

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Laima BERŽINYTĖ GULBINIENĖ

**ŽINIŲ APIE POZITYVŲ POŽIŪRĮ Į GYVENIMĄ SKLAIDA
ŽINIŲ VADYBOS ASPEKTU**

Magistro darbas

Šiauliai, 2010

“ŽINIŲ APIE POZITYVŲ POŽIŪRĮ Į GYVENIMĄ SKLAIDA ŽINIŲ VADYBOS ASPEKTU“
VAM 8 gr. studentė L. Beržinytė Gulbinienė

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Laima BERŽINYTĖ GULBINIENĖ

**ŽINIŲ APIE POZITYVŲ POŽIŪRĮ Į GYVENIMĄ SKLAIDA ŽINIŲ
VADYBOS ASPEKTU**

**Magistro darbas
Socialiniai mokslai, vadyba ir verslo administravimas (03S1)**

**Teigiu, kad magistro studijų baigiamasis darbas, kurį teikiu vadybos studijų programos
magistro kvalifikaciniam laipsniui įgyti yra originalus autorinis darbas:**

Magistro darbo autorius
(vardas, pavardė, parašas)

Vadovas
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Recenzentas
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

SANTRAUKA

Laima Beržinytė Gulbinienė.

Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaida žinių vadybos aspektu.

Magistro darbas.

Magistro darbe tiriamas žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidos žinių vadybos aspektu įgyvendinimas realizuojant klubo, kaip žinių sklaidos formą. Darbe pateikiamas žinių poveikio kriziniuose procesuose jų siekimo pagrindo identifikavimas, žinių vadybos konceptas, pozityvaus požiūrio į gyvenimą samprata. Empirinis tyrimas atspindi klubo narių išsilavinimo proceso analizę, atskleidžia klubo, kaip žinių sklaidos formos specifiką. Teorinės analizės rezultatai apima tris momentus: efektyviai žinių sklaidai būtinas nuolatinis dalyvavimas bei subalansuoto žinių vadybos proceso etapų išpildymo užtikrinimas, o disbalansinių situacijų sprendimui reikalingas žinojimas, sugebėjimas valdyti žinias. Empirinio tyrimo rezultatai atskleidžia grįžtamojo ryšio ir pasitikėjimo žinių vadybos procese svarbą. Taip pat tai, jog dažniausiai naudojama žinių sritis – šeima ir kitų išsilavinimas geriausias per savišilavinimą.

SUMMARY

Laima Beržinytė Gulbinienė.

The Spread of knowledge about positive approach to life in knowledge management aspect.

Master's work.

This master's final paper research's the spread of knowledge about positive approach to life in knowledge management aspect realization putting into practice the spread of knowledge form of club. Work includes knowledge influence for crisis situation and knowledge aspiration base identification; knowledge management conception; comprehension of positive approach to life. Empiric analysis reflects the process of becoming able of members of club and reveals the specifics of knowledge spread form – club. The results of theoretical analysis include three moments: continual participation and balanced knowledge management process are necessary for effective spread of knowledge. Also knowing and ability to manage knowledge is necessary for dealing with any disbalance situations. The results of empirical analysis reveals the importance of reversible process and trust in knowledge management process, affirms the fact that the most usable knowledge area is family and the best way to make able others is thru making able yourself.

TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS.....	5
ILIUSTRACIJŲ SĄRAŠAS.....	6
ĮVADAS	7
1. ŽINIŲ APIE POZITYVŲ POŽIŪRĮ Į GYVENIMĄ SKLAIDOS ŽINIŲ VADYBOS ASPEKTU TEIGINIŲ SISTEMOS ANALIZĖ	11
1.1. Žinių poveikio kriziniuose procesuose identifikavimas.....	11
1.2. Žinių siekimo pagrindas	14
1.3. Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidos subjektų analizė	17
1.4. Pozityvaus požiūrio į gyvenimą samprata	22
1.5. Žinių vadybos konceptualizacija	24
1.5.1. Žinių vadybos formavimosi aplinkybės.....	24
1.5.2. Žinių bazės svarba organizaciniame žinių valdymo procese	27
1.5.3. Žinių vadybos proceso struktūros identifikavimas	31
2. TYRIMO METODOLOGIJA	34
2.1. Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo veiklos koncepcija	34
2.1.1. Įrodymais grįsta veikla	34
2.1.2. Kooperuotų studijų (service – learning) metodo panauda	38
2.1.3. Klubo veikla - visuomenės dalyvavimo išraiška	43
2.1.4. Socialinės grupės dinamikos principai	45
2.2. Tyrimo metodų identifikavimas	46
3. ĮSIGALINIMO PROCESO ANALIZĖ	55
3.1. Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą įgijimo poreikio tikslai	55
3.2. Žinių virsmo procesas.....	59
3.2.1. Žinių identifikavimas.....	59
3.2.2. Žinių įgijimas.....	61
3.2.3. Žinių plėtojimas.....	65
3.2.4. Dalijimasis žiniomis bei žinių platinimas	68
3.2.5. Žinių panaudojimas	71
3.2.6. Žinių išsaugojimas.....	73
3.3. Žinių vertinimo procesas	74
IŠVADOS IR APIBENDRINIMAI	77
1. Išvados ir apibendrinimai, išplaukiantys iš tyrimo teorinio konteksto	77
2. Išvados ir apibendrinimai, išplaukiantys iš empirinio tyrimo.....	78
DISKUSIJA	80
LITERATŪRA	81
PRIEDAI	86

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1. lentelė. Komunikacijos skirstymas požiūrio aspektu	15
2. lentelė. Automatinių minčių rūšys	21
3. lentelė. Pagrindinės pirmosios ir antrosios žinių gamybos paradigmos savybės.....	23
4. lentelė. Esminiai žinių valdymo procesai.....	30
5. lentelė. Projekto KOOPERIA bei žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo uždavinių sąsajos.....	40
6. lentelė. Dalyvavimo koncepcijos.....	42

ILIUSTRACIJŲ SĄRAŠAS

1 pav. Caplan krizės modelis.....	11
2 pav. Išminties siekimo proceso schema.....	12
3 pav. Žinių grandinė žinių atsinaujinimo sistemoje.....	14
4 pav. Igalinimo po psichinės ligos modelis.....	18
5 pav. Žinių vadybos modelis.....	24
6 pav. Santykiai tarp konceptualinės hierarchijos lygių.....	26
7 pav. Žinių tipų klasifikavimo požymių išsklotinė.....	27
8 pav. Tarpdalykinių žinių kūrimo proceso tarpusavio santykiai.....	28
9 pav. Žinių valdymo blokai.....	29
10 pav. Mokymosi rato modelis.....	35
11 pav. Žinių savybių transformacijos.....	38
12 pav. Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidos žinių vadybos aspektu operacionalizacijos schema.....	51

IVADAS

Aktualumas. Socialinės kaitos metu visuomenė daug labiau nei kasdieninėse situacijose tikisi ir laukia tikslios informacijos ir operatyvaus informavimo (Bendravimo... vadovas, 2006), išauga konkrečių elgesio instrukcijų, psichologinės rehabilitacijos poreikis, o pagrįsti, teisingi, praktiškai pritaikomi, instruktuojantys tyrimai, šiuo laikotarpiu, tampa ypač aktualūs.

Socialinių mokslų habilituotas daktaras Lietuvos mokslų akademijos Ekonomikos instituto vyriausiasis mokslinis darbuotojas Aleksandras Vasiliauskas konstatuoja, jog jeigu nebus panikos, nebus ir krizės (Laukaitytė, 2009). O kaip teigia medicinos mokslų daktaras Gintautas Daubaras „Pastarajame dešimtmetyje pasaulyje“...“vis daugiau panikos būsenai gydyti naudojamos nefarmakologinės gydymo priemonės“...“Viena paprasčiausių ir efektyviausių nefarmakologinio gydymo būdų yra kognityvi - biheviorinė (pažinimo-elgsenos) terapija, kuri yra paremta panikos pažinimo teorijomis“ (Daubaras, 2009.). Todėl norint suvaldyti psichologinių visuomenės veiksmų sąlygotus neigiamus ekonominių sunkumų poslinkius, reikia suvaldyti visuomenės paniką t.y. vykdyti kryptingą žinių vadybą.

Šiuolaikinės vadybos teorijos ypatingą dėmesį skiria žinių vadybai (Kriščiūnas, Daugėlienė, 2006). Žinių kūrimas, kaupimas, sklaida ir naudojimas, nors ir ne visada siekiant humanistinių tikslų, padėjo formuotis visuomenėms, atsirasti ir išnykti civilizacijoms, brandino daugiaplanės kultūros bruožus (Kriščiūnas). Tai liudija žinių vadybos svarbą, o integravus aukščiau pateiktus faktus bei Europos komisijos 2008 04 10 rekomendacija: „užtikrinti, kad visos viešosios mokslinių tyrimų organizacijos laikytų žinių perdavimą savo strategine misija“ (Europos bendrijų komisija, 2008), galima teigti, jog žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidą žinių vadybos aspektu, bei tai, kad ji įgyvendinama vienoje iš viešųjų mokslinių tyrimų organizacijų, yra išties aktuali.

Naujumas. Tema, pozityvaus mąstymo įtakos požiūriu, nėra nauja, ekonominių sunkumų metu, ji tapo itin populiari. Tyrime naujumo požymiu galima traktuoti pastarosios formą t.y. tyrimo tikslas buvo įgyvendinti žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidą žinių vadybos aspektu, realizuojant klubinę žinių vadybos formą. Naujumas tyrime išreikštas per žinių vadybos, kooperuotų studijų (service learning), visuomenės dalyvavimo, įgalinimo, įrodymais grįstos veiklos, koncepcijų panaudą, o taip pat per pasirinktą sklaidos būdą – klubo veiklos vykdymą. Tyrimo metodologinis sprendimas - kokybinis tyrimas, atliekant stebėjimą bei interviu (turint omenyje kiekybinio tyrimo paplitimą) – taipogi formuoja palankias sąlygas naujumui metodologiniu aspektu.

Tyrimo problema išreiškiama probleminiu klausimu: kaip įgyvendinti žinių apie pozityvų gyvenimą sklaidą žinių vadybos aspektu? Koks yra pastarųjų žinių poveikis individui ir jo socialinėms aplinkoms?

Tyrimo objektas: žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidą žinių vadybos aspektu, jos realizacija klubo žinių sklaidos forma.

Tyrimo dalykas: tyrimo metu sukurtos organizacijos – žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo formos negalima vertinti kaip būtinos sąlygos tokiai veiklai įgyvendinti. Apibendrintai galima teigti, jog tyrimo centre – žinių sklaidos forma, eksperimentinis sambūris, kurio tikslas vykdyti asmenybės saviraiškai palankias (įgalinančias), orientuotas į pozityvių žinių sklaidą veiklas. Pastaroji koncepcija pasirinkta dėl jos administracinio paprastumo, nes esant įvairiems organizaciniams reikalavimams gali būti prarastas entuziazmas, kuris yra vienas iš pagrindinių tokio tipo žinių sklaidos stimulų. Svarbiau buvo suvokti pačius veikimo principus nei atspindėti formalius organizacinius kriterijus.

Tyrimo tikslas: įgyvendinti žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidą žinių vadybos aspektu realizuojant klubo, kaip žinių sklaidos formą.

Tyrimo uždaviniai:

1. Pateikti žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidos žinių vadybos aspektu teiginių sistemos analizę apimančią žinių poveikio kriziniuose procesuose, jų siekimo pagrindo identifikavimą; žinių vadybos konceptualizavimą; pozityvaus požiūrio į gyvenimą sampratą.

2. Atlikti išgalinimo proceso analizę žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo narių pavyzdžiu, atskleidžiant klubo, kaip žinių sklaidos formos specifiką.

Tyrimų bazė: metodologija. Mokslinės literatūros nagrinėjimas tyrime apima:

- žinių poveikio krizinėse situacijose identifikavimą, kuris įgyvendinamas pasitelkiant krizių psichologiją atspindint ją per prasiplėtusio kognityvinio biheivioristinio modelio konstruktyvistinę paradigmą, ekosisteminį modelį, Caplan psichologinių traumų/ krizių modelį.

- žinių vadybos konceptualizaciją atskleidžiančią žinių vadybos formavimosi aplinkybes t.y. perėjimą nuo pirmosios žinių gamybos paradigmos prie antrosios, žinių bazės bei organizacinio mokymosi svarbą organizacinio darinio žinių valdymo procese bei žinių vadybos proceso struktūros identifikavimą remiantis KK Aw. Knowledge Management for Performance bei Probst G., Raub S., Romhardt K suformuotais žinių vadybos modeliais;

- žinių siekimo pagrindo – visuminės išminties įvardijimą bei žinių grandinės žinių atsinaujinimo sistemoje analizę;

- žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidos subjektų analizę besiremiančią komunikacijos, įgalinimo konceptais;

- pozityvaus požiūrio į gyvenimą sampratą įskaitant pozityvizmo, pažinimo raidos, konstruktyvaus mąstymo koncepcijomis.

Tyrinimo loginė struktūra. Tyrime pirmiausia ištiriamas žinių poreikis krizinėse situacijose (1.1. ir 1.2. skyriai) t.y. atsakoma į klausimą „ar reikia tyrimo?“, toliau pateikiama pozityvaus požiūrio į gyvenimą koncepcija (1.3. ir 1.4. skyriai) ir atsakoma į klausimą „kokių žinių reikia“? galiausiai tiriamas žinių vadybos konceptas (1.5. skyrius), kuris pagrindžia žinių pateikimo būdą t.y. „kaip pateikti žinias?“. Žinių vadybos proceso blokais paremta empirinė dalis atskleidžia teorinės analizės įgyvendinimą.

Tyrimo metodika. Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidą įgyvendinančio organizacinio darinio veiklos moderavimas sudėtingas, reikalaujantis plačiaspektrių kompetencijų, gebėjimų, edukacinės patirties. Dėl šios priežasties darbo autorė negalėjo jos įgyvendinti pati ir tokiu būdu taikyti labiausiai čia tinkantį veiksmo tyrimo metodą. Esant tokiai situacijai, kuomet veikloje reikėjo dalyvauti, buvo pasirinktas geriausias įmanomas sprendimas – etnografinis tyrimas, realizuojant stebėjimo bei interviu metodus.

Tiriamieji. Atskirais stebėjimo momentais (stebimi buvo savaitiniai žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo susitikimai) stebimųjų skaičius svyravo apytiksliai nuo 5 iki 15 dalyvių. Bet statinis klubo narių ratas dažniausiai išlikdavo nepakitęs. Remiantis tuo bei siekiant atspindėti kuo objektyvesnę informaciją, interviu buvo paimtas iš septynių aktyviausiai klubo veikloje dalyvavusių narių, kuriuos vienijo Šiaulių rajono gyvenamoji vietovė bei tai, kad jie buvo klubo nariai. Visi kiti aspektai, tokie kaip amžius, šeimyninė padėtis, socialinė grupė ir pan. buvo skirtingi ir tai darbo autorė vertina teigiamai, nes tai lėmė skirtingas žinių transformacijas, kuriomis dalindamiesi klube, nariai gaudavo didesnę naudą.

Instrumentarijus. Interviu metodu buvo apklausti nuolatiniai žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo nariai bei moderatorius. Atsižvelgiant į tai buvo parengti du skirtingi interviu klausimynų protokolai (pastarieji pateikti prieduose), kurie struktūrizuoti žinių vadybos proceso principais.

Tyrimo metu naudoti metodai: mokslinės literatūros, lyginamoji, vertikalioji, horizontalioji, retrospektyvinė, perspektyvinė, euristinė analizė, stebėjimas, interviu.

Tyrimo rezultatai: tyrimo rezultatų naujumas yra įgyvendinamas konkretinimo lygmeniu, nes dalyvavimo, žinių vadybos ir kt. tyrimo teorijos buvo realizuotos konkrečiomis žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo sąlygomis. Išvados, jog efektyviai žinių sklaidai būtinas nuolatinis dalyvavimas bei subalansuoto žinių vadybos proceso etapų išpildymo užtikrinimas, jog įvairių disbalansinių situacijų sprendimui individualiu bei organizaciniu lygmeniu reikalingas žinojimas susietos su egzistuojančiomis teorijomis – socialinio dalyvavimo, žinių vadybos, kognityvinės elgesio ir rodo teorinį rezultatų reikšmingumą. Tyrimo rezultatai taip pat gali būti reikšmingi praktiškai, nes įgyvendintos veiklos aprašymas gali padėti organizuojant analogišką žinių vadyba besiremiantį organizacinį darinį. Kitas praktiškumo aspektas yra tai, jog tyrimo metu buvo gauta

įvairiakryptė nauda t.y. pirmiausia darbo autoriaus, o taip pat ir veikloje dalyvavusių klubo narių, nes esant sudėtingai, ekonominių veiksnių sąlygotai, psichosocialinei aplinkai, individai jaučia didelį susidariusios situacijos sprendimo poreikį, kurį jie dalyvaudami klubo veikloje galėjo tenkinti. Tai patvirtina ir interviu metu gauti informantų atsakymai.

1. ŽINIŲ APIE POZITYVŲ POŽIŪRĮ Į GYVENIMĄ SKLAIDOS ŽINIŲ VADYBOS ASPEKTU TEIGINIŲ SISTEMOS ANALIZĖ

1.1. Žinių poveikio kriziniuose procesuose identifikavimas

Pastaruoju metu separatinis Lietuvos bei globalus ūkis išgyvena ekonominę krizę, kurios pamatu visuomenė identifikuoja Jungtinių Amerikos Valstijų finansų krizę. Ekonomikos analitikai bei įvairių šalių ekonomikos ekspertai įvardija daugelį JAV finansų krizės priežasčių, kurios sąveikaudamos suformavo dabartinį pasaulinį nestabilumą. Bet laikui bėgant visuomenė išreiškia vis mažesnę susidomėjimą susiklosčiusios padėties priežastingumu, didesnę dėmesį skirdama psichologinių šio veiksmo padarinių identifikavimui, analizei ir kontrolei.

Pasak psichoterapeutės Genovaitės Petronienės, ekonominis sunkmetis turi didelės įtakos žmonių psichinei būsenai, bet pastaroji kol kas labiau netiesioginė: dėl atsiradusios įtampos daugėja nuovargio, nesutarimų, sunkiau sekasi atsipalaiduoti, mažėja džiaugsmo darbe ir šeimose (Tracevičiūtė, Krušinskaitė, Baronienė, 2009).

1989 metais neurofiziologas Rodžeris Speris gavo Nobelio premiją už tai, kad įrodė, jog mintys turi įtaką žmogaus likimui ir ateičiai (Privedienė, 2009). Vienu didžiausių dvidešimto amžiaus dvasinės srities veikėjų tituluojamas Svamis Šivananda taip pat teigė, jog likimą lemia žmogaus mintys. Ribotos mintys veda prie ribotų veiksnių (Sivananda, 2009). Kiekviena slegianti ar nerami mintis sukelia depresinį poveikį. Fizinis veiksmas – tik išorinė sąmonės realybės raiška (Sivananda).

Psichoorientologijos instituto mokslininkai neurofiziologai tirdami smegenų reakciją pastebėjo, jog į negatyvias mintis smegenys reaguoja kaip į stresą. Protas susitelkia į negatyvią situaciją, kad įvertintų jos pavojingumo laipsnį ir pasirinktų optimalią gynybinę veikimo strategiją (Musteikis, 2004). Nesvarbu, ar pavojaus situacija reali, ar tik menama, ji įsivaizduojama kaip prielaida - protas duoda komandą kūnui aktyvizuotis: arba kovoti, arba bėgti (Musteikis, A., 2004). Streso mechanizmas siunčia signalą antinksčiams išskirti adrenalina ar kortizolį, kad suaktyvintų mūsų kūną imtis veiksmo (Musteikis). Jei tai kartojasi dažnai, atsiranda baimės refleksas (Musteikis). Ilgainiui žmogus įpranta save gąsdinti, kenčia kūnas, visų pirma užkrūčio liauka, susijusi su imunitetu (Musteikis). Taigi smegenis būtina perorientuoti (Musteikis).

Krizių psichologija – sąlyginai “jauna” psichologijos teorijos ir praktikos sritis. Į krizines, traumines situacijas ir jų poveikį žmogui dėmesys buvo atkreiptas po pirmo pasaulinio karo, kuomet krizių įveikimo pradininku laikomas Lindeman, po Bostono klube 1942 m. įvykusio gaisro su tragiškais pasekmėmis, bendravo su nukentėjusiais, aiškinosi artimųjų netekusių žmonių reakcijas (Marčėnienė, S., 2008). Pagrindinė išvada buvo, jog ūmus, netikėtas stresas, sielvartas yra lydymas įvairių somatinių ir psichologinių simptomų (kaltės, priešiško) (Marčėnienė). Tai gali pasireikšti nebūtinai iš karto, o gali būti lyg ir “atidėta”, žmogus gali sureaguoti žymiai vėliau, pradiniam šokui praėjus (Marčėnienė). Taip pat jis pastebėjo, kad tinkama ir savalaikė pagalba gali padėti

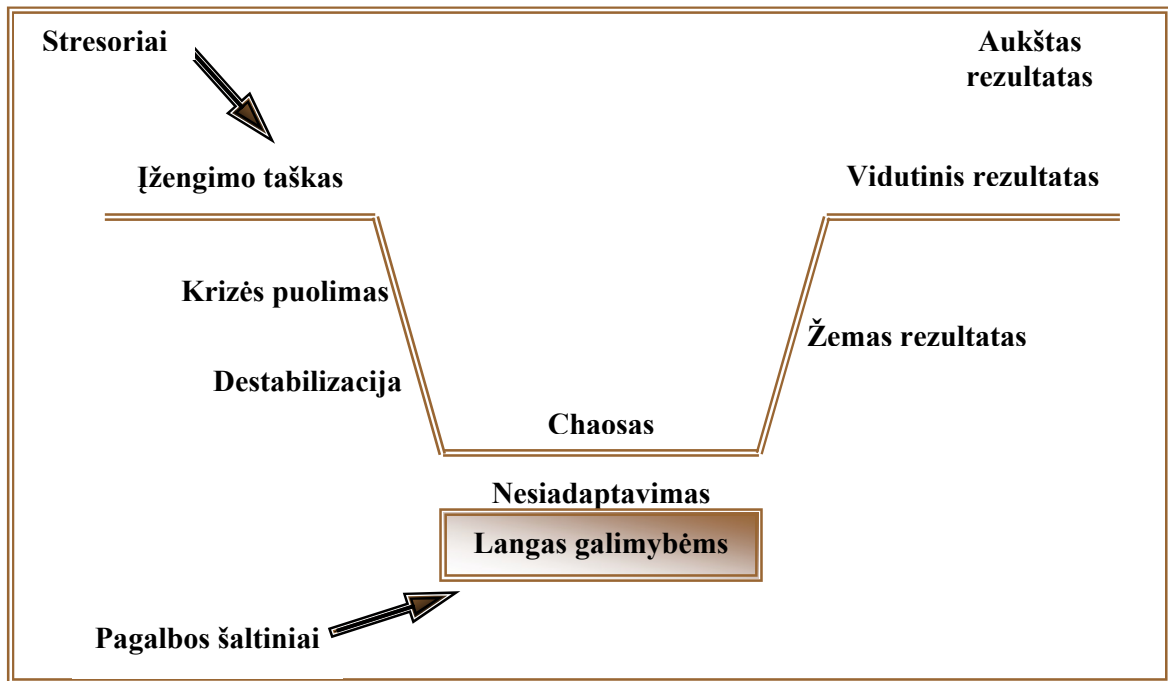
transformuoti itin sunkias reakcijas į normalų gedulą, kuris baigiasi “susitaikymu”, psichologinės situacijos išsprendimu ir nepalieka sunkių, ilgalaikių pasekmių (Marčėnienė).

Asmeninį indėlį krizinių procesų valdyme, kaip itin svarbų, įvardija **prasiplėtusio kognityvinio biheavioristinio modelio konstruktyvistinė paradigma**, kurioje orientuojamasi į tai, kaip žmogus konstruoja savo gyvenimo realybės supratimą (Geležinienė, 2009). Pasak Geležinienės R. (2009), kuri cituoja Coultas (2007), Leahy (2003), McLeod (1998, cituoja Wearmouth, Glynn, Berryman, 2005 p. 101), emociniai ir elgesio sunkumai, kuriuos patiria žmogus savo gyvenime, priklauso ne tiek nuo įvykių, kiek nuo jausmų, kilusių įvykius įvykiui, ir jų interpretacijos (Geležinienė). Konstruktyvizmas akcentuoja besimokančio aktyvumą, individualiai konstruojamą žinių įgijimo ir pritaikymo procesą bei tobulėjimą per asmeninius savo aplinkos konstravimo gebėjimus (Geležinienė).

Žinoma, asmeniniam individo požiūriui, jo reakcijos formavimui didelę įtaką daro ir jį supanti aplinka, nuo jos dažnai priklauso gaunamos informacijos interpretavimas t.y. tam tikrų žinių įgijimo procesas. **Ekosisteminis modelis** kontrastuoja su individualistiniais metodais ir remiasi prielaida, kad kylantys emocijų ir elgesio sunkumai susiję su funkcionavimu socialinėje aplinkoje (Geležinienė, R., 2009) ir tam tikras elgesys priklauso ne tik nuo individo, kuris jį demonstruoja, bet ir nuo sąveikos tarp individo ir kitų rezultato (Geležinienė cituoja Wearmouth, Glynn, Berryman, 2005 p. 101).

Holmes ir Rahe (1967) sukūrė skalę, padedančią nustatyti streso lygį po įvairių gyvenimo pasikeitimų. Autoriai teigė, kad patirti gyvenimo pasikeitimai kaupiasi ir kai jų suma viršija 300 balų per metus, atsiranda didesnė ligos tikimybė. Bet kaip ir kiekviena teorija, pastaroji susilaukė kritikos. Pirma, kai kurie gyvenimo pasikeitimai neįtakoja visų žmonių vienodai. Antra, kai kurie pasikeitimai jau skalėje yra traktuojami kaip ligos. Trečia, asmens taškų suma (iš skalės) dažnai priklauso nuo to, kiek asmuo yra linkęs prisiminti ir dėl to tai ne visada patikima.

Šiek tiek vėliau po krizių psichologijos atsiradimo, Caplan suformavo bendrą psichologinių traumų, krizių modelį (žr. pav.)



1. pav. Caplan krizės modelis

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis *Caplan's crisis model*. [Žiūrėta 2009 – 06 – 24]. Prieiga per internetą:
http://www.gp-training.net/training/communication_skills/mentoring/caplan.htm)

Bet kokia krizė kelia didžiulę įtampą, todėl joje ilgai būti negalima. Yra dvi išeitys – arba ji išsisprendžia, baigiasi teigiamai, arba neigiamai, t.y. sukelia nepageidaujamas pasekmes, patologiją (įvairios priklausomybės, savižudybės, somatizacija, fizinių simptomų atsiradimas, depresija). Literatūroje (tai patvirtina ir Caplano krizės modelis) išskiriamos 4 krizės išgyvenimo fazės (Marčėnienė, 2008):

1. Šokas: būdingas sustingimas, kai žmogus užuot gelbėjęsis, tiesiog stovi sustingęs arba atlieka kokį nors beprasmišką, stereotipišką veiksmą, arba atvirkiškai – chaotiškas aktyvumas, neprognozuojami veiksmai, neadekvatus realybės suvokimas.

2. Atsiranda įvairios reakcijos, emocijos, žmogus pradeda suvokti, kas įvyko. Nereta reakcija – neigimas. Pasekmė – emocijų somatizacija, įvairių fizinių ar/ir psichologinių simptomų atsiradimas.

3. “Perdirbimo” fazė: mėginama ką nors daryti, siekiant sumažinti emocinį krūvį. Tai esminė fazė, kurioje pasireiškia individualūs skirtumai, priklausomai nuo žmogaus savybių, sugebėjimo “tvarkytis” su įtampa ir nerimu, ankstesnės patirties. Šioje fazėje labai svarbus momentas – parama ir pagalba iš aplinkinių. Tokiais atvejais galima fiksacija, sutrikimas gali tapti chroniškas (psichosomatinės ligos, asmenybės vystymosi sutrikimai, depresija ir t.t.). Tokiais atvejais būtina specialistų pagalba, terapija.

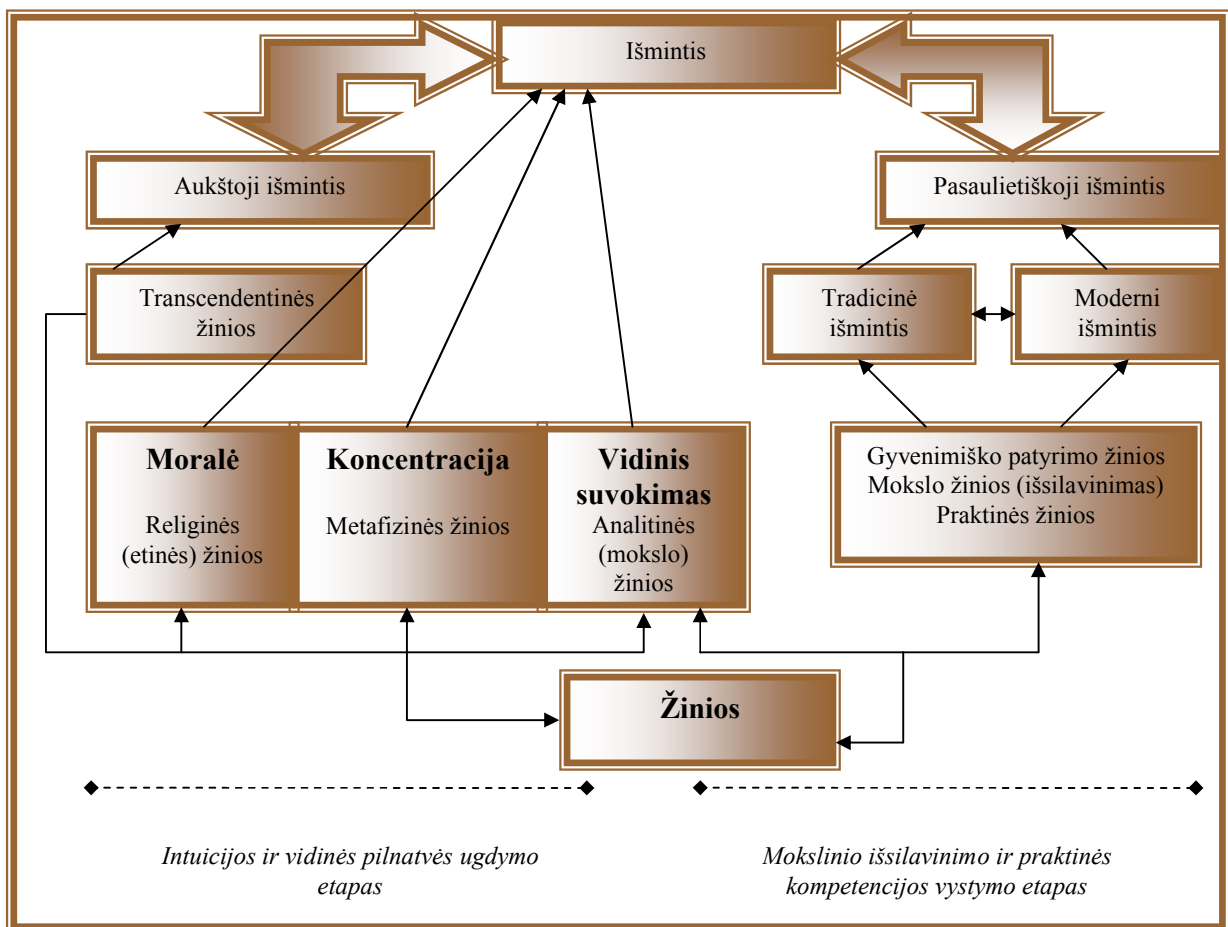
4. Užbaigimas, kai grįžta pusiausvyra, sugebėjimas planuoti ateitį, savo vertės pajautimas, atsistato santykiai su aplinka. Įgyta patirtis integruojama į žmogaus asmenybės struktūrą.

Taigi apibendrinant galima teigti, jog išorės aplinkos krizės tiesiogiai veikia asmeninę žmonių erdvę ir atvirksčiai, o teisingas šio proceso valdymas yra vienas iš svarbiausių visuomenės uždavinių, norint suvaldyti krizinius procesus makro bei mikro lygmenyse.

1.2. Žinių siekimo pagrindas

Žinios yra išminties siekimo pagrindas, tačiau ne vienintelis svarbus veiksnys (Kriščiūnas, Daugėlienė, 2006). Žinios yra racionalaus tyrinėjimo rezultatas, tuo tarpu išmintis apima ne tik žinias, bet ir tradicijas, moralines ir etines vertybes, patyrusias socialinės komunikacijos transformacijas (Kriščiūnas, Daugėlienė). **Išmintis** padeda priimti teisingiausius sprendimus per trumpiausią laiką (Kriščiūnas, Daugėlienė). Kitaip tariant žinios – teisingi atsakymai, o išmintis – teisingų klausimų uždavimas, teisingų veiksmų atlikimas, sugebėjimas efektyviai panaudoti žinias, patirtį bei suvokti darant gerus sprendimus (Kriščiūnas, Daugėlienė).

Siekiant pavaizduoti išminties siekimo procesą vadovaujamosi Rhea ir Teasdale pasiūlytą „trijų kojų išminties puodo metaforą“ (Kriščiūnas, Daugėlienė, 2006) (žr. pav.).



2. pav. Išminties siekimo proceso schema

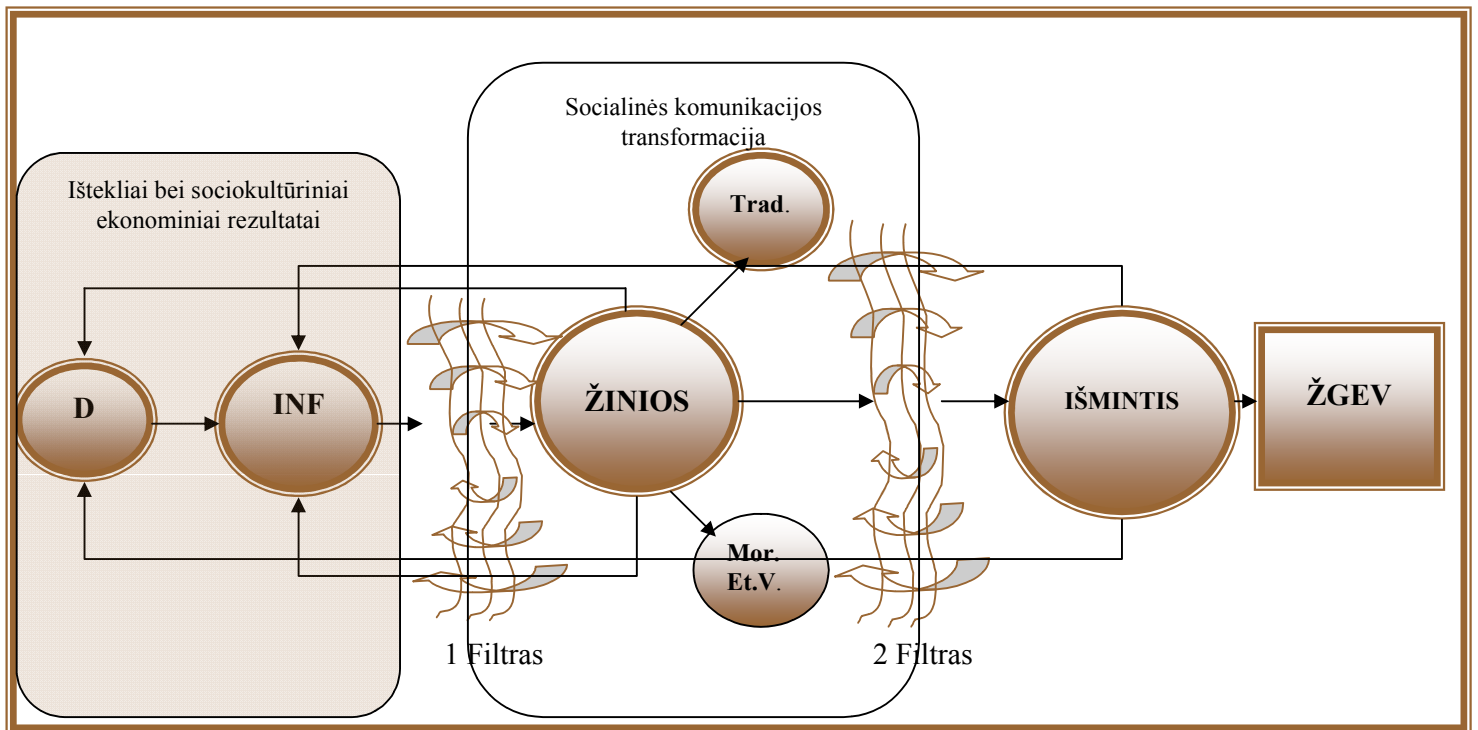
Šaltinis: Kriščiūnas K., Daugėlienė R. (2006) *Žiniomis grįstos ekonomikos link: žinių raiška ir skvarba*.
Technologija

Tiek aukščiausioji, tiek pasaulinė išmintis kaupiama vienoje „talpykloje“. **Visuminės išminties** lygis tiesiogiai priklauso nuo individo idėjų ir žinių pasiekiamumo (Kriščiūnas, Daugėlienė, 2006). Šioje scheme išmintis traktuojama kaip įvairių veiksmų (įvairaus lygio žinių) raiškos visuomenėje ir ekonomikoje rezultatas (Kriščiūnas, Daugėlienė). Jos kokybė priklauso nuo religinių (etinių), metafizinių ir analitinių (mokslo) žinių (Kriščiūnas, Daugėlienė). Šios socialinės komunikacijos metu transformuojasi į išmintį, todėl jos siekimas susideda iš dviejų etapų (Kriščiūnas, Daugėlienė):

- Intuicijos ir vidinės pilnatvės ugdymo etapas – įgyvendinamas per transcendentinių žinių¹ kaupimą ir panaudojimą. Jų studijavimo, apmąstymo ir kultivacijos rezultatas yra aukštoji išmintis. Norėdamas pasiekti aukštosios išminties ribą, individas privalo laikytis moralės ir etikos taisyklių, siekti metafizinių bei mokslo žinių ir skleisti jas visuomenėje. Tik tuomet įgytoji aukštoji išmintis sukurs pridėtinę vertę.
- Mokslinio išsilavinimo ir praktinės kompetencijos vystymo etapas – įgyvendinamas kaupiant gyvenimišką patirtį, mokslo (išsilavinimo) ir praktines žinias. Tokiu būdu įgyjama pasaulietiškoji išmintis, kuri padeda orientotis visuomenės ir ekonomikos veikaluose bei tinkamai reaguoti į jų keliamus iššūkius.

Taigi pasaulietiškajai išminčiai didelės reikšmės turi teorinės ir praktinės individo žinios, o aukštajai išminčiai tobulinti reikšmingas transcendentinių žinių kaupimas (Kriščiūnas, Daugėlienė, 2006). Siekdamas visuminės išminties, individas turėtų kaupti ir tobulinti abiejų tipų išmintis (Kriščiūnas, Daugėlienė). Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klube galima teigti iš dalies buvo orientuojamasi į visuminės išminties formavimą t.y. buvo pateikiamos pasaulietiškają bei fragmentiškai aukštąją išmintis formuojančios žinios. Išminties vaidmuo svarbus žinių grandinėje (žr. pav.).

¹ Žinios, pačia savo esme neprieinamos pažinimui, esančios už bet kurio galimo patyrimo ribų, siejamos su individo intuicija, vertybėmis bei kultūra.



3. pav. Žinių grandinė žinių atsinaujinimo sistemoje

Šaltinis: Kriščiūnas K., Daugėlienė R. (2006) *Žiniomis grįstos ekonomikos link: žinių raiška ir skvarba*.
Technologija

Paveiksle **duomenys** (D) ir **informacija** (INF) – tai **ištekliai**, reikalingi naujoms žinioms kurti ir panaudoti (Kriščiūnas, Daugėlienė, 2006). Žinių raiškos rezultatas paprastai atsispindi sociokultūrinėje ir ekonominėje veikloje, todėl leidžia identifikuoti žinių kūrimo ir panaudojimo proceso efektyvumo lygį (Kriščiūnas, Daugėlienė). Turint pakankamai žinių apie visuomenės ekonominę ir socialinę būklę, individai, naudodamiesi įvairiomis socialinių komunikacijų priemonėmis (1 filtras), kuria žinias, kurios yra vienas svarbiausių vystymosi procesų variklių (Kriščiūnas, Daugėlienė). Atrodytų, jog žinių grandinėje funkcionuoja dar vienas – išminties elementas (Kriščiūnas, Daugėlienė). Individų sprendimai paprastai yra sąlygoti tradicijų (trad.) bei moralinių ir etinių vertybių. Pastarųjų visuma socialinės komunikacijos metu transformuojasi (Kriščiūnas, Daugėlienė). Bendraudami visuomenės atstovai dalijasi turimomis žiniomis (2 filtras) (Kriščiūnas, Daugėlienė). Jas analizuodami ir pritaikydami transcendentines žinias, siekia visuminės išminties (Kriščiūnas, Daugėlienė). Šio proceso efektyvumas labai svarbus **žiniomis grįstoje ekonominėje veikloje** (Kriščiūnas, Daugėlienė).

Išminties pasiekimo etape gali būti identifikuojamas informacijos trūkumas, todėl yra tikimybė, kad reikės atlikti papildomą situacijos analizės tyrimą t.y. grįžti į informacijos arba duomenų rinkimo etapą (Kriščiūnas, Daugėlienė, 2006). Kai žinių grandinės elementai funkcionuoja efektyviai, rezultatas atsispindi žiniomis grįstoje ekonominėje veikloje (Kriščiūnas, Daugėlienė).

Kai siekiama tobulėti, ciklas kartojasi, todėl gali prireikti naujų išteklių bei skaitinių išraiškų, atspindinčių sociokultūrinius ir ekonominius žinių kūrimo ir panaudojimo rezultatus (Kriščiūnas, Daugėlienė). Žinių grandinės elementai dėl jų transformacijų sukuria pridėtinę socialinę ir ekonominę vertę visuomenėje (Kriščiūnas, Daugėlienė).

Pateikta analizė dar kartą patvirtina žinių vadybos, jos transformacijų svarbą visuomenei, o tai liudija apie pastarojo proceso pritaikomumą įvairiuose kriziniuose procesuose bei svarbą žinių siekimo pagrindą.

1.3. Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidos subjektų analizė

Žinių apie pozityvų gyvenimą sklaida yra neįmanoma be komunikacijos proceso įgyvendinimo. Literatūroje **komunikacija** yra apibrėžama, gana įvairiai: pasikeitimas prasme tarp individų, naudojant bendrą simbolių sistemą (Office of Superintendent of Public Instruction, 2009), procesas, kai vienas žmogus ar grupė perduoda informaciją kitam žmogui ar grupei, kurie ją suvokia ir siunčia grįžtamąjį ryšį (Rimal, Lapinski, 2009). Nepaisant didelio komunikacijos apibrėžčių skaičiaus, literatūroje neginčijama šio proceso svarba individui, pvz. pasaulinė sveikatos organizacija teigia, jog tai veikia individų sveikatą (Rimal, Lapinski). Žinoma šis teiginys interpretuojamas, kaip teigiamas komunikacijos sveikatai poveikis, bet bendrajame kontekste galima išvelgti ir tinkamos komunikacijos, kaip sveikatos užtikrinimo priemonės egzistenciją.

Taigi galima teigti, jog tinkama komunikacija užtikrina mentalinę individo sveikatą. Tokiu atveju svarbiu veiksniumi, užtikrinančiu tinkamą komunikaciją tampa tokie procesai įgyvendinantys subjektai bei tam tikslui sukurtos aplinkos.

Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidą įgyvendinančius subjektus galima identifikuoti pagal pastarųjų priskyrimą tam tikrai komunikacijos proceso dedamajai. Komunikacijos skirstymas pateikiamas lentelėje (žr. lentelę).

1. lentelė

Komunikacijos skirstymas požiūrio aspektu

	<ul style="list-style-type: none">• Intrapersonalinė (vidinė komunikacija yra visų kitų rūšių komunikacijų pagrindas, nes nuo to, kaip asmuo sugeba komunikuoti pats su savimi, priklauso ir kitų komunikacijos procesų efektyvumas)• Tarpasmeninė (komunikacija vykstanti tarp dviejų ir daugiau asmenų)• Asmens – grupės (tai tiesioginis vieno asmens ir reliatyviai homogeniškos auditorijos komunikavimas. Čia informacija dažniausiai perduodama viena kryptimi – iš siuntėjo/ kalbėtojo – auditorijai)• Tarpgrupinė (atskirų žmonių grupių – formalių, neformalių sąveika)• „Asmuo organizacijai ir organizacija asmeniui“ (reikšminga abipusių interesų – tiek asmens, tiek organizacijos derinimui)
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Tarpkultūrinė (komunikacija tarp skirtingų kultūrų asmenų, grupių ir organizacijų) • Masinė (komunikacija su didelėmis skirtingomis, nutolusiomis auditorijomis. Informacijos priemonės: radijas, televizija, laikraščiai, žurnalai, reklamos ir t.t.)
Pagal kodą	<ul style="list-style-type: none"> • Verbalinė (žodinė, rašytinė) • Neverbalinė (ženklų/ veiksmy kalba, išvaizda, balso kokybė, veido išraiška, erdvės sutvarkymas, laiko paskirstymas ir t.t.)
Pagal informacijos turinį	<ul style="list-style-type: none"> • Asmeninė (konfidenciali ir ne) • Dalykinė (formali/ oficiali ir neformali/ neoficiali)
Priklausomai, kur mes nagrinėjame komunikaciją	<ul style="list-style-type: none"> • Vidinė (vertikali ir horizontali) • Išorinė
Priklausomai nuo informacijos perdavimo intencijos	<ul style="list-style-type: none"> • Tikslinė • Netikslinė
Pagal kokybę	<ul style="list-style-type: none"> • Efektyvi • Neefektyvi
Pagal grįžtamąjį ryšį	<ul style="list-style-type: none"> • Vienpusė • Dvipusė

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Augustinienė, A. *Komunikavimo pagrindai*. [Žiūrėta 2009 – 08 – 19].

Prieiga per internetą: <http://www.arturaz.net/stuff/if-6-8/komunikacija/Paskaita11.ppt#256,1,Komunikavimo pagrindai>

Remiantis lentelėje pateiktais duomenimis, galima išvelti nemažai subjektų, kurie įgyvendina komunikaciją ir teoriškai gali vykdyti žinių apie pozityvų gyvenimą sklaidą. Kita vertus įvairios nevyriausybinės ir kt. organizacijos, dažnai deklaruodamos gilų, visapusį didaktinį, įgalinimo procesą, ištikro įgyvendina tik pačias pagrindines koncepcijas, kurios dėl kompleksiško trūkumo netenka numatytojo rezultato potencialo. Visiems pažįstama situacija, kuomet renginio programoje numatyta diskusija virsta asmens grupės komunikacija t.y. informacijos siuntėjas išdėsto pranešimą informacijos gavėjui. Vienpusis ryšys suformuoja palankias aplinkybes neefektyviai komunikacijai, kuri dažna esti mažai rezultatyvi.

Taigi remiantis komunikacijos būdais atlikta minimalia galimų žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidos subjektų analize, buvo suformuota žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo komunikacijos schema, kuri remiasi plačiaspektrių komunikacijos rūšių panaudojimo principu.

Klube pirmiausia aktyviai skatinama **intrapersonalinė komunikacija** t.y. kiekvienas klubo narys pirmiausia veikia savo viduje. Tai pasiekama tam tikrų užduočių formavimu, švelnia taisykle

apie kiekvieno poreikį išsakyti savo klausimus bei pamąstymus. Tokiu būdu kiekvienas klubo narys veikdamas ne tik susitikimo (kalbėdamas), bet ir ne jų metu (apmąstydamas tai, ką pasakys), yra įgalinamas intrapersonalinei komunikacijai, kuri yra visų kitų komunikacijos tipų pagrindas, taigi teisingas šio proceso valdymas, galima sakyti tiesiogiai veikia mokymosi procesą.

Klube periodiškai taip pat įgyvendinamos **tarpasmeninė, asmens – grupės, tarpgrupinė, asmens organizacijai – organizacijos asmeniui, asmeninė, dvipusė** komunikacijos rūšys. Tai pasiekama nuolat lanksčiai bei kūrybiškai perkonstruojant susitikimų koncepcijas, siekiant maksimizuoti komunikacijos proceso efektyvumą. Pvz.: atsižvelgus į tam tikrus susitikimo dalyvių fiziologinius, psichologinius parametrus realiu laiku, viena susitikimo dalis gali būti labiau orientuota į asmens ir grupės komunikacijos modelį, vėliau šiems parametrams pakitus, persiorientuoti į tarpgrupinę, dvipusę komunikaciją.

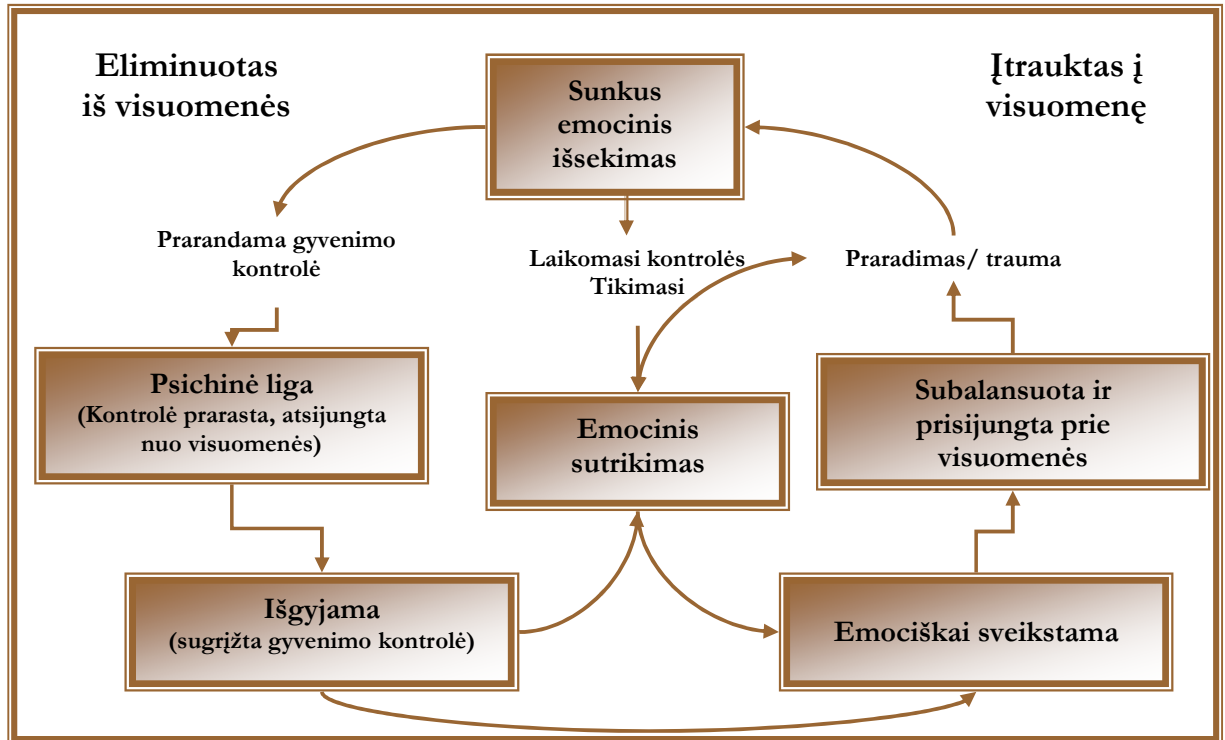
Taigi plačiaspektrė komunikacijos rūšių panauda užtikrina didesnę šio proceso efektyvumą, o tuo pačiu ir geresnę informacijos įsisavinimą, kuris tiesiogiai veikia klubo tikslų įgyvendinimą t.y. žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidą.

Svarbu pabrėžti tai, jog efektyvus komunikacijos proceso organizavimas užtikrina tinkamą infrastruktūrą pozityviai mašančio – įgalinto asmens susiformavimui (efektyvus informacijos perdavimo procesas), o tuo tarpu kokybinis pateikiamos informacijos aspektas yra įgyvendinamas pasitelkiant kitą – įgalinimo koncepciją (perduodamos informacijos pobūdis – pozityvi informacija).

Įgalinimo konceptu besirientantys specialistai, kuria aplinkas ir sąveikas, skatinančias stiprinti asmens individualų potencialą, inicijuoja individualias ir bendradarbiavimu grįstas veiklas, skatinančias pokyčius artimiausioje aplinkoje ir institucijoje bei kuriančias įgalinančią atmosferą (Geležinienė, 2009 cituoja Lee, 2001). Socialinių mokslų daktarė Geležinienė R. tyrusi emocijų ir elgesio sunkumų turinčių mokinių įgalinimą teigia, jog pastarųjų įgalinimui svarbus kritinės sąmonės ugdymas ir pozityvios savimonės skatinimas bei aktyvaus dalyvavimo sprendimų priėmimo procesuose inicijavimas.

Remiantis prielaida, jog įvairių nestabilumų laikotarpiu visuomenė taipogi turi emocijų ir elgesio sunkumų, galima teigti, kad pastaroji bei atskiri jos vienetai – žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo nariai, turi įgyvendinti kritinės sąmonės ugdymo, pozityvios savimonės bei aktyvaus sprendimų priėmimo procesų inicijavimo įsigalinime, kas formuojant klubo veiklos koncepciją ir tarnavo vienu iš pastarojo pamatinių teorijų.

Nacionalinis psichinės sveikatos informavimo centras teigia, kad net psichinis ligonis gavęs tinkamą resursų, santykių bei požiūrių derinį, gali pasveikti (žr. pav.).



4. pav. Įgalinimo po psichinės ligos modelis

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis National mental health information center. *Consumer-Directed Transformation to a Recovery-Based Mental Health System*. [Žiūrėta 2010 – 01 – 20]. Prieiga per internetą: <http://mentalhealth.samhsa.gov/publications/allpubs/NMH05-0193/default.asp>

Pagal paveiksle pateiktą modelį, dauguma žmonių gyvenimą pradeda dešinėje paveikslo pusėje - sveiki ir subalansuoti, tačiau visi žmonės kenčia nuo įvairių traumų ir netekčių, o tai sąlygoja emocinius sutrikimus. Elgiantis strategiškai, su visuomenės parama, dauguma žmonių gali emociškai pasveikti ir netgi išvystyti stipresnį savęs pajutimą. Tačiau didelės emocinės traumos, tokios kaip artimo žmogaus netektis, gali sąlygoti sunkias emocines kančias. Tuo metu (paveikslo viršuje), norint asmenį išgydyti, labai svarbi neinstitucinė parama bei strateginiai veiksmai. Šio periodo metu asmuo privalo išsaugoti ryšius su visuomene bei kaip įmanoma stengtis kontroliuoti savo gyvenimą.

Ryšio su visuomene svarbą taip pat patvirtina ir kiti šaltiniai. Gerai savijautai reikalingas ir bendravimas (Realage, 2009). Tyrimai parodė, kad užjaučiančių ir emociškai dosnių socialiai aktyvių žmonių laimės lygis yra didesnis ir jie gyvena ilgiau nei į vienatvę linkę žmonės (Realage). Vis dėlto socialiniai įgūdžiai yra tik viena laimės faktoriaus dalis. Gerus asmeninius santykius išlaikantiems žmonėms geriau sekasi nei socialiai neaktyviems (Realage). Atviri, pasitikėjimo kupini artimųjų santykiai - vienas svarbiausių laimingo gyvenimo veiksnių. Taigi laimingus žmones daro ne tik paramos gavimas - prisideda ir sugebėjimas suteikti paramą kitiems (Realage).

Tais atvejais, kuomet palaikymo nėra, sergančio asmens kontrolė pereina į institucines psichinės sveikatos sistemų bei programų rankas ir ji/ jis pripažįstamas psichiškai nesveiku. Kai tik

asmuo gauna „psichinio ligonio“ etiketę jam tampa labai sunku atsigauti, nes jis turi susidoroti ne tik su sunkiomis emocijomis kančiomis, bet ir su psichinio ligonio vaidmens identitetu.

Taigi remiantis aukščiau pateiktu įgalinimo modeliu, galima teigti, jog emocijų sutrikimų turinčius asmenis gydyti pirmiausia būtina stiprinant jo ryšius su visuomene, aprūpinant pastarąjį reikalingais resursais, parama bei padedant jam pačiam kontroliuoti savo gyvenimą. O žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidą būtent ir aprūpina šiais resursais.

Įgalinimo modelio koncepcija tampa susijusi su konstruktyvaus mokymosi koncepcija, kuria, vykdant klubo veiklą, taip pat buvo vadovaujama. Šiam mokymuisi būdingi bruožai (Stanišauskienė, 2007):

- Supratimas yra ugdomas papildant nauja informacija jau esamą žinių struktūrą. Tai vadinama asimiliacija: naują medžiagą besimokantysis integruoja į įsisavintąją, o po to, aktyviai su ja dirbdamas, konstruoja savo žinias.

- Įvykių ir faktų interpretacija individuali. Kiekvieno žmogaus konkretaus įvykio interpretavimo išraiškos priemonė (kalbinė, rašytinė arba vaizdinė) yra individuali, tačiau žinių struktūra arba supratimas apie konkretų įvykį turėtų pasižymėti bendrumu.

- Mokymasis yra aktyvus procesas, inicijuojamas mokinio, nes pats žmogus savo prigimtimi yra aktyvus.

- Mokymasis grindžiamas bendradarbiavimu – kiekviena nuomonė yra svarbi ir turi būti aptarta bei kritiškai įvertinta. Socialinė sąveika veda į žinių konstravimo ir transformavimo procesą, kai besimokantieji bendradarbiaudami kuria naujas koncepcijas, įgyja naujų gebėjimų.

- Mokymasis neatsiejamas nuo nuolatinio besimokančiojo įsivertinimo, čia svarbi metapažinimo sąvoka, kuri reiškia refleksyvų suvokimą, ką konkrečiu mokymosi metu besimokantysis žino arba ko nežino.

- Mokymasis priklauso nuo mokymosi konteksto. Mokymosi kontekstas yra platesnė sąvoka nei mokymosi aplinka, jis apima ir fizinius (naudojama technologija, mokymosi medžiaga ir pan.), ir psichosocialinius (besimokančiojo savybės, mokytojo vaidmenys, organizacijos klimatas ir kt.) mokymosi aspektus.

- Konstruktyviojo mokymosi tikslas – įsisavintų žinių, mokėjimų ir įgūdžių taikymas naujoje situacijoje, t.y. perkėlimas.

Taigi šiuolaikinis mokymasis suprantamas kaip interaktyvus dinamiškas ieškojimo procesas, kuriame tyrinėjant bei sąveikaujant su aplinka gimsta naujas supratimas apie save patį ir aplinkinį pasaulį (Stanišauskienė, 2007). Ši definicija puikiai iliustruoja mokymosi procesą žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klube.

Šiuolaikiškas mokymosi supratimas lemia žmogui išskylančią būtinybę mokėti mokytis, t.y. turėti metamokymosi (mokėjimo mokytis) kompetenciją (Stanišauskienė, 2007). Mokėjimas

mokytis suprantamas kaip asmens noras ir pasirengimas imtis naujų užduočių, gebėjimas kontroliuoti kognityvinius ir emocinius procesus mokymosi metu bei taikyti įgytus gebėjimus įvairiuose kontekstuose (Stanišauskienė). Vienas iš metamokymosi principų – asmens noras yra aiškiai išreikštas, nes pasidalyvavimas klubo veikloje buvo inicijuojamas jo dalyvių.

Apibendrinant galima teigti, jog norint sukurti efektyviai veikiantį žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidos subjektą, reikia atsižvelgti į informacijos pateikimo infrastruktūrą t.y. užtikrinti kuo efektyvesnį komunikacijos procesą, įvardyti aiškius sklaidos informacijos pobūdžio tikslus – įgalinimo kryptis bei užtikrinti konstruktyviojo mokymosi principų laikymąsi.

1.4. Pozityvaus požiūrio į gyvenimą samprata

Pozityvizmas — filosofijos kryptis, teigianti, jog vienintelis teisingo, tikrojo žinojimo šaltinis yra konkretūs (empiriniai) mokslai ir neigianti pažintinę filosofinio tyrimo vertę (Kardelis, 2002).

Pozityvizmo pradininkas - O. Kontas pažinimo raidą suskirstė į tris stadijas: teologinę, metafizinę ir pozityviają (Kardelis, 2002). Pirmojoje stadijoje žmogaus protas bando paaiškinti reiškinius antgamtinių jėgų poveikiu, antrojoje - vietoj antgamtinių jėgų atsiranda tokios metafizikos (filosofijos) sąvokos, kaip materija ir dvasia, kurios praktiškai atlieka antgamtinių jėgų funkciją (Kardelis). Ir tik trečiojoje — pozityvioje - stadijoje gimsta tikrai mokslinis žinojimas (Kardelis).

Tačiau mokslo teorijos ir dėsniai yra tik pastovūs, patyrimu konstatuojami reiškinių ryšiai ir funkcinės priklausomybės, kurių priežasčių negalima išsiaiškinti (Kardelis, K., 2002). Todėl, kaip teigia Kardelis K., cituodamas Kuzmicką, mokslo uždavinys - faktų aprašymas, o ne jų aiškinimas, nes mokslas atsako į klausimą "kaip", o ne "kodėl" (Kardelis).

Kardelis K. cituodamas Kuzmicką teigia, jog svarbiausiu pažangos veiksniu ateities visuomenėje O. Kontas laikė protinį ir moralinį žmonių tobulėjimą, o ne nuosavybės santykių pertvarkymą, kad gana dažnai pernelyg pabrėžiama ekonominių veiksnių svarba (Kardelis, K., 2002).

Pozityvaus požiūrio į gyvenimą samprata remiasi pozityvaus mąstymo/ konstruktyvaus mąstymo koncepcija. Pastaruoju metu ši tema tampa vis populiareesnė, nors dažnas nežino šios sąvokos reikšmės. Taigi pozityvus/ konstruktyvus mąstymas – psichotechnika paremta saviūtaiga, kurios tikslas teigiamai veikti sąmonę bei pasąmonę (Sasson, 2009).

Psichoterapeutas Vytautas Blažys teigia, jog nuotaiką kuria ne konkretūs negatyvūs, pozityvūs ar neutralūs įvykiai, o mintys, pamąstymai, nuomonė apie tuos įvykius (Blažys, 2003). Negatyvios mintys, kurios visai neatspindi realybės ir sukelia blogą nuotaiką atsiranda tiesiog staiga, todėl dažnai vadinamos automatinėmis mintimis (žr. lentelę).

Automatinių minčių rūšys

Automatinės minties pavadinimas	Apibūdinimas	Pavyzdys
„Juoda - balta“	Tai tokios mąstymo klaidos, kada žmogus pradeda viską vertinti tik kraštutinėmis kategorijomis	Kažkam nepavyko laiku atlikti darbinės užduoties ir tas žmogus galvoja - „...aš esu visiškai nevykėlis, todėl kad laiku nepadariau darbo, visiškai nieko nesugebu daryti...“ Toks mąstymas neatitinka tikrovės, taip galvodamas žmogus nubraukia visus buvusius pasiekimus, gabumus, įgūdžius ir pan. Galų gale nieko aplinkui nėra idealaus.
Per dideli apibendrinimai	Nemalonus įvykis atsitinka kartą, tačiau automatiškai daroma išvada, kad tai buvo ir bus visada	Pavyzdžiui, mergina pasakė vaikiniui, kad negali eiti į pasimatymą su juo ši vakarą, vaikinai pradeda galvoti - „... niekas su manimi nenori eiti į pasimatymą, niekad jos jokia mergina su manimi ir neis į pasimatymą...“. Tačiau toli gražu nereiškia, jeigu vieną kartą taip atsitiko, kad ir visada taip bus. Juk, jeigu metei žaidimo metu kauliuką ir iškrito vienetukas, tai nereiškia, kad viso žaidimo metu iškris vien tik vienetukai.
Tamsių akinių mąstymas	Tai toks mąstymo būdas, kada iš didžiulio kiekio gyvenimo įvykių yra atrenkami ir pastebimi tik blogi dalykai, į pasaulį yra žiūrima tarsi pro juodus akinius	studentas po testo, kuriame buvo 100 klausimų ir jis į kelis klausimus neatsakė, visą savaitę galvoja tik apie tai, kad neatsakė į tuos klausimus, visai pamiršdamas, kad kiti klausimai atsakyti gerai. Visą savaitę studentas kankinasi. Paskelbus testo rezultatus išaiškėja, kad studentas gavo labai gerą pažymį.
Atvirkštinis mąstymas	Tai toks mąstymas, kuomet gerus dalykus automatiškai mintyse paverčiame blogais	Štai kažkas pagiria žmogų už gerai atliktą darbą ir tas žmogus pagalvoja „... ai, tas pagyrimas nieko nereiškia, taip buvo pasakyta tik iš pasigailėjimo, tik todėl, kad tas darbas tikrai blogai buvo atliktas, taip pasakė tik iš mandagumo...“ Visa tai galima palyginti su gydytoju - mokslininku, kuris tiria tik vieną ligą ir bet koks simptomas - ar tai būtų kosulys, ar pilvo skausmas jam tampa įrodymu, kad pacientas serga ta liga, kurią gydytojas tiria. Taip mąstantis žmogus bet kokią įvykį pasitelkia kaip savo menkumo įrodymą.
„Minčių skaitymo“ klaida	Tai toks mąstymas, kada žmogus tariasi sau įsivaizduojąs, kad žino, ką kiti žmonės apie jį mąsto	Pavyzdžiui - mokinys pakeičia mokyklą ir pirmąkart ateina į naują klasę. Pažiūri į savo naujus klasiokus ir nusprendžia - „...visi jie supranta, koks aš esu nevykėlis, visi mąsto apie mane labai blogai, tai gal man ir neverta net pradėti su jais kalbėtis...“. Bet gi tas naujokas tikrai negali nuspėti, kas tų klasiokų galvose.
Katastrofinis mąstymas	Tai toks mąstymas, kada tikrai atsitikusiam įvykiui pridodama per didelė neigiamą, tiesiog katastrofinę reikšmę	Tarkime, dėstytojas, skaitydamas paskaitą, padarė kalbos klaidą, studentai pasijuokė. Dėstytojas po paskaitos galvoja - „... viskas, dabar visi studentai mane laiko kvailiu, niekas neis daugiau į mano paskaitas, fakultete visi tik ir kalbės, kokias aš nesąmones darau per paskaitas...“. Iš tikrųjų, kažin ar kas praėjus valandai po paskaitos prisimins tą smulkmeną...
Emocinių įrodymų mąstymas	Tai toks mąstymas, kada savo jausmai suprantami kaip teisybės įrodymas	- „... aš jaučiuosi kaltas, vadinasi iš tiesų esu kaltas...“ - „... aš jaučiuosi taip bejėgiškai, kai pagalvoju, kad reikia sutvarkyti savo kambarį, tai, matyt, aš jo dabar ir nesugebėsiu sutvarkyti, padarysiu tai kitą kartą...“

Automatinės minties pavadinimas	Apibūdinimas	Pavyzdys
Kalčių prisiėmimo mąstymas	Tai toks mąstymas, kada žmogus nusprendžia, kad jis ir niekas kitas, yra kaltas dėl visokiausių dalykų	Pavyzdžiui mokinys neatliko namų darbų, nes, paprasčiausiai, šventė draugo gimtadienį, o mokytojas kaltina save, kad jis nesudomino mokinio savo dėstomu dalyku

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Blažys V. *Pozityvus mąstymas padeda įveikti problemas*.

[Žiūrėta 2010 – 01 – 21]. Prieiga per internetą:

http://www.psichoterapija.ot.lt/fpdb/2003/straipsniai/pozityvus_mastymas.asp

Psichoterapeutas teigia, jog lentelėje įvardytas mąstymo klaidas daro visi, skirtumas tik tas, kad pozityviai mąstantys asmenys šias mintis bando atpažinti ir pakeisti, o žmonėms, kurie tam neturi pakankamai reikalingų resursų, patariama kreiptis į specialistus.

Literatūroje taip pat teigiama, jog pozityvaus mąstymo strategijos tinka ne visiems (Weiting, Diener, 2009). Tyrimo duomenimis, pozityvus mąstymas sėkmingai veikia neigiamas emocijas tiems žmonėms, kurie iš esmės nėra neurotiški, tačiau neurotiškiesiems pozityvaus mąstymo technikos gali ir visai netikti (Aš ir psichologija, 2009). Tačiau šiuos duomenis integravus į aukščiau pateiktą įgalinimo modelį, kuriame teigiama, jog emocinių sutrikimų sunkesnės psichinės būklės ligonių negalima atskirti nuo visuomenės ir leisti patiems kontroliuoti savo gyvenimą, aprūpinant įvairiais resursais bei parama, galima teigti, jog žinių apie pozityvų gyvenimą klubas, kuris remiasi šiomis teorijomis (pozityvaus mąstymo bei įgalinimo) yra maksimaliai pritaikytas sunkmečio ir ne tik sąlygomis veikiantiems visuomenės atstovams.

1.5. Žinių vadybos konceptualizacija

1.5.1. Žinių vadybos formavimosi aplinkybės

1994 metais įtakingų Europos ir Amerikos mokslininkų grupė, vadovaujama britų sociologo Michaelio Gibbonso, išleido knygą „Naujoji žinių gamyba: mokslo ir tyrimų dinamika šiuolaikinėse visuomenėse“, kurioje apibendrinę anksčiau gautus rezultatus, mokslininkai juos integravo į savo atliktus tyrimus ir padarė išvadą, jog per pastarąjį trisdešimtmetį mokslo statusas visuomenėje bei paties mokslo pobūdis pasikeitė iš esmės (Viliūnas, 2006). Šį pokytį mokslininkai įvardijo kaip žinių gamybos paradigmu pasikeitimą – poslinkį nuo pirmosios (angl. Mode 1) prie antrosios (Mode 2) paradigmos (Gibbons, Limoges Trow, 1994) (žr.lentelę).

Pagrindinės pirmosios ir antrosios žinių gamybos paradigmos savybės

Pirmoji žinių gamybos paradigma	Antroji žinių gamybos paradigma
Problemos keliamos ir sprendžiamos atsižvelgiant į akademinės bendruomenės mokslinius interesus	Problemos keliamos ir sprendžiamos socialiniame žinių taikymo kontekste
Disciplininė žinojimo organizacija	Transdisciplininė žinojimo konfigūracija
Hierarchiška pažinimo sąranga, kodifikuojanti ir reprodukuojanti esamą žinojimą	Heterarchiška ir labili pažinimo sąranga, apimanti ir nekodifikuotą, unikalų žinojimą
Vidinė mokslo kokybės kontrolė	Išorinė (socialinė) tyrimų kokybės kontrolė
Homogeniška ir stabili tyrėjų bendruomenė	Heterogeniška ir mobili tyrėjų, praktikų, vadybininkų, užsakovų bendruomenė

Šaltinis: Gibbons M., Limoges C., Nowotny, H., Schwartzman S., Scott P., Trow, M. (1994) The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies. London: Sage.

Pirmoji paradigma yra susijusi su mokslo suklestėjimu XIX a. – XX a. pirmos pusės pramoninėse visuomenėse. Jai būdinga stipri mokslo autonomijos savivoka ir disciplininė žinių organizacija (Viliūnas, 2006). Mokslinės problemos čia formuluojamos remiantis paties mokslo raidos logika ir klausimais, kylančiais iš ankstesnių atsakymų. Mokslo problemų sprendimo vertę nustato mokslo bendruomenė. Šią paradigmą galima vertinti, kaip labai vientisą, bet kartu ir uždara, siekiančią išsaugoti esamą žinių organizaciją bei hierarchišką.

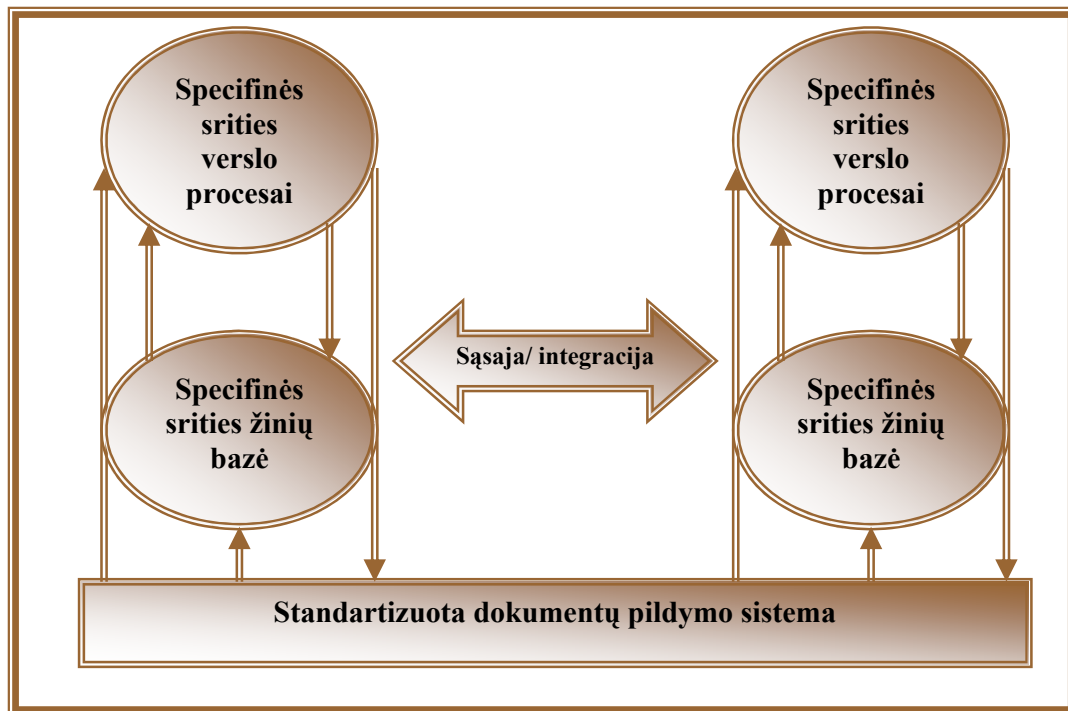
Antroji žinių gamybos paradigma, kaip teigia Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro patarėjas, Vilniaus universiteto docentas, daktaras Giedrius Viliūnas, susiformavo ne kaip pirmosios paradigmos priešprieša, bet daugiau praktinių visuomenės reikmių srities papildymo poreikio rezultatas, nors pažymi, jog daugelis jos bruožų nuo tradicinės akademinės kultūros skiriasi (Viliūnas, 2006). Viena esmingiausių naujosios žinių gamybos paradigmos savybių – joje remiamasi nebe akademinėje sferoje sutelktomis ir savotiškai monopolizuotomis žiniomis, bet visuomenėje plačiai pasklidusia heterogeniška kompetencija, kurioje dera ir akademinis žinojimas, ir praktinė patirtis, ir nauji vadybiniai, organizaciniai modeliai (Viliūnas). Dažnai teigiama, kad šioje paradigmoje svarbesnis ne naujų žinių kūrimas, o esamų žinių kūrybiškas konfigūravimas (Viliūnas).

Taigi šiuolaikinei visuomenei transformuojantis į moksliają visuomenę ir pereinant į žinių ekonomiką, atsiranda visiškai nauji globalūs visuomenės ir ekonomikos kontekstai, kurie reikalauja

kitokių nei anksčiau vadybos principų, įgūdžių, gebėjimų, kompetencijų (Ruževičius, 2005). Kaip teigia Žinių ekonomikos forumo direktorius Edgaras Leichteris, žinių ekonomika šiandien – tai jėga, kuri paskatina bet kurios pasaulio valstybės ekonomikos plėtrą (Dargužytė, 2009) Žinių ekonomikos svarbą taip pat pagrindžia 2000 m. kovo 22–23 d. Lisabonos Europos Vadovų Taryboje įtvirtintas naujas Europos Sąjungos strateginis tikslas: iki 2010 metų Europos Sąjungos ekonomiką paversti konkurencingiausia ir dinamiškiausia **žinių ekonomika** pasaulyje, apjungiančia tvarų ekonomikos augimą, užimtumo didinimą ir socialinę sanglaudą (Lietuvos finansų ministerija, 2009).

Norėdamos išgyventi ir konkuruoti žinių visuomenėje, įmonės privalo išmokti valdyti savo **intelektualinį turtą** (Probst, Raub, Romhardt, 2006). Šį teiginį galima perprojektuoti ir smulkiausiai visuomenės dedamajai – individui t.y. pastarajam norint išgyventi šiuolaikinėmis sunkmečio aplinkybėmis ir konkuruoti žinių visuomenėje, jis turi išmokti valdyti savo turtą – žinias, kurios, kaip teigia vadybos bei ekonomikos mokslų daktaras, Royal Roads Universiteto (Kanada) profesorius Valdas Samonis, yra vienintelis išteklius, kuris kaupiasi jį naudojant.

2005 metais Multicentric Technology direktorius Aw Kong Koy savo darbe „Žinių vadybos sunkumai: mokymasis iš pramoninės revoliucijos“ pateikė **žinių vadybos modelį** (žr. pav.)



5. pav. Žinių vadybos modelis

Šaltinis: Sudaryta autorės, remiantis Association of Knowledgework duomenimis (KK Aw. Knowledge Management for Performance)

Kaip matoma iš paveikslo, Aw Kong Koy modelyje, žinių vadybos sistemos įgalina žinioms imlių procesų vyksmą. Pagrindinis dėmesys čia yra skiriamas žinių veiksmingumui bei

rezultatyvumui, o ne turinio valdymui, keitimuisi žiniomis bei prieigai prie informacijos (KK Aw. Knowledge Management for Performance, 2009).

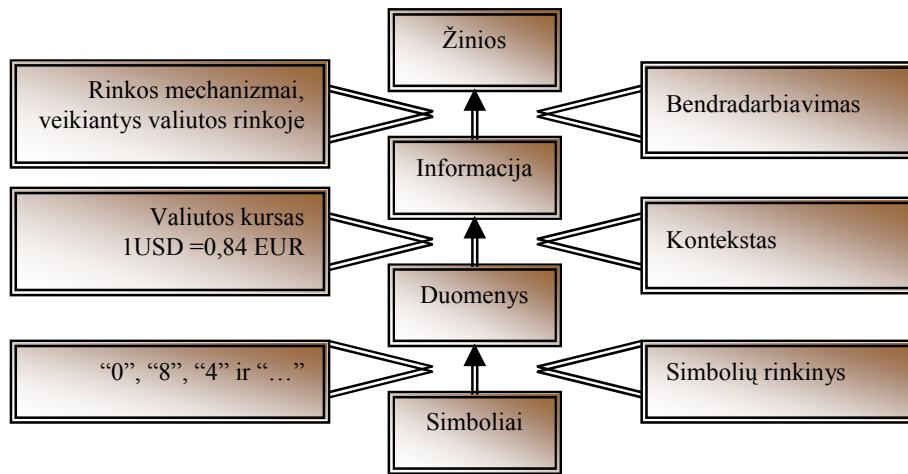
Specifinius procesus įvairiuose organizaciniuose vienetuose galima apibūdinti, kaip tam tikrą kraujotaką, kurią efektyvinant, gaunamas ypatingai patrauklus organizacijai rezultatas. Intensyviai žinių panaudojimo procesus, kurie dažnai būna strateginio pobūdžio, būtina atskirti nuo gamybos bei sandorių procesų (KK Aw. Knowledge Management for Performance, 2009). Žinių vadybos parama turi užtikrinti intensyvaus žinių naudojimo verslo procesų efektyvumą, nes tik ji igalina jų gyvybingumą (KK Aw. Knowledge Management for Performance).

Labai svarbu tai, jog žinios viršija materialaus turto vertę. Šį teiginį savo knygoje dar 1990 patvirtina ir žymus vadybos teoretikas Charlesas Handy's. Žinių vadyba taip pat peržengia daugelio jai primestą „QuickFix“ sprendimų definiciją (Malhotra, Yogesh, 1998). Tai yra kompleksinis metodas ir modernus požiūris į verslo ar administravimo puoselėjimą „...“ optimalus teorinių ir praktinių žinių pritaikymas verslo procesuose – tam, kad būtų pasiekta kuo patvaresnė persvara prieš konkurentus ir būtų realizuotas visų „...“ didesnis pelnas, taigi ir bendrasis valstybės gėris (Malhotra, Yogesh).

Remiantis aukščiau išvardytomis žinių vadybos definicijomis, galima daryti santrauką, jog žinių vadyba nagrinėja žinių generavimą ir pritaikymą plačiai suprasto valdymo procese (Samonis, 2009). Ši santrauka, dėl jos pritaikomumo, bei visuomeninio intereso, dar kartą įrodo žinių vadybos, kaip mokslinio objekto svarbą ir skatina ištirti pastarosios panaudojimo įvairiose praktinėse situacijose galimybes.

1.5.2. Žinių bazės svarba organizaciniame žinių valdymo procese

Tam tikri organizaciniai dariniai pvz.: įmonės, organizacijos, siekdami, jog specifinė pastarųjų kompetencija įgytų savą dinamiką ir taip sukurtų naujas strategines galimybes, turi sukurti gerai išplėtotą **žinių bazę**, veikiančią aplinkoje, kurioje žinios yra intensyviai naudojamos (Probst, Raub, Romhardt, 2006). Norėdami suvokti žinių bazės konceptą, pirmiausia turime įvardyti pagrindinių jos komponentų reikšmes (žr. pav.).



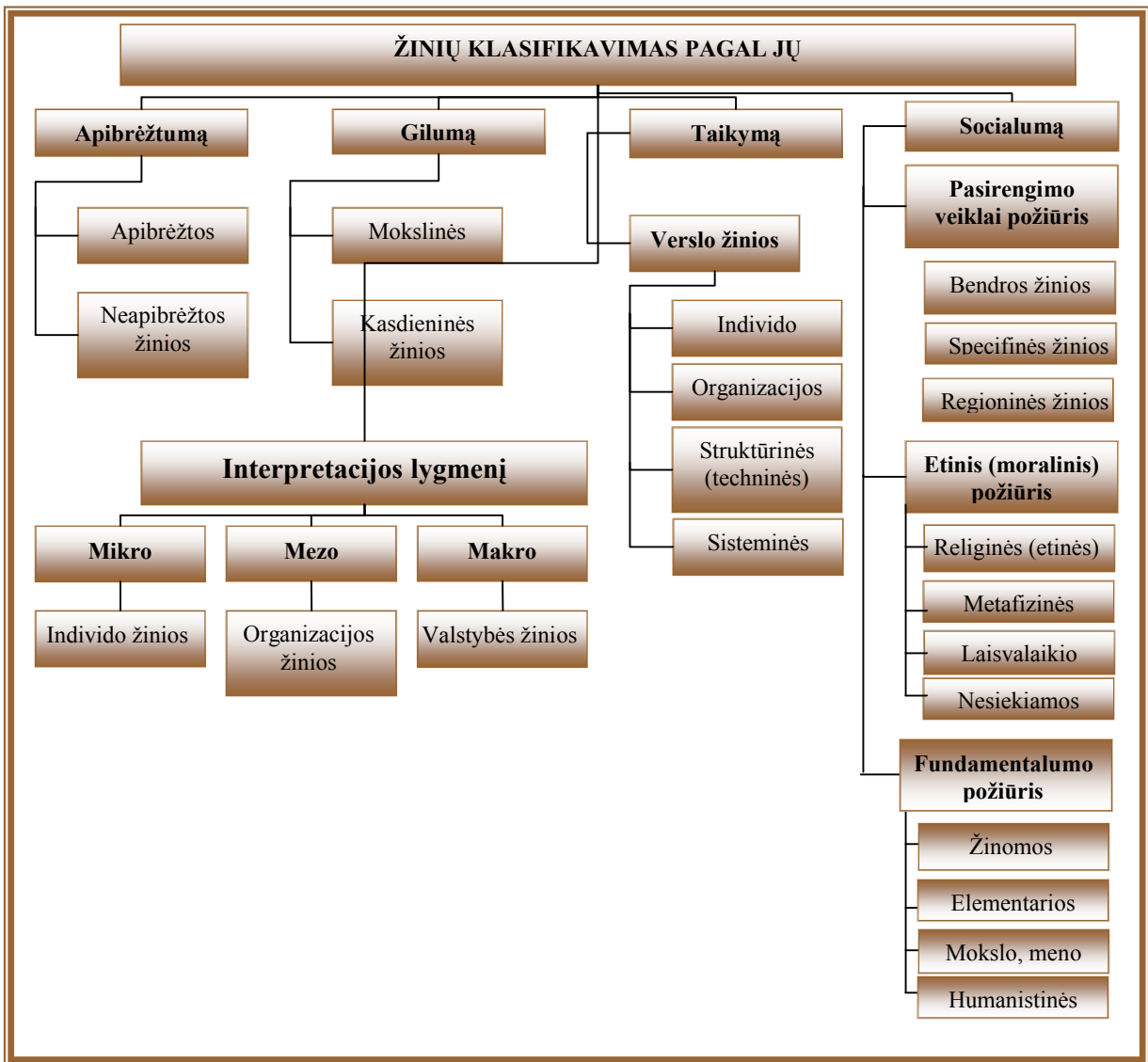
6. pav. Santykiai tarp konceptualinės hierarchijos lygių

Šaltinis: Rehäuser, J., Kremar, H. (1996) *Wissensmanagement im Unternehmen*. Schreyögg

Judėjimas paveikslėlyje pateiktais lygiais dažnai literatūroje vadinamas **praturtinimo procesu** (Probst, Raub, Romhardt, 2006). Simboliai, pastariesiems pritaikius sintaksės taisykles, virsta duomenimis, kuriuos, tam tikrame kontekste, interpretavus, jie transformuojasi į informaciją. Ilgą laiką renkant ir interpretuojant informaciją, įgyjami įgūdžiai bei žinios (Probst, Raub, Romhardt). Duomenų, per informaciją, virstime žiniomis įgyvendinami drastiški lūžiai: duomenų nestruktūrizuotumas virsta struktūrizuotumu, izoliacija – integracija, nepriklausomybė nuo konteksto – priklausomybė, silpna elgsenos kontrolė išsivysto į griežtą, o simboliai – į kognityvines veiksmų struktūras.

Taigi žinias galima apibūdinti, kaip pažinimo ir įgūdžių, kuriuos asmenys vartoja sprendami problemas, visuma (Probst, Raub, Romhardt, 2006). Jos apima tiek teoriją, tiek praktines, kasdienes taisykles bei instrukcijas (Probst, Raub, Romhardt). Žinios yra pagrįstos duomenimis ir informacija, tačiau skirtingai nuo pastarųjų, jos visuomet susijusios su asmenimis (Probst, Raub, Romhardt). Žinias formuoja asmenys, ir jos atspindi tai, kaip jie supranta priežastinius ryšius (Probst, Raub, Romhardt).

Lygiai taip, kaip yra daug žinių definicijų, egzistuoja nemažas kiekis pastarojo koncepto klasifikacijų (žr. pav.).



7. pav. Žinių tipų klasifikavimo požiūrių išsklotinė

Šaltinis: Kriščiūnas K., Daugėlienė R. (2006) *Žiniomis grįstos ekonomikos link: žinių raiška ir skvarba*.

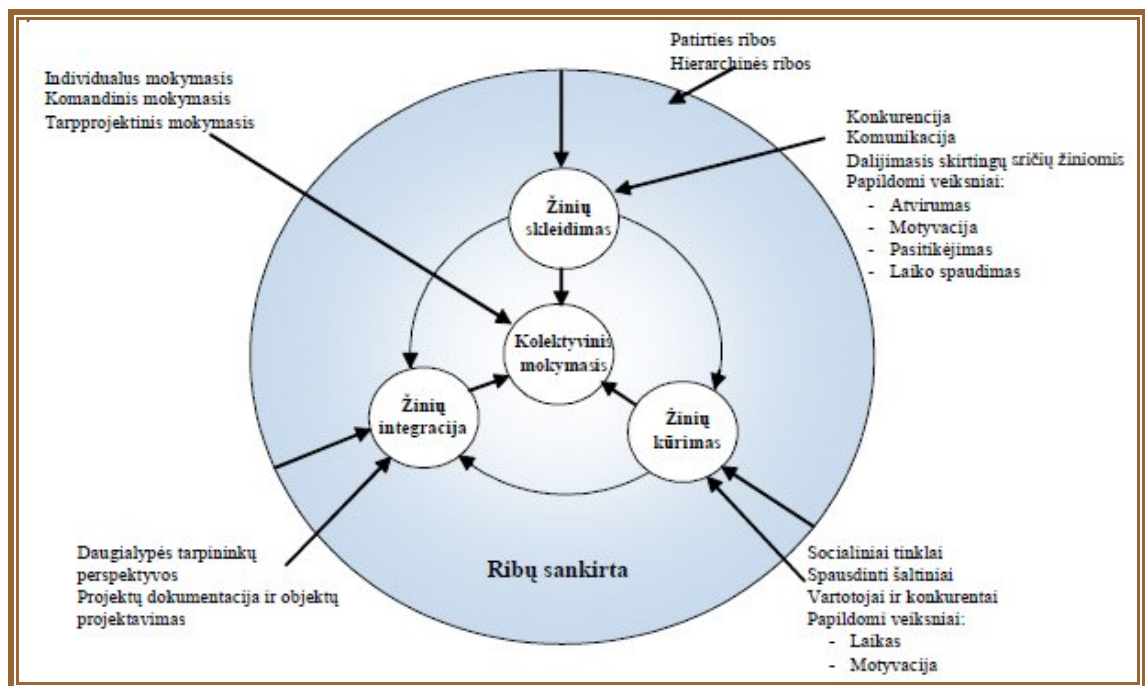
Technologija

Identifikavus žinių definicijas bei klasifikavimo požiūrius, svarbu pabrėžti sąvokų reikšmes t.y. identifikuoti informacijos bei žinių vadybos skirtumus. Kaip, savo darbe „Žinių vadyba: praktinės naudos dimensija“, teigia Atkočiūnienė Z., Gineitienė Z. Ir Sadauskienė E. – „Informacijos vadybos sprendimas koncentruojasi į duomenų, informacijos poreikius, prieigą, saugumą ir pristatymą. Jei asmuo ar sistema teikia informaciją ir duomenis su minimalia sąveika, derinimu ir prasmės suteikimu, tai reiškia informacijos vadybą, todėl nėra teisinga paieškos sistemas, kompiuterius, elektroninius informacinius išteklius laikyti žinių vadybos priemonėmis. Jos yra tik informacijos teikimo įrankiai, suteikiantys galimybę žinioms atsirasti“ (Atkočiūnienė, Gineitienė, Sadauskienė, 2005). Identifikuojant žinių bei informacijos vadybos skirtumus taip pat svarbu paminėti, jog žinių

vadyba skirtingai nuo informacijos vadybos, geba dirbti tiek su išreikštomis, tiek su neišreikštomis žiniomis, be to, pastaroji yra labiau orientuota į žmogų.

Dėl gebėjimo duomenis transformuoti į žinias ir pasinaudoti jomis atnešant įmonei naudos, kiekvienas darbuotojas tampa pagrindiniu organizacinio darinio žinių agentu (Probst, Raub, Romhardt, 2006). Tokiu atveju, norint realizuoti sėkmingą visos organizacijos dalyvių žinių valdymą, reikia užtikrinti pastarųjų bendradarbiavimą, suvokti, jog darbuotojų darbas nebėra paprasčiausias gamybos „darbo veiksnys“: vadovai vis dažniau linkę pripažinti, kad darbuotojai yra nematerialaus turto gamintojai ir savininkai. Tokio suvokimo pozityvas atsispindi organizacijos galimybėje formuoti žinių bazę. Ši moksliskai savyje talpina individualų ir kolektyvinių žinių turtą, kuri organizacija gali naudoti vykdydama užduotis (Probst, Raub, Romhardt). Žinių bazė apima ir duomenis bei informaciją, kuriais remiantis kuriamos individualios ir organizacinės žinios (Probst, Raub, Romhardt).

Žinių bazėje vykstančius įprastus pokyčius galima vertinti kaip organizacinį mokymąsi (žr. pav.)



8. pav. Tarpdalykinių žinių kūrimo proceso tarpusavio santykiai

Šaltinis: Love, P. (2005) *Management of knowledge in project environments*

Sutariama, kad kritinės kompetencijos kyla iš **kolektyvinio žinojimo** (*knowhow*). Ši perspektyva atspindi ištekliams grįstos organizacijos požiūrį, kuris pabrėžia mokymosi ir konkurencingumo sąsają, taip pat plačiai pritaikomą vidinių gebėjimų (kritinių konkurencingumui) plėtros ir palaikymo svarbą (Love, 2005). Kaip teigia Probst G., Raub S., Romhardt K., daugelio projektų ir strategijų sėkmė irgi priklauso nuo to, ar įvairūs žinių darbuotojai ir įvairūs žinių bazės komponentai gali būti efektyviai derinami (Probst, Raub, Romhardt, 2006). Organizacinio

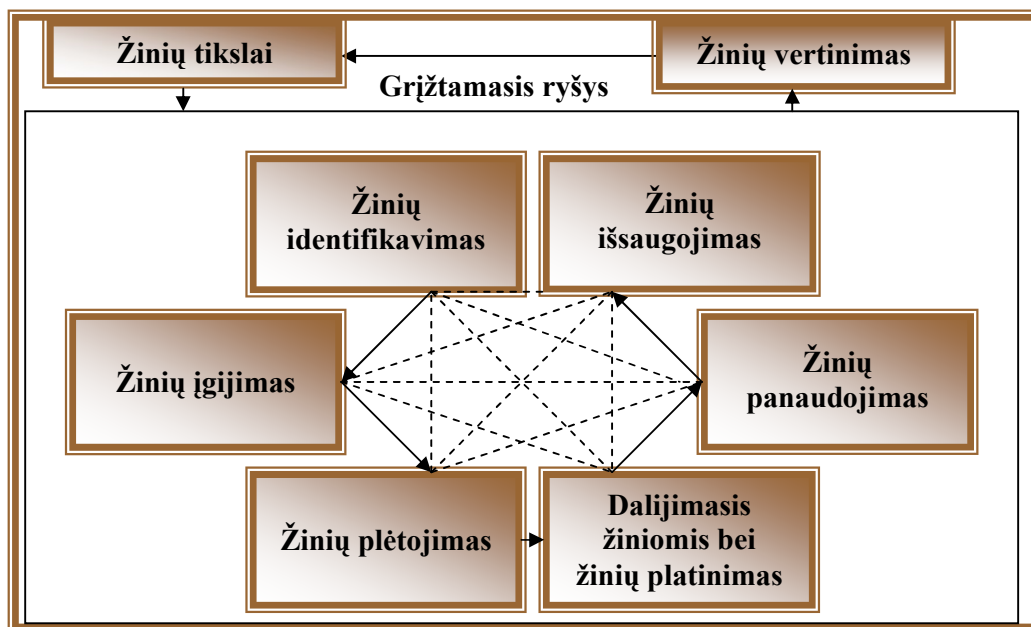
mokymosi sąvoka kilo iš to, kad vien individualiais jos narių įgūdžiais neįmanoma paaiškinti organizacijos gebėjimo spręsti problemas ir veikti kaip visumai (Probst, Raub, Romhardt).

Problemų sprendimas grupėse pagerina veiklos efektyvumą, leidžia suderinti organizacinius procesus bei asmenų įgūdžius formuojant naujas organizacines žinias (Probst, Raub, Romhardt, 2006). Teigiama, jog **žinių importavimas** ir nuolatinis eksperimentavimas grupėse organizacijos kompetencijai gali suteikti lankstumo ir leisti tai panaudoti konkurencinėje kovoje (Atkočiūnienė, Gineitienė, Sadauskienė, 2005). Klaipėdos rajono savivaldybės administracijos vyriausiasis specialistas Tomas Pranys taipogi patvirtina komandinio darbo svarbą: „komandinio darbo rezultatai gerokai geresni negu didelių organizacijų grupių ar individualiai dirbančių žmonių darbo rezultatai. Akivaizdūs pranašumai bendrovei – našesnė ir kokybiškesnė veikla, geresni rezultatai, mažesnės darbo sąnaudos, lankstumas ir gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių, o atskiram individui – didesnės galimybės atsiskleisti“.

Taigi remiantis aukščiau pateiktomis definicijomis, galima įvardyti tokią loginę žinių valdymo proceso seką: norint pagerinti organizacijos vykdomos veiklos rezultatus, būtina sukurti duomenų bazę, kurioje vykstantys pokyčiai sudarytų organizacinį mokymąsi. O tikslingas šio proceso įgyvendinimas bylotų apie organizaciniame darinyje vykdomą žinių valdymą.

1.5.3. Žinių vadybos proceso struktūros identifikavimas

Vadovams labiau reikia metodų, leidžiančių daryti įtaką organizacijos intelektualiam turtui bei vadovauti jo plėtojimui (Probst, Raub, Romhardt, 2006). Dėl šios priežasties iškyla žinių valdymo sistematikos poreikis, kuri, remiantis Probst G., Raub S., Romhardt K. pateikiama paveiksle (žr. pav.).



9. pav. Žinių valdymo blokai

Šaltinis: Probst G., Raub S., Romhardt K. (2006) Žinių vadyba sėkmės komponentai. Knygiai: Vilnius

Aukščiau pateikta sistema yra suformuota remiantis įvairių organizacijų žinių valdymo problemų klasifikacija. Svarbu nepamiršti, jog intervencijos į vieną esminį procesą yra įmanomos, tačiau tai neišvengiamai paveiks ir kitus procesus (Probst, Raub, Romhardt, 2006). Dėl šios priežasties nepatartina vadovams optimizuoti su žiniomis susijusios veiklos atskirose srityse, neatsižvelgdami į globalų poveikį.

Taigi nors literatūroje kol kas nėra bendro ir universalaus žinių valdymo apibūdinimo, pastarojoje galima rasti išskirtus nuo 5 iki 10 valdymo procesų etapų, tačiau visų jų loginė seka išlieka ta pati (Atkočiūnienė, Gineitienė, Sadauskienė, 2005) (žr. lentelę).

4. lentelė

Esminiai žinių valdymo procesai

Proceso pavadinimas	Proceso apibūdinimas
Žinių identifikavimas	Tai įmonės žinių aplinkos analizė ir apibūdinimas (Probst G., Raub S., Romhardt K., 2006). Organizaciniai dariniai paprastai turi daug išorinės bei vidinės informacijos, bet pastarieji nėra deramai užrašyti, neatitinka jų inventorizacija, o tai gali įtakoti neveiksmingus verslo sprendimus ir besidubliuojantį darbą.
Žinių įgijimas	Prieš įgyvendinant šį procesą reikia nustatyti žinių poreikį ir prieinamumą, įvertinti pastarosios apimtį iš už organizacijos ribų pvz.: klientai, tiekėjai, konkurentai ir partneriai (Atkočiūnienė Z., Gineitienė Z., Sadauskienė E., 2005). Organizacijos taip pat gali pirkti žinias iš ekspertų.
Žinių plėtojimas	Tai blokas, papildantis žinių įgijimą. Jo esmė yra naujų įgūdžių ugdymas ir naujų produktų, geresnių idėjų bei efektyvesnių procesų kūrimas (Probst G., Raub S., Romhardt K., 2006). Šis procesas apima visas vadybos pastangas kurti gabumams, kurių organizacijoje dar nesama.
Dalijimasis žiniomis ir žinių platinimas	Procesas, kurio metu izoliuota patirtis ar informacija turi tapti tuo, ką gali naudoti visa organizacija (Probst G., Raub S., Romhardt K., 2006). Šiuo laikotarpiu dalijamasi žiniomis, kurios jau yra organizacijoje.
Žinių panaudojimas	Šio etapo tikslas yra kuo efektyviau pritaikyti žinias organizacijos iškilusioms problemoms spręsti (Atkočiūnienė Z., Gineitienė Z., Sadauskienė E., 2005). Deja ne visuomet visų kitų procesų įgyvendinimas sąlygoja efektyvų žinių panaudojimą. Tokiu atveju gali pagelbėti specialiai šiam tikslui parengti žinių specialistai.
Žinių išsaugojimas	Apsaugoti žinias nuo galimo jų praradimo (Atkočiūnienė Z., Gineitienė Z., Sadauskienė E., 2005). Norint tai padaryti būtinas valdymas (Probst G., Raub S., Romhardt K., 2006) pvz.: pasibaigus projektų vykdymui, reikėtų pasistengti išsaugoti patirtį ir žinias, informaciją ir dokumentus ir pan. Tai dažniausia įgyvendinama žinių saugojimo ir atnaujinimo sistemų dėka.
Žinių objektų išskyrimas	Objektas nusako žinių kaupimo orientacijos kryptį (Atkočiūnienė Z., Gineitienė Z., Sadauskienė E., 2005) ir yra formuluojami strateginiams, taktiniams ir operatyviniams organizacinio darinio tikslams pasiekti.

Proceso pavadinimas	Proceso apibūdinimas
Žinių vertinimas	Esminis procesas norint išmatuoti mokymosi ir kitų žinių kaupimo procesų pasisekimo ar nepasisekimo lygį (Atkočiūnienė Z., Gineitienė Z., Sadauskienė E., 2005). Būtent šis procesas parodo, ar buvo tinkamai suformuluoti žinių objektai, ar efektyviai vykdoma buvo žinių vadyba. Stebėsena yra būtina, kad efektyviai būtų galima suderinti ilgo laikotarpio žinių valdymo procedūras (Probst G., Raub S., Romhardt K., 2006).

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Probst G., Raub S., Romhardt K.(2006) Žinių vadyba sėkmės komponentai. Knygiai: Vilnius; Atkočiūnienė Z., Gineitienė Z., Sadauskienė E., 2005, Žinių vadyba: praktinės naudos dimensija. Žinių vadyba Europos regionų patirtis ir problemos. Naujos ekonomikos institutas 7 -28.

Šie aštuoni lentelėje įvardyti elementai yra žinių valdymo blokai, kurių kiekvieno atskirai ir bendrystėje įgyvendinimas sąlygoja sėkmingą žinių vadybos proceso įgyvendinimą. O sėkminga, efektyvi žinių vadyba lemia didėjančias organizacinio darinio rezultatyvumo galimybes, kurios makroekonominio mastu sąlygoja globalių reiškinių pozityvą.

2. TYRIMO METODOLOGIJA

2.1. Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo veiklos koncepcija

2.1.1. Įrodymais grįsta veikla

Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo moderatorius, galima sakyti netiesiogiai, vykde **įrodymais grįstą veiklą**, kurios idėjos pastaruoju metu tapo itin reikšmingos. Pastarojo koncepto taikymo procesus galima rasti gana įvairiose socialinio gyvenimo srityse pvz.: vadyboje, švietime, medicinoje ir pan. Vienoje iš švietimo sričių, įrodymais grįstas profiliavimas yra įvardijamas, kaip naudojimasis geriausiais tarptautinio profiliavimo, planavimo, įdiegimo ir vertinimo įrodymais (Dimmitt, Carey, Hatch, 2007). Vadyboje įvardijami tokie įrodymais grįstos vadybos principai (**Evidence – based management**) (Dimmitt, Carey, Hatch, 2007):

- ✓ Neigiamos informacijos neignoravimas, organizacijos, kurioje išsakoma tiesa (net ir nepageidautina), kūrimas.

- ✓ Nuolatinis pasiruošimas priimti sprendimą t.y. nuolatinis svarių įrodymų veiksmams inspiuoti turėjimas.

- ✓ Su organizacija turi būti elgiamasi, kaip su nebaigtu prototipu t.y. skatinamas eksperimentavimas ir mokymasis veikiant.

- ✓ Būtina atsižvelgti į visas galimas rizikas ir trūkumus, nes net ir patys geriausi vaistai turi šalutinį efektą.

- ✓ Sprendimai negali būti priimami remiantis nepatikrinta informacija arba stipriu tikėjimu.

Adaptyvus daugelyje sričių požiūris į įrodymais grįstą veiklą liudija pastarosios koncepcijos vertę praktiniu aspektu. Kaip teigia Rubin (2007), įrodymais grįstą veiklą galima apibūdinti iš dviejų perspektyvų (Geležinienė, 2009):

1. Įrodymais grįsta veikla – tai praktinių sprendimų priėmimo procesas, kuris numatomas ir vertinamas remiantis patikimais duomenimis.

2. Įrodymais grįsta veikla – tai kelias empirinei tikslingai intervencijai, kai eksperimento pagalba nusprendžiama „kas tinka“.

Pirmoji perspektyva labiau orientuota į tiesioginį įsitraukimą į proceso tyrimus ir atsakomybę už jų kontrolę bei tobulinimą. Antroji perspektyva susieta su požiūriu, kad išsamius mokslinius tyrimus būtina derinti su sistemingomis tyrimų apžvalgomis, siekiant nuspręsti, „kas tinka“ ir pateikti išvadas (Geležinienė, 2009).

Tačiau vykdant įrodymais grįstą veiklą iškyla įrodymų patikimumo problema. Nesvarbu, kokia reiškinio formuluotė būtų pateikiama, ji gali būti skirtingai interpretuojama. Antra vertus, labai sunku į vieną kompleksinio reiškinio formuluotę sutalpinti įvairius aspektus. Todėl perspektyviau būtų ne stengtis sukurti vieną išgrynintą formuluotę, bet nuodugniau aptarti patį reiškinį – kas tai? Į patį reiškinį, objektą pažvelgus iš skirtingų pusių, galima geriau suvokti visumą. (Jucevičius, 1998).

Apibūdindami įrodymus kaip specifinę informaciją, gaunamą iš asmeninio stebėjimo, tyrimo rezultatų, pavyzdžių, statistikos ir mąstymo analogijų, Browne, Keeley (2001) pažymi, kad būtina atsižvelgti į įrodymų patikimumą, juos kruopščiai įvertinti. Savo daktaro disertacijoje „Įrodymais grįstos mokytojo veiklos konstravimas ugdant emocijų ir elgesio sutrikimų turinčius mokinius“ Geležinienė R. įvardija tokius įrodymus :

✓ Intuicija – nesąmoningas mąstymo procesas suformuojantis greitą, nenumanytą situacijos sprendimą ar žinias (Intuition, 2009), kuri traktuojama, kaip nepatikima, reikalaujanti informacijos iš kitų duomenų šaltinių;

✓ autoritetais ir rekomendacijomis, bet skirtingi autoritetai dažnai pateikia skirtingas išvadas;
✓ asmenine patirtimi, grindžiama interesais, vertybėmis ir šališkumu;
✓ asmeniniu stebėjimu, perfiltruotu per savo vertybes, nuostatas, požiūrius ir lūkesčius;
✓ atvejų studijomis, tačiau jų rezultatai negali būti panaudoti, kaip tipiniai pavyzdžiai;
✓ tyrimais – įvairių tyrimų skirtinga kokybė, rezultatai kontrastuoja, kinta ir yra tyrėjų interpretuojami, dažnai prarandamas “realus gyvenimas”;

✓ mąstant analogijomis, atrandant panašumus ir skirtumus bei generuojant alternatyvias analogijas.

Mokslininkai (Coe, 1999; Biesta, 2007; Browne, Keeley, 2001; Petty, 2008) pabrėžia, kad renkant, analizuojant, interpretuojant bet kokius įrodymus būtina kelti klausimą: kiek jie kokybiški bei naudingi konkrečiai situacijai ir jos dalyviams (Geležinienė, 2009).

Paprastai, įrodymų bazė yra suformuojama įgyvendinant tokius procesus (Waters, 2009):

- ✓ stebėjimas;
- ✓ atsargus aprašymas ir išmatavimas;
- ✓ periferinių veiksnių nustatymas;
- ✓ sėkmės mechanizmo nustatymas esamomis sąlygomis bei populiacija;
- ✓ rėmimasis tam tikrais tikėtiniais rezultatais.

Šie tyrimai išsiskiria tuo, jog leidžia suprasti problemos ar objekto kompleksiskumą praplečiant turimas žinias ar patirtį, patvirtinti tai, kas jau žinoma iš anksčiau atliktų tyrimų bei leidžia generuoti naujas technologijas ir hipotezę, įvertinti, kaip teorijomis pagrįstas poveikis ir intervencija realizuojama praktikoje (Vandzinskaitė, Mažeikienė, 2008).

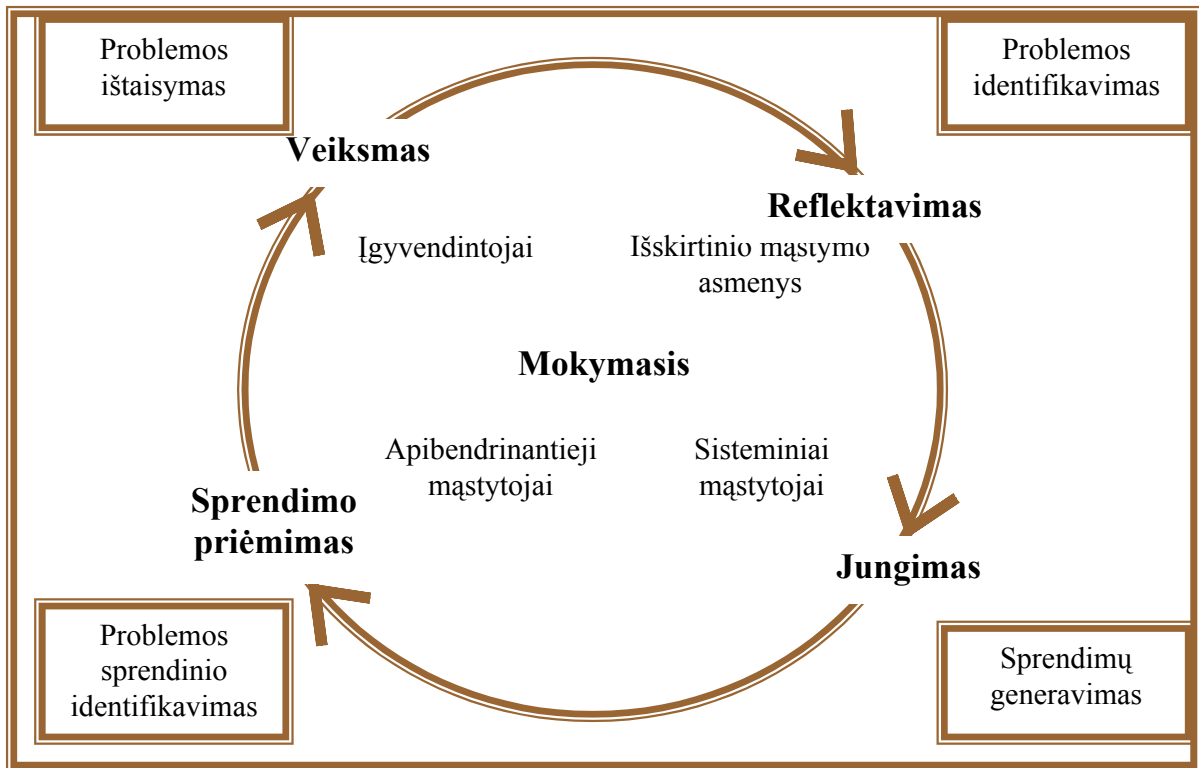
Bet šis modelis negali būti traktuojamas, kaip etalonas, nes praktikoje stebima plačiaspektinė šios koncepcijos panauda. Taigi vertinant įrodymais grįstos veiklos koncepciją, pastarąją taikant praktikoje būtina išskirtinį dėmesį skirti įrodymų patikimumui. Siekdamas įvykdyti šį reikalavimą, klubo moderatorius nuolatos diferencijuodavo įrodymų rinkimo būdus, juos dubliuodavo, o tai suformuodavo maksimalias patikimos informacijos surinkimo galimybes.

Igyvendinant įrodymais grįstą veiklą, svarbų vaidmenį atlieka **grįžtamasis ryšys**, kuris yra būtinas sėkmingų ekonominių, socialinių bei kitų santykių plėtrai. Petty Geoof teigia, jog būtina nuolat vertinti savo mokymą, atsižvelgiant į anksčiau pateiktus įrodymus (Petty, 2008). Ypatinga jo svarba pastebima ekonomikos bei kitų darinių nestabilumo laikotarpiu, kuomet fiziniai bei juridiniai vienetai pajunta stipresnį objektyvios, naujausios, grįžtamosios informacijos poreikį, kurį įvertinus gali lanksčiau prisitaikyti prie sparčiai vykstančių pokyčių įvairiose gyvenimo srityse.

Kita vertus literatūroje taip pat minima, jog dažnai gaunamas grįžtamasis ryšys visuomenėje nėra tinkamai vertinamas ir panaudojamas (Karten, 2003). Tokiu atveju, dėl atlikto tyrimo, išauga materialių bei nematerialių išteklių kaštai ir iš šio proceso negauta nauda sąlygoja neigiamą grynąjį įvykdyto veiksmo rezultata. Todėl prieš užsibrėžiant siekį gauti grįžtamąjį ryšį, būtina išanksto įvertinti gautos informacijos panaudojimo galimybes, nes priešingu atveju kenčia ir šią informaciją gaunantysis ir duodantysis – neatsižvelgiama į pastarojo išsakytus lūkesčius.

Geležinienė R. remiantis Bitinu, Coleman, Sanderson bei Biesta teigia, jog grįžtamojo ryšio aktualumą šiuolaikiniame ugdymo procese nagrinėję mokslininkai pažymi, kad analizuojant ir priimant sprendimus tam tikroje ugdymo situacijoje „siekiama gauti kuo išsamesnę grįžtamąją informaciją“, „veikėjas sukuria grįžtamojo ryšio mechanizmus, informuojančius jį apie jo paties veiksmus“. Tuomet nusprendžiama dėl pačios tinkamiausios veiklos krypties, esant tam tikroms aplinkybėms, neformalių taisyklių, euristicos, normų ir reikšmių kontekste (Geležinienė, 2009).

Daugelio publikacijų fizikos, programinės įrangos integracijos bei finansinės analizės srityse autorius, daktaras Powell B. sprendamas įvairių grupių įgalinimo problemas, suformavo modelį (žr. pav.).



10. pav. Mokymosi rato modelis

Šaltinis: sudaryta autoriaus remiantis Powell, B. (2001) *Facilitating Group Action*. [Žiūrėta 2009 – 08 – 03].

Prieiga per internetą: <http://www.exponentialimprovement.com/cms/facilitation.shtml>

Mokymasis aukščiau pateiktame modelyje yra įvardijamas, kaip grįžtamojo ryšio procesas. Modelyje pabrėžiama dvigubo cikliškumo svarba t.y. grupės nariai, su ta pačia turima informacija, aukščiau pateiktą ciklą įgyvendinę keletą kartų gauna žymiai didesnę naudą nei šį procesą įgyvendinę kartą. Tai sukuria prielaidas naujų taisyklių, strategijų ir pan. atsiradimui, taigi ir efektyvesnių sprendimų priėmimui.

Kita vertus Powell modelis turi tam tikrą komplikuojantį veiksnį – sudėtinga grupėje surinkti ir valdyti keturis skirtingus asmenybinius tipus, o tuo labiau priversti pastaruosius veikti išvien. Dažnai tokia sąveika sukelia konfrontaciją, bet šį negatyvumą vertinant konkrečiu pozityvių žinių klubo atveju, kuomet grįžtamasis ryšys buvo valdomas (veiksmo, reflektavimo, jungimo ir sprendimo priėmimo procesai) moderatoriaus, šis situaciją grupėje komplikuojantis veiksnys yra eliminuojamas.

Geležinienė R. remiantis Askew, Lodge, Coleman, apibūdindama grįžtamąjį ryšį, pažymi, jog grįžtamojo ryšio procesas priklauso nuo to, kokia paradigma remiantis jis organizuojamas ir išskiria:

- **Klasikine paradigma grindžiamas grįžtamasis ryšys** – simetrinė dviejų asmenų sąveika, kai mokytojas atlieka veiksmą, darantį poveikį mokiniui, kuris savo elgesiu skatina mokytoją pakoreguoti savo veiksmą, turintį poveikį mokiniui. Grįžtamasis ryšys teikiamas kaip dovana ar bausmė, veikiantis mokymą ir mokymąsi;

- **Socialinio konstruktyvizmo paradigma grindžiamas ryšys** – pagrindinis jo tikslas yra padėti sukurti ryšius, išsiaiškinant ugdymo proceso dalyvių sampratas, apibūdinant savas patirtis. Jei tradicinis grįžtamojo ryšio proceso modelis orientuotas į įvardžio „tu“ vartojimą (mokytojui pateikiant informaciją mokiniui), tai konstruktyvioji prieiga skatina vartoti įvardį „aš“ (mokytojui ir mokiniui grįžtamojo proceso metu analizuojant savo veiklas), bet mokytojai, vertintojai ir kiti išorės ekspertai nusprendžia grįžtamosios informacijos pateikimo procesą bei turinį, nors mokiniams ji gali būti nenaudinga. Šis aspektas jungia socialinio konstruktyvizmo paradigmą su klasikine;

- **Ekosisteminis požiūris grįstame konstruktyvistiniame modelyje** grįžtamojo ryšio procesas suvokiamas ne kaip linijiniai hierarchiniai santykiai grįsta dovana ar bausmė, o kaip dialogo ir informacijos dėka konstruojamas ciklinis procesas, besiremiantis refleksija bei veikla, apimančia visas mokymosi veikiant stadijas: planavimą, veiklą, refleksiją, įvertinimą. Grįžtamasis ryšys ir refleksija susilieja, paskatinant besimokantįjį apžvelgti savo mokymąsi būtent tam tikrame kontekste, susiejant ankstesnę patirtį ir sampratas. Mokytojo ir mokinio sąveika grindžiama pagarba, kai kiekvienas ugdymo proceso dalyvis dalijasi savo patirtimi ir situacijų vertinimais, siekdami suprasti ir pasimokyti (Geležinienė, 2009).

Taigi vertinant grįžtamojo ryšio svarbą žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klube, galima teigti, jog pastarasis įgyja reikšmę ne tik įgyvendinant įrodymais grįstą veiklą, kaip informacijos objektyvinimo priemonė (Geležinienė, 2009), bet ir kiekviename komunikaciniame procese, kuriame priimami sprendimai, nes tinkamas grįžtamojo ryšio užtikrinimas bei pastarojo vadyba šiam organizaciniam dariniui gali daryti pozityvų poveikį t.y. padėti priimti adekvačius gautai informacijai sprendimus.

2.1.2. Kooperuotų studijų (service – learning) metodo panauda

Klubo veiklos pamatu iš dalies taip pat galima identifikuoti **service – learning metodą**, kuris apibūdinamas, kaip tarnavimas bendruomenėms, savanoriškos veiklos integravimas į akademiųjų studijų programas, susiejant su mokymosi tikslais (Mažeikienė, 2008). Tuo pačiu metu realizuojami du tikslai – teikti naudą bendruomenėms ir siekti kurso ar programos užsibrėžtų ugdymo tikslų (Mažeikienė).

Lietuvoje egzistuoja kelios šios metodo pavadinimo versijos: **mokymasis tarnaujant bendruomenei** ir **kooperuotos studijos** (Mažeikienė, 2008). Kooperuotų studijų terminas įvestas siekiant adaptuoti service – learning metodą Lietuvos sąlygomis, pabrėžiant ne tarnystę ir paslaugų teikimą, o kooperatyvumą, bendradarbiavimą, integraciją su kitais metodais (Mažeikienė).

Kooperuotos studijos (service – learning) – ypatingas studijų programos modelis ir forma, aktyvus, kūrybingas [ugdymas], kuris sujungia tarnystę bendruomenėse su akademinėmis studijomis siekiant patobulinti studentų gebėjimą kritiškai mąstyti, spręsti praktines problemas ir veikti visą

savo gyvenimą kaip moralūs, demokratiški piliečiai demokratinėje visuomenėje (Mažeikienė, 2008). Pateikiamą informaciją lyginant su klubo veikla, galima išvelgti panašumų, nes klubo veikla būtent ir buvo siekiama tobulinti aukščiau įvardytus gebėjimus. Tiesa esminis aprašyto ir klube taikyto metodo skirtumas – auditorija nebuvo sudaryta tik iš studijuojančiųjų universitete.

Apibūdinant KS išskiriami mažiausiai 5 komponentai (Kaliba et al., 2006). Pirma KS nuostata – bendruomenės, kuriose atliekama tarnystė, traktuojamos kaip turinčios stiprybes, o ne trūkumus, sąveikos su jomis daro pedagoginį poveikį studentams (Mažeikienė, 2008). Tiriant klubo veiklą, galima aiškiai matyti šios nuostatos apraiškas klubo veikloje t.y. Šiaulių rajonas bei jo bendruomenė (būtent šiame regione ir veikė klubas), klubo nariams buvo įvardyti, kaip tinkami. Šio fakto pagrindimui puikiai tarnauja pesimistiniai statistiniai rajono rodikliai, kurie dažnai lyderiauja šalies mastu. Taigi buvo daroma prielaida, jog šis regionas puikiai tinka žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidai.

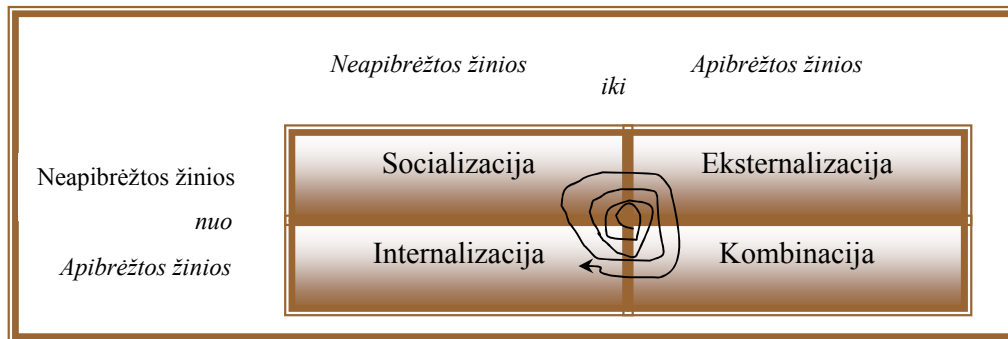
Dar vienas KS neatsiejamas elementas – tai tarnystė, susidedanti iš tam tikrų užduočių, kurios priklauso nuo studentų gebėjimų ir motyvacijos (Mažeikienė, 2008). Trečias KS bruožas – tarnavimo bendruomenėje patirtis lydima ir nukreipiama tam tikrų mokymosi tikslų (**learning objectives**) (Mažeikienė). Remiantis **J. Dewey ugdymo filosofija** siekiama mokymosi efektyvumą užtikrinti nukreipiant individus dirbti bendradarbiaujant su kitais, spręsti svarbias realaus pasaulio, į bendruomenės poreikių tenkinimą orientuotas problemas (Mažeikienė). Klubo nariams buvo nuolatos suteikiamos galimybės, jie taip pat buvo skatinami tarnauti vienas kitam bei aplinkiniams visuomenės dalyviams. Įgytos žinios buvo nuolatos pritaikomos, o patirtimi dalinamasi, taip buvo įgyvendinama tarnystės klubo viduje bei už jo ribų.

Ne mažiau svarbus ir neatsiejamas KS komponentas – **reflektyvumas** (Mažeikienė, 2008). Refleksija leidžia studentams KS patirtį paversti asmeniniu vystymusi, tampa tiltu tarp tarnystės bendruomenėje ir edukacinio kurso turinio (Mažeikienė). KS atskiriamos nuo tarnavimo bendruomenei ir savanorystės, kadangi pabrėžiamas refleksyvumas ir darbo bendruomenėje sąsajos su mokymu(si) auditorijoje (Mažeikienė). Reflektyvumas leidžia formuoti pilietinius ir socialinius gebėjimus bei atsakomybę (Mažeikienė). Struktūruotos rašytinės, žodinės, vizualinės, judesio refleksyviosios veiklos padeda sujungti KS patirtį su atskiromis žinių sritimis, leidžia studentui mokytis iš savo patirties (Mažeikienė).

Klubo veikloje, įvertinant refleksijų svarbą edukaciniam procesui, pastarosioms taip pat buvo skiriamas ypatingas dėmesys. Jos buvo inicijuojamos kiekvieno užsiėmimo pradžioje – realizuotų žinių atspindėjimui, bei pabaigoje – naujai įgytų žinių įtvirtinimui. Tokiu būdu buvo užtikrinamas pateikiamų žinių įsisavinimo maksimizavimas.

Klubo veiklos metu buvo siekiama įgyvendinti kaip įmanoma daugiau **žinių savybių transformacijų**. Organizacijos darbo efektyvumas priklauso nuo sugebėjimo panaudoti visus

keturis transformavimo tipus – **socializaciją, eksternalizaciją, internalizaciją ir jų kombinaciją** – tokiu būdu efektyviausiai panaudojant apibrėžtas ir neapibrėžtas žinias (Kriščiūnas Daugėlienė 2006) (žr. pav.).



11. pav. Žinių savybių transformacijos

Šaltinis: Kriščiūnas K., Daugėlienė R. (2006) *Žiniomis grįstos ekonomikos link: žinių raiška ir skvarba*.

Technologija

Išryškinamos žinių savybių transformavimo galimybės, kurios pasireiškia kaip (Kriščiūnas, Daugėlienė, 2006):

- Socializacija (neapibrėžtos – neapibrėžtos) – tai procesas, kurio metu perduodamos tik neapibrėžtos žinios (pvz.: mokymas važiuoti dviračiu).
- Internalizacija (apibrėžtos – neapibrėžtos) – tai procesas, kurio metu apibrėžtos žinios socialinio kontakto metu virsta neapibrėžtomis (pvz.: teorijos pritaikymas praktikoje).
- Eksternalizacija (neapibrėžtos, apibrėžtos) – tai procesas, kurio metu neapibrėžtos žinios panaudojamos norint pateikti apibrėžtas žinias (pvz.: dėstytojas savo patirtį ir teoriją perduoda studentams, kuriems jos virsta apibrėžtomis).
- Kombinacija (apibrėžtos – apibrėžtos) – tai procesas, kurio metu siekiama perduoti ir gauti apibrėžtas žinias (pvz.: žinių kaupimas IT).

Įvertinus žinių transformacijas galima grįžti prie KS, kurių esmę sudaro trijų elementų jungtis – tarnystė bendruomenėje, kryptingas akademinis mokymasis, refleksija (Mažeikienė, 2008). Neretai pabrėžiamas KS kaip patirtinio mokymosi abipusiškumas: mokosi ir naudą gauna tie, kurie suteikia paslaugas (studentai), ir tie, kurie šias paslaugas gauna – bendruomenė ir jos nariai (Mažeikienė).

Šiuo atveju mokymosi abipusiškumas atsispindi klubo narių asmeniniame bei aplinkos, kurioje jie tas žinias skleidžia tobulėjime.

Projekto KOOPERIA tikslas – adaptuoti ir įdiegti inovatyvų kooperuotų studijų metodą Šiaurės Lietuvos regiono aukštojo mokslo institucijose, sukuriant institucines, metodines, technines ir informacines sąlygas, kurios sumažintų atotrūkį tarp akademinės, socialinės bei verslo sferų, priartintų studijų turinį prie regiono poreikių ir užtikrintų sėkmingą studentų karjeros plėtotę (Mažeikienė, 2008).

Projekto KOOPERIA tikslą integravus į klube vykdytą veiklą, galima teigti, jog klube, iš dalies, taip pat buvo įgyvendinama analogiška veikla t.y. klube buvo siekiama sukurti įvairialypes sąlygas, kurios mažintų atotrūkį tarp įvairių veiklos sferų, priartintų universitete teikiamų žinių turinį prie visuomenės poreikių bei suformuotų sąlygas sėkmingai klubo narių asmenybės plėtotei.

KOOPERIA užsibrėžė tikslą adaptuoti kooperuotų studijų metodą Lietuvoje ir išskėlė šiuos uždavinius (Mažeikienė, 2008):

- Buvo siekiama sukurti socialinį – edukacinį bei informacinį tinklą Šiaurės Lietuvoje, kuris skatintų aukštojo mokslo institucijų, vietinės bendruomenės, NVO, įmonių bei įstaigų partnerystę, užtikrintų studijų ir praktikos vienovę, sudarytų prielaidas spręsti regiono socialines ir ekonomines problemas.

- Buvo siekiama adaptuoti kooperuotas studijas (service – learning) Šiaurės Lietuvos regiono aukštosioms mokykloms, pertvarkant studijų programų modulius ir išbandant regiono NVO, įmonėse ir organizacijose.

- Išbandant KS metodą, buvo siekiama patobulinti Šiaurės Lietuvos aukštojo mokslo institucijų studentų socialinės partnerystės, pilietines ir vadybines kompetencijas bei praktinius įgūdžius.

- Buvo siekiama tobulinti Šiaurės Lietuvos aukštųjų mokyklų dėstytojų pedagoginę kompetenciją, supažindinant juos su inovatyviu KS metodu bei motyvuojant plėtoti į socialinių kompetencijų ugdymą orientuotas studijas.

- Diegiant KS metodą buvo siekiama plėtoti inovatyvias, su studijų turiniu bei praktikos atlikimu regiono organizacijose suderintas edukacines paslaugas, skirtas studentų socialinėms ir karjeros valdymo kompetencijoms ugdyti.

- Buvo siekiama patobulinti studijų organizavimą ir administravimą projekte dalyvaujančiose aukštosiose mokyklose, kas leido sudaryti KS metodo institucines sąlygas ir pradėti kurti į socialinių kompetencijų ugdymą orientuotas studijas.

Tarp aukščiau įvardytų projekto KOOPERIA bei neformalių klubo veiklos uždavinių galima išvelgti tam tikrų sąsajų žr. lentelę.

Projekto KOOPERIA bei žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo uždavinių sąsajos

Projektas KOOPERIA	Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubas
„...įmonių bei įstaigų partnerystę, užtikrintų studijų ir praktikos vienovę, sudarytų prielaidas spręsti regiono socialines ir ekonomines problemas. (Mažeikienė, N., 2008)“	Klube buvo skatinamas tinklinis bendravimas, įgytų teorinių žinių panauda praktikoje, visa tai turėjo įtakos sprendžiant įvairių tipų asmenines bei didesnio masto problemas.
„Buvo siekiama adaptuoti kooperuotas studijas ...išbandant regiono NVO, įmonėse ir organizacijose (Mažeikienė, N., 2008)“	Netiesioginė KS panauda klubo veikloje tarnavo, kaip jos išbandymas.
„... siekiama patobulinti ... socialinės partnerystės, pilietines ir vadybines kompetencijas bei praktinius įgūdžius (Mažeikienė, N., 2008)“	Analogišką uždavinį buvo siekiama įgyvendinti ir klube.
„... siekiama tobulinti Šiaurės Lietuvos aukštųjų mokyklų dėstytojų pedagoginę kompetenciją ... plėtoti į socialinių kompetencijų ugdymą orientuotas studijas (Mažeikienė, N., 2008)“	Klubo veiklos vykdymas turėjo teigiamos nuolatinio tobulinimosi įtakos klubo moderatoriumi – dėstytojui.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis Mažeikienė, N., 2008, *Projektas KOOPERIA: kooperuotų studijų (service – learning) adaptacija ir veiksmingumo tyrimas*. Kooperuotų studijų sociokultūrinė adaptacija Lietuvoje. 6 – 29.

Paprastai metodo pasiekiami rezultatai laikomi priklausomais kintamaisiais (Mažeikienė, 2008). Mažeikienė N. cituodama Roldan teigia, jog įvardijamas trumpalaikis ir ilgalaikis poveikis bei teigiamos pasekmės akademiniam pasiekimams (academic achievement), pilietiniam įsitraukimui ir atsakomybei (civic engagement and civic responsibility) bei asmeniniam augimui (personal growth) (Roldan, 2004).

Aukščiau pateiktos service – learning ir klubo uždavinių analizės dėka galima teigti, jog analogiški uždaviniai sąlygoja homogeniškus veiklos rezultatus, taigi žemiau įvardytus KS rezultatus galima iš dalies tapatinti su žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo veiklos rezultatais.

Kaip vienas iš galimų teigiamų rezultatų išskiriamas intelektualinis ir etinis vystymasis (**intelektual and ethical development**) (Mažeikienė, 2008). Be akademinio pasiekimų ir kompetencijų, galima išskirti ir metakognityvinių gebėjimų tobulinimą (Mažeikienė). Tiriama, kaip KS (service learning) ugdo studentų kaip aktyvių besimokančiųjų motyvaciją ir vykdo jų įgalinimą, skatina reflektuoti savo mokymąsi (Mažeikienė). Čia galima pastebėti svarbią KOOPERUOTŲ studijų jungtį su įgalinimo modeliu, kuris žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klube buvo vienu pamatinių.

Pilietinių kompetencijų (taip pat pilietinio įsitraukimo ir socialinės atsakomybės) **ugdymas** laikomas vienu iš svarbiausių siekiamų KS rezultatų (Mažeikienė, 2008). Dar vienas reikšmingas

KS tyrimuose išskiriamas rezultatas – tai asmeninis studentų augimas ir gyvenimui reikalingų gebėjimų (**life skills**) tobulinimas: metodas ugdo moralines ir kitokias asmenybės savybes (altruizmas, sąžiningumas, atsakingumas, t.t.), savęs pažinimą, bendravimo ir asmeninio vystymosi gebėjimus, lyderystę, asmeninį veiksmingumą, gebėjimą dirbti ir bendrauti su kitais, karjeros orientaciją (Mažeikienė).

Praktiniai, service – learning metodo pritaikymo metu įgyti gebėjimai, numato žinių pritaikymą realiam pasauliui, problemų analizę ir kritinį mąstymą, pasitikėjimą savimi, konfliktų sprendimą, darbo gebėjimus, gebėjimą mokytis iš patirties, organizacinius ir komunikacinius gebėjimus, teorijos ir praktikos susiejimą (Mažeikienė, 2008). Tarpasmeninių gebėjimų grupė aprėpia asmeninį augimą ir tobulėjimą, gebėjimą geriau dirbti su kitais, lyderystės ir bendravimo gebėjimus (Mažeikienė).

Prie metodo rezultatų taip pat priskiriama **pilietiškumo gebėjimų grupė** numato kultūrinių ir rasinių skirtumų suvokimą, socialinę atsakomybę ir pilietiškumą, išitraukimą į bendruomenę, gebėjimą identifikuoti skirtumus bendruomenėje (Mažeikienė, 2008). Tuo tarpu asmeninės atsakomybės grupė numato gebėjimą plėtoti globos santykius, įgauti kitų pasitikėjimą, empatiją ir įsijautimą į kitų padėtį (Mažeikienė).

Klubo veiklos metu pagrindinis dėmesys ir buvos skiriamas kiekvieno iš narių asmeniniam, pažinimui; charakterio savybių, moralinių vertybių puoselėjimui; įvairių gebėjimų tobulinimui. Tai buvo įgyvendinama teorinę medžiagą taikant praktikoje.

Taigi atlikus minimalią projekto KOOPERIA ir žinių apie pozityvų gyvenimą klubo koncepcijų analizę, galima teigti, jog pastarosios yra labai artimos viena kitai ir klubo veiklą galima traktuoti, kaip neformaliai pritaikytą kooperuotų studijų (service – learning) metodą.

2.1.3. Klubo veikla - visuomenės dalyvavimo išraiška

Dalyvavimą žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klube galima traktuoti, kaip **socialinio dalyvavimo** išraišką, kuri yra dalis visuomeninio dalyvavimo.

Kaip savo darbe Tijūnaitienė R. cituoja H. J. Abs ir R. Veldhuis, dalyvavimo koncepcijos klasifikavimo pagrindas – aktyvus pilietiškumas (Tijūnaitienė, 2009). H. J. Abs ir R. Veldhuis remdamiesi keturiomis **pilietiškumo dimensijomis**: politine, ekonomine, socialine ir pilietine, išskiria keturias **dalyvavimo koncepcijas**: **politinio dalyvavimo, socialinio dalyvavimo, kultūrinio dalyvavimo bei ekonominio dalyvavimo** (Tijūnaitienė). Dalyvavimo koncepcijos ir galimos jų išraiškos formos pateiktos lentelėje (žr.lentelę).

Dalyvavimo koncepcijos

Dalyvavimo koncepcija	Minimalios formos, kurių tikimasi iš dalyvavimo
Politinis dalyvavimas	Balsavimas vietos, regioniniuose, nacionaliniuose ar Europos rinkimuose ir referendumuose. Įtakos sprendimams priimti darymas, kai siūlomos galimybės tai padaryti arba neformaliu būdu (lobistinėveikla). Kreipimasis į politikus bei viešuosius tarnautojus dėl piliečių interesų.
Socialinis dalyvavimas	Narystė savanoriškoje asociacijoje. Narystė asociacijos taryboje ar kitose asociatyvose veiklose.
Kultūrinis dalyvavimas	Kova prieš diskriminaciją ir atskirtį. Socialinės sanglaudos rėmimas.
Ekonominis dalyvavimas	Indėlis į gamybos procesą: darbas. Narystė organizacijos darbininkų taryboje.

Šaltinis: Tijūnaitienė, R. (2009) Dalyvavimo pilietinėse visuomenės organizacijose motyvacijos raiška ir plėtojimas. Daktaro disertacija

Iš aukščiau išvardytų dalyvavimo koncepcijų, įgyvendinama žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klube galima įvardyti - socialinio dalyvavimo koncepciją, kuri reiškia, kad žmonės įsijungia į visas bendro gyvenimo sritis, apimančias veiklas su šeima ir draugais, kaimynais ir kolegomis, anot Tijūnaitienės R., kuri cituoja R. W. Edwards (2004) tyrimai rodo, kad aukšti socialinio dalyvavimo lygiai ir prisirišimas gali prisidėti prie bendros visuomenės gerovės kaip ir prie individų bei bendruomenių (Tijūnaitienė, 2009). Tikriausiai dominuojantis dalyvavimo interesas yra susijęs su bendruomenės ar socialinėmis sritimis (Tijūnaitienė). Dalyvavimas vertinamas kaip svarbiausia bendruomenės vystymo ašis (Tijūnaitienė R. cituoja Meldon et al., 2000), vis labiau persmelktas visuomeniškumo dvasios, labiau orientuotas į bendrąją naudą (Tijūnaitienė cituoja Putnam, 2001, p. 121).

Remiantis aukščiau pateiktu aprašymu, galima daryti išvadą, jog dalyvavimas žinių apie pozityvų gyvenimą klubo veikloje buvo tam tikra socialinio dalyvavimo forma. Klubo nariai turėjo galimybes įsijungti į visas bendro gyvenimo sritis, apimančias veiklas su šeima ir draugais, kaimynais ir kolegomis. Dalyvavimo metu buvo galima gauti žinių, kurias galima panaudoti komunikuojant, konstruojant santykius ir kitaip sąveikaujant su atskirais individo aplinkos dalyviais. Šis dalyvavimas taip pat galėjo inspiruoti norą aktyviau veikti ir kultūriniame, ekonominiame bei politiniame dalyvavime.

2.1.4. Socialinės grupės dinamikos principai

Organizuojant žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidą suformuotas organizacinis darinys – klubas, kaip ir kiekviena socialinė grupė patyrė tam tikrą dinamiką, kuri daro stiprią įtaką organizaciniam dariniui ir šio proceso neišmanymas sunkina grupės valdymą.

Grupė – tai organizuota žmonių, turinčių bendrų tikslų ir uždavinių, visuma (Zlataravičienė ir kt., 2008). Optimalus grupės dydis yra 8 – 12 dalyvių (Zlataravičienė ir kt.). Tokioje grupėje vyksta intensyvus bendravimas, sunku išlikti stebėtoju, taip pat mažesnė galimybė atsirasti pogrupiams (Zlataravičienė ir kt.). Tokioje grupėje visi nariai gali realizuoti savo asmeninius tikslus, išbandyti save, daryti refleksiją, išklausti kitus (Zlataravičienė ir kt.).

Atsižvelgiant į išvardytus grupės optimalumo kriterijus, žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klube buvo nuolatos balansuojama ties optimaliu dalyviu skaičiumi, taigi galima daryti prielaidą, jog dėl šios priežasties galėjo padidėti klube vykstančių procesų efektyvumas.

Literatūroje įvardijamos tokios grupės ypatybės (Zlataravičienė, ir kt., 2008):

- tarpusavio elgesio kontrolė,
- santykių intymumas,
- konkurencija,
- statusas,
- savitas vaidmuo,
- hierarchija,
- konformizmas (prisitaikymas, pasirengimas priimti, vykdyti grupės normas, taisykles, pareigas).

Grupės normos – neformalaus elgesio standartas (nerašytos taisyklės) turėjimas omenyje to, kas turi būti padaryta ir ko nedera daryti, koks elgesys priimtinas ir koks ne (Zlataravičienė, ir kt., 2008).

Grupės bręsta ir formuojasi panašiai kaip ir individai. Jos turi gana aiškiai apibrėžtą gyvenimo ciklą, susidedantį iš kelių fazių. Literatūroje dažniausiai skiriamos keturios pagrindinės **grupių raidos fazės** (Zlataravičienė, ir kt., 2008):

1. Formavimosi fazė. Grupė dar nėra grupė tikraja ta žodžio prasme – tai kol kas dar tik individų visuma. Šios fazės metu apsisprendžiama kokia bus grupės paskirtis. Šiuo laikotarpiu kiekvienas grupės narys stengiasi surasti savo vietą grupėje, apsispręsti kokį vaidmenį joje jis norėtų atlikti.

2. Prieštaravimų fazė (audringoji). Dauguma grupių iš pradžių išgyvena konfliktinę situaciją, kai išankstiniai, dažnai nepagrįsti įvaizdžiai apie grupės tikslus ir jos pobūdį ima neatitikti realybės. Šios fazės metu atsiskleidžia atskirų grupės narių norai ir interesai, kurie gali nesutapti su kitų grupės narių arba grupės kaip visumos interesais, todėl šiai fazei būdingas tam tikras vienu grupės

narių priešiškas kitiems. Sėkmingai įveikus šią fazę ir suderinus grupės narių interesus, grupė formuojasi toliau.

3. Normavimo fazė. Šios fazės metu grupė turi nusistatyti savas normas ir tradicijas. Grupės nariai turi susitarti, kaip joje bus priimami sprendimai, kokios bus grupinio elgesio taisyklės, koks pageidautinas atvirumo, pasitikėjimo ir bendradarbiavimo tarp grupės narių laipsnis. Šios fazės metu susikuria grupės atmosfera ir išaiškėja grupės sutelktumo laipsnis.

4. Produktyvaus darbo fazė. Grupė jau visiškai subrendusi ir gali produktyviai dirbti visa jėga.

Kai grupė nugyvena savo amžių, įvykdo savo tikslą, kuriam ji buvo sukurta, ji nustoja egzistuoti, t.y. subyra, ir savo ruožtu ima formotis naujos, jau kitos paskirties grupės. Grupės raidos sparta priklauso nuo to, kaip ilgai grupė ketina gyvuoti. Grupės augimas vyksta ne linija, o spirale, todėl anksčiau spręstos problemos ir pakopos gali atsinaujinti.

Taigi apibendrinant galima teigti, jog kiekviena grupė neišvengiamai patiria tam tikras raidos fazes ir šio proceso žinojimas suformuoja palankias sąlygas didesnio ar mažesnio masto jo valdymui, o valdymas savo esme sukuria prielaidas tam tikrų neigiamų disbalansų minimizacijai.

2.2. Tyrimo metodų identifikavimas

Atliekant <...> **kokybinius tyrimus** taikomas studijų proceso ir tarnystės stebėjimas, interviu su dalyviais, aprašomoji programų, dalykų, refleksyvumo proceso analizė (Mažeikienė, 2008). Atliekant aprašomąją analizę nevengiama, o kaip tik siekiama aprašyti <...> savitumą ir atskleisti situacijos unikalumą, parodyti metodo realizavimo ir rezultatų pasiekimo pedagoginį, institucinį, emocinį ir kitokį kontekstą (Mažeikienė).

Nežiūrint kokybinių metodų galimybių prisidėti prie žinojimo gilinimo, šio tyrimo dizaino būdu gauti rezultatai yra sunkiai generalizuojami ir dažnai turi reprezentatyvumo problemų (Mažeikienė, 2008). Kokybinio tyrimo trūkumais įvardijami subjektyvumas, nepakankamas pakartojamumas – kokybinį tyrimą sunku pakartoti ir gauti tokius pat rezultatus (Mažeikienė). Kokybiniam tyrimui būdinga skaidrumo stoka: nepakankamai pristatoma ir paaiškinama, kas ir kaip buvo tiriama ir kaip gauti rezultatai (Mažeikienė).

Atsižvelgus į tyrimo specifiką bei temą, siekiant pateikti kuo naujesnius rezultatus, buvo pasirinkta būtent **etnografinė kokybinio tyrimo strategija**.

Etnografija reiškia kultūros aprašymą ir gyvenimo būdo suvokimą, pateiktą šios studijos dalyvių požiūriu: etnografija yra grupės arba kultūros aprašymo menas ir mokslas (LŽŪU, 2009). Etnografiniame tyrime tyrėjas tiria grupės elgsenos, papročių, gyvenimo būdo bruožus bei aprašo arba interpretuoja socialines, kultūrines grupes arba sistemas (Bitinas ir kt., 2009). Tyrimo procesas ir rezultatas etnografiniame procese yra tyrimo produktas (Bitinas ir kt.). Etnografija, kaip procesas, apima ilgalaikį grupės stebėjimą, remiantis dalyvio stebėjimo koncepcija (Bitinas ir kt.). Taip pat

vykdomas <...> individualusis (kai informantas yra vienas) interviu su <...> grupės nariais (Bitinas ir kt.). Tyrėjas atskleidžia <...> grupės elgsenos, kalbos ir sąveikos prasmes (Bitinas ir kt.).

Natūralistiniame tyrime, skirtingai nuo kitų požiūrių, socialinis pasaulis, tyrinėjamas, kiek įmanoma, jo natūralioje, tyrėjo nepažeistoje aplinkoje (LŽŪU, 2009). Tyrėjas stebi: ką žmonės daro (elgsena), ką jie sako (kalba), kokia kyla įtampa, kai žmonės bendrauja tarpusavyje, kalba ir atlieka veiklas, ką jie planuoja daryti, ko jie išmoksta vienas iš kito ir kaip naudoja tai, ką išmoko, sužinojo (artifaktai) (Bitinas ir kt., 2009).

Tyrėjas, atliekantis etnografinį tyrimą, yra jautrus tyrimui lauke, t.y. pirmiausia suformuoja socialinius ryšius (tinklus) su pagrindiniais informantais, kurie padeda “įeiti” į grupę (Bitinas ir kt., 2009). Pagrindiniai informantai tyrėjui sistemiškai praneša išvalgas apie tiriamą grupę bei tarpininkauja, kai tyrėjui sistemiškai praneša išvalgas apie tiriamą grupę bei tarpininkauja, kai tyrėjui reikia informacijos ar papildomų ryšių (Bitinas ir kt.). Surinktus duomenis tyrėjai nagrinėja ir sistemina: sudaromos kokybinės temos, išskiriamos šias temas vienijantys požiūriai, interpretuojamos tiriamųjų išreikštos prasmės, siejant s kiekviena suformuluota tema (Bitinas ir kt.).

Pagrindinė etnografinio tyrimo idėja - kad žmogaus elgsens yra grindžiamas tomis reikšmėmis, kurias žmonės priskiria situacijoms, ir tas elgsens negali būti pagrįstas jokiū mechaniniu būdu, bet yra nepaliojama konstrukuojamas ir rekonstruojamas žmonių interpretacijų apie situacijas, kuriose jie yra, pagrindu (LŽŪU, 2009). Etnografiniame tyrime pagrindinis tyrimo klausimas gali sietis su (a) konteksto aprašymu, (b) „didžiųjų“ temų aprašymais, (c) kultūrinės elgsenos interpretavimu (Bitinas ir kt., 2009).

Kai kurios svarbiausios etnografijos charakteristikos (LŽŪU, 2009):

1. Tiriant žmonių grupę, etnografija pradeda nuo prielaidos, kad tos grupės kultūros reikšmės lemia jų elgsenos sampratą.

2. Etnografas yra imlus toms reikšmėms, perteikiamoms įtrauktų žmonių akimis, kurios glūdi elgsenoje, įvykiuose bei turinyje. Tai yra tarsi perspektyva (žvilgsnis) į tuos įvykius, veiksmus ir turinį iš vidaus.

3. Etnografija veikia yra neformalizuotas tyrimo tipas, nei struktūrizuotas. Tyrimo klausimai ir hipotezės yra formuluojamos tyrimo eigoje arba išdavoje, o ne prieš tyrimą. Tai taikytina ir duomenų rinkimo procedūroms bei duomenims. Etnografijoje duomenys gali būti renkami, panaudojant įvairias technikas, tačiau labiau tikėtina, kad bet koks duomenų ar duomenų rinkimo instrumentų struktūrinimas veikia vyksta intuityviai, nei iš anksto suplanavus.

4. Duomenų rinkimo technikos požiūriu, etnografija yra eklektiška (nenuosekli, laisvai traktuojama), o ne griežta. Etnografijos darbo laukas gali kisti nuo tiesioginio stebėjimo (kai stebėtojas išorinis), iki stebėjimo dalyvaujant, po to - iki etnografinio interviu ėmimo iš vieno ar

daugiau informantų (informacijos šaltinių), o dar vėliau - iki pačių dalyvių žodžių (kurie tyrėjų neretai vadinami „gimtaisiais balsais“).

5. Etnografinių duomenų rinkimas gali tęstis ilgai ir būti pakartotinis. Etnografiniai užrašai turi būti visapusiški (išsamūs) ir detalūs, ir orientuoti į reiškinius, kurie nuolat pasikartoja. Todėl etnografija turi stebėti tai pakankamai kartų. Tyrimas baigiamas, kai apie tiriamą reiškinį neberandama kultūriniu aspektu vertingos ir naujos informacijos.

Naudojami metodai ir technikos: tiesioginis stebėjimas, stebėjimas dalyvaujant, interviu, filmavimas, kiti metodai (LŽŪU, 2009). Tyrimo metu gauti duomenys - kokybiniai (LŽŪU). Etnografinis tyrimas yra išskirtinis (turintis charakteringų bruožų) metodas, kuris labiausiai priimtinas tada, kai būtina suprasti elgesio kultūros turinį, ir šiame kontekste - elgesio simbolinę reikšmę ir svarbą. Etnografinis požiūris, būdamas tyrinėjimo metodu, yra ypač naudingas, kai susiduriame su kažkuo nauju, skirtingu ar nežinomu.

Naudojami trys duomenų transformavimo aspektai: aprašymas, analizė ir kultūra besidalijančios grupės interpretacija (Bitinas ir kt., 2009):

- Aprašymas. Tyrėjas aprašo progresyvia forma grupės ar individo gyvenimo “dieną”, tai per tiriamųjų požiūrius parodo skirtingas perspektyvas.

- Analizė apima specifinės medžiagos pristatymą naudojant aprašymo žingsnį. <...>. Tyrėjas parodo duomenyse esamus pasikartojimus. Atlikdamas stebėjimą, tyrėjas turi remtis tam tikrais kriterijais, kuriuos suformuoja analizuotos literatūros pagrindus.

- Tyrėjas kelia klausimus išanalizuotiems ir vizualizuotiems duomenims bei juos interpretuoja, todėl svarbus jų lyginimas su teorine medžiaga. Kultūra besidalijančios grupės etnografinė interpretacija taip pat yra duomenų transformacijos žingsnis. Čia tyrėjas interpretuoja lygindamas, keldamas abejones ar klausimus skaitytojui. Tyrėjas formuoja išvadas iš duomenų arba grįžta prie teorijos, sudarydamas struktūrą savo interpretavimui.

Remiantis šiomis išvadomis, galima teigti, jog etnografinė tyrimo strategija yra tinkamiausia norint atskleisti žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidos žinių vadybos aspektu temą. Taip yra dėl to, jog tyrimo tikslas yra labai artimas šiai koncepcijai t.y. įgyvendinant žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidą žinių vadybos aspektu, suprasti elgesio kultūros turinį.

Įgyvendinant etnografinę tyrimo strategiją buvo pasitelkti **stebėjimo bei interviu metodai**, faktiškai stebėjimas ir interviu yra vienas kitą papildantys duomenų rinkimo metodai (Bitinas ir kt., 2009).

Kardelis K. cituodamas Рузавин teigia, jog stebėjimas - tai kryptingai organizuotas aplinkos daiktų ir reiškinių suvokimas (Kardelis, 2002). Jis glaudžiai susijęs su jutiminiu pažinimu, nes bet koks suvokimo procesas siejasi su informacija, kurią pažinimo subjektas jutimo organais gauna iš savo aplinkos (Kardelis). Stebėjimas ypač tinka rinkti duomenis, atliekant žmonių elgesio ir

organizacijų tyrimus (Bitinas ir kt., 2009). Be to, stebint galima suvokti ir savo pačių išgyvenimus, jausmus, psichines būsenas arba visa tai galima fiksuoti stebint kitus asmenis. Toks savistabos būdas neretai apibūdinamas terminu introspekcija (lot. — žiūrėjimas į vidų) (Kardelis).

Atliekant tyrimą šalia kitų asmenų stebėjimo, darbo autorius taip pat atliko savistabą, kuri išreiškta refleksijų pavidalo duomenimis. Stebėjimas buvo dalyvaujamas, nes stebėtojas – darbo autorė, buvo stebimosios aplinkos dalyvė (Bitinas ir kt., 2009). Tokiu būdu buvo vengiama elgesio modifikacijų, kurios galimos kai stebintysis nėra stebimos aplinkos dalyvis (Bitinas ir kt.). Dalyvavimas taip pat padeda geriau suvokti gautų duomenų prasmę, sociopolitinį kontekstą, dalyvių sąveikos ypatumus (Bitinas ir kt.). Išskiriami teigiami dalyvavimo aspektai:

- Santykinai lengvas priėjimas prie tyrimo dalyvių,
- Trumpesnis duomenų rinkimo laikas,
- Reali tyrimo atlikimo vieta,
- Pasitikėjimu pagrįstų santykių užmezgimo ir puoselėjimo tikimybė,
- Galimybė tyrinėti patį save.

Moksliniam stebėjimui būdinga ir tai, kad jo rezultatai reikalauja tam tikros interpretacijos, t.y. tam tikro teorinio pagrindimo (Kardelis, 2002). Šis mokslinio stebėjimo reikalavimas įgyvendinant žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidos stebėjimą taip pat įgyvendintas. Dar prieš pradėdant klubo veiklą buvo išsilinta į keletą pagrindinių teorinių modelių, kurių pagrindu formuota klubo veikla, taigi pastarajai prasidėjus, stebėjimas buvo nukreiptas į šių modelių įgyvendinimo patirtis, šalia atkreipiant dėmesį ir į kitas, naujas su numatytais teorijomis nesusijusias reikšmes.

Teigiama, jog jokio stebėjimo rezultatai neturi priklausyti nuo tyrėjo valios, nes priešingu atveju jie bus mažiau objektyvūs (Kardelis, 2002). Ir nors stebėjimas susijęs su pasyviu aplinkos daiktų ar reiškinių suvokimu, tačiau mūsų sąmonė ne tik atspindi pasaulį, bet ir jį kuria (Kardelis). Todėl vienas pagrindinių stebėjimo metodui keliamų reikalavimų yra tas, jog stebėjimo duomenys turėtų būti ne tik asmeninio patyrimo rezultatas, bet gauti ir kitų tyrėjų, t.y. jie turi būti intersubjektyvūs (Kardelis). Taigi, norint atlikti objektyvų tyrimą, tyrimo duomenys buvo dubliuojami t.y. stebėjimo metu gauti, interpretuoti duomenys elektronine forma buvo teikiami klubo moderatoriui, taip lyg ir buvo išvengiama šališkumo – tyrėjo nuomonės protegavimo.

Stebėjimas gali duoti vertingos informacijos, padedančios diagnozuoti bei prognozuoti socialinius procesus (Kardelis, 2002). Ypač reikšmingas stebėjimas elgsenos tyrimuose ir būtent tada, kai kitais tyrimo metodais to padaryti negalime (Kardelis). Be to, kaip remiantis C. Hook, B. Rosenshine teigia Kardelis K. įvairių testų, klausimynų bei pokalbių pagalba gauti tyrimo duomenys yra šališki, nes juos pateikiantys tyrimo dalyviai (kalbamuoji atveju, tiriamieji asmenys) dažniausiai yra linkę tendencingai pateikti informaciją taip, kaip jie ją supranta (Kardelis). Todėl kaip alternatyva šiems metodams gali būti taikomas stebėjimo metodas (Kardelis).

Įgyvendinant stebėjimo metodą tyrime vadovautasi tokiais reikalavimais stebėjimo metodui (Kardelis, 2002):

- stebėjimas nukreiptas į socialiai svarbią sritį
- stebėjimas atliktas sistemingai ir organizuotai
- stengtasi surinkti kuo daugiau duomenų, t.y. sukaupti kuo daugiau faktų (fiksuotas, laikas, trukmė, turinys ir pan.)
- stebėjimų rezultatai buvo fiksuojami t.y. buvo užsirašinėjama tiek stebint, tiek pasibaigus stebėjimui.
- buvo vengiama subjektyvių vertinimų ir renkant, ir analizuojant duomenis

Metodo privalumai. Mokslinėje literatūroje nurodomi šie stebėjimo metodo privalumai (Kardelis, 2002):

- 1) stebima tiesiogiai; pavyzdžiui, galima stebėti tiriamųjų elgesį, atspindintį konkrečius dalykus konkrečiose situacijose;
- 2) yra galimybė analizuoti grupės elgesį, nes vienu metu galima aprėpti daugiau tiriamųjų, kas kitais metodais sunkiai įmanoma;
- 3) elgesį galima įvertinti tiksliau, nei tai padarytų pats asmuo;
- 4) stebėjimas nepriklauso nuo tiriamojo nuostatos, jo noro atsakinėti į pateiktus klausimus arba subjektyvaus atsakymo apklausų metu;
- 5) galimybė vienu metu aprėpti daugiau savybių, stebimų reiškinių.

Stebėjimo metodas taip pat turi ir trūkumų, kurių pagrindinis – stebėtojo daroma įtaka, kuri gali pasireikšti bet kokiais stebėtojo veiksmais, turinčiais neigiamą poveikį renkamų duomenų reprezentatyvumui arba patikimumui (Kardelis, 2002). Kitas stebėjimo metodo trūkumas yra susijęs su stebėtojo šališkumu, kurį nulemia jo asmeniniai bruožai (Kardelis). Dėl šios priežasties tyrimo duomenimis buvo dalijamasi t.y. pastarieji buvo „perfiltruojami“ per moderatorių. Šį trūkumą taip pat buvo bandoma minimizuoti stebėjimo metodą įgyvendinant šalia su kitais metodais.

Daugiau problemų kyla, kuomet susiduriama su taip vadinama norimo rezultato tendencija (Kardelis, 2002). Tai arba formuoja išankstinę tyrėjo nuomonę pagal kokią nors hipotezę, arba jeigu tiriamieji žino apie stebėjimą, nulemia nenatūralų jų elgesį (Kardelis). Siekiant eliminuoti šį metodo trūkumą, apie įgyvendinamą tyrimą žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo nariai buvo informuoti jau po klubo veiklos užbaigimo.

Galimos ir įvairios klaidos, susijusios su tiriamųjų elgesio vertinimu, o taip pat dėl stebėtojo turimos išankstinės informacijos apie stebimus objektus (Kardelis, 2002). Šių klaidų padarymo riziką sumažinti taip pat buvo bandoma pasitelkiant trečiąjį asmenį. Atsižvelgiant į tai, jog tyrėjas savo stebėjimo rezultatus refleksijų forma turėjo siųsti moderatoriui, pastarąjį įpareigojo kiek įmanoma objektyviau atlikti stebėjimą.

Siekiant padidinti tyrimo metu gautų duomenų objektyvumą šalia stebėjimo metodo panaudos buvo pasitelktas ir **interview metodas**. Interview metodu buvo apklausti nuolatiniai žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo nariai bei moderatorius. Atsižvelgiant į tai buvo parengti du skirtingi interview klausimynų protokolai (pastarieji pateikti prieduose).

Respondentų sąrašas buvo suformuotas remiantis žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo narių lankomumo duomenimis, buvo daroma prielaida, jog dažniau lankęsi žmonės galės detalčiau atskleisti rūpimus klausimus. Apklausiamųjų veiklą, kuriomis pastarieji užsiima spektras – labai platus: verslo, meno, institucijų, švietimo sistemos atstovai. Tokia apklausiamųjų struktūra suformavo palankias aplinkybes objektyvesniems, ryškesniems duomenims gauti, nes atstovavimas skirtingoms veiklos rūšims gali veikti diferencijuotą požiūrį į konkrečius reiškinius, o esant nuomonių sutapimui, gautą informaciją galima traktuoti kaip objektyvią. Kontaktinis sąrašas dėl konfidencialumo magistro baigiamajame darbe nėra pateikiamas.

Pirminis kontaktas su respondentais, siekiant supažindinti su tyrimo tikslais bei struktūra, vyko elektronine forma. Kiek vėliau buvo skambinama ir tariamasi dėl susitikimo laiko ir vietos. Susisiekti su dešimčia klubo narių, o susitikti pavyko su aštuoniais.

Tyrimas pradėtas 2010 Kovo 2 d. Bendras visų interview laikas – 10 val. 20 min. Vidutiniškai vienas interview vyko apie pusantros valandos.

Konkrečiau interview stilius, jo strategija gali būti įvairi, tačiau bendra yra tai, kad interview - tai abipusis sandėris tarp klausiančiojo ir atsakančiojo (Kardelis, 2002). Interview, kaip atskiras tyrimo metodas, gali būti skirstomas į daugelį įvairių variantų, pradedant nuo formalizuotų (standartizuotų) interview, kur klausimai iš anksto numatyti, iki neformalių interview, kur klausimų seka bei jų formalizavimas visiškai laisvi (Kardelis).

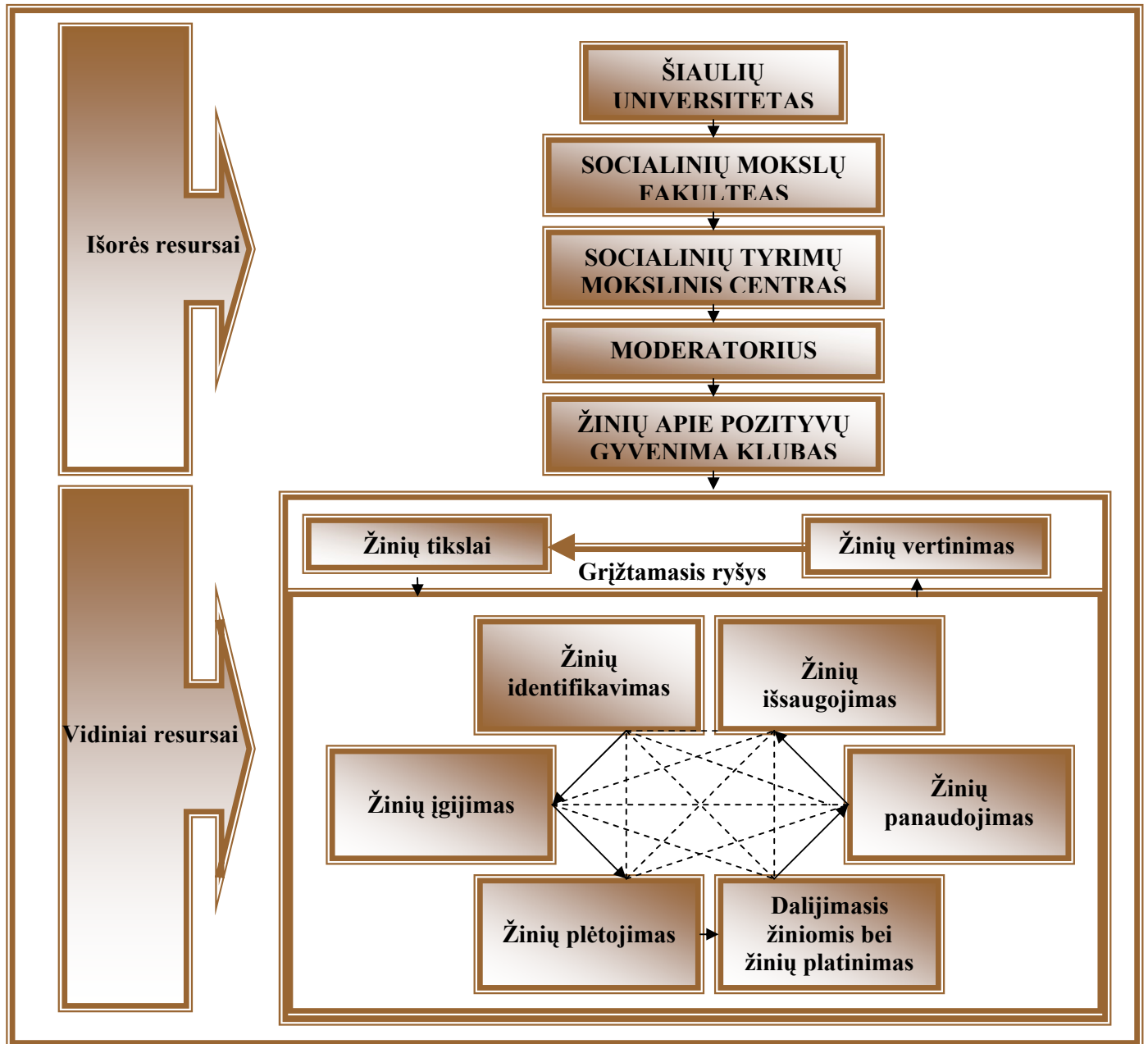
Tyrimo metu buvo atliekamas formalizuotas (standartizuotas) interview, kurio paskirtis buvo:

- Tiesioginė ir pagrindinė priemonė reikiamai informacijai gauti. Pavyzdžiui, sužinoti, ką mano respondentas, išsiaiškinti, ką asmuo žino (žinių informacija), ką jis mėgsta ir ko nemėgsta (vertybės), ką galvoja (požiūriai).
- Informacijos rinkimas bei kitų metodų įvertinimas

Pagrindinis standartizuoto interview privalumas – tyrėjo gautus duomenis lengva užkoduoti ir atlikti jų statistinę analizę (Bitinas ir kt., 2009).

Viena iš problemų - informacijos, gautos interview būdu, patikimumas, kurią literatūroje rekomenduojama spręsti respondentams pateikiant pildyti anketas, nes anketos dažniausiai yra anoniminės, ekonomiškės. Dėl šios priežasties tyrimo metu buvo varijuojama tarp žodinio ir anketinio interview (tokio pobūdžio interview buvo atliktas tik vienas), buvo tikimasi gauti objektyvesnį tikrovės vaizdą.

Tyrimo metu buvo naudotas tiriamojo interviu klausimų formulavimo būdas, kai klausiama tiesiogiai (tiesmukiškai) (Kardelis, 2002). Formuojant interviu klausimynus buvo remiamasi žinių valdymo blokais, kuriuos integravus į organizacinę aplinką, gauta žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidos žinių vadybos aspektu operacionalizacijos schema (žr. pav.).



12. pav. Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidos žinių vadybos aspektu operacionalizacijos schema

Operacionalizacijos schemoje išskiriami trys pagrindiniai schemos segmentai: resursai, žinių vadybos procesas, sklaidos subjekto institucinis pagrindas:

- Operacionalizacijos schemoje pateiktus resursus galima skirstyti į vidinius (tyrimo metu buvo daroma prielaida, jog klube išsivystys tinkiniai ryšiai) bei išorinius.
- Žinių vadybos procesas skirstomas į aštuonis blokus: žinių tikslai, žinių identifikavimas, žinių įgijimas, žinių plėtojimas, dalijimasis žiniomis bei jų platinimas, žinių

panaudojimas, žinių išsaugojimas, žinių vertinimas, kuris grįžtamojo ryšio dėka vėl transformuojasi į žinių tikslų bloką.

- Trečiasis segmentas – sklaidos subjekto institucinis pagrindas, kurį sudaro hierarchiška sistema: Šiaulių Universitetas, Šiaulių Universiteto Socialinių mokslų fakultetas, Šiaulių Universiteto Socialinių Tyrimų Mokslinis Centras, moderatorius ir žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubas. Pateikta hierarchija puikiai iliustruoja kiekvieno iš šių institucinių vienetų deleguojamą žinių sklaidos tikslą, o tai liudija tyrimo tikslingumą.

3. ĮSIGALINIMO PROCESO ANALIZĖ

3.1. Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą įgijimo poreikio tikslai

Empirinė darbo dalis, siekiant objektyvesnės analizės, remiasi žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo narių, Šiaulių universiteto Socialinių tyrimų mokslinio centro direktoriaus ir žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo moderatoriaus doc. dr. Artūro Blinstrubo interviu duomenimis (plačiau apie interviu 2.1.5 skirsnyje tyrimo metodų identifikavimas), taip pat darbo autoriaus stebėjimo metu suformuotomis refleksijomis bei teorine medžiaga paremtais apibendrinimais.

Kuriant šį organizacinį darinį buvo siekiama tokiu edukaciniu būdu išbandyti žinių apie pozityvumą sklaidą, kuri konkrečiu momentu, dėl ekonominių nestabilumų šalyje bei pasaulyje, buvo išties aktuali. Paklaustas apie klubo koncepcijos pasirinkimą, klubo moderatorius pateikė tokį atsakymą: *idėją organizuoti tokią veiklą lėmė keletas veiksnių:*

- **Institucinis momentas.** *Šiaulių universitete realizuoto projekto KOOPERIA patirtis, padėjusi išvelgti praktines vadybines-edukacines savanorystės veiklų naudas .*
- **Komandinis patyrimas.** *Šiaulių universiteto Socialinių tyrimų moksliniame centre sukaupta socialinių įgalinimo tyrimų bei socialinės partnerystės iniciatyvų patirtis. Pažintinis interesas skatino plėtoti šią patirtį, realizuojant naujas veiklas.*
- **Metodologinis momentas.** *Siekis susieti veiklą su akademinio vadybos magistro darbu, kuriame būtų galima taikyti įvairesnius metodus, ypač kokybinius.*
- **Žmogiškųjų išteklių momentas.** *Sudaryti studentui sąlygas, sudalyvauti socialinės realybės kūrimo (žinių vadybos aspektu) ir pažinimo procesuose.*

Vienu iš netiesioginių tikslų, pradedant veiklą, moderatorius įvardijo visuomenės švietimą: *“Šiaulių universitetas yra pagrindinė aukštoji mokymo įstaiga Šiauliuose, kurios misija yra šalies ypač Šiaurės Lietuvos regiono, kultūros, socialinės ir ekonomikos pažangos skatinimas <...> (Šiaulių universiteto..., 2008). Klubas buvo tik viena iš šios misijos eksperimentinių realizavimo formų“.*

Tam, kad inicijuota veikla galėtų suformuoti maksimalias galimybes išsikeltų tikslų įgyvendinimui, buvo apgalvotas neformalus vienomis naujausių teorijų bei modelių besiremiantis veiklos planas, tiksliau tam tikras modelių bei teorijų rinkinys, kuriuo remiantis buvo organizuojama žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo veikla. Interviu metu, kalbėdamas apie teorijas, kurios buvo klubo veiklos bei turinio pagrindas, klubo moderatorius įvardijo keletą dedamųjų: KOOPERIA projekte aktualizuotą „*service – learning*“ (tarnystės bendruomenėms idėja), *Darnios lyderystės* (angl. *resonant leadership*) *paradigmą*, o taip pat *socialinės grupės dinamiką*, *socialinio išmokimo teoriją*, *veiklos tyrimo metodiką*. Moderatorius pabrėžė, jog

nepaisant teorinio veiklos konteksto, įgyvendinant žinių sklaidą buvo skatinama laisvai pasirenkama praktinė veikla“.

Siekiant įgyvendinti žinių apie pozityvų gyvenimą sklaidą buvo užsibrėžti tam tikri trumpalaikiai klubo veiklos tikslai: *„ilgalaikiai tikslai nebuvo įmanomi, nes tai buvo eksperimentinė, neapibrėžta laike veikla. O trumpalaikiai tikslai atsiradavo priklausomai nuo socialinės grupės, šiuo atveju klubo dinamikos. Kita vertus, ilgalaikiai tikslai, ilgainiui, pradėjo ryškėti, bet būtinybės jų susieti su klubu, kaip žinių sklaidos forma nebuvo. Toliau turėjo sekti evoliucionavimas į **tinklinio veikimo formas**, kuomet klubo nariai aplink save formuotų tinklą ir veiktų kaip tam tikras atskiras žinių ir patirčių sklaidos židinys. Neapibrėžtumą klubo veiklos planavime moderatorius aiškina: „veikti doktriniškai tokioje veikloje yra neperspektyvu; žmogiškųjų išteklių plėtotės veiklose būtinas edukacinis ir vadybinis lankstumas, jautrumas“.*

Atliekant išsamią žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidos analizę žinių vadybos aspektu, tiriant šių žinių įgijimo tikslus, būtina pateikti ir klubo narių vertinimus šiuo klausimu. Paprašyti įvardyti priežastis, dėl kurių tapo žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo nariais pastarieji pateikė tokius atsakymus: *„tokių žinių pamatai buvo jau anksčiau, pamačiau, jog jos veikia ir tada kilo noras toliau didinti žinių bagažą“, „paskatino tai, jog tokio pobūdžio klubų aplinkui nėra“, „noras keistis, daugiau žinoti, pozityvėti“, „vidinės krizės metu sutikau moderatorių, kuris užsiminė apie klubą...“, „man tai buvo labai įdomu“, „ieškojau bendraminčių, palaikymo supratimo“, „oras prastėjo, žmonių nuotaika blogėjo, o čia staiga atsirado galimybė dalyvauti teigiamoje veikloje. Tikrai yra ne daug vietų, kuriose galima konstruktyviai dalintis teisinga informacija ir žiniomis“.*

Apibendrinant visų respondentų pateiktus atsakymus, pastebima, jog beveik visus juos vienija faktas, kad į klubo veiklą jie įsitraukė savo noru. Be to, klubo veiklos pradžioje, moderatorius netgi buvo iškėlęs sąlygą patiems pareikšti norą dalyvauti klubo veikloje sau patogia forma t.y. elektroniniu laišku, skambučiu ir pan. Ši sąlyga galiojo ir norintiems naujai įsilieti į klubo narių gretas. Tokiu būdu – atviru noro, laisvo pasirinkimo išreiškimu, buvo sustiprinamas kiekvieno asmeninis pasiryžimas, padidėdavo atsakomybė, o tai tiesiogiai pozityviai veikė klubo veiklos procesą.

Taip yra todėl, kad klubo veiklos rezultatai tiesiogiai priklausė nuo kiekvieno nario atvirumo, noro bendradarbiauti, lankomumo, aktyvumo ir kt., o šias klubo narių savybes stipriai skatindavo jų pačių pareikštas noras. Informacija pasisavinama bei virsta žiniomis žymiai didesniais tempais bei apimtimi, jei ji yra reikalinga. Šiuo atveju jos reikalingumą patvirtina kiekvieno iš būsimų narių pateikti prašymai dalyvauti žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo veikloje.

Taigi galima teigti, jog moderatoriaus inicijuota noro pareiškimo sąlyga buvo viena iš puikių priemonių žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo veiklos efektyvumui padidinti.

Dalyvavimo klubo veikloje motyvų negalima pavadinti statiškais t.y. daugelis klubo narių teigė, jog pradiniai tikslai, kurie sąlygojo pirmuosius apsilankymus klube, palaipsniui keitėsi: „*ateini tikėdamasis vieno, bet paskui žinios padėdavo atkreipti dėmesį į kai kuriuos gyvenimo aspektus ... maniau, jog čia teorija, o pasirodo gryna praktika*“, „*pradžioje įdomu dėl to, kad nauja, paskui prasidėjus darbui su savimi, eidavau, nes to man reikėjo, nes tai tikslinga, kryptinga, reikalauja pastangų, nuolatinio darbo*“, „*paskaitos užkabindavo toliau domėtis*“, „*mano motyvai nuo noro pagelbėti artimiesiems, draugams ir kitiems, perėjo į siekį tobulinti savo sąmoningumo lygį visokiomis aplinkybėmis. Į klubo susitikimus visada eidavau su dideliu noru, gauti kuo daugiau žinių apie pozityvią elgseną*“.

Buvo ir tokių respondentų, kurie teigė, jog dalyvavimo klubo veikloje motyvai kokybiškai nesikeitė ir pokyčius išvelgti galima nebent kiekybiniame aspekte: „*lūkesčiai pildėsi ir norėjosi daugiau*“, „*smalsumą pakeitė daugiau nei tikėjau išsipildę poreikiai, dėl to lankiausi toliau*“.

Pateiktuose atsakymuose vėlgi galima išvelgti priemonių, kuriomis buvo didinamas klubo veiklos efektyvumas. Vieno iš respondentų įvardytas teiginys „tai nuolatinis darbas“ leidžia daryti prielaidą, jog dalyvavimas klubo veikloje buvo tęstinis (tai įrodo ir darbo autoriaus stebėjimo rezultatai) t.y. dalyvavimas viename susitikime kėlė didelį poreikį dalyvauti sekančioje (gaunami atsakymai, praplečiamos temos, pateikiamos refleksijos). O nuolatinis dalyvavimas taipogi didino ir proceso efektyvumą, nes tiesiogiai veikė organizacinės sąmonės formavimąsi, pasitikėjimą, atvirumą, o tuo pačiu ir konstruktyvų refleksyvumą.

Svarbus vieno iš informantų atsakymas, kuris teigia: „*moderatoriaus dėka pradėjau eiti daugiau ne dėl savęs, o dėl kitų*“. Jis taip pat siejasi su **socialinio dalyvavimo teorija**, kuri teigia, jog dalyvavimas vertinamas kaip svarbiausia bendruomenės vystymo ašis (Tijūnaitienė cituoja Meldon et al., 2000), vis labiau persmelktas visuomeniškumo dvasios, labiau orientuotas į bendrąją naudą (Tijūnaitienė cituoja Putnam, 2001, p. 121). Taigi šis momentas iliustruoja klubo veiklos sąsajas su socialinio dalyvavimo teorija.

Vienoje iš savo refleksijų darbo autorė teigia, jog bendras klubo narių emocinis fonas yra stipriau sąlygotas baimių ir kalčių, kurias čia identifikavę ir išmokę pastebėti kaip šie fenomenai reiškiami sociume įvykiuose bei sužinoję galimus veiksmų planus, pastarieji gali jas pakeisti pozityvesniu požiūriu. Neigiamas emocijas dažnai skatina nežinojimas, tai patvirtina ir Laukaitytė R.: „...“Viena paprasčiausių ir efektyviausių nefarmakologinio gydymo būdų yra **kognityvi - biheviorinė (pažinimo-elgsenos) terapija**, kuri yra paremta <...> pažinimo teorijomis“ (2009), dėl šios priežasties, norint sumažinti nežinomybės įtaką bent klubiniu lygmeniu, visiems visada buvo aiški klubo koncepcija, kiekvieno iš dalyvių vaidmenų apibrėžimas. Tai buvo įgyvendinama nuolatinio kartojimo būdu t.y. visi žinojo, kas po ko vyksta, kokius pagrindinius struktūrinius elementus turi turėti kiekvienas pasisakymas ir pan.

Nežinomybės pakeitimas žinojimu buvo vienu pamatinių žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo veiklos principu. Žinojimo svarbą galima iliustruoti pavyzdžiu: susitikimo metu buvo pateikta teorija, kurios vienas iš teiginių buvo toks, kad vaikams iki penkerių metų ypatingai svarbūs materialiniai poreikiai, jų nepatenkinus, pastarieji tampa neadekvačiais ir plinta, stiprėja, į tolesnį žmogaus gyvenimą. Tuo galima paaiškinti daugelį šiuolaikinės vartotojiškos kultūros raiškos, socialinės žmonių elgsenos aspektų.

Identifikavus elgesio priežastis galima jį koreguoti, tokiu būdu atsiranda galimybė keisti, atrodytų, statiškus, nekintamus dalykus, kurie sukuria aplinkybes įvairiems disbalansams.

Paklausti apie klube įgytų žinių pritaikomumą įvairiose krizinėse situacijose respondentai vienareikšmiškai sutiko, jog šios žinios puikiai pritaikomos: „jos pritaikomos, išbandyta – patvirtinta, teorijos, atrodo, nebuvo - tik praktika“, „100 procentų gali būti pritaikytos, jos labai praktiškos“, „kai kurios žinios yra stipresnės už krizes, jos yra lygiu aukščiau, fundamentaliau. Krizė kaip jūra – banguoja, o va klube pateiktos žinios yra kažkas statiška, padeda nepasimesti toje jūroje“, „sugebi išvelgti ne tragediją, o pozityvius, gal tai suveikia ir ne visada, bet mąstymui peno yra. Jei situacijos ir neišgelbėji, tai bent ramus išlieki“, „įgytos žinios jose padeda suvokti situaciją įvairiapusiškai, tada gali ieškoti produktyvesnių sprendimo būdų“, „įgytos žinios yra labai naudingos krizinėse situacijose vien dėl to, kad tos krizinės situacijos taip nebetraktuoja. Atsirado kitas nuovokesnis tikslas – išvengti krizinės situacijos“. Vieno iš respondentų teiginys, jog po klubo krizinės situacijos jis paprasčiausiai taip nebetraktuoja, įrodo, pozityvaus mąstymo svarbą. Šį faktą patvirtina ir psichoterapeutas Vytautas Blažys, kuris teigia, jog nuotaiką kuria ne konkretūs negatyvūs, pozityvūs ar neutralūs įvykiai, o mintys, pamąstymai, nuomonė apie tuos įvykius (Blažys, 2003).

Respondentų teiginių patvirtinimui galima pateikti keletą užsiėmimų metu tirtų temų, kurie gauti darbo autorei reflektuojant: „Agresija yra nukreipiama arba į išorę – arba į vidų“ – tai suvokiant iš principo pakinta situacijos dalyvio elgsena, „Reaktyvumas ir proaktyvumas“ – kai individas pats daro pasirinkimus (elgiasi proaktyviai), o ne „plaukia pasroviui“, stipriai veikiamas jo vidinis nusiteikimas, didėja pasitikėjimas, mažėja bejėgiškumo jausmai, pradedama tikėti, jog viskas bus gerai.

Apibendrinant galima teigti, jog žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo tikslai bei kiekvieno šios organizacijos dalyvio tokių žinių įgijimo poreikio tikslai tampriai susiję. Tai didina šių tikslų pasiekiamumo tikimybę, nes veikla virsta vienakrypte. Norimą rezultatą taip pat padeda pasiekti moderatoriaus klubo veikloje taikomos žinių įsisavinimo gerinimo technikos, kurios žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo veiklą daro unikalios.

3.2. Žinių virsmo procesas

3.2.1. Žinių identifikavimas

Kaip teigia Kriščiūnas K. ir Daugėlienė R., (2006), **Visuminės išminties** lygis tiesiogiai priklauso nuo individo idėjų ir žinių pasiekiamumo (Kriščiūnas, Daugėlienė, 2006). Taigi organizacinis darinys, kurį galima įvardyti vienu iš visuminės išminties lygio sąlygotojų t.y. žinių pasiekiamumo, įgyja svarbią reikšmę. Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo turinys buvo formuojamas remiantis Darnios lyderystės paradigma, ŠU SMF Socialinių tyrimų mokslinio centro įdirbiu, edukacine-vadybine pasaulėžiūra. Klubo moderatorius interviu metu tai patvirtino ir konkretizavo, jog: „*žinių bazė buvo grindžiama **Darnios lyderystės paradigma**, kuri skiria keturias bazines žmogaus veiklos sritis: materialinę-fizinę, emocinę-santykių, intelektualinę, dvasinę. Žinių apie pozityvų požiūrį gyvenimą klubo pagrindą sudarė santykių sritis bei jos dedamosios: šeima, darbas, laisvalaikis.*

Remiantis žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo žinių bazės dominantėmis, žinių identifikavimo tyrimas susideda iš trijų dedamųjų: respondentų savijvertinimas prieš, per ir po klubo veiklos šeimoje, darbe bei socialinėje aplinkose. Moderatorius pabrėžia, *jog klubo **edukacinės kokybės kriterijus** buvo procesas, kuomet stebint dalyvių būklę yra sudaromos sąlygos individualiam bei organizaciniam augimui*“. Tokiu atveju konkretūs savijvertinimo rezultatai yra pateikiami tik norint atspindėti proceso vyksmą, pateikti išbaigtą, žinių vadybos procesu paremtą žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidos tyrimą.

Pirmasis tyrimo blokas – karjera. Respondentų nuomonė šiuo klausimu buvo gana skirtinga, tai įtakoją pastarųjų priešklubinis būvis t.y. kai kurie jų darbe konkrečių problemų ar konfliktiškų situacijų neturėjo: „*karjeros tiesiogiai neįtakoją, gal darbe elgiausi ir kitaip, bet apčiuopiamų rezultatų tokių kaip paaukštinimas, nebuvo*“, kiti – priešingai, nuolatos konfrontuodavo, ar dalyvaudavo analogiškose situacijose: „*prieš klubą dalyvaudavau konfliktuose, per ir po klubo į tai nebesiveldavau. Klube įgytas mano pozityvumas dažnai įkvėpdavo, nuramindavo kolegas. Vadovas pradėjo dažniau kviesti tiesiog pasikalbėti, jį tai veikdavo raminančiai*“, „*turėjau, man atrodė, pakankamas žinias, bet laikui bėgant su moderatoriumi aptarus mano darbą, pakeičiau jo koncepciją – parduodu ne nelaimę, o drąsą* (respondentas dirba draudimo srityje), *taip pat nebėra baimės kalbėti prieš auditoriją*“, „*žymiai ramiau jautiesi ir elgiesi*“, „*buvimo darbe principai keitėsi, atsirado ramus požiūris į aplinkoje vykstančius dalykus*“, „*klubo dėka susiradau darbą pagal savo specialybę, pasikeitė supratimas apie pačią karjerą, kurią anksčiau buvau pasiryžusi jėga ar kitaip išpešti, o dabar tai laikau natūralia atsakomybės už darbą kaita. Karjera, apskritai darbas iš būtinybės tapo dalyku, kurį aš galiu pasirinkti arba ne. Sužinojau kokią įtaką darbo santykiams duoda pavaldinio požiūris ir bendravimas su vadovu, klubo metu atsakingiau ėmiau*

žiūrėti į savo pamąstymus vadovo atžvilgiu“, „suvokiau, jog kolektyvas yra kaip vienas organizmas ir negalima čia elgtis egoistiškai, nes yra bendras tikslas“.

Pateiktus informantų atsakymus galima susieti su **service – learning** metodu, kurio vienas iš rezultatų – tai asmeninis studentų augimas ir gyvenimui reikalingų gebėjimų (**life skills**) tobulinimas: metodas ugdo moralines ir kitokias asmenybės savybes (altruizmas, sąžiningumas, atsakingumas, t.t.), savęs pažinimą, bendravimo ir asmeninio vystymosi gebėjimus, lyderystę, asmeninį veiksmingumą, gebėjimą dirbti ir bendrauti su kitais, karjeros orientaciją (Mažeikienė, 2008). Taigi iš respondentų atsakymų matome, jog pastarieji padarė tam tikrą poveikį savo asmeninėms savybėms, patobulino gyvenimui reikalingus gebėjimus (life skills). Rezultatų atitikmenys patvirtina netiesioginę service – learning metodo panaudą klubo veikloje.

Antrajame tyrimo bloke – šeimoje, žinių pokyčiai skirtinguose klubo veiklos etapuose (prieš, per ir po klubo veiklos) buvo žymiai ryškesni. Nemažai klubo narių pastarąjį bloką ir žinių panaudą jame įvardijo kaip pagrindinį, svarbiausią ir aktualiausią: *„viskas keitėsi ryškiai, ne tik savo šeimoje, bet ir kitose erdvėse (brolio šeimoje), konfliktinėse situacijose nebesikeikiu, nebešaukiu. Po klubo jaučiu, jog labai jo trūksta, nes „kalnas dar nesibaigia“, „žinių aš neturėjau, visa informacija man buvo nauja ir tai labai stipriai pakeitė mano santykius, šis poveikis juntamas ir po klubo veiklos“, „kai nieko nežinai, tai ir pakeisti nieko negali, klube įgijau žinias ir tuo metu, ir po klubo, šias žinias taikau ir jos pasiteisina“, „šeimoje pavyko pritaikyti daugiau nei kitur“, „prieš klubą mažai vertinau šeimą, buvo minčių skirtis, o įgijus žinių viskas vertėsi ir dabar idealiau neįsivaizduoju, viskas keitėsi kapitaliai, blogai atrodo ir nebuvo, bet aš viską taip mačiau“, „kai atsimenu kiek menkai teišmaniau apie šeimyninius, vyro ir moters, vaiko ir mamos, vaiko ir tėtės tarpusavio santykius, tai ir nebekelia nuostabos, kad prieš klubą santykiai buvo prasti, dažniausiai priimdavau sprendimą atsiriboti nuo šeimyninių problemų“.*

Vieno iš informantų atsakymas vėlgi susieja klubo veiklą su service – learning metodu. Apibūdindamas savo šeimyninius santykius jis teigia: *„probleminių vietų nebuvo, nors sunku ką teigti, nes turbūt šios srities pokyčius pastebėti sunkiausia dėl to, kad jie yra arčiausiai tavęs. Gal daugiau empatijos, supratimo, jog priešinga lytis yra „kita“. Šios žinios kaip homeopatiniai vaistai, kaip sėkla, kuri pati miršta, bet iš jos gimsta gyvybė. Dažnai rodosi, jog nieko nepameni, bet susiklosčius konkrečiai situacijai, žinai kaip elgtis“.* Tuo tarpu viena iš service – learning metodo rezultatų yra įvardijama **asmeninės atsakomybės grupė**, kuri numato gebėjimą plėtoti globos santykius, įgauti kitų pasitikėjimą, empatiją ir įsijautimą į kitų padėtį (Mažeikienė, 2008).

Pateiktuose atsakymuose galima pastebėti kritiškai mąstančių, geriau praktines problemas sprendžiančių, moralių, demokratiškų piliečių pozicijas. Šios charakteristikos beveik identiškos **kooperuotų studijų (service – learning)** teorijos definicijai, kuri teigia, jog kooperuotos studijos (service – learning) – ypatingas studijų programos modelis ir forma, aktyvus, kūrybingas

[ugdymas], kuris sujungia tarnystę bendruomenėse su akademinėmis studijomis siekiant patobulinti studentų gebėjimą kritiškai mąstyti, spręsti praktines problemas ir veikti visą savo gyvenimą kaip moralūs, demokratiški piliečiai demokratinėje visuomenėje (Mažeikienė, 2008).

Trečiojo žinių bloko vertinimas daugeliui respondentų pasirodė sudėtingiausias: „*dėl darbo persipynimo su socialine aplinka, negaliu identifikuoti tarp jų skirtumo*“, „*panašiai kaip darbe*“ ir pan. Dažnas nurodė, jog socialinė aplinka kito t.y. keitėsi žmonės su kuriais bendraudavo: „*iš esmės manau, kad mano aplinkoje atsirado daugiau laimingų, teigiamų žmonių. Klubo lankymo metu keitėsi požiūris į įvairiausių dalykus, vyko vertybių atsirinkimo metas*“.

Interviu metu buvo galima aiškiai pastebėti vieną bendrą vardiklį visiems atvejams – klubo nariai išmoko pasirinkti kaip reaguoti: „*jei anksčiau nervindavausi, jog žmonės šiukšlina, tai dabar su dėkingumu surenku šiukšles ir džiaugiuosi, jog galėjau pašvarinti gamtą, pasportuoti*“. Ši respondento įvardyta situacija įrodo, jog žinias formuoja asmenys, ir jos atspindi tai, kaip jie supranta priežastinius ryšius (Probst, Raub, Romhardt, 2006).

Apibendrinant galima teigti, jog bendrus rezultatus visose trijose **Darnia lyderyste**, grindžiamose santykių srityse galima vertinti teigiamai – formuojasi ramūs, tolerantiški, pozityvūs, konstruktyvūs individai, skirtumas tik tas, jog norint pasiekti esamą būvį visiems reikėjo įdėti skirtingo masto pastangas: „*kartais padarai kažką ir greitai atsiranda pokyčiai, o kartais... ilgai laukt reikia*“.

3.2.2. Žinių įgijimas

Planuojant žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidą buvo pasirinkta savanoryste grindžiama klubo koncepcija. Šio organizacinio darinio moderatorius teigia, jog „*svarbiausia buvo suvokti tokios veiklos principus, o ne atspindėti formalius organizacinius kriterijus t.y. steigti organizaciją, ieškoti lėšų ir pan. Daugeliu atvejų dėl formalumais apaugančio veiklos administravimo dingsta entuziazmas, kuris yra būtinas tokiai veiklai, nes jis yra pagrindinis praktinės žinių sklaidos veiklos stimulus*“.

Klubo nariai šios koncepcijos pasirinkimą vertino teigiamai: „*tai suteikė priklausomybės kažkam jausmą, tai gerai*“, „*tai teigiamai įpareigoja*“, „*puiku, nes tai gyvas žodis, žmogus – žmogui, perduodamos emocijos*“, „*aš tai vadinau pozityvaus mąstymo būreliu*“. Respondentų tarpe buvo ir tokių, kurie teigė, jog sklaidos būdas jokios įtakos jiems neturi, šiuos faktus įvertinus galima teigti, jog esant pakankamai diferencijuotai žmonių grupei, pastarųjų nuomonės, informacijos priėmimo kanalai ir kai kurie poveikiai yra skirtingi, todėl jei bent daliai klubo narių buvo svarbu, jog pozityvių žinių sklaida įgyvendinama klubo koncepcijos dėka, tai galima vertinti teigiamai.

Klubo stiprybę pagrindžia ir **organizacinio mokymosi** sąvoka, kuri kilo iš to, kad vien individualiais jos narių įgūdžiais neįmanoma paaiškinti organizacijos gebėjimo spręsti problemas ir veikti kaip visumai (Probst, Raub, Romhardt, 1996).

Kaip vienoje iš savo refleksijų teigia darbo autorė, tokia žinių vadybos forma reikalauja plačiaspektrių ir ganėtinai gilių moderatoriaus kompetencijų, nes priešingu atveju didėja proceso nesuvaldymo rizika, kuri gali virsti nesėkme, pasireiškiančia ir ilgu, ir trumpu laikotarpiu:

- o Trumpu laikotarpiu grupės nariai gali nusivilti autoritetu, sumažėtų entuziazmas, įsisiūbuotų informacijos atmetimo procesai, mažėtų aktyvumas taigi ir bendroji nematerialioji nauda.
- o Ilgu laikotarpiu visi trumpo laikotarpio negatyvūs rezultatai įgautų didesnę lyginamąją svorį, kas sąlygotų socialinės grupės iširimo procesą.

Pateiktos refleksijos įrodo moderatoriaus svarbą žinių sklaidos procese. Respondentai taip pat buvo paprašyti įvertinti šią organizacijos dedamąją: „*meistras*“, „*labai gerai, kad akademinio pasaulio atstovas*“, „*viskas puiku*“, „*nėra pretenzijų*“, „*labai gerai, žino tiek, kad galėtų pasakoti ir pasakoti, matosi, kad jis savo srities specialistas*“, „*tinkamas, iš jo išgirstos žinios – suprantamos*“, „*patikimas*“.

Apibendrinant galima teigti, jog moderatorius, jo vidiniai bei išoriniai resursai, gebėjimai, kompetencijos bei asmeninės savybės yra išties svarbios įgyvendinant žinių sklaidą. Pirmiausia tai atsispindi pasitikėjime, kuris yra tokio tipo organizacijos veiklos efektyvumo garantas. Konkrečiu atveju tai, jog žinių apie pozityvų požiūrį gyvenimą klubo moderatorius buvo akademinio pasaulio atstovas, turintis edukacinį išsilavinimą, daugeliui gerai žinomas savo veikla bei jos rezultatais, sukūrė ypatingą pasitikėjimo atmosferą, kuri neleido plisti klubo veiklą galėjusiais neigiamai paveikti veiksniams.

Svarstymai apie pasitikėjimą stipriai atsispindėjo ir respondentų kitų proceso dalyvių vertinimuose: „*gal trūko čiut atsivėrimo, bet pradžioje tai nėra taip paprasta*“, „*matėsi, jog vyresnės moteriškės drovisi ir yra neatviros, bet paskui suvokiau, kad tai normalu*“, „*gerai, kai būdavome moterys ir vyrai atskirai, tada būdavo atviresnis/ neterminologinis bendravimas*“.

Moderatorius, klubo veiklos metu, jautė atvirumo svarbą, todėl siekdamas jį užtikrinti taikydavo įvairias priemones, tokias kaip, grupės suskirstymas pagal lytį, tam tikros simuliacijos („žmonės perone“, grojimas gitara, išstojimas prieš auditoriją ir pan.) įvairios emocinės intervencijos, kurios privertė peržengti vidinius gėdos, asmeninės erdvės barjerus, skatino atsisakyti egoistinio požiūrio – tik vartoti ir nieko neduoti grupei.

Pavyzdžiui, vienoje iš užduočių buvo prašoma išsakyti savo tikslus bei pateikti klausimą. Vyravo neapibrėžti, nekonkretūs, nereikšmingi tikslai, pavyzdžiui, kad oras būtų geras, kad gerai sutarti su mylimuoju, būti gera mama būsimam vaikui (kurio dar nėra). Formulotės buvo netinkamos, taip pat netinkamas buvo nusiteikimas prašyti to, ko dar nėra, arba prašymas buvo

formuluojamas negatyviu nusiteikimu – nugalėti, nors pozityvaus mąstymo teorijos teigia, jog reikia eiti ne prieš, o už kažką, pvz.: ne prieš karą, o už taiką. Šios situacijos moralas - netikslūs tikslai, veda prie jų neišsipildymo, arba prie nelaukto išsipildymo.

Tam tikri pozityvūs grupės sukrėtimai vyko ir **socialinės grupės dinamikos procese** (plačiau apie tai 2.1.4), su šiuo modeliu klubo nariai taip pat buvo supažindinti, tokiu būdu taipogi buvo sukurtas žinojimas, kuris leido adekvačiai reaguoti į ne tik klube, bet ir už klubo ribų vykstančius procesus. Taigi keletą kartų per klubo egzistavimo laiką buvo inicijuotos audringosios grupės dinamikos fazės, kurių metu praktiškai kiekvienas susirinkęs gavo individualias stimuliacijas.

Tokių situacijų metu buvo duodama daug vadybinės informacijos, kaip veikia socialinė grupė. Nepaisant to buvo jaučiama įtampa. Problema – vartotojiškumas, atvirumo stoka, tai trukdė žinių vadybai. Tokioje situacijoje išskyla impulso poreikis, kurį padarius išgrynėja aplinka ir susikuria palankesnė terpė žinių vadybai. Tokiu impulsu moderatorius įvardijo naujai į klubo veiklą įsiliedavusius žmones. Tai buvo puiki proga kitiems klubo nariams praktikuoti, peržiūrėti įgytas žinias.

Šios pastangos kuriam laikui pasiteisindavo, bet norint užtikrinti jų tęstinumą, trūko kartojimosi t.y. pastoviai lankantys susitikimus atvirumo problemą išsprendė, tuo tarpu periodiškai pasirodantys asmenys šią ribą peržengdavo rečiau bei sunkiau. Galima daryti išvadą, jog norint sukurti atvirą, aukštu pasitikėjimo lygiu disponuojančią organizaciją, būtinas nuolatinis dalyvavimas. Kita vertus, darbo autorės refleksijose teigiama, jog klubas sukūrė savotišką kolektyvinę sąmonę, paremtą tvirtu pasitikėjimu, tokio santykio dažnai nesukuri bendraudamas ir daugelį metų. Klausimas tik tame, ar šiai kolektyvinei sąmonei priklausė visi klubo nariai.

Nemažiau svarbus momentas atliekant grupės sąveikos analizę yra pačios grupės struktūra: „įdomu tai, kad žmonės skirtingi, tai gerai, nes duoda pažinti kitų profesijų, interesų, lyčių žmones“, „gali geriau suprasti save pažindamas kitus“, „gerai, kad jie buvo ir tokie“. Kaip teigia Probst, Raub, Romhardt, daugelio projektų ir strategijų sėkmė irgi priklauso nuo to, ar įvairūs **žinių darbuotojai** ir įvairūs **žinių bazės komponentai** gali būti efektyviai derinami (Probst, Raub, Romhardt, 2006). Kalbėdamas apie klubo formavimo pagrindą, moderatorius teigė: „jog šis organizacinis žinių sklaidos darinys buvo suformuotas kaip mokslo siekiančių ir jį teikiančių individų vienovė. Tiesa, svarbu pabrėžti, jog šiuo atveju, mokslo prasmė nėra formali t.y. nesusijusi su studijų programomis“.

Klubo narių ratas galėjo maksimizuoti kiekvieno iš atskirų jo narių vidinį vystymąsi, tam palankias aplinkybes formavo klubo narių plačiaspektriškumas lyties, interesų, požiūrių, specialybių, darbo veiklos, kompetencijų, gebėjimų ir kt. aspektais. Kiekvieno asmeninį nežinojimą buvo galima užpildyti ne tik moderatoriaus, bet ir kurio kito klubo nario žiniomis. O tai didino klubo veiklos aktyvumą, žinių virsmo proceso tempus bei mastus.

Kalbėdami apie kitus proceso dalyvius, respondentai taip pat pabrėžia klubo dydį. Tai stebėjimo metu pastebėjo ir darbo autorė: nedidelis dalyvių skaičius, veiklą iškelia į aukštesnį kokybinį lygmenį, sustiprina tikėjamą lyderiu, o tai didina visos socialines grupes tikslų pasiekimo rezultatyvumą. Dėl ganėtinai mažo susirinkusiųjų skaičiaus intensyvėjo **praturtinimo procesai** (duomenų virsmas žiniomis Probst, Raub, Romhardt, 2006), išaugdavo dalyvių interakcija, kurios naudingumas maksimizuodavosi kiekvienam asmeniui individualiai. Kiekvienas socialinės grupės narys turėjo galimybę pasinaudoti didesniu nematerialiu, klube sukurtu išteklių kiekiu, kas esant didesniai dalyvių skaičiui yra ribojama laiko ir kitų aspektų.

Vertinant žinių pateikimą respondentai taip pat buvo paprašyti įvertinti žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo laiką, vietą, trukmę ir periodiškumą. Daroma prielaida, jog šių objektų tyrimas gali atskleisti tam tikrus probleminius žinių sklaidos aspektus, kuriuos patobulinus būtų galima sukurti efektyviau veikiančią analogišką organizacinį darinį. Taigi, pateikti tokie atsakymai:

- Laikas (pirmadienis 18.00 val.): „*neblogai, yra energijos informacijos priėmimui ir taikymui*“, „*fantastiškai geras, užvedus savo mašiną, gali ramiai vakare pabūti be streso*“, „*man gerai, nes nedirbau ir gyvenau kitoje gatvės pusėje*“, „*neturėjo reikšmės*“, „*geras, savaitės diena įtakos neturėjo, tai juk laikas, kurį planuoja dėl savęs, todėl nesvarbu kada*“, „*tinkamas, jokie skirtumo*“.

- Vieta (ŠU STMC): „*akademiškumo etiketė nėra blogai, tai duoda pasitikėjimo pateikiamomis žiniomis, o gal čia pasąmonė*“, „*pati ta vieta universitetas tokiems užsiėmimams*“, „*patiko, nes intelektualiai, rami*“, „*nėra reikšmės, svarbios žinios, o ne visa kita*“, „*gera, nes galima ramiai susišnekėti, nors galėjo būti ir bet kuri kita*“, „*sako, kad ir palapinėje yra rojus, gal gamtoje prie laužo ir geriau būtų, bet svarbiausia noras*“.

- Trukmė (daugiau kaip 2 val.): „*optimali, kai palygini, kam skiri kitam laiką, tai – neilgai*“, „*laikas prabėgdavo greitai*“, „*nesijausdavo laikas, gal kokį kartelį ir jutau, jog per ilgai...bet tik kartelį*“, „*tinkama, nors visad atrodo, kad per trumpai*“, „*viskas priklauso nuo temos, jei tema „kabina“, tai nesvarbu*“, „*nepajunti to laiko, tik išėjęs pamatai*“.

Paprašytas pakomentuoti laiko, vietos ir kt. dedamąsias moderatorius teigė: „*svarbiausia formuojant tokio organizacinio darinio veiklą yra sistemingumas. Pirmadienis buvo pasirinktas dėl to, jog šią savaitės dieną patiriamas didžiausias pozityvumo poreikis, be to pirmadienio vakaras buvo patogus užimtumo požiūriu*“.

Apibendrinant galima teigti, jog klubo vieta, laikas, trukmė buvo tinkamai parinkti. Pirmadienis buvo tinkamas dėl to, jog dalyvavimas klubo veikloje jo nariams suteikdavo tam tikrą įvairių išteklių bagažą, kuri pastarieji galėjo naudoti savaitės bėgyje. Trukmė, galima sakyti, buvo nereglamentuota ir tai galima įvardyti kaip stiprybę, nes tokiu būdu buvo jautriai reaguojama į susirinkusiųjų poreikius ir aktualiausius, rezonansinius įvykius visuomenėje. Prie visų šių

aplinkybių puikiai derėjo ir akademinė užsiėmimų vieta, ji papildomai stimuliuodavo kiekvieno iš klubo narių pasitikėjimą šia veikla, moderatoriumi ir kitais proceso dalyviais.

3.2.3. Žinių plėtojimas

Teorijoje teigiama, jog vienas svarbiausių **aktyviojo krizių valdymo modelio** uždavinių – nuolatos vertinti situaciją (Valackienė, 2005). Praktikoje šis faktas taip pat pasitvirtina, tai buvo įgyvendinama ir žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klube. Susitikimų turinys nebuvo teorinis informacijos pateikimas auditorijai, o laisvas, lankstus, kūrybiškas procesas, kurį moderatorius proceso metu modeliavo. Klubo moderatorius interviu metu taip apibūdino šį lankstumą: *„doktrinos, plano nebuvo, dažniausiai temos buvo formuluojamos remiantis keliais šaltiniais:*

- *Socialinėmis aktualijomis, rezonansiniais įvykiais;*
- *Kiekvieno susitikimo metu klubo narių išsakytomis refleksijomis bei klausimais. Pastarieji baigiamajame darbe nefigūruoja, nes nebuvo plėtojami. Svarbiausi buvo klubo narių vertinimo, suvokimo procesai.“*

Šis principas maksimizuoja naudą suteikiamą socialinei grupei, nes tokiu atveju yra gaunamos aktualiausios žinios (dėl operatyvaus bendravimo proceso moderatoriaus elgesio), intensyveja informacijos įsisavinimo procesai, didėja žinių pritaikomumo galimybės.

Moderatorius kiekvieno susitikimo metu atlikdavo tam tikrą dalyvių žinių, poreikių, būklės įvertinimą, tai pastebėjo ir klubo nariai, kurie į klausimą, ar galima teigti, jog moderatorius klubo veiklą, žinių turinį nuolatos derindavo su besikeičiančiais klubo narių poreikiais, vienareikšmiškai atsakė „taip“. Šio lankstumo įrodymais pastarieji įvardijo: *„tai vyko per narių pasisakymo valandėles. Jis fiksuodavo mūsų mintis ir paruošdavo turinį pagal aktualiją“, „buvo pateikiami mūsų klausimai, vyko poreikių stebėjimas“, „moderatorius atvirai klausdavo, kas mums aktualu, prašydavo išsakyti savo aktualijas, pradžioje ir pabaigoje susitikimo buvo inicijuojamas refleksijų išsakymas. Buvo atsižvelgiama ir į kiekvieno individo, ir grupės aktualijas“, „temos išsirutuliodavo bekalbant“, „įvedus naujus narius žinios buvo kartojamos, taip pat per klausimus, jautėsi, jog šis derinimas yra veiklos pagrindas, kad veiklos turinys yra formuojamas apibendrinus visas aktualijas“, „moderatoriaus lankstumas pasireiškėdavo sugebėjimu pateikti žinias ir jų kiekį pagal narių pasiruošimą jas priimti“.*

Iš tiesų klube buvo stengiamasi atsižvelgti į kiekvieno klubo nario bei visos socialinės grupės kartu poreikius. Šis procesas buvo nenutrūkstamas ir įgyvendinamas per kiekvieno susitikimo metu išsakomas refleksijas, užduodamus klausimus, išsakytas praktikas. Tokiu būdu būdavo užtikrinamas žinių plėtojimo įgyvendinimas. Pateikiamos aktualios žinios virsdavo įvairiomis praktikomis, kurios grįžtamojo ryšio dėka vėl virsdavo naudinga visam organizaciniam dariniui informacija, kurią apdorojus buvo gaunamos naujos žinios.

Respondentų atsakymuose vyraujanti refleksijos sąvoka vėlgi liudija klubo veiklos ryšius su **service – learning** metodu, kuriame ji leidžia studentams **kooperuotų studijų** patirtį paversti asmeniniu vystymusi, refleksija tampa tiltu tarp tarnystės bendruomenėje ir edukacinio kurso turinio (Mažeikienė, 2008).

Refleksijos svarba taip pat atsispindi ir **ekosistemiū požičūriū grįstame konstruktyvistiniame modelyje**, kur **grįžtamojo ryšio procesas** suvokiamas ne kaip linijiniais hierarchiniais santykiais grįsta dovana ar bausmė, o kaip dialogo ir informacijos dėka konstruojamas ciklinis procesas, besiremiantis refleksija bei veikla, apimančia visas mokymosi veikiant stadijas: planavimą, veiklą, refleksiją, įvertinimą. Grįžtamasis ryšys ir refleksija susilieja, paskatinant besimokantįjį apžvelgti savo mokymąsi būtent tam tikrame kontekste, susiejant ankstesnę patirtį ir sampratą. Mokytojo ir mokinio sąveika grindžiama pagarba, kai kiekvienas ugdymo proceso dalyvis dalijasi savo patirtimi ir situacijų vertinimais, siekdami suprasti ir pasimokyti (Geležinienė, 2009).

Reflektavimas klubo veiklos proceso metu taip pat buvo priemonė **įrodymais grįstai veiklai** įgyvendinti, o tai kelias empirinei tikslingai intervencijai, kai eksperimento pagalba nusprendžiama „kas tinka“. Įrodymais grįstos veiklos principų įgyvendinimas klube formavo maksimaliai palankią aplinką tikslingų žinių sklaidai t.y. buvo stengiamasi nuolatos pateikti informaciją, kuri yra aktuali, naudinga kiekvienam klubo nariui. Tokia informacija inicijavo vis didesnius žinių įsisavinimo, virsmo mastus.

Paprašyti atskleisti gautų žinių plėtojimo poreikį, respondentai teigė: „*poreikis yra, bet klubas yra tik vienas iš impulsų (yra ir daugiau), kurie skatina patį aktyviau ieškoti, neatrodo, jog kažkas turi duoti, pats turi praktikuoti. Gal labiau reiktų socialinių, profesinių žinių, bet tai kinta*“, „*taip, poreikis yra ypač šeimos santykių*“, „*jaučiasi, kad kažko trūksta, bet konkrečiai... sunku pasakyti, gal ne plėtojimo, o palaikymo. Kartojimas geras dalykas, bet plėsti giliai gal ir nereikėtų*“, „*jaučiu konfliktų valdymo, santykių, gyvenimo vadybos žinių plėtojimo poreikį*“, „*tai tikrai, aktualiausia buvo šeima, tai ji, kaip ir „aplopyta“, tad norėtuši kitas sferas padailinti*“, „*poreikis yra, santykiai tai toks dalykas, kuris ne abėcėlė, ne daugybės lentelė, veiksmai joje neišvengiamai išeina į išorę, tad žinias reiktų plėsti visose srityse*“, „*taip, tas poreikis yra, atsiranda knygos, o moderatorius užvesdavo ant kelio. Norėtuši plėtoti susivokimo savyje, mąstymo, minčių, proto, gyvenimo tikslo temas*“, „*Taip, jaučiu didelį poreikį plėtoti, gilinti gautas žinias. Praverstų žinių paplėtojimas apie reakcijų suvaldymą į nemalonius įvykius; ego mažinimą; priežasties ir pasekmės ryšio įvairiuose dalykuose iššifravimą*“.

Kalbant apie žinių plėtojimą dažnas respondentas paminėjo faktą, jog pateikiamos žinios savo pobūdžiu yra universalios ir tinka visoms gyvenimo sferoms t.y. ir darbe, ir šeimoje, ir socialinėje erdvėje. Žinių universalumo faktą taip pat patvirtina ir klubo moderatorius. Atliekant žinių apie

pozityvų požiūrį į gyvenimą analizę, galima pastebėti vieną esminį bruožą – jos apima praktiškai visas žinias nepriklausomai nuo jų klasifikacijos t.y. **pastarosios yra ir apibrėžtos, ir neapibrėžtos; mokslinės ir kasdienės; individo, organizacijos, sisteminės; bendros ir specifinės**; ir t.t. (žinios apima praktiškai visas žinių klasifikavimo kategorijas pateiktas 7 paveiksle).

Žinių plačiaspektinė panauda rodo moderatoriaus sugebėjimą pateikti tinkamas, plataus panaudojimo žinias, tokiu būdu labai išauga klubo veiklos efektyvumas, nes vienu metu yra tenkinami kelių sričių poreikiai.

Identifikavę tuo metu gaunamų žinių plėtojimo poreikį, respondentai taip pat paminėjo, jog tokios – žinių plėtojimo, galimybės klube buvo sukuriamos. Tai buvo pastebėta moderatoriaus inicijuojamose refleksijose, klausimų uždavime ir kt.: „*buvo galimybės bendraujant, dalinantis savo patirtimi, klausiant, klausantis ne tik moderatoriaus, bet ir kitų klubo narių*“. Šis atsakymas vėlgi liudija netiesioginę **kooperuotų studijų** panaudą klube, nes teigiama jog struktūruotos rašytinės, žodinės, vizualinės, judesio refleksyvosios veiklos padeda sujungti kooperuotų studijų patirtį su atskiromis žinių sritimis, leidžia <...> mokytis iš savo patirties (Mažeikienė, 2008).

Kiti klubo nariai taip pat pastebėjo čia sukuriamas galimybes žinių plėtojimui: „*buvo tokia galimybė, nes buvo kviečiama užduoti klausimus, tik klausimas, ar mes ta galimybę išnaudodavome*“, „*taip, kartas nuo karto buvo nurodoma literatūra, tam tikri žmonės, paprašius buvo suteikiami visi reikalingi ištekliai*“, „*klube žinių plėtojimas vyko gana intensyviai, vis tik jas praplėsti galėjau labiau atsiverdama ir pasipasakodama*“, „*pirmiausia praktikuojant, nes išgirdus - pasyviai vartojant, jos nesiplečia. Klubas kaip stotelė laike, kurioje įsilieji kažko šviežio, sutikrini žinias*“, „*tokia galimybė buvo pokalbių, diskusijų metu, klausant kitų klubo narių patirčių*“, „*galimybės buvo tikrai labai geros, tai užvedinėjo principas pasisakyti, tik stabdydavo naujokai, atrodydavo, kad gal ne taip supras...*“.

Naujų klubo narių poveikį procesui stebėjimo metu taip pat pastebėjo ir darbo autorė, vienoje iš savo refleksijų teigiama: nepastovių bei naujų narių pasirodymai sukeldavo tam tikrus emocinius bei struktūrinius disbalansus (reikėdavo papildomo kartojimo), bet savotiška kolektyvinė sąmonė viską išlygindavo ir galų gale visi patirdavo naudą, nes kartojant suformuojama galimybė įsiminti.

Iš pateiktų atsakymų galima daryti keletą išvadų. Pirmiausia, klube buvo sukuriamos palankios aplinkybės žinių plėtojimui, tai rodo efektyvų žinių vadybos proceso įgyvendinimą.

Antra, naujų narių įsiliejimą, galima traktuoti, kaip tam tikrą laikiną atsivėrimo, o tuo pačiu ir pasitikėjimo trukdį, kuris galėjo sulėtinti žinių plėtojimo procesus, bet atsižvelgiant į tai, jog klube paraleliai taikytos pasitikėjimą didinančios priemonės, pastarasis efektas buvo minimizuotas.

Trečia, respondentų atsakymuose ryškėja išgalinimo proceso rezultatai. Klubo nariai nėra vienareikšmiškai priklausomi nuo klubo, pastarieji ta pačia kryptimi veikia ir savarankiškai, gavę impulsą. Tai užtikrina ilgalaikę žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo naudą.

3.2.4. Dalijimasis žiniomis bei žinių platinimas

Vienas iš aiškiausiai matomų žinių vadybos proceso įgyvendinimo procesų – dalijimasis žiniomis, jų platinimas. **J. Dewey ugdymo filosofija** siekiama mokymosi efektyvumą užtikrinti nukreipiant individus dirbti bendradarbiaujant su kitais, spręsti svarbias realaus pasaulio, į bendruomenės poreikių tenkinimą orientuotas problemas. Dalijimosi svarbą taip pat deklaruoja ir Realage, kuris teigia, jog užjaučiančių ir emociškai dosnių socialiai aktyvių žmonių laimės lygis yra didesnis ir jie gyvena ilgiau nei į vienatvę linkę žmonės (Realage, 2009). Komunikacijai, kaip žinių dalijimosi priemonei literatūroje taip pat suteikiamas ypatingas vaidmuo. Nepaisant didelio **komunikacijos** apibrėžčių skaičiaus, literatūroje neginčijama šio proceso svarba individui, pvz. pasaulinė sveikatos organizacija teigia, jog ji veikia individų sveikatą (Rimal, Lapinski, 2009).

Taigi remiantis aukščiau įvardytais teiginiais galima daryti išvadą, jog dalijimasis žiniomis yra netgi būtinas. Šio proceso įgyvendinimą klube galima vertinti, kaip tam tikrą klubo veiklos rezultatą, nes tokiu būdu užtikrinama tolimesnė, didesnio masto žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaida. Šioje vietoje ypatingą reikšmę įgyja kiekvieno nario pasirengimas tai daryti t.y. išgalinimo būklė, kurią dažnai išgalinantysis pervertina. Taigi moderatorius turėjo suvaldyti šį procesą, nes netinkama sklaida gali lemti nelauktus rezultatus.

Paklaustas, ar klubo veiklos rezultatai buvo orientuoti į jų platinimą už klubo ribų, moderatorius teigė: *„idėja tai numatė. Žinių platinimas buvo vienu iš veiklos pagrindų, vengta orientacijos į vien tik informacijos išklausymą. Dalis atviresnių klubo narių žinių platinimo srityje pasiekė apčiuopiamų rezultatų, tai sąlygojo skirtingi dalyvių sugebėjimai bendrauti ir bendradarbiauti su žmonėmis“*.

Dauguma klubo narių, dar pačioje pradžioje gavę žinių, troško jomis pasidalinti su aplinkiniais: *„iš pradžių mano siekiai buvo kuo greičiau tuo gėriu dalintis su kitais žmonėmis. Vėliau gaunamų žinių pagalba atėjo suvokimas, kad pirmiausia žinias reikia apgyvendinti savyje, jas išbandyti kasdienėje veikloje, o tik tada galima ką nors subtiliai užsiminti aplinkiniams, o geriausiai savo pozityviu elgesiu juos įtakoti. Taigi mano motyvai nuo noro pagelbėti artimiesiems, draugams ir kitiems, perėjo į siekį tobulinti savo sąmoningumo lygį visokiomis aplinkybėmis. Per laiką pasikeitė požiūris į tos pozityvios elgsenos tolesnį panaudojimą už klubo ribų.“*

Pateikta citata rodo **įgalinimo proceso** svarbą klubo veikloje. Apibendrinant galima teigti, jog klubo siekis įgalinti klubo narius žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidai buvo gilesnis nei skatinimas plepėti apie išgirstas teorijas. Tai patvirtina ir moderatorius: *„manyčiau pagrindinis*

dalykas yra igūdis gyvenimo įvykiuose, ypač traktuojamuose negatyviai, pamatyti pozityvą“. Įgalintas klubo narys turėjo galimybes mokytis įgalinti kitus individus, o tam reikėjo specialių žinių bei lankstaus jų pateikimo.

Dalijimasis žiniomis apklausoje dažniausiai buvo suvokiamas kaip išorinis, nors vidinis dalijimasis buvo taip pat labai svarbus. Moderatorius teigia, jog: *„bet koks procesas socialinėje grupėje yra įmanomas tik esant tinklui, tai patvirtina ir teorija: problemų sprendimas grupėse pagerina veiklos efektyvumą, leidžia suderinti organizacinius procesus bei asmenų igūdžius formuojant naujas organizacines žinias (Probst, Raub, Romhardt, 2006). Tinklas dažnai buvo sutelktas aplink mane, bet susitikimų metu visad buvo skiriama laiko kiekvieno nario pabuvimui savotišku moderatoriumi (savanoriškai). Tai buvo igyvendinama reflektuojant savo patirtis. Žinoma **tinklaveika** persikeldavo ir už klubo ribų t.y. radę bendrų interesų klubo nariai susitelkė ir nutrūkus klubo veiklai palaiko ryšius, bendrauja“.*

Kaip savo refleksijose teigia darbo autorė, vertinant kiekvieno klubo nario individualų pasisakymą, kuris yra ir turi būti mokymosi, **žinių bazės** formavimo pagrindas, galima pastebėti tam tikrą sumišimą. Ir nors, atrodytų, moderatoriaus aiškiai įvardijama, pasisakymo struktūra, tikslai, bet dažnai pasisakymai būna nušviesti vartotojiškumo t.y. noro gauti, kas mokymosi procese sąlygoja ganėtinai žemą konstruktyvumo bei naudingumo grupei lygį.

Klausiami apie dalijimąsi klube igytomis žiniomis respondentai pateikė keletą dominančių, vyravusių įsigalimumo procese:

- Žinias pateikti esant užklausimui
- Žinių praktikavimas yra puikiausias būdas padėti

Šių principų laikymasis leidžia apsaugoti nuo nereikalingo išteklių švaistymo, sukuria tikslingumo, neprievartos prielaidas, kurios padeda lengviau pasisavinti tiesiogiai bei netiesiogiai teikiamas žinias. Tuo pačiu išnyksta negatyvios reakcijos rizika, neveikiamas tolesnis žinių sklaidos procesas t.y. neigiamai sureagavus klausytojui, prarandamas pasitikėjimas.

Aukščiau pateiktų rekomendacijų laikymąsi bei tuo pačiu įgalinimo proceso efektyvumą rodo klubo narių atsakymai: *„jie klausia – kišuosi“*, *„žiniomis dalijuosi, jei paklausia, arba jų panaudojimu savo gyvenime“*, *„dalijuosi dažniausiai su klubiečiais, draugais, kurie klausia, tėvais“*, *„Taikymas - taip pat tam tikra dalijimosi forma“*, *„po klubo veiklos išmokau nepatogias situacijas protingai priimti, moderuoti santykius taip, kad šeimos nariai taip pat pradėtų gyventi pozityviais gyvenimo principais“.*

Vis dėl to respondentų pasisakymuose išlieka ir principų nesilaikymo tendencija, kuri rodo, jog klubo narių **įgalinimo procesas** nėra užbaigtas: *„žinių neevangelizuoju, matai kokioje situacijoje sprendimą, tai mesteli kokį komentarą“*, *„užklausiu konkrečioje situacijoje, kodėl žmogus taip elgiasi ir paskui paaiškinu, pacituoju moderatorių“*, *„netiesiogiai tai darau bendraudama su savo*

aplinkos žmonėmis, pabandydama kokias frazes, pakomentuodama, pasijuokdama, papasakodama, ką manau, ką galėtų kiti pamatyti ir pan.“.

Nepaisant to, jog ne visi žinių apie pozityvų požiūrį klubo nariai laikosi žinių platinimo rekomendacijų, galima teigti, jog dalijimosi žiniomis principų laikymąsi gali užtikrinti laikas, kuriam prabėgus bus įgytos elgesį koreguojančios patirtys.

Kita vertus, kaip teigia klubo moderatorius: *„klubo nariai nebuvo specialiai rengiami žinių platinimui. Pagrindinis veiksnys, skatinęs žinių platinimą buvo entuziazmas, kurį galima gauti iš kitų asmenų. Taigi šio žinių vadybos bloko realizavimas netiesiogiai vyko per „užsikrėtimą“ veikti pozityviau“.*

Identifikavus faktą, jog klubo nariai dalijasi klube įgytomis žiniomis apie pozityvų požiūrį į gyvenimą, buvo svarbu išsiaiškinti visuomenės reakcijas į tai: *„įvairiai, vieni klausia iš kur tiek daug žinau, kiti – jei būsiu toks atviras, tai man bus blogai. Vadovė iškart pastebėjo, kad nereikia traukt už liežuvio, kaip kitus darbuotojus“, „žinios nustebina, bet turi būti tam tikras laikas, kai jos aktualios. Šios žinios – kitas kampas, tai ne galvos daužymas į sieną (koučingas), ne agresyvus optimizmas, čia kas kita...“, „įvairiai, kam aktualu, tas priima, nusistebi, bet nėra buvę, kad kas pasakytų, jog tai yra tikrai taip“, „teigiamai reaguoja, niekas nėra pasakęs, kad ką čia nusišneki ar šiaip išreiškęs kokį nepasitenkinimą, būna tik geras nustebimas“, „teigiamai, jei dalyčiausi kategoriškai, tokie ir komentarai būtų, o čia neprievartos principas“, „matau, jog ta informacija jiems praslysta pro ausis, kartais jaučiu, kad taikliai pataikiau, kad jie suklūsta, bet gal dėl to, kad neskleidžiu tiesiogiai, viskas vyksta subtiliai“, „jei atsargiai pateikiu – gerai reaguoja“, „iš pradžių per daug kalbėdavau apie klube įgytas žinias, vėliau supratau daranti klaidą ir pasitaisiau. Taigi pradžioje namiškius kiek glumindavo mano nauji pamąstymai, dažniausiai jie tylėdavo, retais atvejais bandydavo nuneigti, dabar kai dalintis žiniomis pradėjau subtiliau sulaukiu daugiau teigiamos reakcijos“.*

Pateiktuose atsakymuose vyrauja „subtilaus“ žinių pateikimo faktas: *„viskas priklauso nuo pateikimo, bet koks kategoriškumas iššaukia tokią pat reakciją, jei kištum, tai ir neimtum“.*

Respondentai jau galėjo įvertinti savo, kaip įsigalinusių žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą skleidėjų kompetencijas. Tam jie buvo rengiami ir periodiškai skatinami ne tik patys praktikuoti, bet atlikti žinių vadybininkų vaidmenis. Čia svarbu identifikuoti sąvokas. Literatūroje teigiama, jog jei asmuo ar sistema teikia informaciją ir duomenis su minimalia sąveika, derinimu ir prasmės suteikimu, tai reiškia **informacijos vadybą**, todėl nėra teisinga paieškos sistemas, kompiuterius, elektroninius informacinius išteklius laikyti **žinių vadybos priemonėmis**. Jos yra tik informacijos teikimo įrankiai, suteikiantys galimybę žinioms atsirasti“ (Atkočiūnienė, Gineitienė, Sadauskienė, 2005). Remiantis šiuo teiginiu, galima daryti išvadą, jog klubo nariai iš tiesų tapo savotiškais žinių vadybininkais.

Klube įgytų žinių platinimą iliustruoja pavyzdys, kuris gautas stebėjimo metu sugeneravus refleksiją: „*tai buvo kokybiška, aiški paskaita prieš praktiką. Busima susitikimų pertrauka išties geras būdas įkvėpti klubą naujai kokybei t.y. šiuo metu buvo tarsi juntamas komfortiškos, teisingos aplinkos egzistavimas, darbo fazė, kuri ilgainiui galėjo virsti net šiek tiek monotoniška, kas sumažintų aktyvių klubo narių skaičių. Svarbu tai, kad kiekvienas suvokia, jog susitikimų pauzė nėra atostogos, jog būtent dabar bus maksimalių išbandymų metas, o ši mintis įkvėpia atsakomybes jausmą prieš klubo vadovą, narius ir patį save, kas sukūrė ypatingą emocinį foną*“.

Didžioji klubo narių dalis, praktikos dėka įsisauganino aukščiau pateiktus dalijimosi žiniomis principus. Tai rodo tam tikrą pastarųjų **įsigalimą** bei sugebėjimą įgalinti kitus. Žinoma negalima įsigalinimo vertinti vienareikšmiškai, kiekvienas klubo narys yra individualybė ir žinių įsisavinimo bei skleidimo skirtumai yra diferencijuoti. **Kooperuotų studijų teorija** taip pat įvertina žmonių skirtumus ir teigia, jog tarnystė, susidedanti iš tam tikrų užduočių, kurios priklauso nuo studentų gebėjimų ir motyvacijos (Mažeikienė, 2008).

Be įsigalinimo, visuomenės reakcijas taip pat gali įtakoti ir kiti veiksniai, jais respondentai įvardijo: „*žmonės nesupranta šių žinių. Kas nauja, nepažinta yra baisu*“, „*manau todėl, kad dažniausiai žmonės linkę klausyti, bet negirdėti, bendrauti paviršutiniškai, o gal dėl to, kad žinios šokiruoja, dėl to, jog tai nauja, nežinoma. Visi tikisi stebuklo, bet nieko dėl to nedaro*“, „*sudomina, nes nieko panašaus nėra girdėję*“, „*dėl žinių trūkumo, klube įgyjame kontekstą, kurio dėka galime suvokti šias žinias, o kiti žmonės į jas žiūri kaip į faktus*“, „*todėl, kad tai neįprasta ir tai patraukia*“, „*šiuolaikinis žmogus labiausiai bijo suvaržymų ir taisyklių, todėl pajutęs, kad kažko nebegalės ar turės keistis, jis atmeta tokio pobūdžio žinias. Vyresni žmonės jau turi nusistovėjusias gyvenimo normas ir jiems pernelyg sunku pripažinti klaidas ir pasikeisti*“, „*todėl, kad žmonės skirtingi*“.

Apibendrinant galima teigti, jog įgyvendinant žinių sklaidą svarbus yra ne tik žinių platinimo būdas, bet ir pačios žinios t.y. klausantysis turi būti pasirengęs išgirsti tam tikro pobūdžio žinias. Šį pojūtį **įsigalinęs** klubo narys turi išlavinti ir juo vadovautis įgyvendinat kitų individų įgalinimą.

3.2.5. Žinių panaudojimas

Žinių panaudojimo blokas **žinių vadybos procese** ir ne tik jame, turi svarbią reikšmę. Deja ne visuomet visų kitų procesų įgyvendinimas sąlygoja efektyvų žinių panaudojimą (Atkočiūnienė, Gineitienė, Sadauskienė, 2005). Žinių vadybos parama turi užtikrinti intensyvaus žinių naudojimo verslo procesų efektyvumą, nes tik ji įgalina jų gyvybingumą (KK Aw. Knowledge Management for Performance, 2009). Žinių panaudojimas tiriamas ir **žinių savybių transformavimo** vienoje iš **galimybių – internalizacijoje**. Tai procesas, kurio metu apibrėžtos žinios socialinio kontakto metu virsta neapibrėžtomis (Kriščiūnas, Daugėlienė, 2006). Žinių naudojimo svarbą pabrėžia ir vadybos

bei ekonomikos mokslų daktaras, Royal Roads Universiteto (Kanada) profesorius Valdas Samonis, kuris teigia, jog žinios yra vienintelis išteklius, kuris kaupiasi jį naudojant.

Komentuodamas žinių vadybos procesą, moderatorius dažnai primindavo, jog žinios klausytoją pasiekia žymiai geriau, jei tas žinias teikia jas realizavęs asmuo. Tai įvertinus, tyrime būtina atsižvelgti į žinių vadybos proceso etapą – žinių panaudojimą. Klubo nariai vienareikšmiškai teigia, jog klube pateikiamos žinios - naudingos ir jas jie panaudoja: „*dažniausiai naudoju šeimoje ir darbe, socialinėje aplinkoje gal išvis nenaudoju*“, „*šeimoje labiausiai*“, „*pradėjau nuo šeimos, o dabar jau ir į kitas sferas plinta panauda*“, „*šeimoje naudoju – 70 proc., darbe – 20 proc., socialinėje aplinkoje – 10 proc.*“, „*šeimoje, kadangi nuo to priklauso tavo santykiai darbe ir socialinėje aplinkoje*“, „*daugiausiai darbo – socialinėje veikloje, vidiniame savo požiūrio keitime, savęs matyme, o visa tai apima visas sritis*“.

Klube respondentai gavo daug praktinės informacijos, kaip veikti krizinėse situacijose, kaip vieną iš paprasčiausių pavyzdžių galima įvardyti pieštuko įsikandimą, šis veiksmas protą nuteikia pozityviai, nes į smegenis siunčiamas signalas, jog fiziškai juokiamasi. Taip pat gautos žinios apie įvairių stresų įveikimą **hipostimuliacijos** (jūra, pasivaikščiojimas) bei **hiperstimuliacijos** (šokti parašutu ir pan.) būdu.

„*Turėjau galimybę realiai išbandyti save, nes kaip tik klubo lankymo pradžioje neturėjau darbo, vėliau kai jį susiradau po savaitės buvau atleista, tuo metu tai išties atrodė kaip krizinė situacija. Keista, nors ir žinojau, kad panaši situacija yra didelei daliai Lietuvos žmonių, jaučiausi tokia esanti viena. Tik klubo dėka pakeičiau požiūrį į savo nedarbą, pabandžiau suvokti kodėl taip yra, pažiūrėti į alternatyvas ir atrodo gavau atsakymus*“ - taip žinių praktiškumą aiškina vienas iš respondentų.

Žinių panaudą padaro lengvai praktikuojama tas faktas, jog ji paprasta ir pritaikoma daugelyje gyvenimo sričių. Pavyzdžiu galima pateikti išdavysčių modelį, kuris paaiškina įvairių lygių išdavystes (tėvų, tėvynės, bendražygių, mokytojo, savęs). Ši teorija labai paprastai paaiškina emigraciją, tėvų išdavystės veda prie “nedraugiško” sociumo, kurio veikimas natūraliai priverčia išvykti, dažniausiai vedinam priešišku, negatyvių motyvų.

Faktai, jog smurtiška elgsena tiesiogiai siejasi su serotonino perdavimo sistemos disfunkcija centrinėje nervų sistemoje, jog visi procesai pereina kūrimo, saugojimo ir griovimo stadijas, jog artimi žmonės yra tampriai susiję emocijomis, atrodytų bereikšmiai, bet pozityvumas čia vėlgi slypi žinojime. Suprasdami žmonių elgsenos priežastis galime būti tolerantiškesni, o tai jau veda prie pozityvesnės visuomenės atsiradimo.

Žinių panaudojimas yra puikus būdas jas platinti, tai pastebėjo beveik visi klubo nariai ir įvardijo tokias aplinkinių reakcijas į tai: „*šeimoje daugiau harmonijos, sulaukiu daugiau klausimų, manęs prašo patarimo*“, „*sako, kaip čia tokiomis mokslinėmis frazėmis kalbi – žavisi*“, „*šeima*

reaguoja gerai – nes gerėja atmosfera namie, dabar turiu ramaus žmogaus reputaciją“, „pastebi pokyčius“, „džiaugiasi rezultatais“, „dabar jau teigiamai“.

Taigi respondentų atsakymai atspindi tai, jog žinių praktikavimas veda prie jų dalijimosi, o dalijimasis realizuotomis žiniomis inicijuoja didesnio masto, tempo žinių įsisavinimo procesus.

3.2.6. Žinių išsaugojimas

Tiriant **žinių vadybos procesą** svarbus vaidmuo yra skiriamas žinių išsaugojimo elementui. Jo įgyvendinimas gali daryti tiesioginę įtaką kitiems žinių vadybos elementams, žinių panaudojimas, plėtra, dalijimasis žiniomis ir kt. tampa tiesiog neįmanomi, jei gautos žinios nėra kokiu nors būdu išsaugomos.

Mokymosi procese klube naudojamas kalbos stilius buvo informacijos pasiekiamumo klausytoją garantas. Klube buvo naudojama įvairialypė kalbos koncepcija, kuri varijavo nuo mokslinio iki švelniai buitinio stiliaus. Tai padeda įsisamontinti pateikiamą informaciją, nes protas neblokuoja ganėtinai paprastai pateiktos informacijos. Moderatoriaus kalboje taip pat egzistavo ir aforizmai, sentencijos ir kitos kalbos gražinimo detalės, kurias galima įvardyti, kaip tam tikrus informacijos struktūrizavimo „skirtukus“, minėtieji teiginiai padeda prisiminti jais užkoduotus didesnės apimties informacijos paketus. Šie aspektai didina informacijos įsisavinimo efektyvumą.

Siekiant išsaugoti klube įgytas žinias apie pozityvų požiūrį į gyvenimą, buvo sukurtos specialios aplinkybės, kurios sudarydavo tam palankias sąlygas. Pirmiausia, žinios esant progai, skirtinguose kontekstuose, buvo nuolatos kartojamos. Vienoje iš darbo autorės refleksijų tai įrodoma: „*Vyksta darbo fazė, moderatorius jau nebedaro intervencijų, atėjo naujas žmogus, tai buvo savotiškas sukrėtimas visiems. Vėl buvo kartojimo, kuris mums tarnavo kaip įsiminimo priemonė*“. Kartojimą respondentai taip pat identifikavo, kaip žinių išsaugojimo priemonę: „*materialioje formoje žinios nėra išsaugotos, bet grįžus prie konkrečių temų, paskaičius, atsiminimus, atnaujinimo būdu jos išsaugomos*“, „*pakartojant t.y. bendraujant su klubo nariais*“, „*kartas nuo karto, gražiai įpynus, buvo kartojama*“.

Be žinių kartojimo klube taip pat buvo organizuojamos kitos informacijos/ žinių išsaugojimo veiklos: „*po audringosios fazės ir atostogų įvyko lauktos korekcijos. Pasiliko pastovūs klubo nariai. Susitikimas vyko rezultatų fiksavimo pagrindu t.y. buvo suorganizuota mokomoji priemonė: vienas iš susitikimo dalyvių sėda į moderatoriaus vietą ir gauna galimybę papasakoti savo patirtį, susiklosčiusias situacijas, jų sprendimo metodikas, paklausti, būti mokomuoju pavyzdžiu kitiems. Tai buvo drąsu, konstruktyvu, įkvepia, nes visi taip inspiruojami dalytis asmeniškėse – naudingėse grupėi informacija, o taip pat taikyti įgytas žinias*“.

Pateikta refleksija nurodo net keletą žinių išsaugojimo technikų t.y. ir kalbėjimas prieš auditoriją, kuris reikalauja tam tikro pasiruošimo, žinių struktūrizavimo galvoje, o tai automatiškai

pozityviai veikia išsiminimo procesus. Kita – žinių panaudojimas t.y. kiekviena teorija, kuri yra panaudota praktikoje, virsta tvirtomis, realizuotomis, išsąmonintomis žiniomis.

Vėlgi šiuos informacijos išsaugojimo būdus savo atsakymuose pateikia ir klubo nariai: „išsaugoti geriausia tai taikant gyvenime, į laikmenas kažkokias nekėliau, didžiausias mokytojas – gyvenimas“, „žinias išsaugau jas taikydama praktiškai ir vis dar jas pagilindama“, „pritaikau įvairiose situacijose, pasidomiu ir nepamiršta“, „išsaugau atsimindama, apmąstydam, pritaikydama, stengiuosi tuo gyventi“, „kai kurias žinias praktikuoji ir tai pasidaro gyvenimo būdas“, „pritaikymas gyvenime ir darbe, rašyti nemėgstu“, „išsaugoti stengiuosi žinias pritaikydama praktikoje, apie tai kalbėdama su bendraminčiais, skaitydama su tuo susijusią literatūrą“.

Paprašyti įvardyti kitas klube pateikiamas žinių išsaugojimo priemonės, respondentai jų identifiko dar daugiau: „mums buvo duodamos užduotys namie, klube vėliau tuo dalindavomės, analizuodavome, taip įtvirtindavome teoriją praktikoje“, „didelę įtaką turėjo vaizdiškai piešiami grafikai, o efektyviausias būdas – refleksija, pasakojama kiekvieno nario susitikimo pabaigoje“, „užduotis savaitei buvo puikus žinių išsaugojimo būdas be spaudimo, svarbiausia praktika gyvenime yra tavo paties gyvenimas“, „naujos žinios buvo surišamos su anksčiau išsakytais žiniomis, taip buvo išlaikoma žinių pateikimo nuoseklumas, todėl jas pavyko geriau atsiminti“.

Pateiktas papildomų žinių išsaugojimo priemonių rinkinys rodo, jog klube buvo stengiamasi sukurti plačiaspektres galimybes šiam procesui įgyvendinti. Tai galima vertinti teigiamai, nes tokiu būdu, atsižvelgiant į individų skirtumus, informacijos įsisavinimo būdus, kuriems jie teikia pirmenybę, buvo maksimizuojamas žinių išsaugojimas, o tuo pačiu ir vadybos proceso įgyvendinimo užtikrinimas.

3.3. Žinių vertinimo procesas

Kardelis K., cituodamas Kuzmicką teigia, jog mokslo uždavinys - faktų aprašymas, o ne jų aiškinimas, nes mokslas atsako į klausimą "kaip", o ne "kodėl" (Kardelis, 2002). Mažeikienė kalbėdama apie **kooperuotų studijų metodą** teigia, jog atliekant aprašomąją analizę nevengiama, o kaip tik siekiama aprašyti <...> savitumą ir atskleisti situacijos unikalumą, parodyti metodo realizavimo ir rezultatų pasiekimo pedagoginį, institucinį, emocinį ir kitokį kontekstą (Mažeikienė, 2008). Įvertinus tai bei klubo moderatoriaus įvardytą teiginį, jog „*edukacinės kokybės kriterijus yra pats procesas, jo turinys*“, žinių vertinimo blokas praranda savo tiesioginę esmę – veiklos rezultatų įvardijimą ir čia aprašomas siekiant pateikti užbaigtą žinių vadybos proceso įgyvendinimo analizę.

Tiriant bet kurį procesą, būtinas tyrimo elementas yra proceso vertinimas. Šis atvejas nėra kitoks. Taigi siekiant ištirti klubo narių žinių vertinimo procesą, pastariesiems buvo pateikti trys diagnostiniai klausimai:

- Ar galima teigti, jog dėl dalyvavimo klubo veikloje Jūsų gyvenime atsirado pokyčių, jei taip, tai kokiose srityse ir kokių?
- Kaip į Jūsų pasikeitimus reaguoja šeima, kolegos darbe, socialinė aplinka?
- Kaip Jūs pats vertinate šiuos pokyčius?

Respondentų atsakymai iliustruoja jų **įsigalinimo**, kitų įgalinimo lygį, kitaip tariant tam tikrus žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo veiklos rezultatus. Taigi paklausti, ar dėl dalyvavimo klubo veikloje gyvenime atsirado pokyčių, visi klubo nariai vienareikšmiškai sutiko. Panašus buvo ir šių pokyčių konkretizavimas: „*pasidariau ramesnis, optimistiškesnis, pagerėjo santykiai šeimoje*“, „*pirmiausia pradėjau susivokti savyje, šeimą pradėjau vertinti kaip didžiausią vertybę*“, „*pasikeitė mano gyvenimas, kitaip viską vertinu, pasidariau sąmoningesnė, ramesnė, pradėjau gyventi ne reaktyviai, o proaktyviai*“, „*keitėsi supratimas, elgesys, požiūris. Atsirado pokyčiai šeimoje, darbe ir t.t., nes keitėsi ne aplinka, o aš pats*“, „*gal šiek tiek intelektualesnė*“, „*didžiausi pokyčiai vyko manyje, šis pasikeitimas įtakojė santykius šeimoje, jie tapo brandesni, mažiau bereikšmių pykčių, daugiau harmonijos*“, „*tai buvo stiprus impulsas to meto būsenai*“, „*pagerėjo sveikata, labiau sutariu su aplinkiniais, pasidariau dosnesnė, ramesnė. Mano aplinkoje padaugėjo pozityviai mąstančių žmonių, susiradau patinkantį darbą*“.

Pateikti atsakymai vėlgi asocijuojasi su praktiniais **service – learning metodu** pritaikymo metu įgytais gebėjimais, kurie numato žinių pritaikymą realiam pasauliui, problemų analizę ir kritinį mąstymą, pasitikėjimą savimi, konfliktų sprendimą, darbo gebėjimus, gebėjimą mokytis iš patirties, organizacinius ir komunikacinius gebėjimus, teorijos ir praktikos susiejimą (Mažeikienė, 2008). Tarpasmeninių gebėjimų grupė aprėpia asmeninį augimą ir tobulėjimą, gebėjimą geriau dirbti su kitais, lyderystės ir bendravimo gebėjimus (Mažeikienė, 2008).

Į klubo narių pokyčius visuomenė reagavo ganėtinai santūriai: „*šeima vertina gan palankiai, nors pradžioje buvo ir prieštaravimų*“, „*reakcijų didelių nebuvo, nes pokyčiai nesimatė*“, „*teigiamai vertina, šeimoje jaučia, kad yra kitaip ir tai jiems patinka, o socialinėje aplinkoje bei darbe nemanau, kad jaučia, nes ten ir nebuvo aštrių konfliktinių situacijų, kartais sakoma, jog mano mintys per brandžios mano amžiui*“, „*šeima mane labai stiprina ir manimi džiaugiasi, gerbia mano pasirinkimą, o aš jų*“, „*teigiamai, niekas nieko neigiamo nepasakė*“.

Visuomenės reakciją galima paaiškinti keliais būdais, pirmiausia veikia žmogiškosios emocijos, kurios negali patikėti kito – artimo žmogaus pokyčiais, ne veltui sakoma, jog savam krašte pranašu nebūsi. Tam, kad reakcijos išryškėtų, reikia laiko faktoriaus veikimo, kuris pokyčius padarytų geriau matomus.

Kitas aspektas, kurį savo atsakyme paminėjo vienas iš respondentų, visuomenė reaguoja atsargiai arba galima sakyti pasyviai dėl to, jog socialinės grupės yra linkusios iškelti save iš kitų: „*čia mes, o čia jie*“. Taigi pamatę kitaip nei dauguma mąstantį asmenį pastarieji priskiria jį –

kitiems ir bendravimui atsinaujinti reikia laiko, kuris pašalina įtarumą ir nutiesia kelius žinių vadybos įgyvendinimui.

Patys respondentai vertindami savo pokyčius nebuvo šykštūs žodžiais, bet vis dėl to išliko santūrūs: „klube įgyjama infrastruktūra žinių priėmimui, kiekviena mintis, kurią pasakau yra mano, kurią tu supratai – tavo“, „po truputį pradėjau save pamilti ir džiaugtis kiekviena gyvenimo akimirka ir tai yra labai gerai“, „man gerai“, „man smagu, kad buvau, kad galėjau girdėti, kad į gerą keičiuosi, gera, kad galiu kam patarti“, „pokyčius vertinu teigiamai, klubas buvo tik pati pradžia, davusi puikų pagrindą ir toliau domėtis žiniomis bei gilinti savo pozityvų mąstymą“, „juos vertinu kaip dar bevykstančius ir besiformuojančius, bet žinoma vertinu gerai, nes pasidariau moteriškesnė, ramesnė“.

.Vertinant klubo narių pasisakymus galima pastebėti keletą svarbių momentų:

- Analogiškos klubo narių mintys liudija sėkmingai suformuotą savotišką kolektyvinę sąmonę.
- Teisingas kitų asmenų įgalinimas yra įmanomas tik įgalinus save t.y. savo pavyzdžiu.

Šios išvados yra svarbios ir konkrečiu žinių vertinimo proceso, ir viso žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo rezultatų aspektu. Tai įrodo klubo rezultatų pasiektumą bei inicijavimą tolimesniam asmenybės tobulėjimui.

Paklaustas apie tai, kaip būtų galima plėtoti įgyvendintą veiklą, klubo moderatorius atsakė: „ji galėtų būti perkeliama į kitas veiklas, įgyvendinant tinklaveikos stiprinimą dviem kryptimis:

- Pačių narių sistemingas įgalinimas, skatinimas ir tam tikras funkcijų delegavimas.
- Socialinio tinklo kūrimosi, bendradarbiavimo veikiant tinkle skatinimas (pasinaudojant technologijomis) plečiant interesų sritis..

Plėtojant tokią veiklą būtų svarbu užtikrinti mainus, intensyvesnius bendruomeninius procesus, tuo tarpu klubas taptų tik refleksijų vieta. Tai būtų palanki terpė įvairių sričių lyderių iškilimui, nes darnios lyderystės paradigmoje teigiama, kad tikras lyderis yra tas, kuris aplink save generuoja kitus lyderius.

IŠVADOS IR APIBENDRINIMAI

1. Išvados ir apibendrinimai, išplaukiantys iš tyrimo teorinio konteksto

- Norint užtikrinti efektyvią žinių sklaidą būtinas nuolatinis dalyvavimas žinias skleidžiančio organizacinio darinio veikloje. Čia atsikartoja socialinio dalyvavimo teorija, kurios lygio didėjimas visuomeniniu mastu gali prisidėti prie bendros visuomeninės naudos (Tijūnaitienė, 2009).
- Teorinio bei praktinio tyrimo metu gauti rezultatai bei Laukaitytės R. (2009) ir kitų autorių teiginiai rodo, jog įvairių disbalansinių situacijų sprendimui individualiu bei organizaciniu lygmeniu reikalingas žinojimas, o taip pat sugebėjimas valdyti žinias. Apibendrinant Kriščiūno K., Daugėlienės R. (2006) teiginius, galima teigti, jog norint teisingai veikti (išminties samprata), reikia žinoti kaip tai daryti (žinių samprata).
- Norint įgyvendinti efektyvią – transformacijas inicijuojančią žinių sklaidą žinių vadybos aspektu, būtina užtikrinti išbaigtą, subalansuotą žinių vadybos proceso etapų išpildymą. Tai patvirtina ir autoriai Probst, Raub, Romhardt (2006).

2. Išvados ir apibendrinimai, išplaukiantys iš empirinio tyrimo

Empirinės tyrimo dalies išvados ir apibendrinimai yra parengti remiantis žinių vadybos proceso struktūra:

- **Žinių įgijimo poreikio tikslai.** Kokybinio požiūriu klubo nariais informantai tapo dėl analogiškų priežasčių: „*noras didinti pozityvių žinių bagažą*“, „*noras keistis, daugiau žinoti, pozityvėti*“, „*man tai buvo labai įdomu*“, „*ieškojau bendraminčių, palaikymo supratimo*“, „*galimybė dalyvauti teigiamoje veikloje*“. Atsakymai taip pat rodo, jog klubo narius vienija savanoriškumo principas t.y. atvirai išreikštas noras dalyvauti veikloje.
- **Žinių identifikavimas.** Klube pateiktas žinias, remiantis darnios lyderystės paradigma, galima suskirstyti į: šeimos, darbo/karjeros, socialinės aplinkos. Aktualiausia tema respondentai įvardijo šeimos santykius: „*man aktualiausias šeimos žinios*“, „*šeimos santykių*“, „*santykių tvarkymo*“, „*santykių su šeima, artimaisiais*“, „*apie šeimą*“. Sudėtingiausia vertinti žinias pasirodė socialinėje aplinkoje: „*dėl darbo persipynimo su socialine aplinka, negaliu identifikuoti tarp jų skirtumo*“.
- Klubo požiūriu žinių identifikavimas, refleksijų, individualių pasisakymų, klausimų dėka, buvo nuolatinis procesas: „*buvo inicijuojamas refleksijų išsakymas*“, „*buvo pateikiami mūsų klausimai, vyko poreikių stebėjimas*“, „*tai vyko per narių pasisakymo valandėles. Jis fiksuodavo mūsų mintis*“. Žinių identifikavimas skatino efektyvų žinių virsmo procesą, nes jo dėka pateikiamos žinios buvo aktualios.
- **Žinių įgijimas.** Šiame procese tirtos klubo veiklos dedamosios informantų įvertintos teigiamai: moderatorius: „*viskas puiku*“, „*nėra pretenzijų*“, kiti proceso dalyviai: „*gerai, kad kiti proceso dalyviai buvo ir tokie*“, laikas: „*gerai, yra energijos informacijos priėmimui ir taikymui*“, vieta: „*universitetas - pati ta vieta tokiems užsiėmimams*“, trukmė: „*optimali*“.
- Vienas svarbiausių žinių įgijimo proceso elementų – pasitikėjimas: „*gal trūko čiut atsivėrimo*“, „*matėsi, jog <...> yra neatviros*“, „*stabdydavo naujokai, atrodydavo, kad gal ne taip supras...*“, kurio trūkumas lemdavo sulėtėjusius žinių virsmo procesus. Vienu iš situacijos sprendimo būdų respondentai įvardijo grupės dalijimą pagal lytį: „*gerai, kai būdavome moterys ir vyrai atskirai, tada būdavo atviresnis bendravimas*“.
- **Žinių plėtojimas.** Grįžtamojo ryšio dėka, taikant įrodymais grįstą mokymą, klube buvo suformuota palanki aplinka žinių plėtojimui: „*buvo tokia galimybė, nes buvo kviečiama užduoti klausimus*“, „*paprašius buvo suteikiami visi reikalingi ištekliai*“, „*klube žinių plėtojimas vyko gana intensyviai, vis tik žinias praplėsti galėjau labiau atsiverdama ir*

pasipasakodama“, „*pirmiausia praktikuojant, nes išgirdus - pasyviai vartojant, jos nesiplečia“*, „*tokia galimybė buvo pokalbių, diskusijų metu, klausant kitų klubo narių patirčių“*, „*galimybės buvo tikrai labai geros“*.

- **Dalijimasis žiniomis ir žinių platinimas.** Remiantis žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo narių patirtimi, galima teigti, jog teisingas t.y. pozityviai veikiantis ir žinias teikiančią, ir priimančią puses, kitų asmenų įgalinimas yra įmanomas tik per savęs išigalinimą: „*iš pradžių mano siekiai buvo <...> dalintis su kitais žmonėmis. Vėliau <...> atėjo suvokimas, kad pirmiausia žinias reikia apgyvendinti savyje, jas išbandyti <...>, o tik tada galima ką nors subtiliai užsiminti aplinkiniams, o geriausiai savo pozityviu elgesiu juos įtakoti“*, „*žiniomis dalijuosi <...> panaudojimu savo gyvenime“*, „*taikymas - taip pat tam tikra dalijimosi forma“*. Taigi dalijimasis žiniomis yra efektyviausias žinias perteikiant savo pavyzdžiu.
- **Žinių panaudojimas.** Klubo nariai vienareikšmiškai teigia, jog klube pateiktos žinios - naudingos ir jas jie panaudoja. Plačiausiai naudojama sritimi įvardinta šeima: „*dažniausiai naudoju šeimoje“*, „*šeimoje labiausiai“*, „*pradėjau nuo šeimos, o dabar jau ir į kitas sferas plinta panauda“*, „*šeimoje naudoju – 70 proc.*“, „*šeimoje, kadangi nuo to priklauso tavo santykiai darbe ir socialinėje aplinkoje“*.
- **Žinių išsaugojimas.** Klube buvo stengiamasi sukurti plačiaspektres galimybes žinių išsaugojimo procesui įgyvendinti: užduotis savaitei: „*mums buvo duodamos užduotys namie, taip įtvirtindavome teoriją praktikoje“*, vaizdinės priemonės: „*didelę įtaką turėjo vaizdiškai piešiami grafikai“*, refleksija: „*efektyviausias būdas – refleksija, pasakojama kiekvieno nario susitikimo pabaigoje“*, tačiau respondentai pagrindine žinių išsaugojimo priemone įvardijo žinių panaudą: „*išsaugoti geriausia tai taikant gyvenime“*, „*žinias išsaugau jas taikydama praktiškai ir vis dar jas pagilindama“*, „*pritaikau įvairiose situacijose, pasidomiu ir nepamiršta“*, „*stengiuosi tuo gyventi“*.
- **Žinių vertinimas.** Respondentai vienareikšmiškai sutiko, jog dėl dalyvavimo klubo veikloje jų gyvenime atsirado teigiamų pokyčių: „*pasidariau ramesnis, optimistiškesnis, pagerėjo santykiai šeimoje“*, „*pirmiausia pradėjau susivokti savyje“*, „*pasidariau sąmoningesnė“*, „*didžiausi pokyčiai vyko manyje, šis pasikeitimas įtakojė santykius šeimoje, jie tapo brandesni, harmoningesni“*, „*pagerėjo sveikata, pradėjau geriau sutarti su aplinkiniais. Aplinkoje padaugėjo pozityviai mąstančių žmonių“*. Kita vertus žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo edukacinis tikslas buvo transformacijos, o ne rezultatai.

DISKUSIJA

Atliktas tyrimas galėtų būti išsamesnis atspindėdamas žinių sklaidos organizacinio darinio veiklos moderavimo procesą, kuris būtų įmanomas įgyvendinant veiksmo tyrimo metodiką, kita vertus pasirinkta etnografinio tyrimo strategija yra gera alternatyva, turint omenyje tyrėjo būtinybę dalyvauti.

Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidą galima įgyvendinti klubo forma bei remiantis žinių vadybos proceso struktūra. Tokios sklaidos poveikis individui ir jo socialinėms aplinkoms yra teigiamas tai patvirtina respondentų atsakymai (žr. 3.3. skyrių).

LITERATŪRA

1. Abs, H. J.; Veldhuis, R. *Indicators on Active Citizenship for Democracy – the social, cultural and economic domain. Paper by order of the Council of Europe for the CRELLNetwork on Active Citizenship for Democracy.* The European Commission's Joint
2. Arimavičiūtė, M. (2005). *Viešojo sektoriaus institucijų strateginis valdymas.* Vilnius
3. Atkočiūnienė Z., Gineitienė Z., Sadauskienė E. (2005). Žinių vadyba: praktinės naudos dimensija. Žinių vadyba Europos regionų patirtis ir problemos. Naujos ekonomikos institutas 7 – 28.
4. Bitinas B., Rupšienė L., Žydzūnaitė L. (2009). *Kokybinių tyrimų metodologija. Vadovėlis vadybos ir administravimo studentams. II dalis.* Vilnius
5. Bosas, A. (2004). *Strateginis valdymas: nuo korporacijos iki valstybės.* Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla
6. Browne, M.N., Keeley, S. (2001). *Asking the right questions.* New Jersey: Prentice –Hall
7. Coultas, V. (2007). *Constructive talk in challenging classrooms: strategies for behaviour management and talk – based tasks.* London: Routledge
8. Geležinienė, R. (2009). Įrodymais grįstos mokytojo veiklos konstravimas ugdant emocijų ir elgesio sutrikimų turinčius mokinius. (Daktaro disertacija, Šiaulių universitetas)
9. Glynn, J., Wearmouth, T., Berryman, M. (2005). *Perspectives on student behaviour in schools. Exploring theory and developing practice.* London: Routledge.
10. Gibbons M., Limoges C., Nowotny, H., Schwartzman S., Scott P., Trow, M. (1994). *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies.* London: Sage.
11. Handy, C. (1990). *The age of Unreason.* Boston, MA: Harvard Business School Press.
12. Harrigan K.R., Dalmia G. (1991). *Knowledge workers: the last bastion of competitive advantage*
13. Jucevičius, R. (1998). *Strateginis organizacijų valdymas.* Pasaulio lietuvių kultūros, mokslo ir švietimo centras.
14. Kaliba, Ch. J, Campbell, E.K., and Shapiro, C. (2006). *The practice of Service – learning in Local School – Community Contexts.* Educational Policy, 20, p. 683 – 717.
15. Kriščiūnas K., Daugėlienė R. (2006). *Žiniomis grįstos ekonomikos links: žinių raiška ir skvarba.* Technologija
16. Kriščiūnas K. (2002). *Naujos technologijos - nauja ekonomika. Diskusija dėl Europos ateities.* Vilnius: Seimo leidykla
17. Kvainauskaitė, V. (2000). Prognozavimo reikšmė planavimo procese. *Ekonomika ir vadyba.* Kaunas: Technologija.
18. Lee, J.A.B. (2001). *The empowerment approach to social work practice. Building the beloved community.* New York: Columbia university press
19. Leahy, R. L. (2003). *Roadblocks in cognitive – behavioral therapy: transforming challenges into opportunities for change.* New York: Guilford Press.
20. Love, P. (2005). *Management of knowledge in project environments*

21. Mažeikienė, N. (2008). Kooperuotų studijų sociokultūrinė adaptacija Lietuvoje *Projektas KOOPERIA: kooperuotų studijų (service – learning) adaptacija ir veiksmingumo tyrimas* (6 – 29)
22. Petty G. (2008). *Įrodymais pagrįstas mokymas. Praktinis vadovas*. Vilnius
23. Putnam, R. D. (2001). Kad demokratija veiktų: pilietinės tradicijos šiuolaikinėje Italijoje. Vilnius: Margi raštai. 321 p. ISBN 9986-09-229-9.
24. Probst G., Raub S., Romhardt K. (1996). *Interkulturelles Lernen und Kulturmanagement in internationalen Unternehmen*. Berne
25. Probst G., Raub S., Romhardt K. (2006). *Žinių vadyba sėkmės komponentai*. Knygiai: Vilnius
26. Ramanauskienė S. (2005). Švietimas žinių visuomenėje. Globalūs pokyčiai ir moksloji organizacija. *Informacijos mokslai* 35, 80 – 93.
27. Rubin, A. (2007). *Practitioner’s guide to using research for evidence – based practice*. New Jersey: John Wiley&Sons
28. Ruževičius J. (2005). Kokybės vadybos ir žinių vadybos sąsajų tyrimas. *Informacijos mokslai* 35, 47 – 58.
29. Roldan, M., Strage, A., David, D. (2004). A Framework for Assessing Academic Service – Learning Across Disciplines. In M. Welch and S.H. Billing (Eds.), *New Perspectives in Service – Learning. Research to Advance the field* (pp. 39 – 60). Information Age Publishing
30. Stanišauskienė V. (2007). *Gyventojų įtraukimas į besimokančio miesto vystymą*. Kaunas: Technologija
31. Švedijos avarinės parengties valdymo agentūra (SEMA). (2006). *Bendravimo ir informavimo krizės atveju vadovas*
32. Valackienė A. (2005). *Krizių valdymas ir sprendimų priėmimas*. Kaunas: Technologija
33. Vandzinskaitė D., Mažeikienė N. (2008). Kooperuotų studijų sociokultūrinė adaptacija Lietuvoje. *Kooperuotų studijų (service – learning) atveju analizė, arba projekto KOOPERIA išmoktos pamokos* (105 – 165).
34. Viliūnas G. (2006). Naujoji žinių paradigma ir mokslo valdymo sistemos pokyčiai. *Informacijos mokslai* 37, 9 – 21.
35. Rehäuser, J., Kremar, H. (1996). *Wissensmanagement im Unternehmen*. Schreyögg
36. Daubaras G. *Panikos gydymas be vaistų*. [Žiūrėta 2008 – 01 – 12]. Prieiga per internetą: <http://209.85.129.132/search?q=oksl:1D9CANwSkx8J:www.agora-fobija.lt/default.asp%3FDL%3DL%26TopicID%3D30%26Code%3D+panika&hl=lt&ct=clnk&cd=2&gl=lt>
37. Coe, R. (1999). *A manifesto for evidence – based education*. [Žiūrėta 2006 – 03 – 22] Prieiga per internetą: <<http://cemcentre.org/RenderPagePrint.asp?Link=30317000>>.
38. Rasa Laukaitytė (2008) *Ekonominės krizės: nuo Didžiosios depresijos iki JAV finansų rinkų krachio*. [Žiūrėta 2008 – 01 – 12]. Prieiga per internetą: <http://209.85.129.132/search?q=oksl:1ja3HRLa98UJ:www.delfi.lt/news/economy/business/article.php%3Fid%3D18785461%26rsslink%3Dtrue+panika+oksliškai&hl=lt&ct=clnk&cd=7&gl=lt>
39. Dargužytė Ž. Žinių ekonomika lemia valstybės konkurencingumą ir gerovės augimą. [Žiūrėta 2009 – 03 – 08]. Prieiga per internetą:

- <http://www.verslosavaite.lt/index.php/Savaitrastis/Ziniu-ekonomika-lemia-valstybes-konkurencinguma-ir-geroves-augima.html>
40. Lietuvos finansų ministerija. Lisabonos strategija. [Žiūrėta 2009 – 03 – 08]. Prieiga per internetą: http://www.finmin.lt/web/finmin//koordinavimas_es/lisabonos_strategijas
 41. Samonis V. Žinių vadyba ir ekonomika 21 amžiuje. [Žiūrėta 2009 – 03 – 08]. Prieiga per internetą: <http://www.ziniur.lt/apie/pranesimai?item=143>
 42. Malhotra, Yogesh, 1998, Deciphering the Knowledge Management Hype, The Journal for Quality & Participation [Žiūrėta 2009 – 03 – 08]. Prieiga per internetą: <http://www.brint.com/km/whatis.htm>
 43. KK Aw. Knowledge Management for Performance. [Žiūrėta 2009 – 03 – 08]. Prieiga per internetą: http://www.kwork.org/White_Papers/performance.html
 44. Lietuvos Respublikos finansų ministerija. *Lisabonos strategija*. [Žiūrėta 2009 – 03 – 08]. Prieiga per internetą: http://www.finmin.lt/web/finmin//koordinavimas_es/lisabonos_strategijas
 45. *Sivananda, S*. [Žiūrėta 2009 – 06 – 24]. Prieiga per internetą: <http://www.sivananda.org/teachings/teachers/sivananda/sivananda.html>
 46. Tracevičiūtė, R., Krušinskaitė, R., Baronienė, D. *Kaip sunkmečiu įveikti psichologinę krizę?* [Žiūrėta 2009 – 06 – 24]. Prieiga per internetą: <http://www.straipsniai.lt/ekonomika/puslapis/12769>
 47. Marčėnienė, S., *Apie krizes – psichologines, ne ekonomines...*[Žiūrėta 2009 – 06 – 24]. Prieiga per internetą: http://www.psyvirtual.lt/straipsniai/2009/psichologines_krizes.html
 48. *Caplan's crisis model*. [Žiūrėta 2009 – 06 – 24]. Prieiga per internetą: http://www.gp-training.net/training/communication_skills/mentoring/caplan.htm
 49. Musteikis, A. *Kaip įveikti „nesiseka“*. [Žiūrėta 2009 – 06 – 24]. Prieiga per internetą: <http://www.silvametodas.lt/index.php?item=15>
 50. Privedienė, G. *Pozityvus mąstymas - sveikatos ir gerovės pagrindas*. [Žiūrėta 2009 – 06 – 24]. Prieiga per internetą: <http://www.ve.lt/?data=2004-08-03&rub=1065924821&id=1091463230>
 51. Dimmitt, C., Carey, C., J., Hatch, T. (2007) *Evidence-based school counseling*. [Žiūrėta 2009 – 06 – 24]. Prieiga per internetą: http://books.google.lt/books?id=5sLFuhGDLR0C&pg=PA100&lpg=PA100&dq=evidence+based+action+research&source=bl&ots=iRubjSk-E9&sig=Jt4NtgLBzp6_aSYabsrZ6uIHj1I&hl=lt&ei=Ir9BSqCIOC6RsAaax5SzCA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=5
 52. *Intuition*. [Žiūrėta 2009 – 06 – 24]. Prieiga per internetą: <http://www.businessdictionary.com/definition/intuition.html>
 53. Waters, P. *Evidence-based Practices*. [Žiūrėta 2009 – 06 – 24]. Prieiga per internetą: http://www.scattc.org/pdf_upload/Beacon001.pdf
 54. Evidence – based management. *Five principles of evidence – based management*. [Žiūrėta 2009 – 06 – 24]. Prieiga per internetą: <http://www.evidence-basedmanagement.com/>
 55. Karten, N. (2003) *Feedback Gathering: A Process, Not an Event*. [Žiūrėta 2009 – 08 – 03]. Prieiga per internetą: <http://www.nkarten.com/feedbk.html>
 56. Powell, B. (2001) *Facilitating Group Action*. [Žiūrėta 2009 – 08 – 03]. Prieiga per internetą: <http://www.exponentialimprovement.com/cms/facilitation.shtml>

57. Office of Superintendent of Public Instruction. *Communication*. [Žiūrėta 2009 – 08 – 19]. Prieiga per internetą: <http://www.k12.wa.us/CurriculumInstruct/communications/default.aspx>
58. Rimal, R.N., Lapinski, M. K. (2009). *Why health communication is important in public health*. [Žiūrėta 2009 – 08 – 19]. Prieiga per internetą: <http://www.who.int/bulletin/volumes/87/4/08-056713/en/index.html>
59. Augustinienė, A. *Komunikavimo pagrindai*. [Žiūrėta 2009 – 08 – 19]. Prieiga per internetą: <http://www.arturaz.net/stuff/if-6-8/komunikacija/Paskaita11.ppt#256,1,Komunikavimo pagrindai>
60. Europos bendrijų komisija. *Komisijos rekomendacija 2008.04.10*. [Žiūrėta 2009 – 12 – 29]. Prieiga per internetą: http://www.smm.lt/smt/docs/tm_tyrimai/esmtep/COM%20rekomendacija_2008-04-10.pdf
61. National mental health information center. *Consumer-Directed Transformation to a Recovery-Based Mental Health System*. [Žiūrėta 2010 – 01 – 20]. Prieiga per internetą: <http://mentalhealth.samhsa.gov/publications/allpubs/NMH05-0193/default.asp>
62. Blažys V. *Pozityvus mąstymas padeda įveikti problemas*. [Žiūrėta 2010 – 01 – 21]. Prieiga per internetą: http://www.psichoterapija.ot.lt/fpdb/2003/straipsniai/pozityvus_mastymas.asp
63. Weiting T., Diener E. *Feeling bad? The power of positive thinking may not apply to everyone*. [Žiūrėta 2010 – 01 – 21]. Prieiga per internetą: http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6WM0-4VH8B07-2&_user=10&_rdoc=1&_fmt=&_orig=search&_sort=d&_docanchor=&view=c&_searchStrId=1176290501&_rerunOrigin=google&_acct=C000050221&_version=1&_urlVersion=0&_userid=10&md5=40e072c03a49af6fa01be43f5da28abb
64. Aš ir psichologija. *Ar pozityvaus mąstymo strategijos tinka visiems?* [Žiūrėta 2010 – 01 – 21]. Prieiga per internetą: <http://www.asirpsichologija.lt/index.php?id=265&category=26>
65. Realage. *Laimė: įgimta, uždirbta ar įsikalbėta?* [Žiūrėta 2010 – 01 – 21]. Prieiga per internetą: <http://www.ve.lt/?data=2009-12-21&rub=1202982464&id=1261407433>
66. Sasson, R. *The Power of Positive Thinking*. [Žiūrėta 2010 – 01 – 21]. Prieiga per internetą: http://www.successconsciousness.com/index_000009.htm
67. Lietuvos žemės ūkio universitetas. *Mokslinio tyrimo pagrindai edukologijoje*. [Žiūrėta 2010 – 03 – 21]. Prieiga per internetą: http://www.lzuu.lt/nm/failai/MT_pagrindai_edukologijoje/50696.html
68. K. Kardelis. *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. 2-asis pataisytas ir papildytas leidimas*. http://www.vgtu.lt/upload/vvf_vtk/naukonsp%202.pdf
69. Zlataravičienė A, Mikalopaitė D., Buzaitytė – Kašaliniene J., Daubaraitė R., Gabrieliūtė V. *Patyrimo pedagogika ir jos taikymas*. [Žiūrėta 2010 – 04 – 27]. Prieiga per internetą: <http://www.njrka.lt/userfiles/file/Patyrimas.pdf>
70. Šiaulių universitetas. *Šiaulių universiteto 2008-2010 metų strateginis veiklos planas*. [Žiūrėta 2010 – 04 – 27]. Prieiga per internetą: <http://www.su.lt/filemanager/download/5018/20082010%20m.%20strateginis%20planas.doc>
71. Pranys T. *Komandinis darbas*. [Žiūrėta 2009 – 03 – 08]. Prieiga per internetą: <http://209.85.129.132/search?q=cache:tRGGVTUGQq8J:verslas.banga.lt/lt/leidinys.full/4544f4f5e8fd1+darbas+grupeje&hl=lt&ct=clnk&cd=2&gl=lt>
72. Biesta, G. (2007). Why “what works” won’t work: evidence – based practice and democratic deficit in educational research. *Educational Theory* 57 (1), (p. 1-22). [Žiūrėta 2008 – 04 –

- 15]. Prieiga per internetą: <<http://www.blackwell-synergy.com/doi/full/10.1111/j.1741-5446.2006.00241.x#top>>.
73. Research Center in Ispra, Italy [interaktyvus]. 2006, August, 87 p. [žiūrėta 2007–09–30]. Prieiga per internetą: http://crell.jrc.ec.europa.eu/ActiveCitizenship/Conference/03_AbsVeldhuis.pdf.
74. Edwards, R. W. Measuring Social Capital. An Australian Framework and Indicators. Information Paper. Canberra: Australian Bureau of Statistics. 2004, 164 p. [žiūrėta 2008–07–19]. Prieiga per internetą: [http://www.ausstats.abs.gov.au/ausstats/free.nsf/0/13C0688F6B98DD45CA256E360077D526/\\$File/13780_2004.pdf](http://www.ausstats.abs.gov.au/ausstats/free.nsf/0/13C0688F6B98DD45CA256E360077D526/$File/13780_2004.pdf).
75. Meldon, J.; Walsh, J.; Kenny, M. Local Government, Local Development and Citizen Participation. Lessons from Ireland. 2000, 33 p. [žiūrėta 2007–01–28]. Prieiga per internetą: http://eprints.nuim.ie/archive/00000272/01/Paper_on_Local_Government_Draft.doc.

PRIEDAI

Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo moderatoriaus interviu protokolo pavyzdys

ŽINIŲ APIE POZITYVŲ POŽIŪRĮ Į GYVENIMĄ SKLAIDA ŽINIŲ VADYBOS ASPEKTU

Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo moderatoriaus interviu
protokolas



Apklausa yra atliekama siekiant iširti kaip vyko žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaida žinių vadybos aspektu, atskleisti jos rezultatus.

1. ŽINIŲ APIE POZITYVŲ POŽIŪRĮ Į GYVENIMĄ ĮGIJIMO POREIKIO TIKSLAI

1.1.Kokie yra žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidos tikslai?

.....
.....
.....

1.2.Kokie buvo žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo veiklos ilgalaikiai bei trumpalaikiai tikslai? Ar jie kito klubo veiklos metu, jei taip, tai kaip ir dėl kokių priežasčių?

.....
.....
.....

1.3.Kodėl norint įgyvendinti žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidą pasirinkote klubo koncepciją?

.....
.....
.....
.....

1.4. Kokia teorija/jos buvo klubo veiklos bei turinio pagrindas? Kokiu pagrindu jas pasirinkote?

.....
.....
.....

2. ŽINIŲ VIRSMO PROCESAS

2.1. Žinių identifikavimas

2.1.1. Kokiu pagrindu buvo suburtas žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubas? Ar turimų žinių lygis bei tipas buvo dominantė jungianti kiekvieną naują klubo narį?

.....
.....
.....

2.1.2. Kokie buvo pagrindiniai klube įgyjamų žinių blokai/žinių bazė? Kodėl būtent juos pasirinkote?

.....
.....
.....

2.1.3. Kaip vertinate klubo narių turėtas žinias bei būklę darbinėje veikloje prieš/ per ir po klubo veiklos?

.....
.....
.....

2.1.4. Kaip vertinate klubo narių turėtas žinias bei būklę šeimos srityje prieš/ per ir po klubo veiklos?

.....
.....
.....
.....
.....

2.1.5. Kaip vertinate klubo narių turėtas žinias bei būklę socialinėje aplinkoje prieš/ per ir po klubo veiklos?

.....
.....
.....

2.1.6. Kaip buvo parenkamos klube aptariamoms temoms?

.....
.....
.....

2.2. Žinių įgijimas

2.2.1. Kokio tipo informacija buvo pateikiama klube? Kokie jos šaltiniai?

.....
.....
.....

2.2.2. Kokia komunikacija buvo įgyvendinama klube (intrapersonalinė, tarpasmeninė, asmens, tarpgrupinė, tarpkultūrinė, masinė, verbalinė, neverbalinė, asmeninė, dalykinė, vidinė, išorinė, tikslinė, netikslinė, viopusė, dvipusė)? Kodėl?

.....
.....
.....

2.2.3. Kaip manote, ar norint vykdyti efektyvią žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaidą svarbu, kaip yra pateikiamos žinios? Pakomentuokite

.....
.....
.....

2.2.4. Ar skyrėte specialų dėmesį tokioms klubo veiklos dedamosioms, kaip laikas, vieta, trukmė, periodiškumas, žinių kiekis ir pan.? Pakomentuokite

.....
.....
.....

2.2.5. Koku būdu užtikrinote, jog klube pateikiama informacija virstų žiniomis? Kaip buvo sukuriamas organizacinis mokymasis?

.....
.....
.....

2.2.6. Ar į klubo veiklą buvo įtraukiami tretieji asmenys pvz. tam tikri ekspertai? Pakomentuokite

.....
.....
.....

2.2.7. Kokie buvo pagrindiniai klubo veiklos principai?

.....
.....
.....

2.3. Žinių plėtojimas

2.3.1. Ar klube dažnai kildavo turimų/ įgytų žinių plėtojimo poreikis? Koku periodiškumu jis buvo tenkinamas?

.....
.....
.....

2.3.2. Kaip klubo veiklose buvo sukuriamos aplinkybės turimų žinių plėtrai?

.....
.....
.....

2.3.3. Kokios klube įgyjamos žinios dažniausiai reikalavdavo detalesnio jų studijavimo?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.4. Dalijimasis žiniomis bei žinių platinimas

2.4.1. Ar klubo veiklos rezultatai buvo orientuoti į jų platinimą už klubo ribų? Jei taip, tai kokiais būdais tai buvo įgyvendinama?

.....

.....

.....

2.4.2. Kokios klube įgytos žinios ir kokiose srityse, Jūsų manymu, platinamos dažniausiai?

.....

.....

.....

2.4.3. Kaip dalijimasis žiniomis buvo įgyvendinamas klubo viduje?

.....

.....

.....

2.4.4. Ar klubo nariai buvo rengiami įgytų žinių platinimui (kitų asmenų įgalinimui)? Kaip vyko šis procesas?

.....

.....

.....

2.5. Žinių panaudojimas

2.5.1. Ar klubo nariai realizavo čia įgytas žinias? Ar tai buvo kaip nors skatinama? Kokie buvo šių žinių panaudojimo motyvai?

.....
.....
.....

2.5.2. Kokia klube suformuotos žinių bazės sritymi buvo naudojamos dažniausiai (šeima, darbas, socialinė aplinka)?

.....
.....
.....

2.6. Žinių išsaugojimas

2.6.1. Kaip buvo užtikrinamas klube įgytų žinių išsaugojimas?

.....
.....
.....

2.6.2. Kurios klube įgytos žinios buvo dažniausiai pamiršamos ir inicijuojamos kartojimui?

.....
.....
.....

2.6.3. Kas lėmė klube įgytų žinių užmiršimą?

.....
.....
.....

3. III. ŽINIŲ VERTINIMO PROCESAS

3.1. Kaip vertinate klubo veiklos metu suteiktą žinių poveikį klubo narių darbinei veiklai?

.....
.....
.....

3.2. Kaip vertinate klubo veiklos metu suteiktų žinių poveikį klubo narių šeimoms?

.....
.....
.....

3.3. Kaip manote, kas lėmė tokius rezultatus?

.....
.....
.....

3.4. Kaip manote, ar klube įgytų žinių rezultatyvumą galima padidinti, jei taip, tai kaip?

.....
.....
.....

Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo narių interviu protokolo pavyzdys

ŽINIŲ APIE POZITYVŲ POŽIŪRĮ Į GYVENIMĄ SKLAIDA ŽINIŲ VADYBOS ASPEKTU



Žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo narių apklausa

Interviu protokolas

Apklausa yra atliekama siekiant iširti kaip vyko žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą sklaida žinių vadybos aspektu, atskleisti jos rezultatus.

Apklausa yra anoniminė

Anoniminis žymuo: ...

4. POZITYVIŲ ŽINIŲ ĮGIJIMO POREIKIO TIKSLAI

1.5. Kodėl tapote žinių apie pozityvų požiūrį į gyvenimą klubo nariu?

.....
.....
.....

1.6. Ar per visą laikotarpį kito Jūsų dalyvavimo klubo veikloje motyvai? Jei taip, tai kaip?

.....
.....
.....

1.7. Ką manote apie įgytų žinių pritaikomumą įvairiose krizinėse situacijose?

.....
.....
.....

5. ŽINIŲ VIRSMO PROCESAS

5.1. Žinių identifikavimas

5.1.1. Kaip vertinate savo karjerą bei turėtus žinias šioje srityje prieš/ per ir po klubo veiklos?

.....
.....

5.1.2. Kaip vertinate savo santykius šeimoje bei savo turėtus žinias šioje srityje prieš/ per ir po klubo veiklos?

.....
.....
.....

5.1.3. Kaip vertinate savo aplinką bei turėtus žinias už šeimos bei darbo ribų prieš/ per ir po klubo veiklos?

.....
.....
.....

5.2. Žinių įgijimas

5.2.1. Kaip manote, ar pateikiamos žinios b aktualios? Pakomentuokite, kurios žinios Jums buvo aktualiausiasios.

.....
.....
.....

5.2.2. Kaip vertinate žinių pateikimą (moderatorius, kiti proceso dalyviai, laikas, vieta, būdas, trukmė, periodiškumas ir kt.)?

.....
.....
.....

5.3. Žinių plėtojimas

5.3.1. Ar galima teigti, jog moderatorius klubo veiklą, žinių turinį nuolatos derindavo su besikeičiančiais klubo narių poreikiais? Kaip pasireikšdavo šis lankstumas?

.....
.....
.....

5.3.2. Ar jaučiate gautų žinių plėtojimo poreikį, jei taip, tai kokių konkrečiai?

.....
.....
.....

5.3.3. Kaip vertinate žinių plėtojimo galimybes klube? Kokiu būdu klube buvo galima praplėsti turimas ar čia įgytas žinias?

.....
.....
.....

5.4. Dalijimasis žiniomis bei žinių platinimas

5.4.1. Ar dalijatės klube įgytomis žiniomis, jei taip, tai kur, su kuo ir kaip tai darote?

.....
.....
.....

5.4.2. Kaip reaguoja visuomenė į Jūsų dalijimąsi klube įgytomis žiniomis (šeima ir kt.)?

.....
.....
.....

5.4.3. Kaip manote, kodėl visuomenė šitaip reaguoja į tokio pobūdžio žinias?

.....
.....
.....

5.5. Žinių panaudojimas

5.5.1. Kaip vertinate klube pateiktų žinių naudingumą?

.....
.....
.....

5.5.2. Kokioje srityje dažniausiai naudojate įgytas žinias (šeima, darbas, socialinė aplinka)?

.....
.....
.....
.....
.....

5.5.3. Kaip į įgytų klube žinių panaudą reaguoja Jūsų šeima, kolegos darbe, jūsų socialinės aplinkos dalyviai?

.....
.....
.....

5.6. Žinių išsaugojimas

5.6.1. Ar jaučiate poreikį „išsaugoti“ gautas žinias, jei taip, tai koku būdu tai darote?

.....
.....
.....

5.6.2. Ar pastebėjote, jog klube buvo sukuriamos specialios sąlygos skirtos išsaugoti, „užtvirtinti“ įgytas žinias? Jei taip, tai kaip tai buvo daroma? Koks būdas Jums atrodo efektyviausias?

.....
.....
.....

6. III. ŽINIŲ VERTINIMO PROCESAS

6.1. Ar galima teigti, jog dėl dalyvavimo klubo veikloje Jūsų gyvenime atsirado pokyčių, jei taip, tai kokiose srityse ir kokių?

.....
.....
.....

6.2. Kaip į Jūsų pasikeitimus reaguoja šeima, kolegos darbe, socialinė aplinka?

.....
.....
.....

6.3. Kaip Jūs pats vertinate šiuos pokyčius?

.....
.....
.....
.....
.....