos narių gebėjimus. Vadovavimas prasideda pateikiant užduotis pavaldiniams ir jas koreguojant. Vadovaujant labai didelę reikšmę turi komunikacija tarp vadovo ir pavaldinių (Kvedaravičius, 2006). Vadovavimas darbuotojams leidžia atsiskleisti lyderystės gebėjimui.

Grupės lyderis atlieka įvairias funkcijas: iškelia grupės veikimo tikslus ir metodus, koordinuoja grupės narių veiksmus siekiant bendrų tikslų, informuoja grupės narius apie veikimą, jo rezultatus ir kt., vykdo grupės narių veiklos kontrolę, atlieka arbitražo funkcijas, iškilus nesutarimams tarp grupės narių, atstovauja grupę prieš kitas grupes, aukštesnius vadovus ir kt. (Bukantaitė, 2005).

IVĮ sudaro skyriai, kuriems vadovauja iš studentų išrinkti vadovai. Vadovavimas darbuotojams IVĮ prasideda, kai išrenkamas kiekvieno skyriaus vadovas. Vadovus dažniausiai renka studentai, tačiau būna ir taip, kad vadovą paskiria dėstytojas. Skyrių vadovai renkami taikant įvairius metodus: diskutuojant su studentais ir viešai išsakant nuomonę, kodėl siūloma rinkti vieną ar kitą studentą, balsuojant, kai siūlomos kelios kandidatūros, taikant karjeros planavimo metodiką, kuri, pasak dėstytojos, yra veiksminga dirbant su studentais.

Kai išrinkti vadovai pradeda vadovauti sudarytoms skyrių komandoms, jie ne tik organizuoja darbą paskirstydami užduotis, bet ir tampa atsakingi už savo skyriaus darbą, o baigę vadovauti pateikia ataskaitą, pristato, kas buvo nuveikta per darbo laikotarpį, ir viešai įvertina savo darbuotojų darbą:

„kiekvienas vadovas turi galimybę parodyti, kaip dirba jo skyrius, kas dirba <...>“ [Aurėja, 39], *„kiekviename skyriuje vyksta susirinkimai, kurių metu vadovas perskaito ataskaitą, kas yra nuveikta per tą laikotarpį, ir <...> jis turi įvertinti kiekvieną savo darbuotoją“* [Sevutė, 45].

Pastebėta, kad studentai patiria sunkumų vykdydami vadovo funkcijas – ne visi gali laisvai reikšti mintis per susirinkimus, ne kiekvienas studentas sugeba vadovauti:

„<...> ne kiekvienas turi gebėjimų vadovauti: <...> vadovas turi ne tiksliai – pasakiau ir vykdyti, bet ir palaikyti tvarką, būti atsakingu, ir galų gale laiku įvykdyti tuos pažadus“ [Rita, 60, 62, 63], *„nes iš jų (vadovų) jau yra reikalaujama tokių kaip lyderiavimo savybių, firmos veiklos apibendrinimo, atsakomybės už kitus komandos dalyvius“* [Nora, 56].

Kategorija „komandinis darbas“ leido pastebėti, kad IVĮ modelyje taikomas mokymo metodas – darbas komandose. Kategorija atskleidžia, kaip mokoma dirbti komandoje, ir išryškina komandinio darbo ypatumus. Vijeikienė, Vijeikis (2000); Kasiulis, Barvydienė (2001) teigia, kad komanda – kartu dirbančių asmenų grupė, kurioje visų asmenų buvimas būtinas bendram tikslui įgyvendinti ir kiekvieno grupės nario individualiems poreikiams patenkinti. IVĮ struktūra palanki taikyti komandinio darbo metodą. IVĮ sudaro mažiausiai keturi skyriai, kuriuose darbas atliekamas komandomis ir individualiai. Komandą skyriuose sudaro 4÷5 darbuotojai. Sudarytos komandos suformuoja vieną didelę komandą.

Absolventai, dėstytojai ir administracijos atstovai įtaigiai atskleidžia, kad IVĮ „<...> komandinio darbo gebėjimai tikrai ugdomi“ [Kristina, 52], ir nurodo, kokiomis kryptimis tai atliekama:

„<...> kiekvieno skyriaus darbuotojai <...> turi išmokyti dirbti kartu, realizuoti savo idėjas kartu, sukurti kažkokį rezultatą ir pristatyti jį bendrai ar darbuotojų pasitarime, ar tiesiog kažkokioje organizuojamoje konferencijoje, ar mugės metu“ [Rasa, 54], „Dirbti komandoje, būti komandos lyderiu – irgi čia būtent jau vadovo sugebėjimai. Ir turėjome pasiskirstyti darbus, ir daryti viską, ir kartu dar bendrai viską“ [Artūras, 18].

Pripažįstama, kad dirbant komandinį darbą priimami veiksmingesni sprendimai nei dirbant individualiai. Tam įtakos turi tai, kad dirbant komandoje keičiamasi informacija, ji nuolat atnaujinama ir naudojama. Keli asmenys gali pateikti daugiau idėjų negu vienas asmuo, o turint daugiau idėjų galima priimti kūrybiškesnį, geresnį sprendimą.

Iš dėstytojų interviu turinio išskirta **kategorija „problemų sprendimas ir sprendimų priėmimas“** papildė vadovavimo verslui gebėjimų ugdymo kryptis ir atskleidė, kad IVĮ iškeliamos problemos, kurias sprendžiant reikia priimti sprendimus. Sprendimus priima studentai, įvertinę esamą situaciją ir savo galimybes bei sugebėjimus:

„pasiima įvairias užduotis, patys nusprendžia <...>, kai išsirenka valdžią, kaip mes darysim, kada mes darysim, ar sutinkam su tuo, anuo pogrupiu, ar su ta grupe, kuri buvo, kažkokią idėją turėjo“ [Liepa, 65].

Sprendimo priėmimo metodų yra labai daug, todėl reikia pasirinkti geriausią eigą ir metodus, kad grupės nariai laikytųsi nustatytos tvarkos (Sakalas, 2003). Problemų sprendžiamos atsižvelgus į IVĮ valdymo organizacinę struktūrą ir numatytas darbuotojų funkcijas. Laikomasi hierarchijos principo: problemos išsakomos skyriaus vadovui, jeigu jis negali jų išspręsti, kreipiamasi į IVĮ direktorių ir tik neradus sprendimo kreipiamasi į dėstytoją. Taip studentai ne tik mokosi patys atrasti sprendimą, bet ir sužino, į ką kreiptis kiekvienu iškilusiu klausimu, t. y. mokosi personalo vadybos ir etikos principų.

Kategorija „darbų planavimas“ išryškino, kad vadovavimo verslui gebėjimai ugdomi mokant planuoti paskirtus darbus, sudaryti veiklos planus, įvertinti, kurios užduotys yra svarbios, kurios ne tokios svarbios:

„turi darbo planavimo formą pildyti“ [Sevutė, 66], „pasirašo savo <...> veiklos planus, kad mes turim nusimatyti – tas atsakingas už tą, tas už tą“ [Liepa, 62], „kiekviena grupė pagal grupės iniciatyvą ar atskirų asmenų iniciatyvą inicijuoja ir verslo plėtros kažkokius planus <...>“ [Rasa, 48], „mokomi atskirti, kur yra svarbios užduotys, kurios gali truputėlį dar palaukti“ [Audronė, 39].

Kategorija „veiklos organizavimas“ atskleidžia gebėjimų vadovauti verslui ugdymo aspektus organizuojant įvairią veiklą: susirinkimus, renginius, leidžiant laikraščius. IVĮ modelis palankus organizuoti tokią veiklą, nes mokomasi mažomis grupėmis, mokymosi aplinka yra netradicinė auditorija, puikiai integruojami aktyvūs mokymo metodai:

„organizuojami yra studentų susirinkimai“ [Greta, 25], taip pat „organizuojame įvairius renginius, organizuojame kažkokius dar neorganizuotus dalykus, leidžiamo laikraščius“ [Aurėja, 42].

Išskirta dar viena **kategorija** – „**vadovavimo verslui gebėjimai neugdomi (neišryškėjo)**“, kuri atskleidžia, kad dėstytojai neugdo šių gebėjimų. Nurodomos ir priežastys, kodėl jie taip mano. Viena iš nurodytų priežasčių – patirties verslo įmonėje neturėjimas ir nežinojimas, kaip tai reikėtų daryti:

„*manyčiau, kad čia būtų lengviau ugdyti tiems, kurie tikrai yra dirbę versle ir užsiima verslu. Kadangi aš to nedariau, aš ir laikausi tokios nuostatos, kad aš ir negaliu to daryti*“ [Saulė, 50–51].

Kita priežastis – per trumpas laikas, skirtas mokymui IVĮ, jo neužtenka vadovavimo verslui gebėjimams ugdyti:

„*kadangi ta rutina ir tas laikas skyriuje yra tik viena savaitė, tai tikrai jie nespėja taip, kad jau būtų galima pagilinti labiau tuos vadovavimo gebėjimus*“ [Kristina, 47], „*<...> pats vadovas, tarkim, to skyriaus – jam yra viskas nauja. Tai turbūt ir yra sunkumai, kad jam pačiam sunku planuoti*“ [Kristina, 44].

Absolventai pripažino, kad vadovavimo verslui gebėjimai neišryškėjo, nes dėl laiko stokos ir per menko IVĮ veiklos supratimo nėra galimybės jiems pasireikšti:

„*praktika buvo tris savaites, tai aš manau, kad vadovavimo gebėjimus būtų sunku išugdyti*“ [Plastic, 20], „*Per mažai gebėjimų, per mažai supratimo apie tai, apie to skyriaus veiklą, kad mes galėtume tinkamai ugdyti vadovavimo įgūdžius ir supratimą apie tai <...> nes iš tikrųjų vadovas turi suprasti, mokėti deleguoti tas funkcijas*“ [Vidas, 16–17].

Kita nuomonė, kad buvo jaučiama didelė dėstytojo įtaka, ji stabdė studentų savarankiškumą ir neleido pasireikšti vadovavimo gebėjimams.

Asmeninių verslumo savybių ugdymas. Verslumas apibūdinamas ir kaip asmeninės verslumo savybės, kurios, pasak mokslininkų (McClelland, 1961; Rotter, 1966; Kets de Vries, 1977; Timmons, 1989; Caird, 1991; Cromie ir O'Doghue, 1992; Koh, 1996; Utsch ir Rauch, 2000), gali nulemti asmens polinkį į verslumą.

Laikantis nuostatos, kad asmeninės verslumo savybės gali būti išugdomos (Drucker, 1985; Shepherd ir Douglas, 1997; Gorman ir kt., 1997; Solomon, 2005), interviu klausimu buvo siekiama atskleisti, kaip ugdomos verslumo savybės IVĮ. Asmeninių verslumo savybių ugdymo raiška pateikta 3.2.4 lentelėje.

Absolventų, dėstytojų ir administracijos atstovų nuomonė apibūdinama septyniomis kokybinėmis kategorijomis: *savarankiškos veiklos vykdymas, savęs pažinimas, atsakingumo ugdymas, kūrybiškumo ir lyderystės atsiskleidimas, iniciatyvumo skatinimas, pasitikėjimas savimi*. Informantai absolventai mano, kad *asmeniniai verslumo gebėjimai neįgyjami* IVĮ, nes jie įgyjami daug anksčiau arba yra per trumpas laikas jiems atsiskleisti. Absolventams antrina administracijos atstovai teigdami, kad yra *per trumpas laikas išugdyti* asmeninėms verslumo savybėms:

„*išugdyti galbūt per trumpas laikas, bet patobulinti tai jie, be abejo, turėjo galimybę*“ [Aušra, 23].

Mokslininkų nustatyta, kad studentai, kuriems suteikiama galimybė savarankiškai valdyti mokymosi procesą, ne tik geriau mokosi, bet ir būna labiau patenkinti savo mokymusi (Ramsden, 2000). IVĮ veikla paremta savarankišku darbu.

3.2.4 lentelė

Studentų asmeninių verslumo savybių ugdymas(is) IVĮ

Kategorija	Informantų grupės		
	Dėstytojai	Absolventai	Administracijos atstovai
Savarankiškos veiklos vykdymas	+	+	
Savęs pažinimas	+	+	
Atsakingumo ugdymas		+	
Kūrybiškumo (inovatyvumo) atsiskleidimas	+	+	+
Lyderystės atsiskleidimas	+	+	+
Iniciatyvumo skatinimas	+		+
Pasitikėjimas savimi	+		+
Per trumpas laikas išugdyti			+
Asmeniniai verslumo gebėjimai neįgyti		+	

Kategorija „savarankiškos veiklos vykdymas“ atskleidžia, kaip per įvairias užduotis ir gaires ugdomos asmeninės verslumo savybės:

„ar ten lenteles kokias reikia padaryti, ataskaitas, aš visa tai palieku jiems savarankiškai, sakau: „Pasižiūrėkit, kiek yra pavyzdžių, bet padarykit savaip“ [Plukė, 59], „<...> vizitines korteles daro, patys popierių nusiperka, <...> sumaketuoja, atneša parodyti“ [Birutė, 64]. „<...> nurodai gaires, kad jie galėtų tą užduotėlę įvykdyti savarankiškai“ [Elena, 50].

Pripažįstama, kad vykdant savarankiškas užduotis ne tik įgyjama savarankiškumo, bet ir pritaikomi asmeniniai gebėjimai. Absolventai pažymi, kad dirbdami IVĮ *„įgijo daugiau savarankiškumo ir apsisprendimo“* [Anita, 20], nes *„reikėdavo savarankiškai <...> užsakymus priimti, vykdyti pardavimus, kurti katalogus“* [Ilona, 15].

Kategorija „savęs pažinimas“ atskleidžia, kad dirbdamas IVĮ geriau pažįsti save, savo pranašumus ir trūkumus, suvoki asmeninę vertybių sistemą. Čia diskutuojama, mokomasi išklausti kitus, apginti savo nuomonę:

„tai padeda suprasti, kur labiausiai patiktų, kas labiausiai žavi. Ir galbūt vėliau gali gilintis ir to siekti, tokios pozicijos ateityje“ [Nora, 60].

Kategorija „atsakingumo ugdymas“ išryškėjo iš absolventų pasisakymų ir papildė verslumo savybių ugdymo IVĮ kryptis. Pripažįstama, kad buvo ugdomas atsakingumas, kuris reikalingas kiekviename darbe, o ypač *„finansų skyriuje, todėl mes ten labai atsakingai dirbome“* [Renata, 15]. Pareikšta ir kita nuomonė: *„man tas darbas firmoje buvo vos ne kaip žaidimas. Ir mano sutelkta komanda nebuvo labai rimta“* [Neri, 27].

Kategorija „kūrybiškumo (inovatyvumo) atsiskleidimas“ reiškia asmeninių verslumo savybių ugdymą skatinant kūrybiškumą ir inovatyvumą. Kūrybiškumas reiškiasi labai įvairiai. Kūrybiški žmonės sugeba įsijausti, jie pasiruošę įveikti sudėtingas situacijas, atrasti įvairias galimybes, pasirinkti neįprastus sprendimo būdus. Manoma, kad kiekvienas dirbantis grupėje

turi tam tikrų kūrybinių įgūdžių ir sugebėjimų (Petrulytė, 2001). IVĮ veikloje kūrybiškumas ryškiausiai pasireiškia rinkodaros skyriuje, kur rengiami įvairūs katalogai, reklaminiai lapeliai ir kitos reklamos priemonės, reklamuojama IVĮ veikla:

„kūrybingumas pasireiškia reklamuojant mūsų firmą <...> ten kūrybiniai sugebėjimai <...> liejasi“ [Irena, 51]. Vyksta *„idėjų iškėlimas įvairių“* [Daiva, 46], tenka *„<...> tiesiog visiškai kažką naujo sugalvoti“* [Aurėja, 41].

Kita veiklos sritis, kurioje akivaizdžiai pasireiškia kūrybiškumas (inovatyvumas), yra kasmet organizuojamos imitacinių verslo įmonių mugės, parodos:

„visos tos mugės, tos parodos yra pagrindas <...> atsiskleisti iš visų pusių. Su šokiais ir dainom, ir per prisistatymus, per radiją visa šita reklama ir videoreklama“ [Liepa, 59], *„Tikrai kūrybiškumas, kuris yra ugdomas <...>, ruošiantis dalyvauti verslo praktinio mokymo firmų mugėse reiškiasi smarkiai: čia visos kūrybiškos idėjos apibendrinamos ir apsistojama prie kažkurios vienos, kaip apipavidalinti praktinio mokymo firmos stendą mugėje, kaip paruošti reklaminę medžiagą, lankstinukus, radijo reklamą ir panašiai“* [Rasa, 50–51].

Kategorija „lyderystės atsiskleidimas“ rodo asmeninių verslumo savybių ugdymą leidžiant atsiskleisti lyderystei, kuri, pasak įvairių mokslininkų (Gartner, 1989a; Cromie, 1994; Rae, 1997; Hisrich ir Peters, 1998), minima kaip reikšminga ne tik vadovaujant įmonės veiklai, bet ir dirbant organizacijoje. Manoma, kad vadovavimas bus neefektyvus, jei nebus paremtas lyderiavimu, pasireiškiančiu vadovo sugebėjimu sutelkti žmones sėkmingai įgyvendinti tikslus (Kasiulis, Barvydienė, 2001), ir pripažįstama, kad darbas su žmonėmis apima sugebėjimą bendrauti, suprasti ir skatinti kitus žmones bendrai dirbti (Stoner ir kt., 2001). Esminė lyderio savybė – „sugebėjimas derinti su funkicine vienybe veiksmą, apimančią daugybę poreikių, sugebėjimų ir priemonių“ (Kvedaravičius, 2006, 354).

Pastebima, kad lyderystei atsiskleisti IVĮ veikla palanki:

„lyderis tai išryškėja labai greitai ir lyderiai turbūt ir išlieka lyderiais iki galo, jeigu neatsiranda konfliktuojančių pusių“ [Teresė, 44].

IVĮ modelis leidžia pasitikrinti, ar turima vadovo gebėjimų:

„pamatėm, koks iš mūsų išeitų vadovas <...> ką mes tokioj situacijoje galėtumėm padaryti“ [Mantas, 22], *„išsirinkdavome lyderį“* [Renata, 14].

Kategorija „iniciatyvumo skatinimas“ reiškia studentų aktyvumą ir iniciatyvumą atliekant pavestas užduotis. Iniciatyvumas demonstruojamas įvairiais būdais:

„<...> pavyzdžiui, gaunam kažkokį grasinantį raštą, kad ten baudas jums priskaičiuosime. Iš tikrųjų net pasisiūlo: „Aš noriu su jais pabendrauti, jiems tiesiog atsakyti“ [Irena, 55–56]. *„<...> jie stebi, analizuoja firmos veiklą ir susirinkimų metu išreiškia: „Būtų gerai padaryti firmos internetinį puslapį, įdėti paslaugų platesnį aprašymą.“ Jie pateikia savo pasiūlymus, bando tai realizuoti“* [Rasa, 52].

Dėstytojai ir administracijos atstovai teigia, kad skatina studentų iniciatyvumą: *„skatinti iniciatyvą visose srityse <...> bet nenoriu primesti savo nuomonės ir savo supratimo“* [Plukė, 57], tačiau mano, kad iniciatyvumas *„priklauso nuo jų pačių (studentų), ar jie nori kažką daryti daugiau, negu priklauso“* [Aušra, 24].

Kategorija „pasitikėjimas savimi“ labiausiai išryškėja per įvairius renginius, iš kurių didžiausias – IVĮ mugės. Pastebima, kad ne visi studentai būna aktyvūs. Dažnai juos reikia sudominti, paskatinti, tuomet jie įgauna pasitikėjimo savo jėgomis, pademonstruoja savo kūrybines ir kitas galias:

„jie jau labai aktyviai būna, ypač per tuos pasirodymus, per mugės, per tų lankstinukų darymą, tų idėjų, minčių, net kartais matosi, kad naktimis nemiega“ [Liepa, 60], *„Turėjau studentų, kuriuos tiesiog išstūmiau sudalyvauti mugėje ir jie pražydo mano akyse – tokios patirties ir pasitikėjimo jau visam gyvenimui užteks“* [Svaja, 41]. Mokydamiesi IVĮ *„jie kažkaip pajaučia pasitikėjimą savimi“* [Teresė, 46].

IVĮ modelio veiklos vertinimas

IVĮ tikroviškumas. Vienas iš imitacijos veiksmingumo faktorių – jos **tikroviškumas**, t. y. kaip tiksliai imitacija atspindi tikrą veiklą ir kaip jos rezultatai pasireiškia tikrame pasaulyje (Feinstein ir Cannon, 2002). Analizuojant interviu išskirtos trys kokybinės kategorijos: *tikroviškai atvaizduota įmonės veikla*, *sąlygiškai tikroviškai atvaizduota įmonės veikla* ir *IVĮ yra žaidimas* (žr. 3.2.5 lentelė).

Tikroviškai atvaizduotos įmonės veiklos požymiai (I kategorija) – joje vyksta *tikroviški darbo procesai*, naudojami *dokumentai atitinka tikrų įmonių dokumentus*, *vadovaujamas LR įstatymais*

3.2.5 lentelė

Verslo tikroviškumo elementai, atvaizduoti IVĮ

Kategorija	Subkategorija	Informantų grupės		
		Dėstytojai	Absolventai	Administracijos atstovai
Tikroviškai atvaizduota įmonės veikla	Tikroviški darbo procesai	+	+	+
	Dokumentai atitinka tikrų įmonių dokumentus	+	+	
	Vadovaujamas LR įstatymais	+		
	Bendradarbiavimas su kitomis IVĮ		+	
	Įgyjami verslumo įgūdžiai		+	
Sąlygiškai tikroviškai atvaizduota įmonės veikla	Netikri pinigai ir prekės	+	+	+
	Tiesioginio kontakto nebuvimas	+		
	Funkcijų pasiskirstymo neatitiktumas	+		
	Įdiegti ne visi dokumentai	+		
	Studentų atsakomybės stoka	+	+	+
	Neišryškinami verslui svarbūs dalykai		+	
	Dėstytojo kompetencija	+	+	+
IVĮ yra žaidimas				+

Pastebėta, kad IVĮ vyksta *tikroviški darbo procesai*, kurie: „*devyniasdešimt penkiais procentais atitinka tikrosios įmonės veiklą*“ [Birutė, 95].

IVĮ vykdoma veikla lyginama su tikros įmonės veikla ir pastebima, kad vykdoma tokia pat veikla kaip tikroje įmonėje: darbuotojai priimami ir atleidžiami, perkamos ir parduodamos prekės, skaičiuojami atsargų likučiai, skaičiuojami atlyginimai, sudaromi balansai, pelno ir nuostolio ataskaitos. IVĮ veikiantys skyriai vykdo tokią pat veiklą kaip tikros įmonės:

„*Personalo veikla atitinka kaip ir realios įmonės administraciją. Finansai <...> vykdo visas operacijas, susijusias su finansų skyriumi. Pardavimai, rinkodaros <...> lyg tai atliktų visus pardavimus, anketines apklausas, katalogų kūrimas įeina. O pirkimo skyrius vykdo <...> tiek asmeninius, tiek firmos pirkimus, tiek žiūri, kiek mes atsargų turime*“ [Elona, 78–81].

Vertinant mokymosi IVĮ rezultatus labai svarbi absolventų nuomonė. Interviu dalyvavę absolventai turi praktinės darbo patirties verslo įmonėse ir gali objektyviai įvertinti IVĮ tikroviškumą, palyginti su tikra įmone.

Absolventai mano, kad IVĮ struktūra yra tapati tikros verslo įmonės struktūrai ir joje vyksta *tikroviški darbo procesai*. Teigiama, kad IVĮ veikia skyriai, kurie „*<...> yra beveik visose įmonėse: <...> personalo skyrius, pirkimų, pardavimų, buhalterinis skyrius. Matai, ką tas skyrius daro, ką jis ten veikia, ką dirba, kokius dokumentus pildo*“ [Ilona, 17]. Daroma išvada, kad „*<...> tai, kas vyksta imitacinėje įmonėje ir kas realioje – tai vienas ir tas pats*“ [Mantas, 16].

Išreiškta dėstytojų nuomonė, kad IVĮ naudojami *dokumentai atitinka tikrų įmonių dokumentus*. Daugelis dokumentų, naudojamų IVĮ, yra parengti vadovaujantis vienos ar kitos tikros įmonės dokumentais:

„*Naudojami realiai turizme naudojami dokumentai, tos pačios kelionių sutartys, tie patys kelionių užsakymai, ta pati pristatymo sistema*“ [Aurėja, 64], „*<...> visus deklaracijos dokumentus, kas liečia finansinius dokumentus, ir pirkimų, ir pardavimų, visi tie užsakymų valdymai, tai iš tikrųjų tikroviškai*“ [Kristina, 68], „*ir mokesčių, ir dokumentacijos pildymas – galima sakyti, viskas atspindi realios įmonės veiklą*“ [Daiva, 66].

Absolventų pasisakymai taip pat patvirtino, kad IVĮ naudojami dokumentai nesiskiria nuo tikrose įmonėse naudojamų dokumentų. Tokį palyginimą galima buvo padaryti tik pabaigus studijas kolegijoje ir pradėjus dirbti tikroje verslo įmonėje ar organizacijoje. Tikrovišką įmonės veiklą atspindi tai, kad buvo pildomi dokumentai „*priimti į darbą personalo skyriuje, <...> pereinant į kitą skyrių – prašymas, kad pereiti į kitą skyrių, jeigu pasidarei pražangą, nuobaudą, tai tave pašalina iš darbo dėl nuobaudų*“ [Renata, 17]. Pažymima, kad rašant laiškus „*<...> rašai konkrečiam žmogui, o ne šiaip sau <...> užsakymus darai iš katalogų, o katalogus irgi atsiunčia realius <...> vyksta susibūrimai, parodos įvairios*“ [Artūras, 26]. „*Yra ir pavedimai daromi <...> ir daromos sutartys, atlyginimai skaičiuojami <...>*“ [Tadas, 25]. Todėl absolventai pripažįsta, kad „*visas tas dokumentų suruošimas tai tikrai toks pats, kaip ir realioje firmoje vyksta*“ [Neri, 33], „*<...> ir viskas yra labai rimtai <...>*“ [Tadas, 25].

IVĮ vadovaujamasi LR įstatymais, nuolat domimasi mokesčių, Valstybinio socialinio draudimo fondo, Darbo kodekso, muitinės ir kitų sistemų pakeitimais.

IVĮ vyksta *bendradarbiavimas su kitomis IVĮ*. Manoma, kad bendradarbiavimas su kitomis IVĮ, „*esančiomis kitose vietose: ir Vokietijoje, ir kitose šalyse, ir Lietuvoje*“ [Artūras, 25], suteikia joms daugiau tikroviškumo, nes leidžia ne tik susipažinti su kitų šalių verslo aplinka, bet ir pasijusti toje aplinkoje vykstančių verslo procesų dalyviu.

Pradėti savo verslą ir jį plėtoti yra gana rizikinga, pripažįsta absolventai, ypač jeigu niekas iš artimųjų neturėjo tokios patirties: „*<...> nei tėveliai neturėjo verslo, niekas neturėjo jokio verslo, negalėjom žinoti iš tikrųjų, kaip realiai viskas veikia*“ [Editak, 26]. Todėl absolventų palankiai vertinama IVĮ veikla, nes „*<...> čia galima tą daryti ir įgyti verslumo įgūdžių*“ [Editak, 26].

Sąlygiškai tikroviškai atvaizduota IVĮ veikla (II kategorija) apibūdinama požymiais, kurie kelia abejonių dėl IVĮ veiklos tikroviškumo. Šie požymiai yra *netikri pinigai ir prekės, tiesioginio kontakto nebuvimas, funkcijų pasiskirstymo neatitikimas, įdiegti ne visi dokumentai, studentų atsakomybės stoka, dėstytojo kompetencija, neišryškinami verslui svarbūs dalykai* (žr. 3.2.5 lentelė).

Dėstytojai pripažįsta, kad *tikrų pinigų ir prekių nebuvimas* kelia abejonių dėl IVĮ veiklos tikroviškumo, tačiau tai neturi įtakos pačiam verslo proceso suvokimui:

„*Tas, kad mes neturim tų grynų pinigų ir tų tikrų prekių, tai nėra blogai ar kažkoks tai minusas*“ [Janina, 80], „*Kaip mes sakom, mūsų realios prekės, tik tiek, kad yra kataloge, na ir pinigai „SimuLith“ banke*“ [Janina, 78].

Tuo tarpu absolventai mano, kad tik *tikri pinigai* yra tas veiksnys, kuris verčia kitaip mąstyti, būti atsakingesni:

„*Realioje firmoje tu dirbi su realiais pinigais ir su realia užduotim ir už atlygį, todėl tu pradedi visai kitaip mąstyti ir įsivaizduoti*“ [Plastic, 25], „*Nėra tos atsakomybės, nes tie pinigai netikri, tai yra užsakymai netikri, tai yra pardavimai netikri <...> tiesiog atsakomybės galbūt trūkumas*“ [Plastic, 24].

Manoma, kad *tiesioginio kontakto nebuvimas* neleidžia studentams pajusti verslo įmonės dvasios ir giliau pažinti prekybos procesų:

„*Nėra to tiesioginio kontaktavimo su žmogumi, todėl sunku ir patiems studentams įsijausti į prekybą*“ [Sevutė, 87], „*<...> jie kaip žaidimą tą jau veiklą įvardina*“ [Sevutė, 90].

Teigiama, kad yra *funkcijų pasiskirstymo neatitikimas*, kuris apibūdinamas nurodant, kad IVĮ imituojama tik prekybinė veikla, neimituojama gamybinė veikla. *Neįdiegti visi dokumentai*, naudojami tikrose įmonėse. Kartais būna *studentų atsakomybės stoka*:

„*Ar suklydau <...> ar buhalterijoj aš padariau kažkokias klaidas – nelabai studentai jaučia atsakomybę, nors kai nueina į realias praktikas, ten jau suvokia tai <...>*“ [Sevutė, 91–92].

Manoma, kad tokį požiūrį galima keisti ir tai daugiausia priklauso nuo dėstytojo kompetencijos, jo nuoširdaus darbo ir požiūrio į darbą: „*priklauso nuo vadovo <...> kaip jis giliai pateikia informaciją, ar vadovas dirba nuoširdžiai*“ [Teresė, 70]. Pageidautina, kad dėstytojas gerai išmanytų verslo procesus ir būtų susidūręs su tikru verslu:

„Dirbdami praktinio mokymo firmų vadovai turėtų būti susidūrę su realiu verslu, nes kada išbandai savo kailiu, tai yra visiškai kitaip. Ir tu negali, kaip pasakyt, pamokyti to, ko pats nemoki tinkamai“ [Vidas, 24].

Manoma, kad IVĮ neišryškinami verslui svarbūs dalykai:

„Nėra akcentuojamos tam tikros vietos, kurios yra labai svarbios versle ir iš ko vis dėlto daromas verslas, iš ko gaunami pinigai“ [Vidas, 21], *„<...> čia nepristatome prekių“* [Neri, 33].

Kategorija „IVĮ yra žaidimas“ atskleidžia administracijos atstovų požiūrį, kad IVĮ veikla prilygintina žaidimui. Manoma, kad tikrų pinigų nebuvimas pakreipia IVĮ veiklą į žaidimą: *„šiek tiek nukrypstama į žaidimo pusę, kad nėra grynų pinigų“* [Tadas, 25], *„tai daugiau žaidimas, nes <...> nėra įvertinama atlyginimu, nėra grėsmės likti be darbo ir panašiai“* [Aušra, 48]. Teigiama, kad dėl matomų žaidimo elementų studentai nerimtai žiūri į IVĮ veiklą:

„Vien dėl to, kad tai yra žaidimas, jie kartais į tai neturi rimto, argumentuoto ir motyvuoto požiūrio“ [Veta, 43].

Išreikšta nuomonė, kad IVĮ nekeliamas tikslas atvaizduoti įmonės veiklą tikroviškai, nes *„čia daugiau vyksta <...> asmeninių, dalykinių savybių ugdymas, vadovavimo įgūdžių ugdymas“* [Veta, 27].

IVĮ stiprieji požymiai. Absolventų, dėstytojų ir administracijos atstovų interviu atskleidė IVĮ stipriuosius požymius. Išskirtos penkios kokybinės kategorijos, atskleidžiančios IVĮ stipriuosius požymius: *praktinių įgūdžių įgijimas ir teorinių žinių pritaikymas, kompetencijų ugdymas, mokymosi formos naujumas, įmonės veiklos pažinimas, savęs pažinimas*. Informantų nurodytos kategorijos ir subkategorijos pateiktos 3.2.6 lentelėje.

Kategorija „praktinių įgūdžių įgijimas ir teorinių žinių pritaikymas“ išryškėja daugumai absolventų, dėstytojų ir administracijos atstovų pabrėžiant, kad IVĮ teorinės žinios taikomos praktiškai, ir pateikiant tokio taikymo apibūdinimus. Pripažįstama, kad studentai dažnai neturi teorinių žinių ir jų įgyja dirbdami IVĮ:

„Jie ne viską dar išklausę ir jau čia reikia viską naudoti. Ir paskui čia viską išmoksta“ [Svaja, 67], *„o tie, kurie dar ateina be tų teorinių žinių, <...> tai jie pirma pačiupinėja praktiką, o po to jau eina į teoriją“* [Janina, 83].

Kai įgytos žinios pritaikomos praktiškai, pastebimas ryšys tarp studijuojamų dalykų:

„Studentui ateina truputėlį galbūt visai kitas supratimas, kam jam tos teorijos reikia“ [Tadas, 29], *„čia jie pamato <...> sąryšį tų atskirų mokslų, kurių teorinius modulius jie praejo“* [Vidas, 26].

Tuomet studijos įgauna naują prasmę: padeda *„suformuoti savo požiūrį į verslą ir verslo procedūras“* [Rasa, 89] ir atsiskleisti savybėms, *„kurios bus labai reikalingos jaunam verslininkui <...>“* [Veta, 38]. Įvardijamos konkrečios žinios, kurios pritaikomos praktiškai: *„<...> ir vadovavimo, ir kompiuterinių technologijų, ir užsienio kalbos, ir ekonomikos, darbo užmokesčio skaičiavimo – jie gali pritaikyti konkrečiai atlikdami kažkokią veiklą“* [Rita, 104].

Taikydami teorines žinias praktiškai studentai turi galimybę dirbti savarankiškai ir *„turi laiko pasiskaityti teorijos ir tada surasti atsakymą savo praktinei užduočiai“* [Nora, 95].

IVĮ modelio stiprieji požymiai

Kategorija	Subkategorija	Informantų grupės		
		Dėstytojai	Absolventai	Administracijos atstovai
Praktinių įgūdžių įgijimas ir teorinių žinių pritaikymas		+	+	+
Kompetencijų ugdymas	Bendravimas	+	+	+
	Verslumo gebėjimų ugdymas	+	+	
	Vadovavimo gebėjimų ugdymas	+		
	Komandinio darbo gebėjimų ugdymas	+		+
	IVĮ dėstytojo kompetencijų ugdymas			+
Mokymosi formos naujumas	Mokymasis per veiklą	+		
	Mokymasis per patirtį	+		+
	Dalykų integravimas į visumą	+		+
	IVĮ struktūros lankstumas	+		
Įmonės veiklos pažinimas	Susipažinimas su darbo procesais ir funkcijomis	+	+	+
	Susipažinimas su įmonės dokumentais	+	+	+
Savęs pažinimas		+	+	+

Kategorija „kompetencijų ugdymas“ apima įvairias kompetencijas, ugdomas IVĮ: *bendravimo, verslumo gebėjimų, vadovavimo gebėjimų, komandinio darbo gebėjimų ir IVĮ dėstytojo kompetencijas*.

Mokydami IVĮ studentai įgyja *bendravimo* kompetencijos, nes bendraujama „su užsienio firmomis, su institucijomis, vieni kitus labiau pažįsta“ [Ramunė, 35]. IVĮ „ugdo studentų <...> komunikaciją“ [Artūras, 31], „čia ta vieta, kur studentai tikrai bendrauja vienas su kitu“ [Saulė, 89].

Neformali mokymosi aplinka ir joje vykdoma veikla leidžia atsiskleisti pirmiesiems *verslumo gebėjimams*: „Daugeliui studentų tai yra pradžia tų verslumo įgūdžių gauti“ [Dai-va, 70], „tai yra vienas žingsnis <...> kurti savo įmonę. Tai yra pirmas žingsnis, kaip tai būtų galima padaryti“ [Artūras, 32], „studentai susipažįsta, na, pažįsta iškart įmonę“ [Mantas, 26].

IVĮ studentai gali pasitikrinti, ar turi *vadovavimo gebėjimų*, nes čia „vadyba yra aukščiausio lygio. Pajaučia, kas tai yra“ [Viktorija, 97], todėl „gali ir gebėjimus <...> vadovavimo ugdyti“ [Sevutė, 96].

Pabrėžiama, kad IVĮ ugdomi *komandinio darbo gebėjimai*, į kuriuos buvo atkreiptas dėmesys analizuojant ugdomus vadovavimo verslui gebėjimus. Čia komandinio darbo gebėjimai išryškinami kaip IVĮ stiprusis požymis.

Administracijos atstovai pastebėjo, kad ugdomos ne tik studentų, bet ir dėstytojų kompetencijos. Dirbant IVĮ reikia nuolat domėtis, kas vyksta tikrame versle, ir atnaujinti žinias. Kadangi IVĮ veikla apima įvairias sritis, čia dažniau nei dėstant kitus dalykus tenka mokytis. Tačiau tai „nauda ir pačiam vadovui <...> jis pats labai tobulėja. Dauguma vadovų iš praktinio mokymo firmos išeina į realų verslą“ [Rasa, 24].

Kategorija „mokymosi formos naujumas“ atskleidžia, kad šios mokymosi formos naujumą sudaro *mokymasis per veiklą, mokymasis per patirtį, dalykų integravimas į visumą, IVĮ struktūros lankstumas*.

Mokymasis per veiklą – pagrindinis mokymosi būdas, taikomas IVĮ. Tai praktinis asmeninio tobulėjimo būdas – tiriant problemas imamasi veiklos ir iš jos mokomasi. Mokymosi per veiklą principas – mokymasis darant (angl. *learning by doing*):

„<...> mokymasis per praktinį darbą – „*learning by doing*“ metodas, nes tai, ką tu pats padarai, ar tu suklydai ir pasitaisai, ar iš karto gerai padarei, tu tą atsiminsi, tu tą išmoksi ir žinosi“ [Audronė, 60], „Čia taikomas veiklos metodas: čia pirma darai, pasikui pasikalbi, paaiškini. Visai kiti metodai, ir jie priimtinesni“ [Plukė, 111].

Mokantis per veiklą iš padarytų klaidų įgyjama patirties, tai padeda išmokti.

Mokymasis per patirtį – dar vienas iš mokymosi būdų, rodančių IVĮ veiklos išskirtinumą. Teigiama, kad:

„Kai studentai pereina per pačią patirtį, tai jiems galvose išliks mažiausiai 80 procentų šitos veiklos, kokią jie patys atliko“ [Janina, 87], „gali mokytis dirbti nebijodami daryti klaidų, nes niekas už tai jų nenubaus <...>“ [Aušra, 51] „ir galbūt daugiau jie klaidų nekartos“ [Audronė, 60].

Veikiantis IVĮ tinklas Lietuvoje ir užsienyje padeda greitai užmegzti naujus bendradarbiavimo ryšius, pajvairinti IVĮ veiklą ir suteikti naujų galimybių. Mokantis IVĮ vyksta *dalykų integravimas į visumą*: susiejamos žinios iš įvairių studijų dalykų ir galima pastebėti trūkstamas žinias ir gebėjimus:

„Firmoje labai gerai pasimato įvairiausių dalykų, kurių studentai mokosi studijų programose, įsisavinimo lygis“ [Ramunė, 32], „Gali integruoti žinias iš visų gautų dalykų, pasitikrinti, kiek jie (studentai) dar neišmokė“ [Viktorija, 98].

Naujus mokymosi metodus leidžia taikyti IVĮ struktūros lankstumas, t. y. galima „<...> greitai reaguoti tiek į švietimo, tiek į verslo sričių pokyčius ir papildomai steigti naujus skyrius, formuoti naujas struktūras, siūlyti įvairių idėjų, įgyvendinti jaunimo iniciatyvas firmos veikloje“ [Rasa, 90].

Kategoriją „įmonės veiklos pažinimas“ sudaro susipažinimas su darbo procesais ir funkcijomis ir susipažinimas su įmonės dokumentais.

Pripažįstama, kad IVĮ *susipažįstama su darbo procesais ir funkcijomis*, tai padeda studentams įsijausti į verslo įmonės aplinką ir joje vykstančius procesus, išigilinti į skyrių veiklą ir funkcijas:

„Studentas susipažįsta su tikrąja įmonės kūrimo, veikimo ir po to uždarymo veikla, jos organizavimu“ [Ramunė, 31], „<...> šitoje įmonėje tu gali pabūti tiek vadovu, tiek va-

dybininku ar dar kažkuo <...> nereikia laukti pakilimų pareigose, kaip būtų tikroje įmonėje“ [Mantas, 26].

Mokantis IVĮ galima susipažinti su įmonės dokumentais: „<...> ne tik susipažinti, bet juos ir pildyti“ [Elena, 85], „pačiupinėti visus tuos dokumentus, ko dažnai realiose įmonėse trūksta“ [Birutė, 97; Sevutė, 95].

Savęs pažinimas dirbant IVĮ vyksta nuolat, nes tik praktinis darbas leidžia pastebėti savo asmenines savybes, jas įvertinti ir tobulinti. Čia puiki aplinka „<...> įvertinti save kaip asmenybę, suprasti, kiek ir ko jis (studentas) žino ir ko jis nori“ [Aurėja, 67], „<...> pasitikrinimas patiems sau, ką jie gali daryti gyvenime, kam jie labiausiai tinkami“ [Veta, 35]. Savęs pažinimas padeda jaunam žmogui apsispręsti siekiant karjeros ar darbo:

„Tai lyg tai kažkoks kelrodis, kur tu ateini ir supranti, ar iš tikrųjų pasirinktas tavo tikslas, ar tu nori dirbti tokį darbą“ [Plastic, 29], „<...> kai ateisi į tikrą įmonę, pradėsi dirbti, <...> jau žinosi, ką reiškia būti pačiam aukščiausiam, kaip tai yra sudėtinga <...> iš šono atrodo, kad yra labai lengva būti, pavyzdžiui, įmonės vadovu“ [Mantas, 27].

IVĮ silpnieji požymiai. Interviu turinys leido atskleisti IVĮ trūkumus, kurie apibūdinami kategorijomis *organizaciniai ypatumai, mokymo modelio ypatumai, studentų darbo ypatumai*. Išskirtos kategorijos ir subkategorijos pateiktos 3.2.7 lentelėje.

Organizacinių ypatumų kategoriją sudaro tokie ypatumai: *laiko stoka, didelės studentų grupės, mokomųjų dalykų gausa, IVĮ dėstytojų kaita, IVĮ integravimo į dėstomus dalykus trūkumas, vertinimo netobulumas*.

Laiko stoką nurodė visos trys grupės. Teigiama, kad dėl *laiko stokos* mokymas IVĮ vyksta paskubomis, studentai nespėja visko įsisavinti, nėra galimybės pamatyti visą įmonės veiklos procesą – nuo jos įkūrimo iki uždarymo, todėl studentai pageidauja, kad mokymasis vyktų ilgiau: „viskas būtų buvę gerai, bet kad mes nors kažkiek ilgiau būtumėm čia pabuvę“ [Audronė, 62; Janina, 85; Rita, 110]. Manoma, kad trūkstant valandų mokymui sunku pasiekti numatytus tikslus, ir nors „*firmos vadovo norai gali būti labai geri, bet rezultato vis tiek nepasieksi*“ [Ramunė, 40].

Mokytis IVĮ skiriama iki 4 savaičių, per tą laiką dirbama mažiausiai keturiuose skyriuose. Taigi susipažinti su vieno skyriaus veikla skiriama viena savaitė. Šio laiko yra per mažai, nes tenka išmokti dirbti su specializuotomis verslo programomis ir susipažinti su vykdomais procesais. Klausiami, kiek laiko reiktų skirti mokymui, dėstytojai pasiūlė pailginti mokymo laiką iki 8,6 savaičių vietoj dabartinio laiko – 4,8 savaičių.

Pateiktas pasiūlymas mokymą IVĮ padaryti atskiru dalyku: „<...> *tas pats mokymasis turėtų būti ilgesnis, vos ne atskira disciplina turėtų būti*“ [Mantas, 39].

Išreikšta nuomonė, kad yra per *didelės studentų grupės*. Dažnai studentai ateina mokytis į IVĮ neturėdami reikiamų teorinių žinių iš daugelio su verslo procesais susijusių dalykų ir nesusipažinę su kompiuterinėmis verslo programomis. Tuomet IVĮ dirbančiam dėstytojui tenka suteikti trūkstamų žinių, kad darbas padaliniuose vyktų sklandžiai. IVĮ sudaro mažiausiai keturi skyriai, visuose vykdoma skirtinga veikla. Išrinkti skyrių vadovai ar IVĮ vadovas neturi nei patirties, nei žinių apie vykdomą veiklą. Todėl mokymo pradžioje dėstytojas turi konsul-

tuoti dirbančius studentus ir padėti jiems susivokti naujoje mokymosi aplinkoje. Esant didelei studentų grupei sunku laiku pateikti reikiamą informaciją. Studentai priversti laukti, kol dėstytojas prieis:

„dirbant vienam žmogui su visa grupe įvairiuose skyriuose yra labai sudėtingas sava-laikis informacijos pateikimas“ [Aurėja, 69], dėl to būna „<...> labai daug visokių aiškinimų, nesusipratimų <...> nesutapimų dokumentuose <...> todėl, kad didelė ta studentų kaita yra“ [Kristina, 77].

3.2.7 lentelė

IVĮ modelio silpnieji požymiai

Kategorija	Subkategorija	Informantų grupės		
		Dėstytojai	Absolventai	Administracijos atstovai
Organizaciniai ypatumai	Laiko stoka	+	+	+
	Didelės studentų grupės	+		
	Mokomųjų dalykų gausa	+		
	IVĮ dėstytojų kaita			+
	IVĮ veiklos integravimo į dėstomus dalykus trūkumas			+
	Vertinimo netobulumas			+
Mokymo mode-lio ypatumai	Tikrų pinigų ir prekių ne-buvimas	+		
	Darbo trūkumas	+		
	Imituojamų padalinių trū-kumas		+	
	Pateikiamų užduočių pa-prastumas		+	
	Bendravimo netobulumas	+	+	+
	Nematomas įmonės įkūri-mas		+	+
	Savarankiškumo nesutei-kimas			+
Studentų darbo ypatumai	Atsakomybės stoka	+	+	
	Iniciatyvumo stoka	+		
	Žinių stoka	+		
	Naudos nesuvokimas		+	
	Įsijautimo stoka			+
	Motyvacijos stoka			+

Minima, kad dėl *mokomųjų dalykų gausos* IVĮ veikla trikdoma. Dirbant verslo įmonėje reikalingos gilios žinios iš apskaitos, rinkodaros, personalo valdymo, teisės ir kitų dalykų. Vienam dėstytojui neretai sudėtinga viską gerai išmanyti ir sekti pakeitimus. Todėl siūloma IVĮ dirbti ne vienam, o keliems dėstytojams, išmanantiems vykdomos veiklos procedūras:

„Dešimties dalykų nesi toks stiprus, negu kad esi vienos srities specialistas“ [Aurėja, 70], „Vienu metu dėstau ir marketingą, ir finansus, ir personalo valdymą, ir dar kažko-kius sprendimus – tiek daug darbų padaryt per tą laiką yra labai sunku“ [Plukė, 76].

Pastebėta, kad *trūksta IVĮ veiklos integravimo į dėstomus dalykus*. Iškelta mintis, kad būtų naudinga, jei specialybės dalykų dėstytojai glaudžiau bendradarbiautų su IVĮ dėstytojais ir pateiktų studentams su IVĮ veikla susietas užduotis.

Įvertinimo paskirtis – atspindėti studento žinias ir gebėjimus. Psichologiniu požiūriu įvertinimo funkcijos dvi – atspindėti ir lavinti. Atspindėjimo funkcija atliekama, jei įvertinimas tiksliai atspindi žinių apimtį, gilumą, sąmoningumą ir gebėjimų lygį. Lavinimo funkcija atliekama tuomet, kai studentas gauna vertingų patarimų. Dar yra trečioji įvertinimo funkcija, susijusi su pažymio objektyvumu (Rajeckas, 2004). Manoma, kad IVĮ yra *vertinimo netobulumas*:

„Jeigu studentas ir nepasiekė atitinkamų kompetencijų, tačiau lankė praktiką, tai jis vis tiek yra įvertinamas teigiamai“ [Ramunė, 38], siūloma *„<...> vertinti pagal tai, kiek jie sugebėjo savarankiškai veikti“* [Ramunė, 43].

Manoma, kad *dėstytojų kaita* neigiamai veikia IVĮ darbą, nes kiekvienam naujai atėjusiam dėstytojui reikia ne tik gerai išmanyti teorinius dalykus ir verslo procesus, bet ir perimti tą patirtį, kuri jau buvo įdiegta IVĮ.

Mokymo modelio ypatumų kategoriją sudaro tokie ypatumai kaip *tikrų pinigų ir prekių nebuvimas, darbo trūkumas, įmonės įkūrimo proceso nebuvimas, bendravimo netobulumas, savarankiškumo nesuteikimas, imituojamų padalinių trūkumas, atliekamų užduočių paprastumas*.

IVĮ nėra tikrų pinigų ir prekių, todėl sudėtinga pajusti, ką reiškia dirbti su tikrais pinigais ir prekėmis, ir dėl to IVĮ veikla pakrypsta į žaidimą – netikroviškai atvaizduojamą veiklą:

„kad būtų tų realių pinigų kažkokia kaip minimali suma <...> kad pajusti tą tvarką ir su pinigais, ir su tomis prekėmis“ [Liepa, 96].

Pastebima, kad IVĮ dirba skirtingu laiku ir netolygiai, todėl *trūksta darbo* ir nepastebimas veiklos rezultatas:

„to rezultato, kad <...> mes gavom tam tikras pajamas ir mes gavom daug, nebuvimas. Tai va šito jie tikrai nori. O šito nėra“ [Saulė, 94].

Išreiškta nuomonė, kad IVĮ *trūksta imituojamų padalinių*, todėl reikia *„<...> papildyti firmą daugiau skyrių“* [Editak, 30], *„<...> įvesti įvairių komponentų, kaip įvairios valstybės institucijos, teismai“* [Plastic, 33]. Tikėtina, kad tokia nuomonė susiformavo dėl turimos darbo patirties. IVĮ vykdomi darbo procesai veikiančiuose padaliniuose supaprastinti iki tokio lygmens, kad atspindėtų verslo įmonės veiklą ir būtų suprantami daugeliui besimokančiųjų. Tikrose įmonėse vyksta kur kas sudėtingesni verslo procesai, kurie apima daugelį veiklų, įskaitant ir gamybą. (Gamybos procesas IVĮ neimituojamas.)

Daugelis mokslininkų (Butkienė, Kepalaitė, 1996; Rupšienė, 1995; Rajeckas, 2004) pripažįsta, kad mokantis pateikiamos užduotys turi būti nei per sunkios, nei per lengvos. Užduotys ir gebėjimai turi atitikti vieni kitus. Kai užduočių ir gebėjimų lygio balansas sutrinka, atsiranda nuobodulys arba nerimas. Jeigu užduotys atitinka studento gebėjimus, jis su pasitenkinimu jas atlieka. Absolventai mano, kad IVĮ *pateikiamos užduotys yra labai paprastos*, todėl siūlo parengti sudėtingesnes, daugiau susijusias su tikru gyvenimu:

„<...> reikėtų paruošti konkretesnes užduotis, nes tu tiesiog perki, parduodi, išsiunti užsakymą. Atrodo viskas taip lengvabūdiškai“ [Plastic, 31], *„Reikia įvesti tokių trikdžių, kas realiai gyvenime būna: ar pinigų trūkumas, ar dar kažkas. Ir kaip tokiose padėtyse išsisukti“* [Plastic, 32].

Kaip vienas iš trūkumų pastebėtas *bendravimo netobulumas*, kuris atsiskleidžia taip: plačiai vartojama anglų kalba ignoruojant kitas užsienio kalbas, trūksta tiesioginio bendravimo ir bendravimo tarp draugų.

Šiuo metu plačiai paplitusi anglų kalba stabdo kitų užsienio kalbų vartojimą. Bendravimas, susirašinėjimas su kitomis užsienio IVĮ daugiausia vyksta anglų kalba. Anglų kalbos vartojimą IVĮ veikloje skatina ir tai, kad daugelis dėstytojų moka anglų kalbą ir menkai išmano kitas kalbas. Išreiškiama nuomonė, kad *„<...> galėtume bendrauti su kitomis IVĮ ne tik anglų kalba, bet ir kita užsienio kalba, nes ne visi ir šiandien anglų kalbą moka, yra ir prancūzų kalba, ir vokiečių kalba“* [Editak, 30].

Pastebėti ir kitokie bendravimo netobulumo aspektai. Manoma, kad trūksta tiesioginio bendravimo, būdingo tikroms įmonėms, nes IVĮ daugiausia bendraujama verslo laiškais. IVĮ vyksta bendravimas tarp studijų draugų, kuris yra kitoks nei bendravimas tikroje įmonėje. Informantai išvelgia problemą, kad nebendraujama su tikromis įmonėmis. Manoma, kad turint tikrus verslo partnerius būtų ne tik pajvairinamas mokymo procesas, bet ir suteikiamas tvirtesnis pagrindas IVĮ veiklai:

„neturim firmos rėmėjų ir neturim realaus pagrindo kol kas, todėl matau tame didelę problemą“ [Daiva, 73]. Reikėtų *„turėti partnerius, kad galėtum jų tas prekes platinti, kažkokią tikrą partnerystę užmegzti“* [Liepa, 97], *„reikėtų šiek tiek didesnio bendradarbiavimo su tikromis įmonėmis, na, kažkokias įmones įtraukti į šią veiklą“* [Ramunė, 41].

Pasakyta mintis, kad *nematomas įmonės įkūrimas*, ir pageidaujama, kad būtų su tuo supažindinama:

„<...> turėtų būti supažindinama su to verslo kūrimo procesu, su pačiu įkūrimo procesu“ [Vidas, 30], *„Firmų turėtų būti tiek, kiek yra studentų grupių, tam, kad firma įsikurtų ir užsidarytų su kiekviena grupe. Dabar studentai dar nepamato to visiškai pilnai“* [Ramunė, 45].

IVĮ veikla orientuota į darbą jau veikiančioje verslo įmonėje bei verslumo gebėjimų ugdymą joje ir nedaug dėmesio skiriama įmonės kūrimui. Siekiant apimti ir įmonės kūrimą, reikia skirti papildomo laiko, kad būtų galima integruoti dėstomus dalykus į IVĮ veiklą.

Pažymima, kad reikia suteikti studentams *daugiau savarankiškumo*:

„atiduoti daugiau veiklos studentams, nes dabar jaučiamas labai stiprus vadovo vadovavimas firmoms“ [Ramunė, 43].

Studentų darbo ypatumų kategoriją sudaro atsakomybės stoka, iniciatyvumo stoka, žinių stoka, įsijautimo stoka, motyvacijos stoka ir naudos nesuvokimas.

Atskleidžiama, kad studentams *trūksta atsakomybės* dirbant IVĮ:

„Ar aš čia suklydau, ar nesuklydau, ar buhalterijoje aš padariau kažkokias klaidas – ne labai jie jaučia atsakomybę“ [Sevutė, 91], *„nėra tokio griežto atsakomybės pasiskirs-*

tymo“ [Nora, 101], „Kai kurie studentai neatsakingai į tai žiūri“ [Artūras, 35], jiems trūksta „tos atsakomybės <...>“ [Plastic, 31] darbe.

Manoma, kad trūksta *studentų iniciatyvumo*, pasireiškia jų abejingumas darbui: „*kartais abejingumas, studentų požiūris į tai, skeptiškas požiūris, kur pasižiūri ir sako: „Kam čia to reikia?“*“ [Teresė, 78–79], „*Ne visada ateina studentai su dideliu noru dirbti, su ta iniciatyva*“ [Rita, 108].

Manoma, kad nenoras mokytis atsiranda tuomet, kai neatsižvelgiama į natūralias mokytis skatinančias jėgas – smalsumą, kompetenciją ir priklausomybę nuo tarpusavio sąveikų. Norą mokytis skatina vidiniai ir išoriniai mokymosi motyvai. Vidinis mokymosi motyvas reiškiasi tada, kai suvokiama, kaip ir kiek mokymasis padės įveikti konkrečius sunkumus, išspręsti gyvenimo problemas (Rupšienė, 1995). Pastebėta *motyvacijos stoka* ir nerimtas požiūris į IVĮ veiklą. Manoma, kad tam turi įtakos įsijautimo į veiklą stoka: „*nesugebėjimas priimti šito žaidimo taisyklių*“ [Veta, 41], todėl „*reikėtų šiek tiek didesnio realistiškumo su įmonėmis <...> kad ji nebūtų vien tik popierinė*“ [Ramunė, 41].

Dėstytojai pripažįsta, kad studentams *trūksta žinių*, jų žinios būna nevienodos, todėl dirbdami jie daro daug klaidų, kurios neigiamai veikia IVĮ veiklą.

Išreiškta absolventų nuomonė ir siūlymas, kad „*<...> studentai dirbtų ne vien tik dėl pažymio, o kad suvoktų, kad jiems to patiems asmeniškai reikės*“ [Artūras, 35].

Mokymosi patirtis ir gauta nauda

Mokymosi patirtis ir gauta nauda tirama dviem kryptimis: matoma nauda ir patirtis ir latentinė nauda ir patirtis. Tiriama matoma nauda ir patirtis, kurią įgijo absolventai mokymiesi IVĮ, ir latentinė nauda, kurią, dėstytojų ir administracijos atstovų manymu, studentai įgijo. Absolventų įgyta patirtis ir gauta nauda atskleidžia IVĮ mokymo rezultatus, remiantis Kirkpatrick (1998) modeliu, ir apibūdina IVĮ veiksmingumo parametrus ugdant verslumo gebėjimus. Tačiau siekiant visapusiškai išnagrinėti IVĮ mokymo rezultatus svarbi dėstytojų ir administracijos atstovų nuomonė apie įgytą studentų mokymosi patirtį ir gautą naudą. Dėstytojų ir administracijos atstovų nuomonė papildo studentų mokymosi IVĮ rezultatų raišką.

Latentinė nauda tirama aiškinantis dėstytojų nuomonę, ar studentai aktyviai dalyvavo IVĮ veikloje, kaip dėstytojai suvokia IVĮ reikalingumą studentui, kokie išryškėjo mokymo rezultatai. Administracijos atstovų požiūris tiriamas panašiais aspektais kaip ir dėstytojų: kuo ypatingas mokymas IVĮ, kaip administracijos atstovai vertina IVĮ veiklą, kokius mokymosi rezultatus pastebi.

Siekiant atskleisti matomą ir latentinę mokymosi patirtį ir gautą naudą, tikslinga absolventų pasisakymus pateikti vienoje grupėje, o dėstytojų ir administracijos atstovų – kitoje.

Absolventų požiūris

Mokymosi patirtis. Tyrimu siekta sužinoti kolegijas baigusių studentų nuomonę apie patirtį, kurią jie įgijo besimokydami IVĮ ir kurią panaudojo savo darbe (10 priedas). Šio klausimo analize siekta nustatyti vieną iš komponentų, sudarančių mokymosi rezultatus pagal Kirkpatrick (1998) modelį, t. y. *įgytą ir panaudotą patirtį*. Nustatytos trys kokybinės katego-

rijos: *įmonės veiklos pažinimas, įgyti profesiniai gebėjimai ir neišsiskirianti patirtis*. Absolventų išskirtos kategorijos ir subkategorijos pateiktos 3.2.8 lentelėje.

3.2.8 lentelė

Studentų įgytos praktinės patirties reikšmingumas (absolventų požiūris)

Kategorija	Subkategorija
Įmonės veiklos pažinimas	Susipažinimas su darbo procesais ir darbuotojų funkcijomis
	Susipažinimas su įmonės dokumentais
Įgyti profesiniai gebėjimai	Bendravimas
	Darbas su kompiuterinėmis programomis
	Raštvedybos gebėjimai
	Finansiniai gebėjimai
Neišsiskirianti patirtis	

I kategorija „įmonės veiklos pažinimas“ atspindi įmonės veiklos pažinimo procesą, kuris vyksta *susipažįstant su darbo procesais ir darbuotojų funkcijomis ir susipažįstant su įmonės dokumentais*. Ši kategorija buvo išskirta kaip IVĮ stiprusis požymis. Absolventai, turintys darbo patirties tikroje įmonėje, pastebėjo, kad jiems didelę įtaką padarė mokymasis IVĮ, kurioje jie susipažino su verslo įmonės valdymo struktūra, joje veikiančiais padaliniais, darbuotojų funkcijomis. Mokymasis IVĮ „<...> duoda studentui suprasti, kas tai yra, kad tu ne tik dirbsi vieną dalyką, o matysi, kad firma susideda iš padalinių, kuriuose dirba tam tikri žmonės, kurie turi tam tikras funkcijas, ir teko pasiskaityti padalinių funkcijas“ [Plastic, 3].

Absolventai pastebi, kad įgyta patirtis *dirbant su įmonės dokumentais* leido pasijusti tvirčiau pradedant darbą įmonėje:

„*susipažinau su visais dokumentais, kurie buvo pildomi. <...> Ir kai aš čia (dabartiniame darbe) atėjus pradėjau dirbti, tai man tikrai buvo gerai. Ir aš jau žinojau daug ką <...> dokumentų siuntimas, gavimas <...> Didžiausia patirtis būtų iš darbo personalo skyriuje: <...> įsakymų rašymas ir darbuotojų priėmimas, atleidimas, personalo dokumentų pildymas“* [Ilona, 2].

Darbas su įmonės dokumentais leidžia pasijusti atsakingam už pavestą darbą, suprasti dokumentų pildymo svarbą ir tvarką, įsijausti į įmonės darbuotojo vaidmenį ir susipažinti su įmonės modeliu:

„*dirbom <...> aštuonias darbo valandas su pietų pertrauka. Pabandėme pabūti suaugusiais: ką reikia pabūti verslininku, kiek reikia popierių užpildyti, kiek reikia paskaičiuoti ir numatyti, planuoti į ateitį, kad verslas būtų pelningas“* [Renata, 3–4]. Tokia vykdoma veikla padeda „*greičiau adaptuotis, greičiau suprasti“* [Renata, 3] vykdomos veiklos prasmingumą ir įgyti taip reikalingą supratimą apie verslo įmonę.

Absolventų pasisakymai atspindi nuomonę, kad IVĮ buvo **įgyti praktiniai gebėjimai**. Studijuojant kolegijose didelis dėmesys skiriamas teorinių dalykų išdėstymui. Tačiau teorinės žinios yra nevertingos, jeigu jos nepritaikomos praktiškai. Nenaudojamos žinios tampa enciklopedinėmis vertybėmis, pamažu nykstančiomis iš jas turinčiųjų atminties. Mokymas ir mo-

kymasis tampa prasmingas tik kai įgytos žinios taikomos praktinėje veikloje. Teorinių žinių pritaikymą praktiškai pabrėžė Dewey (1916). Jis teigė, kad mokytis reikia to, kas naudinga žmogui, ko reikia jo veiklai.

Įgyti *profesiniai gebėjimai* patenka į *II kategoriją*, apimančią tokių gebėjimų kaip *bendravimas, darbas su kompiuterinėmis programomis, raštvedybos ir finansiniai gebėjimai* raišką.

Mokėjimas bendrauti ir bendradarbiauti yra kiekvieno šių dienų žmogaus gebėjimas, darantis įtaką žmogaus karjerai ir nulemiantis jo sėkmę gyvenime. IVĮ vyksta mokymasis bendradarbiaujant, sudaromos sąlygos ne tik mokytis, bet ir suprasti bei pažinti vieniems kitus, ugdyti socialinius gebėjimus (Kemėžienė, 2005). Tokio mokymosi metu skatinama tolerancija kito nuomonei, pasitikėjimas savimi, atsakomybė ir kitos savybės. Išreikšta mintis, kad IVĮ vyko bendravimas tarpusavyje ir su kitomis tokiomis pat IVĮ, o tai buvo reikšminga patirtis ateičiai:

„Padėjo tos žinios, kurias praktikos metu įgijom, ir būtent tas bendravimas. Kiek mes čia darėm projektų, tarkim, ir su italais, tai buvo irgi labai svarbus įnašas į mano dabartinį darbą“ [Artūras, 6–7], *„Buvau išvažiavęs į tarptautines muges <...> tas bendravimas su kitais, kažkokių tai įgūdžių ar kažkokios tai bendravimo, kalbėjimo patirties, kaip reikia elgtis pačioje įmonėje, įgijimas, kaip susipažinti, pamatyti, kaip kitose šalyse bendrauja tokiose įmonėse“* [Mantas, 8].

Darbas su kompiuterinėmis programomis išskirtas kaip patirtis, kuri buvo įgyta mokantis IVĮ ir padėjo dabartiniame darbe.

Informacinių technologijų taikymas – būtinas gebėjimas būsimam specialistui. Studentams reikalingos tokios informacinių technologijų žinios, kurios padėtų pasirinkti šiuolaikinę programinę įrangą iš siūlomos didelės pasiūlos, mokymas efektyviai panaudoti informacines technologijas ir pritaikyti įgytus informacinius gebėjimus (Samuilova, 2008). Svarbu neperteikti pasenusių žinių ir dirbti su naujausiomis šiuolaikinėmis informacinėmis technologijomis.

Teigiama, kad labai padėjo dabartiniame darbe *„<...> apskaitos programa „Stekas“, kurią mes čia (IVĮ) mokėmės. Ten buvo kaip pagrindai <...> labai daug dirbau su ta programa ir būtent tas dokumentų įforminimas visas: prekių pardavimas, prekių gavimas, ataskaitų darymas, čia irgi labai daug siejasi su mano šiuo darbu. Dabar yra kita buhalterinė programa (aš ja dirbu), būtent „Rivilė“, bet pagrindas yra faktiškai tas pats“* [Artūras, 5].

Raštvedybos gebėjimai plačiai taikomi IVĮ darbe. Tai ne kartą pabrėžė absolventai teigdami, kad dabartiniame darbe jiems ypač padėjo patirtis *„daugiausiai iš personalo skyriaus: <...> dokumentų siuntimas, gavimas, kažkoks registravimas, tų raštų šiokių tokių rašymas. <...> firmoje aš su tuo susipažinau“* [Neri, 14].

Išsakytą nuomonę dėl *finansinių gebėjimų ugdymo* rodo, kad IVĮ supažindinama su įmonės finansine veikla, o įgyti praktiniai gebėjimai pritaikomi dirbant tikrose įmonėse: *„mano silpnoji vieta gal buvo finansai <...> ten aš daugiau tuo klausimu praktinių žinių įgijau“* [Vidas, 3].

III kategorija „neišsiskirianti patirtis“ atspindi nuomonę, kad negalima atskirti, kokia patirtis, įgyta IVĮ, buvo pritaikyta dabartiniame darbe. Teigiama, kad buvo įgyta daug patirties tiek studijuojant kolegijoje, tiek vykdant visuomeninę veiklą, todėl sunku aiškiai išskirti IVĮ įgytą patirtį:

„Aš manau, kad negalima išskirti. Tai yra kompleksas: ir praktikos, ir šitoje firmoje atliekama praktika, ir studijos, šiaip visuomeninis gyvenimas, visuomeninė veikla“ [Plastic, 10].

Įmonės plėtros direktorius mano, kad mokymui IVĮ trūksta laiko, todėl *„per mažai įsigilinama į tuos visus dalykus, kad <...> realiam versle kažkaip panaudoti <...> tokias gilesnes žinias“* [Vidas, 9].

Pastebėta, kad aktyviems absolventams, kurie užsiima daugeliu veiklų, sudėtinga konkretizuoti patirtį, įgytą IVĮ ir panaudotą darbe, nes jie lygiagrečiai įgyja daug kitos patirties per skirtingas veiklas.

Gauta nauda iš mokymosi IVĮ. Siekiant išsiaiškinti dar vieną iš požymių, atspindinčių mokymosi rezultatus, analizuojama, kokią naudą gavo absolventai mokydamiesi IVĮ. Rezultatai, pasak Kirkpatrick (1998), gali būti labai įvairūs: ekonominiai (kokybės pagerėjimas, padidėję pardavimai, didesnis pelnas ir kt.) ir nefinansiniai (bendravimo, motyvacijos, lyderystės, laiko valdymo ir kitų žmogiškųjų resursų pagerėjimas).

Absolventų gauta nauda iš mokymosi IVĮ apibūdinama kategorijomis *praktinių įgūdžių įgijimas ir teorinių žinių pritaikymas, susipažinimas su verslo įmonės veikla, savęs pažinimas, verslo kūrimo skatinimas, galimybė įsidarbinti* (10 priedas).

Praktinių įgūdžių įgijimas ir teorinių žinių pritaikymas (I kategorija) buvo atskleistas kaip vienas iš stipriųjų IVĮ požymių. Apibūdindami gautą naudą absolventai dar kartą patvirtino, kad IVĮ pritaikė įgytas teorines žinias iš raštvedybos, personalo valdymo, rinkodaros ir kt. studijų dalykų ir įgijo svarių praktinių gebėjimų, kurie padėjo greičiau adaptuotis naujoje darbo vietoje:

„Su verslu tam tikros žinios buvo įgytos. Pakankamai daug gebėjimų galima čia įgyti – ne tik teorinių, bet ir praktinių“ [Editak, 36], *„Aš galiu savo įgytus gebėjimus panaudoti ne tik čia, bet įsidarbinus kitur“* [Renata, 42], *„čia yra mokymas su praktika ir su pavyzdžiais, ir tiesiog su imitacija“* [Plastic, 61].

Mokymosi IVĮ nauda pasireiškė ir tuo, kad vyko **susipažinimas su verslo įmonės veikla (II kategorija)**. IVĮ veikiantys padaliniai (skyriai) atitinka tikrų įmonių padalinius ir juose vykstančius darbo procesus. Tai buvo nurodyta apibūdinant IVĮ tikroviškumą. Pasisakymai apie mokymosi naudą IVĮ glaudžiai susiję pasisakymais apie tikrovišką veiklos atvaizdavimą IVĮ. Galima daryti išvadą, kad tai, kas realu, tikroviška, daugeliu atvejų pritaikoma veikloje ir duoda naudą. Absolventai apibūdina susipažinimo su verslo įmonės veikla vyksmą: *„Aš jau supratau, kas vyksta ir kaip vyksta darbas tarp padalinių <...> sužinojau, kas bus, kai ateisiu dirbti į organizaciją, realią firmą“* [Plastic, 45], *„<...> supratau, kaip veikia buhalterijos skyrius, <...> marketingo skyrius su visa ta rinkodara <...>“* [Tadas, 44–45]. Čia suteikiamas *„<...> supratimas apie realios firmos veiklą“* [Ilona, 27].

Kiekviena veikla leidžia geriau pažinti savo asmenines savybes, pasitikrinti, kas yra žinoma ir ką reikėtų tobulinti. IVĮ vyko *savęs pažinimas (III kategorija)*, buvo galima geriau pažinti save ir draugus, dirbančius šalia: „vienas kitą labiau pažinom <...> tai padeda dirbti kartu komandoje, kaip komanda“ [Renata, 2]. Atsirado „sugebėjimas komunikuoti su žmonėmis, sutarti tarp skyrių“ [Editak, 4].

Mokydamasis IVĮ „<...> pamatei, koks tu esi tose verslo situacijose, galbūt ne tiek išmokai, kiek tikrai pažinai save“ [Mantas, 37], „<...> bendraujant su jais (italais) mes realizavome save ir po to savo žinias galime dabar pritaikyti“ [Artūras, 43].

Idėjos, atsiradusios IVĮ veikloje, *skatina verslo kūrimą (IV kategorija)*:

„<...> atsirado idėjos įkurti ir savo verslą“ [Editak, 38], „<...> skatina kurti savo verslą: susipažįsti, kas tai yra įmonė, kas tai yra verslas, kaip tai vykdoma, kaip bendraujama su partneriais, su konkurentais“ [Editak, 42].

IVĮ suteikė *galimybę įsidiarinti (V kategorija)*: „universitetas netaiko tų praktinių dalykų, o tikrai teorija, teorija, o paskui – kaip Dievas duos <...> iš čia išėję, aš manau, daug greičiau įsidiarbina negu iš universiteto“ [Renata, 48].

Dėstytojų ir administracijos atstovų požiūris

Studentų aktyvumas. Kiekvienam mokymui svarbus besimokančiojo aktyvus dalyvavimas. Studentai daug dažniau aktyviai domisi mokomuoju dalyku, klausinėja, kai mokymo metodai reikalauja jų aktyvumo, problemų sprendimo ir bendradarbiavimo mokantis (Ramsden, 2000). Manoma, kad IVĮ modelis tam palankus.

Analizuojant dėstytojų interviu pasisakymus apie studentų dalyvavimo IVĮ veikloje aktyvumą išskirtos dvi kokybinės kategorijos: *aktyviai dalyvauja* ir *neaktyviai dalyvauja* (4.2.9 lentelė).

4.2.9 lentelė

Studentų aktyvumas dalyvaujant IVĮ veikloje

Kategorija	Subkategorija
Aktyviai dalyvauja	Noriai atlieka užduotis
	Geras lankomumas
	Asmeninis suinteresuotumas
	Patinka darbas
Neaktyviai dalyvauja	Grupės požiūris
	Įsijautimo stoka
	Privalomas dalykas
	Darbo lėtumas

I kategorija „aktyviai dalyvauja“ atskleidžia, kad studentų aktyvus dalyvavimas IVĮ veikloje pasireiškia tuo, kad jie *noriai atlieka užduotis, yra geras lankomumas, turi asmeninį suinteresuotumą, patinka darbas*.

Pastebėta, kad studentai *noriai atlieka užduotis*, kurios yra labai įvairios:

„jie tikrai kuria ir tuos katalogus, lankstinukus <...> siunčia katalogus, noriai bendradarbiauja” [Birutė, 82–83], „per dvi savaites jie šitiek darbų pridaro. Jie neturi laiko kada atsipūsti, net ir per pertraukas daro“ [Liepa, 70–71].

Tačiau kad studentai būtų aktyvūs, pateiktos užduotys turi juos sudominti, būti aktuales ir naudingos ateičiai:

„juos reikia labai sudominti ir labai visko sugalvoti“ [Nora, 66], „reikia pastoviai jiems duoti įdomių užduočių, įdomių naujienų <...> surasti, padaryti kažką tokio, kad liktų ir jų atmintį“ [Elona, 63]. Tik tuomet „jie iniciatyviai dirba“ [Janina, 60].

Aktyvų dalyvavimą IVĮ veikloje demonstruoja ir geras lankomumas. Dėstytojais pastebi, kad:

„jie čia lanko vos ne šimtu procentų“ [Janina, 59], „Jie noriai lanko <...> ir dirba, patys ateina, atsirakina auditoriją <...>“ [Birutė, 82]. Jiems „patinka ta neformali aplinka“ [Audronė, 48].

Išryškėjo ir kita nuomonė – kad gerą lankomumą skatina tai, kad IVĮ yra privalomas studijų dalykas:

„jie jau žino, kad dalyvavimas tose firmose yra privalomas“ [Svaja, 52], todėl „ateina jie kaip ir į paskaitas, privalomas dalykas“ [Kristina, 58].

Aktyvų dalyvavimą IVĮ veikloje skatina asmeninis suinteresuotumas, naudojamasi galimybe pažinti savo asmenines savybes, išreikšti save, pažinti draugus:

„jų pačių yra kažkoks asmeninis suinteresuotumas ir noras: <...> yra tokie, kas tikrai vykdo, o kas patys ieško ir kuria“ [Plukė, 83, 85], „labai priklauso nuo asmeninių savybių, to noro ir nuo grupės kolegų pažinimo, <...> bet aktyviausieji tai visada turi galimybių pasireikšti bet kokio skyriaus veikloje“ [Rasa, 66].

Studentams patinka darbas IVĮ, tai liudija dėstytojai:

„nėra problemos, kad turi ateiti apsirengęs su kostiumu <...> jie tam žaidimui labai pasiduoda“ [Svaja, 63], „Jie pasijaučia tikrais skyrių vadovais ir manau, kad jiems patinka“ [Audronė, 48].

Studentams yra įdomu, jie yra smalsūs: „ir kada dirba viename skyriuje, jau laukia to pasikeitimo, tai noselę kaišioja, jau žiūri, ką tam skyriui tie žmonės daro“ [Irena, 60].

II kategorija „neaktyviai dalyvauja“ atskleidžia, kodėl studentai neaktyviai dalyvauja IVĮ veikloje. Studentų neaktyvumą lemia grupės požiūris į IVĮ veiklą, įsijautimo stoka, tai, kad dalykas privalomas, ir darbo lėtumas.

Dėstytojai pastebėjo, kad įvairių studentų grupių aktyvumas skiriasi. Aktyvesni yra studentai, studijuojantys verslo vadybą ar verslo administravimą. Yra studentų, kurie būna labai neaktyvūs:

„administratoriai yra aktyvesni <...> skirtingų specialybių <...> aktyvumas labai priklauso nuo grupių“ [Teresė, 59], „galiu pasakyti iš šios patirties, kad vadybininkai yra aktyvesni“ [Viktorija, 77].

Pastebėta, kad pradžioje studentai būna aktyvūs, vėliau jų įsijautimas išblėsta:

„po to tas entuziazmas trupučiuką prablėsta, nes reikia daug dirbti, daug aiškintis; kažkokių nesklandumų iškyla, kažkokie neaiškūs dokumentai ir panašiai“ [Nora, 67]. Kai

kurie studentai „gali visą praktiką prasėdėti ir vengti bet kokio darbo <...>. Nematai jokio entuziazmo“ [Sevutė, 73].

Dėstytojų nuomone, tai, kad IVĮ yra *privalomas dalykas*, daro įtaką studentų dalyvavimui: „jie nori nenori visi ateina ir mėnesį laiko būna toje firmoje, <...> todėl du trečdaliai visada noriai, vienas trečdalis atsargiai žiūri į tai“ [Aurėja, 50]. Yra priimta tvarka, kad „tiesiog ir neatestuojame, jeigu 25 procentus praleidžia. Tam tikrus darbus duodam dirbti papildomai“ [Janina, 60]. Todėl studentai geriau ateis į mokymą IVĮ ir prasėdės nieko neveikdami, nei praleis užsiėmimą. Keli studentai neveiklumu gali užkrėsti kitus ir tai atsilieps visam IVĮ darbui.

Kaip vienas iš neaktyvaus dalyvavimo bruožų buvo paminėtas *darbo lėtumas*, dėl kurio nematyti darbo rezultatų:

„Manau, kad vis tikrai yra labai lėtas darbas, jeigu <...> viskas vykta elektroniniu būdu, tada jie tikrai matytų tą rezultatą ir būtų aktyvesni“ [Saulė, 68].

IVĮ reikalingumas studentui. Analizuojant, kodėl studentams reikalinga IVĮ, iš dėstytojų ir administracijos atstovų pasisakymų išryškėjo kategorijos: *teorinių žinių ir praktinių gebėjimų taikymas, susipažinimas su verslo įmonės veikla, savęs pažinimas, padeda adaptuotis prie darbo rinkos reikalavimų, tobulinti profesines ir bendrąsias kompetencijas, pasirengti savo verslo kūrimui, taikyti naujoves*.

Dėstytojų ir administracijos atstovų nurodytos kategorijos pateiktos 3.2.10 lentelėje.

3.2.10 lentelė

IVĮ reikšmingumo studentams požymiai

Kategorija	Informantų grupės	
	Dėstytojai	Administracijos atstovai
Teorinių žinių ir praktinių gebėjimų taikymas	+	+
Susipažinimas su verslo įmonės veikla	+	+
Savęs pažinimas	+	+
Padeda adaptuotis prie darbo rinkos reikalavimų	+	
Tobulinti profesines ir bendrąsias kompetencijas	+	
Pasirengti savo verslo kūrimui	+	
Taikyti naujoves		+

Teorinių žinių ir praktinių gebėjimų taikymą ugdant verslumą pabrėžia daugelis mokslininkų (Gibb, 1993a; Garavan ir O'Conneide, 1994a; Fiet, 2000; Rae and Carswell, 2000; Hytti ir O'Gorman, 2004). Teigiama, kad teorinės žinios be praktinių įgūdžių yra tik trumpalaikės žinios, kurios greitai pasimiršta ir tampa nereikalingos. Teorinių žinių ir praktinių gebėjimų taikymas nurodytas kaip IVĮ stiprusis požymis, jį pastebėjo visų grupių informantai. Absolventai nurodė praktinių įgūdžių įgijimą ir teorinių žinių pritaikymą kaip vieną iš gautos naudos elementų. Dėstytojų ir administracijos atstovų pasisakymai atskleidė IVĮ reikalingumą studentams:

„teorinių žinių įtvirtinimui, nes teorija ir praktika juk turi būti kartu“ [Audronė, 76],
 „labai gerai integruojasi tos verslo žinios, verslo naujovės ir studento pasirinktos spe-

cialybės praktinių įgūdžių ugdymas“ [Veta, 3], „<...> tos žinios yra sisteminės“ [Aušra, 4].

Dėstytojai ir administracijos atstovai tvirtai įsitikinę, kad studentams reikia **susipažinti su verslo įmonės veikla**, jeigu siekia kurti savo verslą ar dirbti verslo įmonėje:

„nuėjęs į įmonę ar patekęs į kažkokį skyrių bent jau įsivaizduos to skyriaus darbą“ [Irena, 98], *„išeis tikrai žinodami, <...> kaip viskas vyksta verslo firmoje, suvoks pačios veiklos organizavimą“* [Kristina, 84].

Informantai atskleidžia, kad atlikdami praktiką tikrose įmonėse studentai ne visada turi galimybę susipažinti su įmonės veikla. Vykdomi įvairūs projektai verslumui ugdyti „<...> nesupažindina studentų su pačiu verslo administravimu, o IVĮ tai atlieka“ [Veta, 5], todėl *„administracinių įgūdžių ugdymui šita firma, manyčiau, yra tinkamiausia“* [Veta, 7], *„tai yra toks pirmas prisilietimas prie to tikrojo darbo“* [Plukė, 132].

Manoma, kad *„studentai nuo įmonės sukūrimo iki jos uždarymo pamato visą procesą“* [Ramunė, 3].

Darbas IVĮ leidžia **pažinti save**, patikrinti pasirinktą specialybę. Teigiama, kad čia studentas:

„dar kartą patikrina save, kiek jie suvokia tą dalyką, kurį studijuoja <...> patikrinti savo pasirinktą specialybę“ [Aurėja, 79], *„Atlikdami įvairiapusišką įmonės veiklą, dalyvaudami įvairiapusiškoje įmonės veikloje jie gali pastebėti savo trūkumus, įvertinti save, ar jie galės dirbti tokį darbą, ir, be abejojimo, tobulinti tas sritis, kurias mato, kad yra jose silpnėsni“* [Aušra, 9–10]. *„Pamato <...> ar jis savo lyderio savybėmis tinkamas būti vadovu, ar nelabai tinkamas, ar gali suburti komandą ir kokį komandos vaidmenį gali atlikti“* [Nora, 109–110].

Teigiama, kad darbas IVĮ **padeda adaptuotis prie darbo rinkos reikalavimų**. Absolventai nurodė gautą naudą, kurią sudarė galimybė įsidarbinti baigus mokymą IVĮ. Dėstytojai ir administracijos atstovai pritaria studentų nuomonei ir teigia, kad studentams bus lengviau adaptuotis prie darbo rinkos sąlygų ir gauti tinkamą darbą:

„Jie išeina <...> ir sugeba save pasiūlyti darbo rinkai, turėdami teorinių žinių pagrindus ir praktinius įgūdžius“ [Viktorija, 113], *„Jie (studentai) pasakė, kad tai jiems duoda didesnę naudą negu kad tos praktikos, kada jie eina į verslo įmones. Tai manyčiau, kad čia ir yra tas įvertinimas, ta nauda“* [Saulė, 106].

IVĮ reikalingumas pasireiškia tuo, kad galima **tobulinti profesines ir bendrąsias kompetencijas**. Absolventai apibūdindami gautą naudą nurodė tokius įgytus praktinius įgūdžius: bendravimo, darbo su kompiuterinėmis programomis, raštvedybos ir finansinių gebėjimų. Nurodyti praktiniai įgūdžiai sudaro dėstytojų atskleistą IVĮ reikalingumą ugdant profesines ir bendrąsias kompetencijas.

Remdamasi atliktu tyrimu dėstytoja teigia, kad po mokymo IVĮ studentų profesinės ir bendrosios kompetencijos pagerėjo:

„Tyrėme ir profesines, ir bendrąsias kompetencijas <...> kaip laiškų rašymas, dokumentacijos tvarkymas, pardavimai, reklamos kūrimas, bendravimas su klientais <...> darbas komandoje, bendravimas, bendradarbiavimas tarpusavyje, savęs realizavimas“

<...> ir nėra taip, kad ateitų su didesnėmis ir išeitų su mažesnėmis kompetencijomis“ [Janina, 96–97].

Dėstytojų manymu, IVĮ reikalingumą įrodo tai, kad IVĮ galima **pasirengti savo verslo kūrimui**:

„pagalvoti apie savo verslą, didelės kokios įmonės įsteigimą, įkūrimą“ [Audronė, 75], „pasiruošti savo kažkokiai tolimesnei veiklai arba galbūt įkurti įmonę“ [Liepa, 105], nes „jie jau susidaro vaizdą apie verslo įmonę <...>“ [Janina, 100].

Vis dėlto abejotina, ar IVĮ pasirengiama kurti savo verslą. Buvo pastebėta, kad IVĮ silpnasis požymis, administracijos atstovų ir absolventų požiūriu, yra tas, kad nematoma įmonės įkūrimo. Tai leidžia daryti išvadą, kad dėstytojai sureiškina IVĮ galimybes kuriant savo verslą.

Administracijos atstovai mato, kad IVĮ taikomos naujovės: „Imitacinės verslo firmos labai yra atviros naujovėms, nes patys naujausi dokumentai, patys naujausi pasiekimai yra realizuojami šitoj firmoje“ [Ramunė, 4], ir tai rodo jų reikalingumą studentui.

Mokymo rezultatai. Analizuojant dėstytojų mokymo rezultatus nustatytos dvi kokybinės kategorijos: *matomi rezultatai* ir *rezultatų nesimato*.

Kategorija „matomi rezultatai“ reiškia, kad dėstytojų mokymo rezultatus atskleidžia pasitenkinimas darbu, *igytais techniniais įgūdžiais, igytais profesiniais įgūdžiais, igytais socialiniais įgūdžiais*. Techninių, profesinių ir socialinių įgūdžių ugdymas – tikslai, kurių siekia dėstytojai pradėdami mokyti IVĮ. Dėstytojų pasisakymai patvirtina, kad buvo pasiekti keliame tikslai.

Administracijos atstovai nurodė dvi kategorijas: *įgyjamos įvairios kompetencijos, rezultatas – tai įvertinimas*. Išskirtos kategorijos ir subkategorijos pateiktos 3.2.11 lentelėje.

Pasitenkinimas darbu IVĮ atsiskleidžia taip: *studentų pasitenkinimas darbu, dėstytojo darbo įvertinimas, priėmimas studijuoti pagal rekomendacijas, priėmimas į tikrą darbą, gautami pažymėjimai*.

Dėstytojai teigia, kad „savo mokymo rezultatus galima tiesiog suprasti netgi stebint pačius studentus, kalbantis su jais <...> kai jie netgi pagiria save ar vieni kitus“ [Rasa, 56]. Dėstytojai džiaugiasi, kai mato studentų norą dirbti, jų pasitenkinimą atliktu darbu ir gautais rezultatais: „matau studentų pasitenkinimą darbu praktinėje mokymo firmoje ir kai šitą pamatau <...> jaučiu pasitenkinimą tame“ [Janina, 57]. Dėstytojams malonu, kai įvertinamas jų darbas ir studentai „išeidami padėkoja už tas žinias, kurias jie čia įgijo, gavo dirbdami“ [Audronė, 44], kai gauna „tikrai gerų atsiliepimų ir palaikymų iš studentų“ [Elona, 71]. IVĮ veikla tampa prasminga, kai studentai ateina paprašyti rekomendacijos mokytis ar pasidžiaugti gautu darbu:

„Yra tekę taip rašyti rekomendacijas tęstinėms studijoms į Angliją, Koventrio universitetą <...> ir po visų prašymų buvo priimtas. Man smagu buvo“ [Plukė, 63–64], „Banke <...> dirba keli studentai. Ir įvertina <...> banko darbuotojai šitą patirtį toje firmoje, sako: nereikės nuo pat pradžių pradėti aiškinti. Smagu“ [Plukė, 66].

Studentų ugdymo(si) IVĮ rezultatai

Kategorija	I subkategorija	II subkategorija	Informantai	
			Dėstytojai	Administracijos atstovai
Matomi rezultatai	Pasitenkinimas darbu IVĮ	Studentų pasitenkinimas darbu	+	
		Dėstytojo darbo įvertinimas	+	
		Priėmimas studijuoti pagal rekomendacijas	+	
		Priėmimas į tikrą darbą	+	
		Gaunami pažymėjimai	+	
	Igyti techniniai įgūdžiai	Teorinių žinių taikymas praktiškai	+	+
	Igyti profesiniai įgūdžiai	Supratimas apie įmonės veiklą	+	
		Užsienio kalbos gebėjimai	+	+
		Informacinių technologijų gebėjimai	+	+
		Raštvedybos gebėjimai	+	+
		Rinkodaros gebėjimai	+	
		Apskaitos valdymo gebėjimai	+	
	Igyti socialiniai įgūdžiai	Išmoksta bendrauti ir bendradarbiauti	+	+
		Pasitikrina, ar teisingai pasirinko specialybę	+	
Rezultatų nesimato		Studentams neįdomu	+	
		Nėra apdovanojimų	+	
		Trumpas darbo laikas	+	
		Netolygi veikla	+	
Rezultatas – tai įvertinimas				+

Gaunami apdovanojimai taip pat rodo mokymo rezultatus, kurie atspindi „*vertinime: išrašytuose pažymėjimuose, firmos baigimo pažymėjimuose, padėkose*“ [Rasa, 59]. Administracijos atstovai pritaria, kad mokymo rezultatas – tai gautas studento pažymys, kuris yra kompleksinis.

Pasak dėstytojų, studentai *igyja techninių įgūdžių*: „kažkokios praktikos įgyja imitaciniame versle <...> tampa panašūs į tuos, kurie jau kažkur įsidarbinę buvo“ [Teresė, 53]. Studentų teigimu, „jeigu ne šita čia įmonė ir ta praktika, mums būtų buvę sunkiau – mes įgavome bent kažkiek to patyrimo“ [Plukė, 68]. Informantai nurodo, kad studentai „*pritaiko savo teorines žinias, pasitikrina, kiek jie ko yra išmokę*“ [Audronė, 43].

Dėstytojai ir administracijos atstovai teigia, kad mokymo rezultatai – tai studentų *igyti profesiniai įgūdžiai*: užsienio kalbos gebėjimai, informacinių technologijų gebėjimai, raštvedybos gebėjimai, rinkodaros gebėjimai, apskaitos valdymo gebėjimai, supratimas apie įmonės veiklą.

Studentai „išmoksta, kaip tą laišką parašyti užsienio kalba“ [Rita, 77], „informacinėse technologijose sužino viena, o kada ateina čia <...> pamato, kad jiems kažko trūksta“ [Rita, 78], „kai reikia parašyti įsakymą, parašyt kažkokį kitą laišką, jie jau iš karto mato, kad ne taip rašo, arba nežinojo“ [Rita, 78], „marketingo ar marketingo tyrimų, ar tos reklamos žinios – jie iškart apčiuopia jas realiai“ [Rita, 79], „iš apskaitos skyriaus jie žino, kad reikia balansą sudaryti, kad mokesčius sumokėti“ [Birutė, 70].

IVĮ ugdomos įvairios kompetencijos, net ir tos, kurios pradėtos ugdyti pirmame kurse: „Ugdomos net ir tos kompetencijos, kurios buvo ugdytos pirmame kurse, <...> užsienio kalbos tobulinimas, dokumentų valdymas, komunikacijos, informacinių technologijų ir visų bendrųjų gebėjimų labai gerai blokas ugdomas. Ir, aišku, svarbiausia tai yra ir bendravimo, ir dalykinės žinios“ [Ramunė, 13–15].

Apibūdindami įgytą ir darbe panaudotą patirtį absolventai nurodė, kad buvo įgyti profesiniai gebėjimai: darbo su kompiuterinėmis programomis, raštvedybos, finansiniai gebėjimai.

Jie pripažįsta, kad pasimokius IVĮ atsiranda supratimas apie įmonės veiklą, nes „studentai turi galimybę praktiškai susipažinti su verslo įmonės veikla“ [Kristina, 56], „išmoksta vesti derybas, vykdyti prekybą“ [Elona, 57], „Studentai sako, kad jie dabar nors žinos, ką reikės daryti atėjus dirbti“ [Saulė, 64]. Absolventai taip pat išskyrė įmonės veiklos pažinimą kaip įgytą patirtį, kuri padėjo dabartiniame darbe.

Dėstytojai ir administracijos atstovai teigia, kad **įgyti ir socialiniai įgūdžiai**, kurie pasireiškia mokėjimu bendrauti ir bendradarbiauti ir pasitikrinimu, ar teisingai pasirinkta specialybė.

Manoma, kad studentai „išmoksta bendrauti, jie išmoksta nepasimesti, pabendradarbiauti, užmegzti kontaktus“ [Elona, 57]. Atsiranda „sugebėjimas bendrauti tarpusavyje ir su verslo partneriais“ [Daiva, 50]. Įgytus bendravimo gebėjimus pastebėjo ir absolventai, jie nurodė, kad ši patirtis padėjo darbe.

Išėję mokymus IVĮ studentai suvokia savo pasirinkimą ir pasitikrina, ar teisingai pasirinkta studijuojama specialybė: „išeina pasitikrinę save, ar teisingai pasirinko savo specialybę“ [Audronė, 42], geriau pažįsta savo pranašumus ir trūkumus ir gali tobulėti.

Kategorija „rezultatų nesimato“ atskleidžia, kas turėjo įtakos tam, kad dėstytojai nemato savo mokymo rezultatų. Paaiškėjo, kad tam turėjo įtakos tokie veiksniai: *studentams neįdomu, nėra apdovanojimų, trumpas darbo laikas, netolygi veikla*.

Pastebima, kad „yra ir tam tikra dalis, kuriems galbūt nevysiškai įdomu tai, kas vyksta firmoj“ [Aurėja, 46].

Kai kurie dėstytojai kaip rezultatus suvokia konkrečius pažymėjimu patvirtintus rezultatus, todėl mano, kad rezultatų nėra, jeigu „firma buvo neatestuota tarptautiniam pažymėjimui gauti. <...> Mugėse vėlgi, aišku, nėra apdovanojimų, nėra rezultatų“ [Greta, 29].

Išreikšta nuomonė, jog darbo laikas per trumpas, kad būtų galima pastebėti rezultatus: „trūksta to laiko, kad pamatyti jau tokį, sakykim, labai didelį skirtumą“ [Nora, 62], „esu visiškai naujas žmogus <...> todėl labai sunku įvardinti tuos rezultatus“ [Kristina, 54].

Dar kiti mano, kad dėl „firmų netolygios veiklos iš karto nebuvo galima pastebėti rezultatų“ [Aurėja, 48].

Apibendrinimai

- Absolventų, dėstytojų ir administracijos atstovų pasisakymai patvirtina, kad IVĮ vyksta mokymasis, kurio metu ugdomi techniniai, vadovavimo verslui gebėjimai ir asmeninės verslumo savybės. Techniniai verslumo gebėjimai ugdomi dirbant su kompiuterinėmis programomis ir biuro technika, bendraujant ir bendradarbiaujant, dirbant su dokumentais, lavinant užsienio kalbos gebėjimus ir naudojantis informacija. Vadovavimo verslui gebėjimai IVĮ ugdomi taikant vadovavimą darbuotojams, komandinį darbą, sprendžiant problemas ir priimant sprendimus, planuojant darbus, organizuojant veiklą. Asmeninės verslumo savybės ugdomos vykdant savarankišką veiklą, leidžiant pažinti save, atsiskleisti lyderystei, ugdant atsakingumą, iniciatyvumą ir pasitikėjimą savimi.
- IVĮ stipriuosius požymius sudaro teorinių žinių taikymas praktiškai, kompetencijų ugdymas, mokymosi formos naujumas, tikros įmonės veiklos pažinimas, savęs pažinimas. Kompetencijų ugdymas apibūdinamas kaip verslumo, vadovavimo, komandinio darbo gebėjimų ugdymas, bendravimas ir IVĮ dėstytojų kompetencijų ugdymas. Mokymosi formos naujumą sudaro mokymosi metodai: mokymasis per patirtį, mokymasis per veiklą, dalykų integravimas į visumą, įmonės struktūros lankstumas. Tikros įmonės veiklos pažinimas vyksta susipažįstant su darbo procesais bei funkcijomis ir susipažįstant su dokumentais.
- IVĮ silpnuosius požymius sudaro organizaciniai ypatumai, mokymo modelio ypatumai, studentų darbo ypatumai. Organizaciniai ypatumai: laiko stoka, didelės studentų grupės, mokomų dalykų gausa, IVĮ dėstytojų kaita, IVĮ veiklos integravimo į dėstomus dalykus trūkumas, vertinimo netobulumas, materialinės bazės ir šiuolaikinių technologijų stoka, mokymosi patalpų ypatumai. Mokymo modelio ypatumai: tikrų pinigų ir prekių nebuvimas, darbo trūkumas, imituojamų padalinių trūkumas, pateikiamų užduočių paprastumas, bendravimo netobulumas, nematomas įmonės įkūrimo procesas, savarankiškumo nesuteikimas. Studentų darbo ypatumai: atsakomybės stoka, iniciatyvumo stoka ir žinių stoka, naudos nesuvokimas, įsijautimo stoka, motyvacijos stoka.
- Absolventų įgyta ir panaudota patirtis bei gauta nauda atskleidžia mokymosi IVĮ elgseną ir rezultatus. Absolventų įgyta ir panaudota patirtis pasireiškia įmonės veiklos pažinimu ir įgytais praktiniais gebėjimais. Įmonės veiklos pažinimo aspektai: susipažinimas su darbo procesais ir darbuotojų funkcijomis bei darbas su įmonės dokumentais. Įgytus praktinius gebėjimus atspindi bendravimas, darbas su kompiuterinėmis programomis, raštvedybos ir finansiniai gebėjimai. Absolventų gauta nauda iš mokymosi IVĮ apibūdinama šiais aspektais: praktinių įgūdžių įgijimas ir teorinių žinių pritaikymas, susipažinimas su verslo įmonės veikla, savęs pažinimas, verslo kūrimo skatinimas, galimybė įsidarbinti.
- Dėstytojai ir administracijos atstovai papildė elgsenos ir rezultatų raišką nurodydami tokius IVĮ reikalingumo studentams aspektus: teorinių žinių ir praktinių gebėjimų tai-

kymas, susipažinimas su verslo įmonės veikla, savęs pažinimas, padeda adaptuotis prie darbo rinkos reikalavimų, tobulinti profesines ir bendrąsias kompetencijas, pasirengti savo verslo kūrimui, taikyti naujoves.

- Dėstytojai ir administracijos atstovai mokymo rezultatus mato dvejopai: matomi rezultatai ir rezultatų nesimato. Matomi rezultatai pasireiškia pasitenkinimu darbu, įgytais techniniais, praktiniais ir socialiniais įgūdžiais. Pasitenkinimą darbu sudaro studentų pasitenkinimas darbu, dėstytojo darbo įvertinimas, priėmimas studijuoti pagal rekomendacijas, priėmimas į tikrą darbą, gaunami pažymėjimai. Mokymo rezultatą rodo įgyti techniniai užsienio kalbos, informacinių technologijų, raštvedybos, rinkodaros, apskaitos įgūdžiai. Įgyti praktiniai įgūdžiai – supratimas apie įmonės veiklą. Įgyti socialiniai įgūdžiai: išmoko bendrauti ir bendradarbiauti, pasitikrino, ar teisingai pasirinko specialybę. Rezultatų nesimato, nes studentams neįdomu, nėra apdovanojimų, trumpos darbo laikas, netolygi veikla. Pastebėti mokymosi rezultatai atitinka mokymo tikslus, kuriuos kėlė dėstytojai mokymo pradžioje.

3.3. Kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) veiksmingumo stiprinimas taikant imitacinės verslo įmonės modelį: galimybės ir perspektyvos

Absolventų, dėstytojų ir administracijos atstovų interviu atskleidė verslumo ugdymo(si) taikant IVĮ modelį tobulinimo galimybes.

IVĮ edukacinės veiklos tobulinimas

Analizuojant informantų pasisakymus, kaip patobulinti verslumo ugdymą(si) taikant IVĮ modelį, išskirtos kokybinės kategorijos *studijų programos tobulinimas, IVĮ modelio tobulinimas, išorinė pagalba*, atskleidžiančios tobulinimo kryptis. Išskirtos kategorijos ir subkategorijos pateiktos 3.2.12 lentelėje.

Studijų programas tobulinti absolventai, dėstytojai ir administracijos atstovai siūlo šiomis kryptimis: *įtraukti dalykų dėstytojus į IVĮ veiklą, pailginti praktikos laiką, išdėstyti teorinius dalykus, susieti teoriją su praktika, įtraukti IVĮ į studijų programas kaip atskirą dalyką, įskaityti darbą IVĮ kaip praktinę patirtį, įkurti vadovo etatą, tobulinti studentų suskirstymą į grupes*.

Nurodant silpnuosius IVĮ modelio požymius pastebėta, kad sudėtinga vienam dėstytojui dirbti IVĮ, nes reikia gerai išmanyti daug skirtingų verslo dalykų. Buvo pasiūlyta *įtraukti dalykų dėstytojus į IVĮ veiklą*, t. y. tuos dėstytojus, kurie gerai išmano dėstomą dalyką ir gali konsultuoti studentus iškilusiais klausimais. Pateikiami įvairūs siūlyimų variantai. Vieni siūlo dirbant dviem dėstytojams derinti darbo laiką: *„dviese tikrai turėtų dirbti, galbūt reikėtų derinti laiką, valandas“* [Elona, 100], kiti pageidauja, kad *„ateitų į firmą dirbti keli dėstytojai tuo pačiu metu“* [Plukė, 124]. Tačiau pripažįstama, kad *„kai esi tiek užimtas kitais darbais ir visa kita, tai yra labai sunku dirbti firmoje“* [Saulė, 103].

Jau ne kartą pasakyta mintis, kad reikia *pailginti praktikos laiką*, vėl atsispindėjo tiek dėstytojų, tiek administracijos atstovų, tiek absolventų siūlymuose dėl IVĮ veiklos tobulinimo. Siūloma *„didinti valandų skaičių“* [Audronė, 68; Elona, 91; Rita, 114] arba *„<...> tą patį lai-*

ką per visus metus išdėstyti“ [Sevutė, 99, 102], tuomet „<...> būtų daugiau dirbančių firmų vienu metu“ [Janina, 89] ir tai prisidėtų prie IVĮ veiklos veiksmingumo didinimo.

3.2.12 lentelė

Edukacinės verslumo ugdymo(si) tobulinimo kryptys

Kategorija	Subkategorija	Informantų grupės		
		Dėstytojai	Absolventai	Administracijos atstovai
Studijų programos tobulinimas	Įtraukti dalykų dėstytojus į IVĮ veiklą	+		+
	Pailginti praktikos laiką	+	+	+
	Išdėstyti teorinius dalykus	+	+	
	Sieti teoriją su praktika			+
	Įtraukti IVĮ į studijų programas kaip atskirą dalyką	+	+	
	Išskirti darbą IVĮ kaip praktinę patirtį		+	
	Vadovo etato įkūrimas			+
	Tobulinti studentų paskirstymą			+
IVĮ modelio tobulinimas	Materialinės bazės tobulinimas	+	+	+
	Bendravimo tobulinimas	+	+	+
	Suteikti veiklai daugiau tikroviškumo	+	+	
	Studentų motyvacijos didinimas		+	
Išorinė pagalba	Bendradarbiavimo su verslo įmonėmis stiprinimas	+	+	+
	Administracijos pagalba	+		
	Dėstytojų kvalifikacijos tobulinimas	+	+	+

Teigiama, kad studentai turi būti *išklausę teorinius dalykus* prieš ateidami dirbti į IVĮ: „<...> ateitų *išklausę kuo daugiau teorinių dalykų paskaitų*“ [Audronė, 67], norėtusi, „kad jų žinios būtų geresnės, kad jie atėję čia jau galėtų jas pritaikyti, kad nebereikėtų to paties kartoti, mokytis“ [Rita, 116].

Išreikšta nuomonė, kad reikėtų glaudžiau *ieti teoriją su praktika*, t. y. integruoti į IVĮ veiklą dėstomus dalykus taip, kad išryškėtų to dalyko praktiškumas ir būtų pritaikytos teorinės žinios.

Pateiktas siūlymas *įtraukti IVĮ į studijų programas kaip atskirą dalyką*:

„*įtraukti privalomai į tam tikrų studijų programas verslo praktinio mokymo firmą kaip atskirą dalyką verslumo ugdymui*“ [Rasa, 95], „<...> kad jis besimokydamas tokį dalyką kaip vadyba, pavyzdžiui, galėtų atėjęs čia iškart, ką išmoko, gyvai pritaikyti“ [Mantas, 39].

Siūloma *išskirti darbą IVĮ kaip praktinę patirtį*:

„galėtų užskaityti bent pusę metų darbo patirties tai tikrai, nes čia vyksta darbas, vyksta rašinėjimas, pardavimas vyksta“ [Renata, 25].

Baigus mokymą IVĮ išduodamas pažymėjimas, atspindintis, kokią praktinę patirtį įgijo studentas. Kai kurios IVĮ yra sertifikuotos tarptautiniu lygiu ir turi teisę išduoti studentams tarptautinį praktinius gebėjimus patvirtinantį pažymėjimą. Išduodami pažymėjimai liudija studentų praktinius gebėjimus ir turėtų padėti jiems įsidarbinti.

Siūloma *įsteigti IVĮ vadovo etatą*, nes kaip ir tikrame versle įmonei turi vadovauti vadovas, kuris būtų atsakingas už įmonės veiklą. Tačiau kolegijose tam trūksta lėšų:

„tai čia yra didžiausia bėda, kad tie žmonės neišsilaiko iš to etato, o firmoje turėtų dirbti vienas žmogus kaip vadovas. Na, vienas etatas ir aš dirbu šitą darbą“ [Ramunė, 64].

Siūloma *tobulinti studentų suskirstymą į grupes* formuojant jas mišriu pagrindu, kad vienoje IVĮ grupėje dirbtų studentai iš skirtingų kolegijose sudarytų studentų grupių. Studentų skaičius grupėje neturi padidėti:

„nedidinti studentų skaičiaus. Turėtų būti ne daugiau penkiolikos studentų, kad būtų efektyvus šitas mokymo metodas“ [Aušra, 61].

IVĮ modelis galėtų būti tobulinamas tobulinant materialinę bazę, tobulinant bendravimą, suteikiant veiklai daugiau tikrovės ir didinant studentų motyvaciją.

Manoma, kad *patobulinus materialinę bazę*: pašalinus kompiuterinės technikos trūkumus, išsprendus patalpų klausimus ir radus lėšų įsigyti kanceliarinių priemonių, galima IVĮ veiklą padaryti veiksmingesnę:

„Reikėtų daugiau kompiuterinės technikos, daugiau programų <...> ir reklamos kūrimui <...> siuntinėjimui ir katalogų sudarymui <...> galima ir reklamos kūrimui tų programų sudaryti įdomesnių <...>“ [Rita, 113, 115], „Mes abi su kita vadove dirbame tose pačiose patalpose, todėl <...> atsitinka taip, kad dažnai jos dokumentai nukeliauja prie mano dokumentų ir atvirkščiai. <...> Reikia patiems ieškoti lėšų nusipirkti voku, nusipirkti pašto ženklų“ [Saulė, 97–98, 100]. „<...> kad labiau suaktyvinti visą tą veiklą, yra labai svarbu mokymo bazės gera kokybė“ [Tadas, 36].

IVĮ naudojamos įvairios specializuotos kompiuterinės programos. Daugelis IVĮ naudoja buhalterinės, personalo, maitinės apskaitos programas. Tarptautiniai atsiskaitymai tarp IVĮ vykdomi naudojant tarptautinę bankininkystės programą „CC Client“. IVĮ yra sukūrusios internetinius tinklalapius, elektronines parduotuves, plačiai naudojamas elektroninis paštas. Šioms programoms naudoti reikalingi šiuolaikiški kompiuteriai, kurie būtų pajėgūs užtikrinti tinkamą IVĮ darbą. Tikrose įmonėse veikla sparčiai kompiuterizuojama ir siekiama, kad kiekvieno darbuotojo darbo vieta būtų aprūpinta kompiuteriu. Deja, IVĮ daugeliu atvejų neužtenka kompiuterizuotų darbo vietų kiekvienam studentui, o esami kompiuteriai dažnai būna nepajėgūs tinkamai dirbti su specializuotomis programomis. Tokie nesklandumai trikdo IVĮ veiklą.

Siūloma įvairiais aspektais *tobulinti bendravimą*. Dėstytojais nurodė bendravimo priemonių tobulinimo kryptį, absolventai ir administracijos atstovai – įgūdžių tobulinimo kryptį.

Dėstytojai siūlo *tobulinti bendravimą* tarp IVĮ panaudojant šiuolaikines komunikavimo priemones, kurias studentai naudoja laisvu nuo mokslo metu ir kurias naudoja daugelis verslo įmonių. Tai programa „Skype“:

„suaktyvinti, kad būtų didesnis ir glaudesnis bendradarbiavimas tarp šitų praktinio mokymo firmų Lietuvoje“ [Janina, 89], *„Įvesti tokią sistemą, kad būtų galima greičiau susisiekti negu elektroniniu paštu, galbūt „Skype“ pagalba“* [Elona, 92].

Administracijos atstovų ir absolventų nuomonės sutapo dėl to, kad reikia stiprinti bendravimo įgūdžius: rengti įvairius susitikimus, organizuoti derybas, konferencijas, mugės ir kitus renginius, kuriuose vyktų gyvas bendravimas. Administracijos atstovai mano, kad *„būdami pastoviai tik savo firmoje ir tvarkydami tik tos vienos firmos dokumentaciją jie įgyja, aišku, šiek tiek patirties dokumentų tvarkymo ir valdymo, kas jiems taip pat reikalinga, bet ne mažiau svarbu yra bendravimo įgūdžių stiprinimas“* [Veta, 51].

Absolventai siūlo organizuoti *„<...> daugiau tokių mugių ir kad visi studentai galėtų dalyvauti ir bendrauti. Nebūtinai jos turi būti tarptautinės. Užtektų ir Lietuvos mastu“* [Man-tas, 33]. *„<...> daryti daugiau susitikimų su kitomis praktinio mokymo įmonėmis“* [Artūras, 37]. Išties bendravimas IVĮ daugiausia vyksta susirašinėjant. Tiesiogiai bendraujama tik per mugės ir retkarčiais telefonu. Mugėse dalyvauja tik nedidelis studentų skaičius (iki 5 studentų). Todėl būtina ieškoti priemonių aktyvinti tiesioginį studentų bendravimą.

Siūloma suteikti veiklai daugiau tikroviškumo įdiegiant tikros veiklos elementus: prekių pirkimą, atvežimą, kaip daro pagal „Junior Achievement“ modelį dirbantys moksleiviai:

„jeigu lyginant su „Junior Achievement“, tai ten moksleiviai patys vykdo tą veiklą, jie patys organizuojasi, patys važiuoja prekių pirkti, patys parsiveža. Jie tiesiog čiupinėja tuos grynuosius pinigus <...> galima kažką tai ir apie tai pagalvoti“ [Kristina, 81–82].

Manoma, kad reikia kreipti IVĮ veiklą tokia kryptimi, kad studentai baigę studijas galėtų pradėti savo verslą:

„jos modelį reikėtų šiek tiek pakoreguoti, kad ji būtų efektyvi ir atneštų tinkamą žinių ir patirties bagažą žmogui, kuris planuoja pradėti savo verslą ar galėtų efektyviai įsiliesti į rimtą stabilią kompaniją“ [Vidas, 43].

Tikroviškumo galėtų suteikti ir sudėtingesnės užduotys, jei būtų sudaroma daugiau tikroviškų, su pamatuota rizika ir įtampa susijusių situacijų: *„<...> daugiau tų stresinių situacijų sudaryti, kad firmos būtų kuo realesnės“* [Plastic, 36].

Pripažįstama, kad motyvai skatina bendrą nusiteikimą mokytis. Jei žmogus neturi pakankamai motyvų, savo tikslo nepasieks niekada. Pasak Rupšienės (1995), beveik visiems būdingi vidiniai mokymosi motyvai, t. y. pats mokymosi procesas, pažinimas, nauji įgūdžiai. Vidiniai mokymosi motyvai yra patys stipriausi. Juos stiprina siekis įgyti kompetencijos, tarpusavio sąveika, savarankiškumas, pasiekimai. Dėstytojas turi nuolat ieškoti priemonių, kaip paskatinti studentus mokytis, t. y. *skatinti studentų motyvaciją*. Tokie motyvai kaip dalyvavimas IVĮ mugėse, išvykos į kitas IVĮ, dalyvavimas projektuose prisideda prie motyvacijos didinimo ir IVĮ veiklos aktyvinimo: *„studentas, aišku, turi būti motyvuotas, kad jis kažką darytų <...> būdama studentė aš visada norėčiau dalyvauti praktinės firmos mugėje“* [Neri, 44].

Dėstytojai, administracijos atstovai ir absolventai mano, kad IVĮ reikalinga *išorinė pagalba*, t. y. *bendradarbiavimas su verslo įmonėmis stiprinimas, administracijos pagalba, vadovų kvalifikacijos tobulinimas*.

Glaudus bendradarbiavimas su verslo įmonėmis labai svarbus tiek įmonei, tiek studentui, tiek IVĮ. Viena vertus, IVĮ, naudodama tikros įmonės dokumentaciją, kompiuterių programas, priartina IVĮ darbą prie tikros įmonės veiklos, o dėstytojas įgyja naujų žinių ir pertiekia jas studentams. Kita vertus, tikros įmonės turi galimybę daryti įtaką studijų procesui, išsamiau susipažinti su švietimo poreikiais ir, naudodamosi IVĮ kompiuterių programomis, prekių pavyzdžiais, dokumentais, katalogais, reklamuoti savo gaminius ir padaryti juos gerai žinomus Lietuvoje. Nebendradarbiaujant su tikromis įmonėmis IVĮ veikla tampa netikroviška, nes neatspindi tikros verslo aplinkos. Artimas IVĮ ir darbdavių bendradarbiavimas kartu planuojant studentų praktines užduotis atveria galimybes daugeliui absolventų baigus kolegiją tęsti darbą įmonėje. Bendradarbiavimas puoselėjant profesines kompetencijas padeda mažinti prieštaravimus tarp kolegijos suteikiamo išsilavinimo ir darbdavių reikalavimų. O galiausiai naudą gauna studentas, nes įgyja reikalingų gebėjimų ir žinių. Siūlomos kelios bendradarbiavimo kryptys: kviestis tikrų įmonių atstovus į IVĮ ir įtraukti juos į IVĮ veiklą, skirti daugiau dėmesio kainų nustatymui ir rinkos tyrimams, atlikti tikrus užsakomuosius darbus įmonėms:

„Vadovė gali pasikviesti praktikų iš išorės konsultuotis su verslo atstovais. Galbūt nuvykti daugiau į patį realų verslą ir pasižiūrėti, kaip ten iš tikrųjų veikia skyriai, arba pasikviesti čia ir praveisti paskaitas su verslo atstovais“ [Editak, 32], *„Imti kokį nors realų produktą ir ištyrinėti rinką ir po to jį pritaikyti ir išanalizuoti, kaip atitinka kainas. Su tom kainom pažaisti, kad jos atitiktų tikrovę“* [Artūras, 38].

Siūloma „<...> teikti paslaugas, pavyzdžiui, verslo plano parašymas Pramonės ir amatų rūmams. Tegul studentai bando, tegu rašo“ [Ramunė, 52], „<...> Tai padėtų pulsuti tuo realiu verslu“ [Nora, 105–106] ir studentai nesijaustų, „<...> jog jie čia vieniši žaidžia, atitolę nuo realios aplinkos“ [Liepa, 102].

IVĮ reikalinga *administracijos pagalba* ir gilesnis IVĮ veiklos suvokimas, kuris ne ribotų, o skatintų IVĮ veiklą. Dėstytojų nuomone, ne visada laikomasi IVĮ veiklos rekomendacijų:

„pas mus vis dėlto nepilnai laikomasi tų rekomendacijų, kas yra rekomenduojama“ [Sevutė, 119].

Išreikštas pageidavimas, *„kad mokyklų vadovai <...> geranoriškai stengtųsi padėti firmoms“* [Elena, 90] ir stengtųsi *„netrukdyti daryti tai, kas padaryta, nes kiekvienas apribojimas, kiekvienas įsiterpimas į firmą ne padeda, o tik trukdo*. Reikia *„išiklausyti į firmų vadovų, į dėstytojų kalbas, prašymus, reikmes ir bandyti suderinti“* [Aurėja, 72–73].

Visos grupės sutinka, kad reikia *tobulinti dėstytojų kvalifikaciją*. Tinkamas IVĮ dėstytojas – veiksmingos IVĮ veiklos pagrindas. Pripažįstama, kad didelę reikšmę studentų mokymosi pasiekimams, jų motyvacijai mokytis ir tolesnės veiklos pasirinkimui turi ne tik studentų ir dėstytojų geri santykiai, bet ir dėstytojo žinios, gebėjimai, jie daro didelę įtaką požiūriui į dėstomą dalyką (Rajeckas, 2004). Dėstytojui, vadovaujančiam IVĮ, būtinos tiek dalykinės, tiek bendrosios kompetencijos. Dalykinės kompetencijos turėtų apimti verslo valdymo, organizavimo, planavimo ir kontrolės gebėjimus. Dėstytojas privalo gerai išmanyti visas sritis, kad

galėtų konsultuoti studentus įvairiais verslo valdymo klausimais (Vaitiekonienė, 2005), o bendrosios kompetencijos gerokai palengvintų IVĮ darbą. Teigiama, kad tik išbandęs save verslo įmonėje dėstytojas gali patarti kitiems, kokie pavojai tyko ir kaip jų išvengti:

„<...> dirbdami praktinio mokymo firmų vadovai turėtų būti susidūrę su realiu verslu, nes kada išbandai savo kailiu, tai yra visiškai kitaip. Ir tu negali pamokyti to, ko pats nemoki tinkamai“ [Vidas, 24], *„kaip bus organizuota ta pati praktika ir visas darbas praktikoje, priklauso nuo firmos vadovo“* [Neri, 42].

Domėjimosi verslumu skatinimas. IVĮ kelia tikslą ugdant studentų verslumo gebėjimus skatinti jų domėjimąsi verslumu ir verslumo teikiamomis galimybėmis. Todėl interviu metu buvo siekiama sužinoti, *kaip reikėtų skatinti studentų susidomėjimą verslumu*. Analizuojant dėstytojų ir administracijos atstovų interviu išryškėjo skirtingos nuomonės: *verslumas IVĮ skatinamas, priemonės verslumui skatinti, verslumas yra įgimtas, skatinti verslumą mokyklos suole, verslumas nėra skatinamas*. Dėstytojų ir administracijos atstovų išskirtos kategorijos ir subkategorijos pateiktos 3.2.13 lentelėje.

3.2.13 lentelė

Dėstytojų ir administracijos atstovų požiūris į verslumo skatinimą

Kategorija	Subkategorija	Informantų grupės	
		Dėstytojai	Administracijos atstovai
Verslumas IVĮ skatinamas		+	
Priemonės verslumui skatinti	IVĮ veiklos įvairinimas renginiais	+	
	Bendravimas su tikrų įmonių vadovais	+	
	Vertinimo sistemos tobulinimas	+	+
	Žodinis paskatinimas	+	
	Verslo centrų steigimas		+
Verslumas yra įgimtas		+	+
Skatinti verslumą mokyklos suole		+	
Verslumas nėra skatinamas		+	+

Kategorija „verslumas IVĮ skatinamas“ atskleidė dėstytojų nuomonę, kad *„pati praktika praktinio mokymo firmoje yra jau paskatinimas studentui domėtis verslumu – pamato pačią virtuvę ir jie jau nebebijos kurti to verslo“* [Irena, 65], *„<...> jie jau pamato vis tiksliai pagrindines funkcijas, pirminius skyrius, kad tai nėra taip jau baisu. Kad galbūt ir visiškai įmanoma būtų“* [Nora, 73], *„jie daug sužino ir ne tai, kad sužino – pritaiko, toks užsikabinimas už to verslo yra“* [Liepa, 73].

Pastebėta, kad yra studentų, kurie mokymosi metu ieško galimybių, domisi ir baigę studijas kolegijoje įkuria savo įmonę:

„Yra studentų, kurie firmos metu labai intensyviai aiškinosi įvairius įstatyminius niuansus, kūrimo sąlygas ir visa kita, ir po to gana sėkmingai yra įkūrę savo įmonę. Galimybės aiškinti ir duoti pradžią <...> yra“ [Aurėja, 53].

Kategorija „priemonės verslumui skatinti“ apima absolventų, dėstytojų ir administracijos atstovų išvardytas įvairias priemones, kuriomis būtų galima skatinti verslumą dirbant

IV]: įvairinti IVĮ veiklą renginiais, bendrauti su tikrų įmonių atstovais, tobulinti vertinimo sistemą, skatinti žodžiu, steigti verslo centrus.

Dėstytojų ir administracijos atstovų požiūriu, būtina įvairinti IVĮ veiklą renginiais, o IVĮ mugės – tai aplinka, kurioje ne tik skatinamas verslumas, bet tiesiogiai bendraujama su verslo partneriais iš IVĮ, taip pat su tikro verslo atstovais:

„skatina ir dalyvavimas verslo praktinio mokymo firmų mugėse, kada jie tiesiog turi galimybę pamatyti tokius pačius studentus <...> turi galimybę netgi konkuruoti su kitomis firmomis“ [Elena, 64].

Siūloma rengti absolventų dienas, kuriose absolventai papasakotų, kaip jie mokėsi ir koks kelias jiems padėjo ateiti į verslą: *„<...> rengti absolventų dienas. Ir iš buvusių mūsų absolventų vėlgį atvyksta, kurie yra įkūrę kažkokią įmonę. Kai studentai pabendrauja su tais, kurie jau tai daro, galbūt tai juos motyvuoja imtis to verslumo“* [Janina, 64]. Įdomi veikla padės skatinti verslumą, *„<...> nes jeigu jiems tai nebus įdomu <...> tai iš jų tikrai nebus nei verslininkų, nei netgi mes neturėsime ateities“* [Elona, 66].

Teigiama, kad bendravimas su tikrų įmonių atstovais prisideda prie verslumo skatinimo:

„Kviečiamės iš verslo įmonių atstovus, kad studentai turėtų realius pavyzdžius ir pabendrautų su verslo įmonių vadovais“ [Janina, 63].

Manoma, kad reikėtų tobulinti vertinimo sistemą, nes, kaip ir kiekvienoje veikloje, taip ir IVĮ veikloje būtina matyti apčiuopiamą rezultatą ir jo siekti:

„vertinimo sistema galėtų padėti lavinti juos labiau kažkaip tai domėtis verslumu“ [Sevutė, 80], *„kad jie tą verslumą pajustų <...> turi jie pajusti rezultatą. Jeigu nėra to rezultato, nelabai bus skatinamas verslumas <...>“* [Svaja, 55–56].

Siūloma kita priemonė, kaip tobulinti vertinimo sistemą – pateikti užduotis studentams, kurias dalykų dėstytojai įvertintų per dėstomo dalyko studijas:

„Kad dėstytojai, kurie dėsto vėliau dalykus, galėtų vertinti jų darbą, užduotį kažkokią duoti, kad firmoje padarytų tą ir tą, ar kažką išsiaiškintų. Ryšys to praktinio mokymo su dalyku tai juos irgi skatintų“ [Ramunė, 21–22].

Išreikšta nuomonė, kad skatinama ir žodžiu padrašinant imtis verslo:

„Jiems sakau: „Kurkit savo, kaip alternatyvą, nebūkit tais pasyviais stebėtojais ir jums išeis“ [Plukė, 94].

Siūloma steigti verslo centrus ar inkubatorius, kuriuose studentai galėtų pradėti kurti savo verslą:

„Reikėtų steigti mažus verslo centriukus, inkubatorius, kuriuose studentai, praėję tą imitacinį modelį, galėtų pradėti savo verslą, galėtų su minimaliomis investicijomis į verslą realiai pasitikrinti tikrąsias savo verslumo savybes, pasižiūrėti, ar jie gali turėti ryžto, atsakomybės, ar jie gali nebijoti savo gyvenime priimti rimtus sprendimus“ [Veta, 54].

Kategorija „verslumas yra įgimtas“ atskleidžia dėstytojų ir administracijos atstovų požiūrį, kad verslumas yra duotas iš prigimties ir jo mokyti nereikia. Nors tokia nuomone vadovavosi daug mokslininkų (Sae, 1996; Adcroft, Willis, Dhaliwol, 2004), šis požiūris sulaukė

kritikos. Pripažįstama, kad verslumo reikia mokyti ir jis yra išmokstamas. Dėstytojai ir administracijos atstovai teigia:

„Verslumas – tai yra duota nuo prigimties, jeigu jau yra tai duota studentui, tai tiesiog eina iš jo paties vidaus“ [Audronė, 50], *„Jei žmogus iš prigimties iniciatyvus, kūrybingas, tai savo iniciatyva gali pradėti kurti firmą“* [Rasa, 72], *„Vienas žmogus yra sukurtas ir gimęs vadovauti verslui, o kitas yra gimęs būt vykdytoju. Ir tas, kuris yra gimęs būti vykdytoju, turbūt bus pasmerktas nesėkmei“* [Veta, 53].

Išryškėjo dar viena nuomonė – kad tiesiog nesusimąstai, ar dirbdamas IVĮ ug dai verslumą:

„dirbi savo darbą, ir tiek, verslumas arba pasijunta, arba jo nėra“ [Saulė, 77].

Kategorija „skatinti verslumą mokyklos suole“ patvirtina tarptautinę praktiką, kad verslumas turi būti pradėtas skatinti nuo mažų dienų: *„Verslumas turėtų būti pradedamas skatinti ne tada, kai jau jie tampa studentais, o <...> jau mokyklose tai reikėtų pradėti daryti“* [Janina, 65].

Išreiškta nuomonė, kad **verslumas nėra skatinamas**, nes manoma, kad ne tik IVĮ nulemia, ar kurti savo verslą, todėl užtenka to mokymo, kuris vykdomas IVĮ. Kitiems dėstytojams verslumo skatinimas yra per daug sudėtinga sritis:

„Kad vien verslo praktinio mokymo firma lemtų naujos firmos kūrimą, tai taip iš tikrųjų nėra, nes vis tiek firmos yra dalis didelės studijų programos, tos, kurią pasirenka studentas“ [Rasa, 73], todėl *„šitose mokymo firmose kažkokio paskatinimo nėra“* [Saulė, 75], *„Man kaip žmogui asmeniškai yra pati sudėtingiausia sritis su šituo skatinimu“* [Sevutė, 79].

Administracijos atstovų nuomone, Lietuvoje veikiančios IVĮ palieka nuošalyje verslo kūrimą ir didžiausią dėmesį skiria supažindinimui su verslo įmonėje vykdomomis procedūromis. IVĮ studentai tęsia pradėtą darbą veikiančioje įmonėje. Studentai, dalyvavę IVĮ veiksmingumo tyrime, taip pat pažymėjo, kad IVĮ neparodomos galimybės, kaip pradėti savo verslą. Studentai tik teoriškai susipažįsta su įmonės kūrimo mechanizmu, bet patys to neišbando. Kad studentai pereitų visą įmonės kūrimo ciklą nuo įmonės pradžios iki jos uždarymo, reikėtų patobulinti verslo vadybos ar kitas verslumą ugdančias mokymo programas taip, kad visų trejų metų studijų tikslas būtų įmonės įkūrimas, jos veikla ir uždarymas. Visi dėstomi dalykai turėtų būti glaudžiai susiję ir nukreipti į pagrindinio tikslo realizavimą, t. y. dėstant įvairius dalykus reikėtų galvoti, kaip jie atsispindės įmonės veikloje, ar jie reikalingi įmonei. Tuomet teorinių paskaitų metu parengti verslo planai galėtų būti įdiegti IVĮ. Studentai dirbtų kaip įkurtos įmonės darbuotojai ir baigę studijas kolegijoje uždarytų savo įkurtą įmonę. Taip būtų glaudžiai integruotas IVĮ modelio darbas su dėstomais dalykais.

Siekiant nustatyti IVĮ tobulinimo kryptis išanalizuoti IVĮ trūkumai, kuriuos nurodė studentai, absolventai, dėstytojai ir administracijos atstovai. Pastebėta, kad tiek studentai, dalyvavę anketinėje apklausoje ir atsakę į atvirus klausimus, tiek absolventai, dėstytojai ir administracijos atstovai, dalyvavę interviu, pastebėjo labai panašius IVĮ trūkumus, kuriuos sąlygiškai galima suskirstyti į organizacinius, mokymo modelio ir studentų darbo ypatumus. *Organizacinius ypatumus* sudaro laiko stoka, netinkamas darbo laikas, didelės studentų grupės, mo-

komų dalykų gausa, IVĮ dėstytojų kaita, IVĮ veiklos integravimo į dėstomus dalykus trūkumas, vertinimo netobulumas, materialinės bazės ir šiuolaikinių technologijų stoka, mokymosi patalpų ypatumai. *Mokymo modelio ypatumai* yra tikrų pinigų ir prekių nebuvimas, darbo trūkumas, imituojamų padalinių trūkumas, pateikiamų užduočių paprastumas, bendravimo netobulumas, nematomas įmonės įkūrimo procesas, savarankiškumo nesuteikimas, darbų neužbaigtumas ir klaidos, informacijos stoka, tikroviškumo trūkumas, darbo sudėtingumas, žinių stoka, tai, kad neskatinama iniciatyva, netobulinamos užsienio kalbos žinios, darbo organizavimo problemos, IVĮ darbo netolygumas, netinkamas darbų paskirstymas. *Studentų darbo ypatumai*: atsakomybės stoka, iniciatyvumo stoka ir žinių stoka, naudos nesuvokimas, įsijautimo stoka, motyvacijos stoka.

Apibendrinimai

- IVĮ modelio trūkumus sudaro organizaciniai, mokymo modelio ir studentų darbo ypatumai, kuriuos įvertinus reikia tobulinti IVĮ modelio veiklą tokiomis kryptimis: tobulinant studijų programą, tobulinant IVĮ modelį ir pritraukiant išorinę pagalbą. Studijų programą tobulinti siūloma šiomis kryptimis: įtraukti specialybės dalykų dėstytojus į IVĮ veiklą ir sukurti IVĮ vadovo etatą; prieš mokymus IVĮ išdėstyti teorinius dalykus; įtraukti IVĮ modelį į studijų programas kaip atskirą dalyką; pailginti mokymuisi IVĮ skirtą laiką; tobulinti studentų suskirstymą; rengti rekomendacijas siekiant įskaityti darbą IVĮ kaip praktinę patirtį. IVĮ modelis turi būti tobulinamas tobulinant materialinę bazę, tobulinant bendravimą, suteikiant veiklai daugiau tikroviškumo. IVĮ reikalinga išorinė pagalba, kuri pasireikštų: bendradarbiavimu su verslo įmonėmis, administracijos moraline pagalba, dėstytojų kvalifikacijos tobulinimu verslo įmonėse.
- Atsižvelgus į studentų darbo ypatumus reikia didinti studentų motyvaciją, iniciatyvumą, atsakomybę, įsijautimą ir skatinti studentų susidomėjimą verslumu taikant įvairias priemones: įvairinti IVĮ veiklą renginiais, bendravimu su tikrų įmonių atstovais, tobulinti vertinimo sistemą, skatinti žodžiu, steigti verslo centrus.

IŠVADOS

1. Verslumo ugdymo(si) paradigmų raiška ir imitavimo metodų taikymo prielaidos ugdant verslumą.

- Verslumas – tai mąstymo būdas, asmeninės savybės, techniniai ir vadovavimo verslui gebėjimai, leidžiantys pritaikyti turimas žinias praktinėje veikloje ir sudarantys galimybę pradėti ir plėtoti savo verslą. Asmeninėmis verslumo savybėmis laikoma iniciatyvumas, pasitikėjimas savimi, kritinis mąstymas ir vertinimas, polinkis į pamatuotą riziką, poreikis siekti, polinkis į padėties kontrolę, inovatyvumas (kūrybingumas), siekis būti nepriklausomam, atkaklumas, lyderystė. Techniniai verslumo gebėjimai apima rašytinę ir žodinę komunikaciją, gebėjimą dirbti įvairiomis kompiuterinėmis programomis, gebėjimą naudotis informaciniais šaltiniais ir organizavimo gebėjimus. Verslo vadovavimo gebėjimus sudaro problemų sprendimas ir

sprendimų priėmimas, finansinis išvalgumas, derybiniai, komandinio darbo, vadovavimo ir planavimo gebėjimai. Verslumo ugdymas(is) grindžiamas įvairiomis verslumo ugdymo(si) koncepcijomis, teorijomis ir filosofinėmis kryptimis, kilusiomis iš skirtingų filosofinių teorijų, kurios suskirstytos į etinės elgsenos ir efektyvios veiklos filosofines kryptis. Etinės elgsenos filosofinė kryptis pagrįsta utilitarizmo, makiavelizmo ir protestantizmo idėjomis, o efektyvios veiklos filosofinė kryptis paremta pragmatizmo ir konstruktyvizmo srovėmis.

- Tradicinės verslumo ugdymo(si) programos nepajėgios prisitaikyti prie kintančios verslo aplinkos ir veiksmingai ugdyti verslumo gebėjimus. Ugdamą verslumą būtina pereiti nuo mokymo prie mokymosi, todėl reikia sukurti kuo artimesnę tikram gyvenimui mokymosi aplinką ir taikyti netradicinius mokymosi metodus: vaidmenų žaidimus, verslo imitavimą, darbą komandose ir kitus inovatyvius mokymo(si) metodus, paremtus patirtimi, veiklos mokymu(si), galimybių įvertinimu, mokymo bendradarbiaujant plėtote.
- Imitavimo metodas suteikia besimokančiajam patirties, leidžia pritaikyti teoriją ir integruoti skirtingas funkcinės veiklos sritis, reikalauja komandinio darbo, didesnio įsitraukimo, yra tikroviškas ir domina, motyvuoja studentus ir leidžia sėkmingai ugdyti(s) verslumą bei pamatyti sprendimų pasekmes. Verslumui ugdyti taikomas imitacinės verslo įmonės modelis, t. y. verslo praktinis mokymas imituoju tikros verslo įmonės veiklą darbuotojų valdymo, apskaitos, pirkimų, pardavimų ir rinkodaros valdymo srityse ir vykdant verslo veiklos procesus vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais, Vyriausybės nutarimais ir kitais norminiais dokumentais.
- Aukštojo mokslo verslumo ugdymo(si) procesą tikslingiausia vertinti atsižvelgiant į tai, ar buvo pasiekti programos tikslai, o imitacijas – atsižvelgiant į imitacijos kaip modelio esmės suvokimą, imitacijos veikimo etapus ir gautus rezultatus, mokymosi pasiekimus ir besimokančiųjų reakciją į įgytą patirtį, gautus pasiūlymus dėl modelio pagerinimo ir jo panaudojimo ateityje.

2. **Kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) taikant imitacinės verslo įmonės modelį veiksmingumas (studentų požiūris).**

- Kolegijų studentų verslumo ugdymo(si) taikant IVĮ modelį veiksmingumas įvertintas taikant Kirkpatrick (1998) metodo keturis lygius: studentų reakcijos į ugdymo(si) programą taikant IVĮ modelį, įvykusio mokymosi, po mokymo atsiradusios elgsenos ir rezultatų, t. y. gautos naudos. Toks vertinimas apima verslumo ugdymo(si) programos ir imitacijos procesų vertinimą ugdymo(si) tikslų pasiekimo ir imitacijos veiksmingumo aspektais.
- Studentų *reakcija* į mokymąsi IVĮ yra pozityvi ir didžioji dauguma studentų mokymą IVĮ rekomenduos kitiems. Studentai susipažino su įmonės veikla, mokymosi aplinka, gavo naudos, galėjo ugdytis asmenines savybes, pažinti save, vadovauti. Nors laiko mokytis IVĮ yra nepakankamai, mokymosi patalpos, mokymo būdas, mokymo vadovas ir komanda, su kuria teko dirbti, vertinama aukštai. IVĮ modelio stiprieji požymiai: mokymosi metodo tinkamumas, verslo įmonės suvokimas, asmeninių

verslumo savybių ugdymas, vadovavimo verslui gebėjimų ugdymas, savęs pažinimas.

- Studentų *mokymasis*, t. y. verslumo ugdymas(is) taikant IVĮ modelį, įvyko. Ugdomi techniniai verslumo gebėjimai: komunikaciniai ir naudojimosi informaciniais šaltiniais, tačiau studentai ne visada turi galimybių tobulinti šnekamosios ir rašomosios užsienio kalbos gebėjimus, išmokyti dirbti su grafinėmis programomis. Studentų įgyti vadovavimo verslui gebėjimai: problemų sprendimas ir sprendimų priėmimas, finansinis išvalgumas, komandinis darbas, vadovavimo gebėjimai. Silpniau ugdomi planavimo ir rinkodaros gebėjimai. Ugdomi studentų verslumo gebėjimai: atkaklumas, pasitikėjimas savimi, poreikis siekti, tačiau studentai ne visada skatinami rizikuoti priimant verslo sprendimus. Verslumo ugdymas(is) taikant IVĮ modelį dažniausiai būna nukreiptas į verslumo savybių ir gebėjimų ugdymą, tačiau nepakankamai dėmesio skiriama verslo kūrimo galimybėms pademonstruoti.
- Studentų *elgsena* pasikeitė. Mokymo pabaigoje verslumo ugdymas(is) pagerėjo statistiškai reikšmingai, tačiau studentų ketinimai pradėti savo verslą nėra susiję su jų mokymusi IVĮ. Sprendimų priėmimui įtakos turėjo draugai, tėvai, giminės, brolis (sesuo) bei kita patirtis: paties studento apsisprendimas, siekis būti nepriklausomam, studijos ir kt. Svarbiausi motyvai, skatinantys pradėti savo verslą, yra šie: noras turėti geresnes gyvenimo sąlygas, būti niekam nepavaldžiam, noras įgyvendinti savo idėją, turėti geresnę padėtį visuomenėje ir padėti savo šeimai.
- Mokymosi *rezultatai* naudos požiūriu rodo, kad IVĮ modelis yra tinkama verslumo ugdymo(si) forma ir ji ateityje bus reikšminga studentams kuriant savo verslą, dirbant veikiančioje verslo įmonėje, siekiant įsidarbinti ar bendram supratimui apie tai, kas tai yra įmonė. Studentų verslumo ugdymui(si) IVĮ svarbūs šie veiksniai: praktinių įgūdžių įgijimas, verslo įmonės veiklos pažinimas, komandinio darbo, teorinių žinių taikymas ir verslumo gebėjimų įgijimas darbuotojų valdymo, apskaitos, pirkimų, pardavimų ir rinkodaros valdymo srityse.

3. Verslumo ugdymo(si) fenomenas taikant imitacinės verslo įmonės modelį (absolventų, administracijos darbuotojų ir dėstytojų požiūris).

- Absolventai, administracijos atstovai ir dėstytojai mano, kad verslumas – tai techniniai, vadovavimo verslui gebėjimai ir asmeninės verslumo savybės, ugdomos taikant IVĮ modelį. Techniniai gebėjimai ugdomi dirbant su kompiuterinėmis programomis ir biuro technika, bendraujant ir bendradarbiaujant, dirbant su dokumentais, lavinant užsienio kalbos gebėjimus ir naudojantis informacija. Vadovavimo verslui gebėjimai IVĮ ugdomi taikant vadovavimą darbuotojams, komandinį darbą, sprendžiant problemas ir priimant sprendimus, planuojant darbus, organizuojant veiklą. Asmeninės verslumo savybės ugdomos sudarant sąlygas vykdyti savarankišką veiklą, pažinti save, atsiskleisti lyderystės gebėjimams, ugdant atsakingumą, iniciatyvumą ir pasitikėjimą savimi.
- Verslumo ugdymo(si) stiprieji požymiai: teorinių žinių praktinis taikymas, kompetencijų ugdymas(is), mokymosi formos naujumas, tikros įmonės veiklos, savęs pa-

žinimas. Modelio silpnuosius požymius sudaro organizaciniai, modelio veiklos, studentų darbo ypatumai. IVĮ studentams neparodomos galimybės, kaip pradėti savo verslą, jie gali tik teoriškai susipažinti su įmonės kūrimo mechanizmu, patys to neišbandydami. Kad studentai galėtų imituoti visą įmonės kūrimo ciklą (nuo įmonės pradžios iki jos uždarymo), reikėtų patobulinti verslo vadybos ar kitas verslumą ugdančias studijų programas taip, kad visų trejų metų studijų tikslas būtų įmonės įkūrimas, jos veikla ir uždarymas. Visi studijų dalykai galėtų būti integruoti į veiklą, tarpusavyje glaudžiai susieti ir nukreipti į pagrindinį tikslą – įmonės įkūrimą.

- Dėstytojai ir administracijos atstovai išvelgia studentų verslumo ugdymo(si) rezultatus, kurie būna išreikšti studentų pasitenkinimu darbu, jų įgytais techniniais, profesiniais ir socialiniais įgūdžiais. Šie ugdymo(si) rezultatai atitinka mokymo(si) tikslus, kuriuos dėstytojai kėlė mokymo(si) pradžioje.

4. Verslumo ugdymo(si) taikant imitacinės verslo įmonės modelį tobulinimo perspektyvos.

IVĮ modelis gali būti tobulinamas šiomis kryptimis: tobulinant studijų programą, IVĮ modelį, pritraukiant išorinę pagalbą, didinant studentų motyvaciją, iniciatyvumą, atsakomybę, įsijautimą ir aktyvinant studentų domėjimąsi verslumu, taikant įvairias priemones: įvairinant IVĮ veiklą renginiais, bendraujant su verslo įmonių atstovais, tobulinant vertinimo sistemą, steigiant verslo centrus. *Studijų programą tobulinti* reikėtų įtraukiant specialybės dalykų dėstytojus į IVĮ modelio veiklą ir sukuriant IVĮ vadovo etatą, sudarant studentams galimybę studijuoti teorinius dalykus prieš pradedant mokytis IVĮ, įtraukiant IVĮ modelį į studijų programas kaip atskirą dalyką, pailginant mokymuisi skirtą laiką, tobulinant studentų suskirstymą į pogrupius, rengiant rekomendacijas įskaityti darbą IVĮ kaip praktinę patirtį. *IVĮ modelį galima tobulinti* stiprinant materialinę bazę, įvairinant bendravimo priemones ir būdus, darant IVĮ veiklą tikroviškesnę. *Išorinės pagalbos pritraukimas* turi apimti bendradarbiavimo su verslo įmonėmis stiprinimą, administracijos moralinę pagalbą, dėstytojų kvalifikacijos tobulinimą verslo įmonėse.

REKOMENDACIJOS

Remiantis disertacijos tyrimo išvadomis teikiamos šios rekomendacijos kolegijų ir kitų švietimo įstaigų administracijos darbuotojams, dėstytojams, dirbantiems ir pradedantiems dirbti IVĮ, bei tyrėjams, nagrinėjantiems verslumo ugdymo(si) problematiką:

- ugdyti kolegijų studentų verslumą atsižvelgiant ne tik į demokratiškumo, humaniškumo principus, bet ir realią socialinę aplinką, kurioje reiškiasi pliuralistinės pažiūros, taikomos skirtingos elgesio ir moralės normos bei nuostatos;
- atsižvelgiant į tai, kad verslumas apima daugelį aspektų, formuluoti verslumo ugdymo(si) tikslus taip, kad jie būtų nukreipti ne tik į bendrą verslumo ugdymo(si) esmę, bet ir į verslumo gebėjimų ir asmeninių savybių ugdymą(si), žinias, reikalingas verslininkui, gebėjimus panaudoti įvairias technologijas, analizuoti verslo situacijas ir mokymąsi nugalėti rizikos faktorius panaudojant analitines technikas ir metodus;

- taikyti inovatyvius ugdymo(si) metodus, tokius kaip vaidmenų žaidimai, verslo imitavimas, darbas komandose ir kiti aktyvūs mokymo(si) metodai, kurie yra paremti patirtimi, veiklos mokymu, į galimybes nukreiptu mokymu ir mokymusi bendradarbiaujant;
- verslumo ugdymą(si) taikant IVĮ modelį galima tobulinti tokiomis kryptimis: tobulinti studijų programą, tobulinti IVĮ modelį, pritraukti išorinę pagalbą. Studijų programą galima tobulinti šiomis kryptimis: įtraukiant specialybių dalykų dėstytojus į IVĮ veiklą, pailginant praktikos laiką, išdėstant teorinius dalykus prieš mokymąsi IVĮ, įtraukiant IVĮ į studijų programas kaip atskirą dalyką, susiejant verslumo ugdymo(si) teoriją su praktika, sukuriant IVĮ vadovo etatą, tobulinant studentų pasiskirstymą, rekomenduojant įskaityti darbą IVĮ kaip praktinę patirtį. IVĮ modelį tobulinti reikia tobulinant materialinę bazę, tobulinant bendravimo priemones ir būdus, darant imitacinę veiklą tikroviškesnę, supažindinant studentus su verslo įmonės kūrimo procesu ir taip skatinant jų verslininkishką dvasią. IVĮ reikalinga išorinė pagalba, kuri pasireikštų bendradarbiavimu su verslo įmonėmis, administracijos pagalba, dėstytojų kvalifikacijos tobulinimu verslo įmonėse;
- stiprinti studentų motyvą, iniciatyvumą, atsakomybę, įsijautimą ir skatinti jų susidomėjimą verslumu taikant įvairias priemones: įvairinant IVĮ veiklą renginiais, aktyvinant bendravimą su tikrų įmonių atstovais, tobulinant vertinimo sistemą, taikant žodinį paskatinimą, steigiant verslo centrus

LITERATŪRA

1. *Action plan: The European agenda for Entrepreneurship. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions.* (2005). Žiūrėta 2006-03-20. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int.com>.
2. Adcroft A., Wills R., Dhaliwal S. (2004). Missing the point? Management education and entrepreneurship. *Management Decision*. Vol. 42, iss. 3/4, 512–521.
3. Adobor H. (2006). Management simulations: determining their effectiveness. *Journal of Management Development*. Vol. 25, No. 2, 151–168.
4. Ajzen J. (1991). The Theory of Planned Behaviour. *Organisational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 50, 179–211.
5. *Aika sistema.* (2007). Žiūrėta 2007-09-20. Prieiga per internetą: <http://www.aikos.smm.lt/aikos/webdriver.exe?kalba=lt&MIval=/Programos.html>.
6. Antoncic B., Hisrich R. D. (2004). Corporate Entrepreneurship contingencies and organizational wealth creation. *Journal of Management Development*. Vol. 23, No. 6, 518–50.
7. Arends R. I. (1998). *Mokomės mokyti*. Vilnius: Margi raštai.
8. Auer W. (2001). Practice Firm Fair 2001 and Practice Firm History I. *Europen Bulletin*. No. 22.
9. *Aukštųjų mokyklų verslo praktinio mokymo firmų kompetencijų aprašymas.* (2007). Projektas. „SimuLith“ centras.
10. Bačiulytė R. (2005). Lietuvos verslo praktinio mokymo firmų centras – „SimuLith“. *Verslo praktinio mokymo firmų veikla Lietuvoje*. Vilnius: UAB „BMK“.
11. Bagdonas E. (2002). *Verslo žaidimai: samprata, modeliai, tikrovė*. Kaunas: Technologija.
12. Bagdonienė L., Blauzdys V. (2004). VI klasių mokinių požiūris į mokymą(si) bendradarbiaujant per kūno kultūros pamokas. *Aukštosios mokyklos mokytojų tendencijos*. Vilnius. 43–47.
13. Balvočiūtė R. (2005). *Verslo imitavimo įmonės kūrimas ir veiklos procesai*. Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
14. Belovienė A. (2004). Studentų bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžių taikymas dirbant komandoje. *Mokslinio-praktinio seminaro „Verslo praktinio mokymo firmos Lietuvoje: 10 metų patirtis bei inovaciniai pokyčiai“*, įvykusio Panevėžyje 2004-04-01, medžiaga, 10–15. Vilnius: Vilniaus kolegija.
15. *Bergen Communiqué.* The European Higher Education area – Achieving the Goals. Communiqué of the Conference of European Ministers responsible for Higher Education, Bergen, 19 – 20 May 2005. Žiūrėta 2006-03-20. Prieiga per internetą: http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et_en.html.
16. Berger P., Luckmann T. (1999) *Socialinės tikrovės konstravimas*. Vilnius: Pradai.
17. *Berlin Communiqué.* Realising the European Higher Education area. Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education in Berlin on 19 September 2003. Žiūrėta 2006-03-20. Prieiga per internetą: http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et_en.html.
18. Bhidé A. (1994). How Entrepreneurs Craft Strategies that work. *Harvard Business Review*. Vol. 72, No. 2, 150–161.
19. Bitinas B. (2000). *Ugdymo filosofija*. Vilnius: Enciklopedija.
20. Bitinas B. (2006). *Edukologinis tyrimas: sistema ir procesas*. Kronta.
21. Bitinas B., Rupšienė L., Žydzūnaitė V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija. II dalis*. Klaipėda: S. Jokužio leidykla.
22. Bygrave W. D. (1989). The Entrepreneurship paradigm (II): chaos and catastrophes among quantum jumps. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 14, No. 2, 30.
23. *Bologna declaration.* Joint declaration of the European Ministers of Education. Convened in Bologna on the 19th of June 1999. Žiūrėta 2006-03-20. Prieiga per internetą: http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et_en.html.
24. Bramley P. (1996). *Evaluating Training*. Institute of Personal Development, London.
25. Brockhaus R. H. Sr. ir Horwitz P. S. (1986). The psychology of the entrepreneur. *The Art and Science of Entrepreneurship*. Ballinger, Cambridge, MA, 25–48.

26. Bruyat C., Julien P. A. (2000). Defining the field of research in entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*. Vol. 16, No. 2, 165–180.
27. Budrikienė V. (2005). Verslo praktinio mokymo firmos paskirtis. *Verslo praktinio mokymo firmų veikla Lietuvoje*. Vilnius: UAB „BMK“.
28. Bukantaitė D. (2005). *Projektų vadyba*. Žiūrėta 2009-01-20. Prieiga per internetą: <http://www.emokymas.lt/?lt=1169819277>.
29. Caird S. (1991). The enterprising tendency of occupational groups. *International Small Business Journal*. Vol. 9, No. 4, 75–81.
30. Cannon H. M. (1995). Dealing with the complexity paradox in business simulation games. *Development and Business Simulation and Experiential Exercises*. Vol. 22, 97–103.
31. Carson, Cromie S., McGowan P., Hill J. (1995). *Marketing and Entrepreneurship in SMEs – an innovative approach*. Prentice Hall: London.
32. Casson M. (1982). *The entrepreneur: an Economic Theory*, Martin Robertson, Oxford.
33. Chang J., Lee M.Mg.K., Moon K.L. (2003). Business Simulation games: the Hong Kong experience. *Simulation & Gaming*. Vol. 34, No. 3, 367–376.
34. Charney A. ir Libecap G. (1999). *Impact of Entrepreneurship Education*. Insights A Kaufmann Research Series, Los Altos, CA.
35. Clements, D.H. (2005). *(Mis?) Constructing Constructivism*. Žiūrėta prieiga per internetą: <http://investigations.terc.edu/relevant/misConstructing.html>.
36. Cohen L., Manion L., Morrison K. (2007). *Research methods in Education*. USA: New York.
37. Colaizzi, P. (1979). Psychological research as phenomenologist views. In R. Valle, M. Kings (eds). *Existential-phenomenological alternatives for psychology* (48–71). Oxford: Oxfir University Press.
38. Collins O., Moore D. G. (1970). The organization makers. Appleton: New York cited in Sharma P. and Chrisman, J. J. (1999). Toward a Reconciliation of the Definitional Issues in the Field of Corporate Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 23, No. 3, 11–27.
39. Collins M. ir Robertson M. (2003). The entrepreneurial summer school as a successful model for teaching enterprise. *Education + Training*. Vol. 45, No. 6, 324–330.
40. Cope J. (2003). Entrepreneurial learning and the critical reflection: discontinuous events as triggers for higher level learning. *Management Learning*. Vol. 34, No. 4, 429–450.
41. *Copenhagen declaration*. Declaration of the European Ministers of vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training. Žiūrėta 2006-03-20. Prieiga per internetą: http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/vocational_en.html.
42. Corbatt A. C. (2005). Experiential learning within the process of opportunity identification and exploitation. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. July, 47–191.
43. Creswell J. W. (2007). *Qualitative Inquiry & Research design. Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications.
44. Cromie S. ir O'Donoghue J. (1992). Assessing entrepreneurial inclinations. *International Small Business Journal*. Vol. 10, No. 2, 66–73.
45. Cromie S. (1994). Entrepreneurship: The Role of the Individual in Small Business Development. *IBAR – Irish Business and Administrative Research*. Vol. 15, 62–75.
46. Cromie S. (2000). Assessing entrepreneurial implications: some approach and empirical evidence. *European Journal of Work and Organisational Psychology*. Vol. 9, No. 1, 7–30.
47. Cunningham J. Band, Lischeron J. (1991). Defining Entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*. Vol. 29, 45–61.
48. Curran J. ir Staworth J. (1989) Education and Training for Enterprise: Some Problems of Classification, Evaluation, Policy and Research. *International small Business Journal*. Vol. 7, No.2, 11–23.
49. Čekanavičius V. ir Murauskas G. (2003). *Statistika ir jos taikymas. I dalis*. Vilnius: TEV.
50. Čekanavičius V. ir Murauskas G. (2004). *Statistika ir jos taikymas. II dalis*. Vilnius: TEV.
51. Čiegis R., Skunčikienė S., Rakickas, A. (2005). Verslo žaidimų samprata ir paskirtis žinių visuomenėje. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Nr. 35, 35–47.

52. De Faoite D., Henry C., Johnston K., Sijde P. (2003). Education and Training for entrepreneurs: a consideration of initiatives in Ireland and The Netherlands. *Education + Training*. Vol. 45, No. 819. 430–438.
53. Deakins D., Freel M. (1998). Entrepreneurial learning and the growth process in SME's. *The learning organization*. Vol. 5, 144–155.
54. Denzin N. K., Lincoln Y. S. (2000). *The Handbook of Qualitative Research*/edited by Norman K. Denzin. Sage Publications, Inc.
55. Dewey J. (1916). *Democracy and Education*. Žiūrėta prieiga per internetą: <http://www.ilt.columbia.edu/publications/dewey.htm>.
56. Dikčius V. (2005). *Marketingo tyrimai*. Vilnius: Vilniaus vadybos akademija.
57. Dixon N. M. (1996). New routes to evaluation. *Training&Development*. Vol. 50, 82–85.
58. Dyer W. G., Handler W. (1994). Entrepreneurship and Family Business: Exploring the Connections. *Entrepreneurship: Theory and Practice*. Vol. 19, No. 6, 71–83.
59. Drucker P. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. Pan Books Ltd: London.
60. Duoblienė L. (2006). *Šiuolaikinė ugdymo filosofija: refleksijos ir dialogo link*. Vilnius: Tyto alba.
61. Derryhouse R. (2001). Real work in the 16–19 curriculum: AVCE Business and Young Enterprise. *Education + Training*. Vol. 43, No. 3, 153–161.
62. Džeimsas V. (1995). *Pragmatizmas*. Vilnius: Pradai.
63. *Ekonominio raštingumo ir verslumo ugdymo strategija* (2004). Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2004-06-02 įsakymas Nr. ISAK-835.
64. *European Commission* (2003). Green paper – Entrepreneurship in Europe. Brussels. Žiūrėta 2006-03-20. Prieiga per internetą: http://www.oecd.org/document/19/0,2340,en_2649_33956792_34029651_1_1_1_1,00.htm.
65. Europos mažųjų įmonių chartija (2000). Žiūrėta 2007-03-20. Prieiga per internetą: http://www.ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/charter/docs/charter_lt.
66. Faria A. J. (2001). The changing Nature of Business Simulation/Gaming Research: a Brief History. *Simulation and Gaming*. Vol. 32, 97–110.
67. Faria A. F. ir Wellington W. J. (2004). A survey of simulation game users, former – users and never – users. *Simulation and Gaming*. Vol. 35, No. 2, 178–207.
68. Feinstein A. H. (2001). An Assessment of the Effectiveness of Simulation as an Instructional System. *Journal of Hospitality and Tourism Research*. Vol. 25, No. 4, 421–443.
69. Feinstein A. H., Cannon H. M. (2002). Constructs of simulation evaluation. *Simulation and Gaming*. Vol. 33, 425–440.
70. Feldman (1995). Computer – based simulation games: A viable educational technique for entrepreneurship classes? *Simulation and Gaming*. Vol. 26, No. 3.
71. Fiet J. O. (2000). The pedagogical side of Entrepreneurship Theory. *Journal of Business Venturing*. Vol. 16, No. 1, 1–24.
72. Florin J., Kari R., Rossiter N. (2007). Fostering entrepreneurial Grive in Business Education: an Attitudinal Approach. *Journal of Management Education*. Vol. 31, No.17, 17–42.
73. Fregetto E. (2005). Business plan or business simulation for entrepreneurship education? <http://www.sbaer.uca.edu/research>.
74. Galloway L., Anderson M., Wilson L. (2005). Enterprise skills for the economy. *Education + Training*. Vol. 47, No. 1, 7–17.
75. Garalis A. (2004). Žmogiškųjų išteklių ugdymo svarba ir nuolatinio mokymo(si) organizavimas. *Mokslo darbai: Mokytojų ugdymas*. Nr. 3, 18–29. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
76. Garalis A. (2007). The role of entrepreneurship education and training skills. *Management and Education*. Vol. 3, No.1. Bourgas: University Prof. Dr. Zlatarov.
77. Garavan T. N., O'Conneide B. (1994a). Entrepreneurship education and training programmes: a review and evaluation. Part 1. *Journal of European Industrial Training*. Vol. 18, No. 8, 8–12.
78. Garavan T. N., O'Conneide B. (1994b). Entrepreneurship education and training programmes: a review and evaluation. Part 2. *Journal of European Industrial Training*. Vol. 18, No. 11, 13–21.
79. Garavan T. N., O'Conneide B., Fleming, P. (1997). *Entrepreneurship and business start – ups in Ireland*. Vol. 1. Oak Tree Press, Dublin.
80. Gartner W. B. (1988). Who is entrepreneur? Is the wrong question. *American Journal of Small Business*. 13 (1), 11–32.

81. Gartner W. B. (1989a). Some Suggestions for Research on Entrepreneurial Traits and Characteristics. *Entrepreneurship: Theory and Practice*. Fall, 27–37.
82. Gartner W. B. (1989b). Who is an entrepreneur? Is the wrong question. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 13, No. 4, 47–68.
83. Gibb A. A. (1993a). The Enterprise Culture and Education. Understanding Enterprise Education and its Links with Small Business Entrepreneurships and Educational Goals. *International Small Business Management Journal*. Vol. 11, No. 3, 11–34.
84. Gibb A. A. (1993b). Key factors in the design of policy support for the small and medium enterprise (SME) development process: an overview. *Entrepreneurship and Regional Development*. No. 5, 1–24.
85. Gibb Y. K., Nelson E. G. (1996). Personal Competences, Training and Assessment: A challenge for Small Business Trainers. *Proceedings of European Small Business Seminar, Finland*, 97–107.
86. Gibb A. A. (1999). Can we Build effective entrepreneurship through management development. *Journal of General Management*. Vol. 24, No. 4, 1–21.
87. Goosen K. R., Jensen R., Wells R. (2001). Purpose and learning benefits of simulations: A design and development perspective. *Simulation and Gaming*. Vol. 32, 21–39.
88. Gorman G., Hanlon D., King W. (1997). Some Research Perspectives on Entrepreneurship Education, Enterprise Education and Education for Small Business Management: a ten year literature review. *International Small Business Journal*. 15:3, 56–78.
89. Gudonis V., Grigaitė B., Dockaitytė J. (2007). Brandumo mokyklai sąsajos septintaisiais vaiko gyvenimo metais. *Pedagogika*
90. . 2007-88, 93-98.
91. Hannon P. D. (2006). Teaching pigeons to dance: sense and meaning in entrepreneurship education. *Education + Training*. Vol. 48, No. 5, 296–308.
92. Hartshorn K. (2005). Paradoxes in entrepreneurship education: chalk and talk or chalk and cheese? *Education + Training*. Vol. 47, No. 819, 616–627.
93. Hebert R. F., Link A. N. (1988). *The entrepreneur: mainstream views and radical critiques*. New York: Praeger.
94. Heinonen J., Poikkijoki S. A. (2006). An entrepreneurial – directed approach to entrepreneurship education: mission impossible? *Journal of Management Development*. Vol. 25, No. 1, 80–94.
95. Henry C., Hill F., Leitch C. (2003). *Entrepreneurship Education and Training*. Ashgate: England.
96. Henry C., Hill F., Leitch C. (2005a). Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part I. *Education+Training*. Vol. 47, No. 3, 99–107.
97. Henry C., Hill F., Leitch C. (2005b). Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part II. *Education+Training*. Vol. 47, No. 3, 158–169.
98. Hill S., O’Cinneide B. (1998). Entrepreneurship education – case studies from the Celtic Tiger. *Proceeding of the Enterprise and learning conference*, University of Aberdeen, September.
99. Hills G. E. (1988). Variations in University Entrepreneurship Education: An Empirical Study of an Evolving Field. *Journal of Business Venturing*. Vol. 3, No. 1, 109–122.
100. Hisrich R. D., Peters M. P. (1998). *Entrepreneurship 4th ed*. Irwin MCGraw – Hill, Boston, MA.
101. Hytti U., O’Gorman C. (2004). What is enterprise education? An analysis of the objectives and methods of enterprise education programmes in four European countries. *Education + Training*. Vol. 46, No. 1, 11–23.
102. Yan Man T. W. (2006). Exploring the behavioural patterns of entrepreneurial learning. *Education+Training*. Vol.48, No. 5, 309–321.
103. Young J. E. (1997). Entrepreneurship education and learning for university students and practicing entrepreneurs, in Young J. E. (Ed.). *Entrepreneurship 2000*. Upstart Publishing, Chicago, 11.
104. Jack S. L., Anderson A. R. (1998). Entrepreneurship Education within the condition of Entrepreneurology. *Proceedings of the Conference on Enterprise and Learning*, Aberdeen.
105. Jack S. L., Anderson A. R. (1999). Entrepreneurship education within the enterprise culture. Producing reflective practitioners. *International Journal of Entrepreneurial Behavior& Research*, Vol. 5, No. 3, 110–125.

106. Jamieson J. (1984). Schools and enterprise. In Watts, A. G. and Moran, P. (Eds.). *Education for Enterprise*. CRAC, Ballinger, Cambridge, 19–27.
107. Jarvis P. (2002). *Mokymosi paradokasai*. Kaunas: VDU leidykla.
108. Jennings D. (2002). Strategic management: an evaluation of the use of three learning methods. *Journal of Management Development*. Vol. 21, No.s 3/10, 655–665.
109. Jiwa S., Lavelle D., Rose A. (2004). Entrepreneur simulation: enterprise creation for the online economy. *International Journal of Retail & Distribution Management*. Vol. 32, No. 12, 587–596.
110. Johnson C., Spicer D. P. (2006). A case study of action learning in an MBA program. *Education+training*. Vol. 48, No. 1, 39–54.
111. Jones–Evans D., Williams, Wir Deacon J. (2000). Developing entrepreneurial graduates: an action – learning approach. *Education + Training*. Vol. 42, No. 4–5, 282–2.
112. Jones C., English J. (2004). A contemporary approach to entrepreneurship education. *Education + Training*. Vol. 46, No. 819, 416–423.
113. Jones C. (2006). Enterprise education: revising Whitehead to satisfy Gibbs. *Education+Training*. Vol. 48, No. 5, 336–347.
114. Juodaitytė A. (2003). *Vaikystės fenomenas: socialinis-edukacinis aspektas*. Šiauliai: VŠĮ ŠU leidykla.
115. Juodaitytė A., Kazlauskienė A., Šaparnytė E., Rutkienė A. (2006). Tarpdisciplininiai tyrimai šiuolaikinėje edukologijoje, kokybiniai tyrimai. Modulis Nr. 2. Projekto „Tarpuniversitetinio edukologijos doktorantūros konsorciumo sukūrimas“ medžiaga.
116. Juodaitytė A., Kazlauskienė A. (2006). Edukologijos daktaro disertacijų (1995–2005 m.) metodologijos ypatybės: teorinė ir empirinė analizė. *Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos*. Nr. 11, 18–36.
117. Kantor J. (1988). Can Entrepreneurship be taught? – A Canadian Experiment. *Journal of small Business and Entrepreneurship*. 5:4, 12–19.
118. Kardelis K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Judex.
119. Kasiulis J., Barvydienė V. (2001). *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: Technologija.
120. Kaufmann P., Dant R. P. (1998). *Franchising and the domain of entrepreneurship reseach*. *Journal of Business venturing*. Vol. 14, 5–16.
121. Kazlauskienė A. (2005). *Pradinių klasių mokinių statistinių gebėjimų ugdymas*. Daktaro disertacija. VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
122. Keys B. J., Fulmer R. M., Stumpf S. A. (1996). Microworlds and simuworlds: practice fields for the learning organization. *Organizational Dynamics*. Vol. 24, No. 1, 36–49.
123. Kemžienė R. (2005). VPMF vadovo vaidmuo ir kompetencijos. *Verslo praktinio mokymo firmų veikla Lietuvoje*. Vilnius: UAB BMK.
124. Kets de Vries M. F. R. (1977). The entrepreneurial personality: a person at the crossroads. *Journal of Management Studies*. February, 34–57.
125. Kirby D. A. (2003). *Entrepreneurship*. McGraw Hill: London.
126. Kirby D. A. (2004). Entrepreneurship education: can business schools meet the challenge *Education + Training*. Vol. 46, No. 8/9, 510–519.
127. Kirkpatrick D. L. (1998). *Evaluating Training Programs: the four levels*. San Francisco, Berret – Koehler.
128. Koh H. C. (1996). Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 11, 12–25.
129. Kojelytė I. (2008). Pažangių mokymo metodų naudojimas verslumui ugdyti verslo praktinio mokymo firmoje. *Mokslinio-praktinio seminaro „Verslo praktinio mokymo firmos Lietuvoje ir pasaulyje: nauda ir iššūkiai“*, įvykusio 2008-04-18 Kaune, medžiaga, 54–60. Vilnius: Vilniaus kolegija.
130. Kolb D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice – Hall, Englewood Cliffs, NY.
131. Krippendorff K. (2004). *Content Analysis. An Introduction to its methodology*. Sage Publications.
132. Kvale S. (1996). *An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Landon: Sage Publications.
133. Kvedaravičius J. (2006). *Organizacijų vystymosi vadyba*. Kaunas: VDU leidykla.

134. Krueger N. F., Brazeal D. V. (1994). Entrepreneurial and Potential Entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 18, 91–40.
135. Lane D. C. (1995). On the resurgence of management simulations and games. *Journal of the Operational Research Society*. Vol. 45, No. 5, 604–625.
136. Lau T., Chan K. F. (1994). The Incident Method – An Alternative Way of Studying Entrepreneurial Behaviour. *IBAR – Irish Business and Administrative Research*. Vol. 15, 48–61.
137. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas: VDU leidykla.
138. Leonavičienė T. (2006). *SPSS programų paketo taikymas statistiniuose tyrimuose*. Vilnius: VPU leidykla.
139. Le Roux E., Nieuwenhuizen C. (1996). Small Business Management Education and Training: An Innovative Approach to the Reconstruction and Development of the New South Afrika. *Proceeding of the Internationalising Entrepreneurship Education and Training Conference*, Arnhem.
140. Lean J., Moizer J., Towler M., Abbery C. (2006). Simulations and games: use and barriers in higher education. *Sage Publications*. Vol. 7 (3), 227–242.
141. Lietuvos „Junior Achievement“. Žiūrėta 2007-09-10. Prieiga per internetą: <http://www.lja.lt/naujas/about/lja.htm>
142. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. lapkričio 22 d. Nr. 1270 nutarimas dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos.
143. Littunen H. (2000). Entrepreneurship and the characteristics of the entrepreneurial personality. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*. Vol. 6, No. 6, 2000, 295–309.
144. Livesay H. H. (1982). Entrepreneurial history. In Kent C. A., Sexton D. L., Vesper K. H. (Eds.) *Encyclopedia of Entrepreneurship*. Prentice – Hall, Englewood Cliffs, N. Y.
145. Lydeka Z. (1996). Verslininkas, verslumas ir verslininkystė. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Nr. 2, 137–147. Kaunas: VDU leidykla.
146. Low M., MacMillan J. (1988). Entrepreneurship: past research and future challenges. *Journal of Management*. Vol. 35, 139–161.
147. Magee M. (2006). Simulation in education. Alberta Online Learning Consortium. Calgary AB.
148. Maier F. H., Grobler A. (2000). What are we talking about? A Typology of Computer Simulations to Support Learning. *System Dynamics Review*. Vol. 16, No. 2, 135–148.
149. Mayring Ph. (2000). *Qualitative Content Analysis*. [28 paragraphs] Forum Qualitative Social Research (On-line Journal), 1 (2). Prieiga per internetą: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-00/2-00mayring-e.htm>.
150. Makiavelis N. (1998). *Valdovas. Sėkmės taktika ir strategija vadovui*. Vilnius: Intelektualinių sistemų taikymo centras.
151. Martinkienė J., Stonienė A., Šereikienė R., Morkūnienė R. (2008). Kolegijose veikiančių verslo praktinio mokymo firmų sėkmės veiksniai. *Projekto „Verslo įmonių ir kolegijų dėstytojų gebėjimų atlikti kokybinius tyrimų ugdymas“ tyrimų ataskaitų rinkinys. Studija-kompendiumas*. 4 tomas, 25–69. Klaipėda: VŠĮ Socialinių mokslų kolegija.
152. Martinkus B., Žičkienė S. (2006). *Verslo organizavimas*. Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
153. Mažeikienė N. (2001). Socializacijos ir ugdymo diagnostikos instrumentų kultūrinis perkeliamumas: makiavelizmo ir autoritarizmo matavimo aspektas. *Daktaro disertacija*. Šiaulių universitetas.
154. McCarthy B. (2000). Researching the Dynamics of Risk – Taking and Social learning: An Exploratory study of Irish Entrepreneurs. *Irish Marketing Review*. Vol. 13, No. 1, 46–40.
155. McClelland D. C. (1961). *The Achieving Society*. Van nostrand, New York, NY.
156. McHardy P., Allan T. (2000). Closing the gap between what industry needs and what HE provides. *Education + Training*. Vol. 42, No. 9, 496–508.
157. McCarthy P. R., McCarthy H. M. (2006). When case studies are not enough: integrating Experiential Learning into Business Curricula. *Journal of Education for Business*. March / April, 201–204.
158. McMullan W. E., Long, W. A. (1987). Entrepreneurship education in the nineties. *Journal of Business Venturing*. Vol. 2, No. 3, 261–275.

159. McMullan E., Chrisman J. J., Vesper K. (2001). Some Problems in Using Subjective measures of Effectiveness to Evaluate Entrepreneurial Assistance Programs. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 26, No.1, 37–54.
160. Merkys G. (1995). *Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys*. Šiauliai: ŠU leidykla
161. Mickūnas A., Stewart D. (1994). *Fenomenologinė filosofija*. Vilnius: Baltos lankos.
162. Mill J. S. (2005). *Utilitarizmas*. Vilnius: Margi raštai.
163. Miller P. (2003). Workplace learning by action learning; a practical example. *Journal of Workplace learning*. Vol. 15 No. 1, 14–23.
164. Minniti ir Bygrave (2001). A dynamic mode of Entrepreneurial learning. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 25, No. 3, 5–16.
165. Mitton D. G. (1989). The complete entrepreneur. *Entrepreneurship: Theory and Practice*. Vol. 13, 9–19.
166. *Mokomoji parduotuvė* (2007). Žiūrėta 2007-09-20. Prieiga per internetą: <http://www.rtvn.lt/mob.html>.
167. Moustakas C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Thousand Oaks, California: Sage.
168. Mumford A. (1995). Learning in action. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 27 No. 8, 36–41.
169. *Nacionalinė jaunimo verslumo skatinimo programa 2008–2012 m.* Projektas. Vilnius.
170. Nekrašas E. (2004). *Filosofijos įvadas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas.
171. *Nutarimas dėl Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 m. nuostatų* (2003). Nr. IX-1700. Vilnius: LRS.
172. O’Gorman C., Cunningham J. (1997). *Enterprise in Action – An Introduction to Entrepreneurship in an Irish context*. Oak Tree Press: Dublin.
173. O’Neil H. F., Wainess R., Baker E. L. (2005). Classification of learning outcomes; evidence from computer games literatura. *The Curriculum Journal*. Vol. 16, No. 4, 455–474.
174. OECD (2005). *SME and Entrepreneurship Outlook (2005)*. France: OECD Publishing.
175. Osborne R. L. (1995). The Essence of Entrepreneurial Success. *Management Decision*. Vol. 33, No. 7, 4–9.
176. Ozmon H.A., Craver S.M. (1996). *Filosofiniai ugdymo pagrindai*. Vilnius: Švietimas Lietuvos ateičiai.
177. Parker S. C. (2003). *On the dimensionality and Composition of entrepreneurship*. Žiūrėta 2007-05-24. Prieiga per internetą: <http://www.dur.ac.uk/s.c.parker>.
178. Patašienė I. (2008). *Įmonės ekonominių veiksmų imitacinis modeliavimas ir taikymas mokymo procesui*. Daktaro disertacija. Vilnius: Technika.
179. Pedler M. (1997). Interpreting action learning in Burgoyne, J. and Reynolds, M (Eds). *Management Learning: Integrating Perspectives in Theory and Practice*. Sage, London, 248–264.
180. Pegden C. D., Shannon R. E & Sadowski R. P. (1995). *Introduction to simulation using SIMAN (2nded)*. Hightown, N. Y: McGraw – Hill.
181. Petrulytė A. (2001). *Kūrybiškumo ugdymas mokant*. Vilnius: VPU leidykla.
182. Phillips J. J., Stone R.D. (2002). *How to measure Training Results*. New York: McGraw-Hill.
183. Politis D. (2005). The process of entrepreneurial learning: a conceptual framework. *Entrepreneurship theory and Practice*. Vol. 29, No. 4, 399–424.
184. *Prague Communiqué*. Towards the European Higher Education area. Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education in Prague on May 19th 2001. Žiūrėta 2005-05-23. Prieiga per internetą: http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et_en.htm.
185. Pretorius M., Nieman G., Vuuren J. (2005). Critical evaluation of two models for entrepreneurial education. An improved model through integration. *International Journal of Educational Management*. Vo. 19, No. 5, 413–427.
186. Profesijos mokytojo profesijos standartas ir rengimo koncepcija (2002). *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 4, 110–130.
187. Pruskus V. (2003) *Verslo etika: laiko iššūkiai ir atsako galimybės*. Vilnius: Enciklopedija.
188. Pukėnas K. (2005). *Sportinių tyrimų analizė. SPSS programa: mokomoji knyga*. Kaunas: LKKA leidykla.
189. Rae D. M. (1997). Teaching entrepreneurship in Asia: impact of a pedagogical innovation. *Entrepreneurship, Innovation and Change*. Vol. 6, No. 3, 193–227.

190. Rae D. (2000). Understanding entrepreneurial learning: a question of how? *International Journal of entrepreneurial Behaviour & Research*. Vol. 6, No. 3, 145–159.
191. Rae D., Carswell M. (2000). Using a life-story approach in researching entrepreneurial learning: the development of a conceptual model and its implications in the design of learning experiences. *Education + training*. Vol. 42, No. 415, 220–227.
192. Rae D. (2003). Opportunity centred learning: an innovation in enterprise education? *Education+Training*. Vol. 45, No. 8, 542–549.
193. Raffo C., Lovatt A., Banks M., O'Connor J. (2000). Teaching and learning entrepreneurship for micro and small businesses in the cultural industries sector. *Education + Training*, Vol. 42, No. 6, 356–365.
194. Rajeckas V. (2004). *Pedagogikos pagrindai*. Vilnius: VPU.
195. Ramsden P. (2000). *Kaip mokyti aukštojoje mokykloje*. Vilnius: Aidai.
196. Revans R. W. (1991). *Action learning – its origins and practice*. In Pedler, M. (Ed.). *Action learning in Practice*, 2nd ed., Gower, Aldershot, 3–15.
197. Revans R.W. (1998). *ABC of Action learning*, revised ed., Lemos and Crane, London.
198. Robinson P. B., Stimpson D. V., Heufner J. C., Hunt H. K. (1991). An attitude approach to the prediction of entrepreneurship. *Entrepreneurship: Theory and Practice*. Vol. 15, 13–31.
199. Robinson M. (2001). It works, but is it action learning. *Education and Training*. Vol. 43, No. 2, 64–71.
200. Rotter J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external locus of control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, Serial number 609, Vol. 80, 1–28.
201. Rupšienė L. (1995). Mokymosi motyvacijos problema. *Pedagogika: Lietuvos aukštųjų mokyklų mokslo darbai*. T. 31.
202. Rupšienė, L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėda; Klaipėdos universiteto leidykla.
203. Saeed J. (1996). A critical Evaluation of Australian Entrepreneurship Education and Training. *Proceedings of the Internationalising Entrepreneurship Education and Training Conference*, Arnhem.
204. Sahlberg P. (2005). Kaip suprantamas mokymasis. *Konferencijos „Mokyklų tobulinimo pristatymas Lietuvos aukštosiose mokyklose“ medžiaga*. Žiūrėta 2007-07-12. Prieiga per internetą: <http://www.mtp.smm.lt>.
205. Sakalas A. (2003). *Personalo vadyba*. Vilnius: Margi raštai.
206. Schollhammer, H., Kuriloff A. (1979). *Entrepreneurship and Small Business Management*. Wiley & Sons: Chichester.
207. Samuilova A. (2008). Informacinių technologijų ir taikomųjų programų naudojimas mokomųjų praktikų vietose. *Mokslinio-praktinio seminaro „Verslo praktinio mokymo firmos Lietuvoje ir pasaulyje: nauda ir iššūkiai“*, įvykusio 2008-04-18 Kaune, medžiaga, 31–35. Vilnius: Vilniaus kolegija.
208. Schumann P. L., Anderson P. H., Scout T. W., Lawton L. (2001). A Framework for Evaluating Simulations as Educational Tools. *Developments in Business Simulation and Experiential Learning*. Vol. 28, 215–220.
209. Schumpeter J. A. (1965). Economic Theory and Entrepreneurial History. In Aitken, J. G. (ed.) *Exploration in Enterprise*. Harvard University Press: Cambridge, Mass.
210. Scott M. G., Rosa P., Wlandt H. (1998). *Educating Entrepreneurs for Wealth Creation*. Ashgate Aldershot.
211. Seidman I. (1998). *Interviewing as Qualitative Research. A Guide for Researchers in Education and Social Sciences*. New York and London: Teachers College press.
212. Shane S., Venkataraman S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*. Vol. 25, No. 1, 217–226.
213. Shapero A. (1982). Social Dimensions of Entrepreneurship. In C. A. Kent, D. L. Sexton and K. H. Vesper (Eds.). *Encyclopedia of entrepreneurship*, 72–90. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
214. Sharan S. (1990). *Cooperative learning: theory and research*. New York.
215. Shepherd D. A., Douglas E. I. (1997). Is Management education developing or killing the entrepreneurial spirit? *International council for Small Business Conference*. San Francisco. CA.

216. Silverman D. (2003a). *Doing qualitative research: a practical handbook*. London: Sage Publications.
217. Silverman D. (2003b). *Interpreting qualitative data: methods for analysing talk, text and interaction*. London: Sage Publications.
218. „SimuLith“ centras. (2005). Žiūrėta 2006-10-23. Prieiga per internetą: <http://www.sl.viko.lt>.
219. Simons P.R.-J. Three Ways to Learn in a New Balance. *Life long learning in Europe Line*. 1999. No. 1.
220. Skunčikienė S., Balvočiūtė R., Balčiūnas S. (2007). Imitacinių verslo žaidimų taikymo darbuotojų mokymui galimybių tyrimas. *Socialiniai tyrimai*. Nr. 2 (10).
221. Slavin R. E. (1992). Research on cooperative learning: Consensus and controversy. Goodsell, A. Maher, M. Tino, V. Smith, B. L. & MacGregor. *Collaborative Learning: A Sourcebook for Higher Education*. Pa.
222. Smith P.A.C. (2001). Action learning and reflective practice in project environments that are related to leadership development. *Management Learning*. Vol. 32, No. 1, 31–48.
223. Solomon G. (2005). The 2004-2005 national survey of entrepreneurship education in the United States. *International Conference on Fostering Entrepreneurship: The Role of Higher Education. Background papers*, 65–90. Italy: OECD.
224. Solomon G., Winslow E. (1988). Towards a descriptive profile of the entrepreneur. *Journal of Creative Behaviour*. Vol. 1, No. 22, 162–171.
225. Solomon G. T., Duffy S., Tarabishy A. (2002). The state of entrepreneurship education in the United States: a nation wide survey and analysis. *Industrial Journal of Entrepreneurship Education*. Vol. 1, No. 1, 65–86.
226. Stačiokas R., 1995. *Verslininkystės istorijos įvadas*. Vilnius: VU leidykla.
227. Stephen R. (2003). *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
228. Stevenson H. H., Sahlman W. A. (1989). The entrepreneurial process. In P. Burns & J. Dewhurst (Eds), *Small Business and Entrepreneurship*. Basingstoke: Macmillan, 94–157.
229. Stoner J., Freeman R., Gilbert Jr. (2001). *Vadyba*. New York: Prentice Hall, Inc.
230. Stonienė A. (2007). Verslo praktinio mokymo firmos – studentų kompetencijų tobulinimo niša. *Mokslinio-praktinio seminaro „Verslo praktinio mokymo firmos Lietuvoje: poveikis verslumo plėtrai“*, įvykusio 2007-04-27 Visagine, medžiaga, 38–44. Vilnius: Vilniaus kolegija.
231. Storey D. J. (2000). Six steps to heaven: evaluating the impact of public policies to support small business in developed economies. *The Blackwell handbook of Entrepreneurship*. Blackwell, Oxford, 176–193.
232. Strazdienė G., Garalis A. (2007). Edukacinės inovacijos „Imitacinė verslo įmonė“ diegimo ypatumai Lietuvos kolegijose. *Mokymo ugdymas*. Nr. 9, 128–144.
233. Strazdienė G., Garalis A. (2008). Imitacinės verslo įmonės modelis: teoriniai ir praktiniai aspektai. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Nr. 46, 133–147.
234. Summers G. (2004). Today's Business Simulation Industry. *Simulation and Gaming*. Vol. 35, 208–241.
235. *Švietimo įstatymas* (2003). Nr. IX-1630, 2003-06-17, Žin., 2003, Nr. 63-2853 (2003-06-28) Lietuvos Respublikos Seimas.
236. Šulskienė I. (2007). Praktinio mokymo firma kaip moksleivių verslumo gebėjimų ir ugdymo priemonė. *Mokslinio-praktinio seminaro „Verslo praktinio mokymo firmos Lietuvoje: poveikis verslumo plėtrai“*, įvykusio 2007-04-27 Visagine, medžiaga, 51–60. Vilnius: Vilniaus kolegija.
237. Taylor J., Walford R. (1972). *Simulation in the classroom*. Great Britain: Nichols, C. & company, Ltd.
238. Targamadzė V. (1996). *Švietimo organizacijų elgsena*. Kaunas: Technologija.
239. Teach R., Gonavi G. (1988). The role of experiential learning and simulation in teaching management skills. *Development and Business Simulation and Experiential Exercises*. Vol. 15, 65–71.
240. Temkov S. (2005). A bridge to the labour Market. *Practice Firms*. Helsinki.
241. Tenenbaum G., Naidu S., Jegede O., Austine J. (2001). Constructivist pedagogy in conventional on – campus and distance learning practice: an exploratory investigation. *Learning and Instruction*. Vol. 11, No. 2, 87–111.
242. Teresevičienė M., Gedvilienė G. (2003). *Mokymasis grupėje ir asmenybės kaita*. Kaunas: VDU

- leidykla.
243. Thompson T. A., Purdy J. M., Fondt P. M. (1997). Building a strong foundation: using a computer simulation in an introductory management course. *Journal of Management Education*. Vol. 21, No. 3, 418–434.
 244. Timmons J. A. (1989). *The Entrepreneurial Mind*. Brick House Publishing, Andover, MA.
 245. Timmons J. A., Spinelli S. (2003). *New venture creation: Entrepreneurship for the 21st Century*. McGraw Hill: London.
 246. Utsch A., Rauch A. (2000). Innovativeness and initiative as mediators between achievement orientation and venture performance. *European Journal of Work and Organisational Psychology*. Vol. 9, No. 1, 45–62.
 247. Vaitkevičius R. (2006). *Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose*. Kaunas: VDU leidykla.
 248. Vaitiekonienė J. (2005). VPMF vadovo vaidmuo ir kompetencijos. *Verslo praktinio mokymo firmų veikla Lietuvoje*. Vilnius: UAB „BMK“.
 249. Valackienė A. (2006). *Sociologinis tyrimas*. Kaunas: Technologija.
 250. Valuckienė J., Ruškus J., Balčiūnas S. (2004). Verslumo, kaip asmenybės savybės, identifikacija moksleivių populiacijoje. *Socialiniai tyrimai*. Nr. 4, 1. Vilnius: VU leidykla.
 251. *Verslo vadybininko standartas*. (2000). Vilnius: ŠMM.
 252. Vesper K. H. (1980). *New venture strategies*. Englewood Cliffs, NY: Prentice Hall.
 253. Vesper K. H. (1982). Research on Education for Entrepreneurship, in Kent C. A., Sexton, D. L. and Vesper, K. H. (eds). *Encyclopaedia of Entrepreneurship*. Prentice Hall: Englewood Cliffs, N. Y., 321–343.
 254. Vijeikienė B., Vijeikis J. (2000). *Komandinio darbo pagrindai*. Vilnius: Rosma.
 255. Watkins D. S. (1976). Entry into Independent Entrepreneurship – Toward the Model of the Business Initiation Process. *Proceedings of the EIASM Joint Seminar on Entrepreneurship and Institution Building*. Copenhagen, May.
 256. Weber M. (1997). *Protestantiškoji etika ir kapitalizmo dvasia*. Vilnius: Pradai.
 257. Weinstein K. (1998). *Action learning: A journey in Discovery and development*. Harper Collins, Glasgow.
 258. Wellington W., Faria A. J., Whiteley T. R., Nulsen R. O. (1995). Cognitive game behavioural consistency in computer – based marketing simulation game environment: An empirical investigation of the decision – making process. *Development and Business Simulation and Experiential Exercises*. Vol. 22, 12–18.
 259. Weshead P. Storey D., Martin F. (2000). The Shell technology enterprise programme: student outcomes. *Education + Training*. Vol. 42, No. 415, 272–281.
 260. Whiting B. C. (1988). Creativity and entrepreneurship: how do they relate? *Journal of Creative Behaviour*. Vol. 22, No. 3, 83–178.
 261. Wyckham P. A. (1998). *Strategic Entrepreneurship*. Pitman Publishing: London.
 262. Wolfe D. M., Kolb D. A. (1984). *Carreer development, personal growth and experiential learning* in Rubin J. M., McIntyre J. M., Kolb D. A. (Eds.). *Organisational Psychology: Readings on Human Behaviour in organisations*, 4th ed., Prentice – Hall, Englewood Cliffs.
 263. Wolfe J. (1998). New developments in the use of simulations and games for learning. *Journal of Workplace Learning*. Vol. 10, Nos 6, 7.
 264. Wolfe J., Crookall D. (1998). Developing a Scientific Knowledge of Simulation and Gaming. *Simulation and Gaming*. Vol. 29, No. 1, 7–19.
 265. Zenger J.H. (1996). Now: a retrospective. *Training&development*. Vol. 50, 48–51.
 266. Zubert-Skerritt O. (2002). The concept of action learning. *The learning Organisation*. Vol. 9, No. 3(4), 114–24.
 267. Žydzūnaitė V. (2005). *Komandinio darbo kompetencijos ir jų tyrimo metodologija*. Kaunas: Judex.
 268. Žydzūnaitė V. (2007). *Tyrimo dizainas. Struktūra ir strategijos*. Kaunas: Technologija.
 269. Ядов В. (1987). *Социалогическое исследование: программа, методология, методы*. Москва.

Gražina Strazdienė

**KOLEGIJŲ STUDENTŲ VERSLUMO UGDYMAS
TAIKANT IMITACINĖS VERSLO ĮMONĖS MODELĮ**

Daktaro disertacija

Socialiniai mokslai, edukologija (07 S)

2009-04-15. 10 leidyb. apsk. l. Tiražas 35 egz.

Išleido

K. J. Vasiliausko leidykla *Lucilijus*,
Lyros g. 14–25, LT–78288 Šiauliai.
El. paštas info@lucilijus.lt, tel./faksas (8 41) 421 857.
Interneto adresas <http://www.lucilijus.lt>.