

Šiauliai University (ŠU) Council Election Tactics and Strategy

Problem: referring to the Law on Higher Education and Research (2009) the Council of a state university is one of the main collegial management bodies. Council approves the institution's vision and mission, a strategic action plan; set the procedure of management, use and disposal of funds of University. In 2010 any woman won't be elected between 11 members of Council of ŠU.

Aim: increase women representation in 2014 ŠU Council election in average reaching *critical mass* (to 25%).

1. Development of Šiauliai University (ŠU) Council Election Tactics and Strategy Plan (meetings + Moodle + emailing) three drafts of the Plan.

Annex 1, Moodle – Intranet Based Communications Platform

Temos paryškimas



🗨️ Įvairios mintys

🗨️ Naujienų forumas

2 ===== Veiklos =====

Visų lygių universiteto vadovų įgalinimas (kuruoja Roma)

📄 Pasiūlymas veikti nuo 2012 m. pabaigos (1-oje srityje)

🗨️ Jūsų pasiūlymai, komentarai 1-ai sričiai (Visų lygių universiteto vadovų įgalinimas)

Organizacinių struktūrų tobulinimas (kuruoja Simona)

📄 Pasiūlymas veikti nuo 2012 m. pabaigos (2-oje srityje)

🗨️ Jūsų pasiūlymai, komentarai 2-ai sričiai (Organizacinių struktūrų tobulinimas)

Mokslinės karjeros ir pareigų paaugstinimo sąlygos ir galimybės (kuruoja Ramunė)

📄 Pasiūlymas veikti nuo 2012 m. pabaigos (3-ioje srityje)

? A P K L A U S A (baigta 2013-02-01)

🗨️ Skundų dėl lyties diskriminacijos viešinimas, siekiant moterų ir vyrų lygybės užimtumo, švietimo ir mokslo srityse, seminaras

🗨️ Dėl teisinių darbo santykių seminaro

🗨️ Dėl įtampų darbinuose santykiuose įveikimo seminaro

🗨️ Dėl įvaizdžio ir pasitikėjimo seminaro

🗨️ Jūsų pasiūlymai, komentarai 3-iai sričiai (Mokslinės karjeros ir pareigų paaugstinimo sąlygos ir galimybės)

2. Plan (activities + responsible persons + deadlines):

Annex 2, Plan and discussions

2014.01.20

INTEGER projekto dalyvavimo ŠU tarybos rinkimuose taktika ir strategija

Situacija: vienintelis Lietuvos universitetas

APTARTA:

1. GESIS site visit intervantų sąrašas (pridedama). Ramunė post-doc, dic. Student_ Simona, Local implementation group – Lina ar Roma. Informuoti Senato pirmininką.
2. Dėl taktikos ir strategijos ŠU Tarybos rinkimuose:
 - dėl pasiūlymų rengiamam reglamentui iki sausio 15 d.. Juristo komentaras dėl pasiūlymo Tarybos rinkimų tvarkoje numatyti proporcingesnį atstovavimą: Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas yra bendroji teisinė norma. ŠU Statutas parengtas pagal mokslo ir studijų įstatymą (specifinė teisinė norma), kuriame nėra nusakomas atstovavimo principas, todėl pagal ŠU Statutą, rengiant Tarybos rinkimų tvarką (pagal baigtinę teisinę normą) ŠU Tarybos rinkimų tvarkoje įkelti nuostatai apie tolygesnį moterų ir vyrų atstovavimą (ar kvotų) negalima. Pagrindinę intervenciją planuoti per rinkimų procedūras: kandidačių iškilimas, „stūmimas“, parama...
 - nagrinėti ŠU Statutą

3. Informing the Rector and Chair of the Senate of the proactive participation of the project in the election, seeking women representation.
4. Regulations related to Council election detailed analysis (Law of Studies and Science, ŠU Statute, election regulations and procedures).
5. Consultations with University lawyer about Council elections and how to make the representation of women in the election more fluent.

Quotation to be demonstrated in the Video:

“The law of Equal opportunities of Women and Men is a general legal norm and the ŠU statute is designed on the basis of Science and Studies Law, where the representation in terms of gender I established. Therefore while preparing the ŠU Council election regulation the inclusion of more equal representation for women and men (quota) is impossible.

While seeking for women representation, the main intervention should be planned via election procedures: raising, lobbying and support for women candidates” (ŠU lawyer Saulius)

6. Participation in the preparation of the election regulations: providing suggestions and participating in discussions.

7. Search for women candidates from SU representatives, outside representatives (stakeholders) and students, lobbying and recruitment according to criteria: 1) loyalty to the university; 2) preparation and willingness to implement gender equality at the university. Description of the candidates is provided in Moodle.
8. The candidates have to have impeccable reputation.
9. A letter to the Rector from the INTEGER SU manager reminding the employers' duty to implement equal opportunities of women and men at the university. The letter was made public at the rectorate meeting:

Quotation to be demonstrated in the Video:

Dear, Rector,

I am writing to you on behalf of the project INTEGER, whose key objective is to encourage women participation in the management of the University...

As the national research shows, men, while forming structures of similar features, men are keen on choosing men which violates the fundamentals of equal representation, because ŠU has more than 70% women staff...

A more efficiently (in terms of gender balance) formed Election commission, we would tangibly express respect for human rights, that are the fundamental values in general legal acts and newly enacted ŠU statute...

10. Analysis of the Council election in 2010 regulations and committee. The committee consisted of 5 women and 4 men. In 2014 the Committee consists of 4 women and 5 men; the Chairman – a man, a lawyer. The election committee was suggested by the faculties, confirmed by the Rector (what kind of criteria are applied while choosing the members?)
11. Meeting with the candidates, considerations were made, who to support and finally two candidates to each of the following sections were suggested: science, academic, stakeholder and students.
12. The regulations for the SU council composition were approved, where the 17.1 section was corrected under our recommendations. Some requirements of the regulations that serve as obstacles for women:
 - Have at least 10 of experience at the University and have at least 5 years of experience of management;
 - The candidate to the Council has to have experience in the responsible positions in the areas of science, culture, central public activity or business area (on a national level).
 - Women most often have the role of a „pawn, silently carrying out tasks“.
 - Reflective journal: Contemporary, rational and innovative types of people are shut out of the Council – it is prepared for people who are already chosen... Following the Regulations principles

requirements for everyone, who claims a management positions, should be strengthened (Professor Roma).

- Reflective journal: a woman should not make excuses for that she is a women and she has her rights; what she thinks, learns, strives for, feels, takes care of, love, etc. (Virginija)

{ Technical advice: suggestions to prepare and provide the workgroup who is preparing the documents; to voice your suggestions against public discussions, i.e. the Senate session)

13. Siauliai University Council composition regulation:

PATVIRTINTA
2014 m. sausio 22 d. ŠU senato posėdyje (protokolas Nr. 1)
ŠU senato pirmininkas V. Laurutis

Šiaulių universiteto tarybos sudarymo reglamentas

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šis reglamentas nustato Šiaulių universiteto (toliau – Universitetas) tarybos (toliau – Taryba) sudarymą, vadovaujantis LR mokslo ir studijų įstatymo (Žin., 2009, Nr. [54-2140](#); Žin., 2012, Nr. 13-554; Žin., 2012, Nr. 53-2639) 20 straipsniu ir Universiteto statuto (Žin., 2013, Nr. 132-6735) nuostatomis.
2. Taryba sudaroma iš 11 narių tokia tvarka:
 - 2.1. vieną Tarybos narį – Universiteto studentą – skiria Universiteto studentų atstovybė savo nustatyta tvarka. Jeigu šis narys netenka Universiteto studento statuso, į jo vietą renkamas kitas Tarybos narys Universiteto studentų atstovybės nustatyta tvarka (Kvota Nr. 1);
 - 2.2. penkis Tarybos narius iš Universiteto mokslo ir pedagoginio personalo renka, skiria ir atšaukia Universitete pagrindines pareigas einantys akademinės bendruomenės nariai šio reglamento nustatyta tvarka. Tas pats asmuo vienu metu negali būti Universiteto senato (toliau – Senatas) ir Tarybos nariu. Jeigu Tarybos nario darbo santykiai Universitete nutrūksta, į jo vietą skiriamas kitas Tarybos narys, rinkimuose surinkęs daugiausiai balsų, bet neišrinktas į Tarybą (Kvota Nr. 2);
 - 2.3. penki Tarybos nariai, nepriklausantys Universiteto personalui ir studentams, atrenkami, renkami, skiriami ir atšaukiami šio reglamento nustatyta tvarka, iš jų vienas narys – Universiteto studentų atstovybės nustatyta tvarka (Kvota Nr. 3). Šie penki nariai atrenkami viešo konkurso būdu ir skiriami Senatui įvertinus Aukštojo mokslo tarybos – ekspertinės institucijos – atliktą kandidatų įvertinimą. Jeigu šis narys tampa atitinkamai Universiteto

Annex 3 – University council composition regulation.

14. Recruitment of women candidates: empowerment and lobbying. The issue: who can consult the candidates? What to advice? Where to find a competent consultant?

- Familiarising with the project leader and the rest of the team;
- Motivation to participate (to agree to candidate to the Council);
- Preparation of representative documents: motivational letter, application–questionnaire.

KANDIDATO Į ŠIAULIŲ UNIVERSITETO TARYBĄ PRAŠYMAS

Vardas	
Pavardė	
Gimimo data	m. mėn. d.

Kandidatą siūlo (užpildyti atitinkamą eilutę)

Pats fizinis asmuo	vardas, pavardė
Kitas fizinis asmuo	vardas, pavardė
Akademinis padalinys	Akademinio padalinio pavadinimas

Annex 4 – Application–questionnaire of a Candidate

- Lobbying of candidates in the university community and city, while forming the image of an University representative;
- Sharing of information and moral support to the candidates;
- Technical support.

15. Official recognition that the Centre for Gender Studies and the EC FP7 Project *INTEGRER INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research* (No. 266638) is raising the candidate xxx. Minutes and recommendation of the Centre for Gender Studies meetings.

16. Design of individual election campaign to each of the candidates: different need to display their talents to work in the Council, construct professional decision making image; different publicity and communications elements. Women candidate strategy was discussed with the communications and marketing director for ŠU: ŠU public relations, dissemination on city and national media levels and means (videoconference in the *etaplus* (local newspaper) website, university webpage, perhaps a format of discussion on the TV, an interview in regard to women representation and participation at the management of ŠU). Tactics – to position via active scientific work, internationality, credit, academic (professional) activity and family balance, personal qualities, development of units they are managing, etc.

17. Presentation at the 12th Women's Worlds Congress *Strategy to Success (or Failure?) in Senior Management at a University (Lithuania case)* University of Hyderabad, India.



Annex 5-6 – Photo from the conference and the Presentation.

18. Lunch-discussion with the raised candidates. Sharing of thoughts and reasoning about further prospects of ŠU (regional and classic) in the region; city community attitude towards ŠU and the potency of ŠU reconstruction; role of women in the development of the University:

Annex 7: Discussions with the candidates and the Implementation Team.



19. Comparative summary of the provided data of the 11 university employees (7men and 4 women) candidates to the ŠU council: how the data provided by the candidates reflect their gender differences, motivation and competence to work in the council (knowledge and abilities, helping to strive for the goals of the University and achieve the mission of the University). Women candidates stress that rector's and other managers' duty have to be associated with the responsibility of the results of University activity, it is not enough only to fancy being the rector or any other manager, it's mandatory to have the ability to form the University's research and study policy in form of a cultural dialogue fundamentals. Men stress that they have production, scientific, societal, and organisational and project activity experience and

expertise, however do not elaborate it. Biggest flaws of women: a) lack of experience in national science

Šiaulių universiteto 2-os kvotos kandidatų į ŠU tarybą pateiktų duomenų lyginamoji suvestinė:
**kaip kandidatų į ŠU tarybą pateikiami duomenys atspindi lyties skirtynes, motyvaciją ir kompetencijas
 dirbti taryboje (žinias ir gebėjimus, padedančius siekti Universiteto tikslų bei įgyvendinti Universiteto misiją)**

Tyrimo šaltinis: vienuolikos kandidatų į ŠU tarybą prašymai ir duomenų patikslinimas ŠU tarybos rinkimų komisijai

Pavardė	Užsienio kalbų mokėjimas	Patirtis švietimo, kultūros, verslo ar centrinės viešosios veiklos srityje (vertingiausi tos srities pasiekimai, rezultatai, projektai, darbai ir pan.)	Patirtis mokslo ir studijų politikos formavimo bei mokslo ir studijų vadybos srityje	Motyvacija būti aukštosios mokyklos tarybos nariu ¹	Duomenų patikslinimas, prašant ŠU tarybos rinkimų komisijai
1. Baranuskienė I. Rekomendacija iš SGNF	Anglų k. B2, vokiečių k. B1, rusų k. C2	Švietimas, mokslas: 5 metų reikšmingiausi moksliniai, metodiniai darbai; dalyvavimas projektuose, projekto idėjos iniciatorė; mokslininkų grupės vadovė; tarptautinio tinklo projekto vadovė; apdovanojimas už projekte sukurtus produktus; sėkmingo projekto įtraukimas į katalogą ir nominacija; Mokslinių periodinių leidinių vyr. redaktorė ir redkolegijos narė. Jungtinių doktorantūros komitetų narė, atstovaujanti ŠU Kultūra – Verslas: bendradarbiavimas su verslo įmonėmis, organizuojant neįgalųjų įdarbinimą Centrinė viešoji veikla: vasaros stovyklų organizatorė; bendradarbiavimas su Šiaulių regiono ir Lietuvos NVO	Mokslo ir studijų politikos formavimas: pasiūlymų rengimas ŠMM; dalyvavimas ŠU ir nacionalinėse darbo grupėse. Mokslo ir studijų vadyba: SGNF dekanė Profesorė; Jungtinio doktorantūros komiteto narė; Tarptautinių sutarčių iniciatorė; Tarptautinių mokslo konferencijų organizatorė; Tarptautinių neformalių mokslo tinklų (SGNS kompetencijoje) iniciatorė	Mano, kad visai akademinėi bendruomenei svarbu: - kad rektorius ir kitų vadovų pareigos būtų siejamos su atsakomybe už universiteto veiklos rezultatus. Neužtenka vien norėti būti rektoriumi ar kitu vadovu, reikia dar gebėti; - kad universiteto mokslo ir studijų politika būtų formuojama dialogo kultūros principais. Tik diskutuodami apie universiteto ateitį rasime sprendimus. Tik susitarus, galime juos įgyvendinti; - kad visi universiteto tarybos nariai idėjomis ir realia veikla prisidėtų prie Šiaulių universiteto plėtros. Manau, visi universiteto tarybos nariai savo darbu turi įrodyti, kad universiteto ateitis jiems yra svarbi.	
2. Janulis V. Rekomendacija iš MF	Rusų k. C1	Švietimas, mokslas: metodinių leidinių, katalogų sudarytojas, studijų programų autorius, Grafikos centro steigėjas Kultūra: KM programos rengimo darbo	Mokslo ir studijų politikos formavimas: ŠU atestavimo ir konkursų pareigoms eiti nuostatų rengimo darbo grupės	Manau, kad Tarybos darbe turi dalyvauti įvairių sričių atstovai, ne išimtis ir menininkai. Mano patirtis meno projektų rašyme, jų organizavimas, dalyvavimas	Kandidato prašymo 7 ir 8 punktų patikslinimas

and study formation; b) lack of experience in the fields of science and studies.

Annex 8 – Analysis

All of the candidates that provided the documents have miniscule motivation to become member of the Council.

20. The election Committee asks 5 men candidates to elaborate personal data in their application forms. 4 men Deans are candidates.

21. The documents of supported women candidates are properly prepared and the raised women fir the criteria. This is made public:
http://su.lt/index.php?option=com_content&view=article&id=13751&Itemid=238&lang=

22. Via public audition search of stakeholder candidates, that are not part of the University staff and students, only one of our candidates made the list. 14 candidates list if sent to the Lithuania's Council for Higher Education, that performs assessment of the candidates and suggest the University Senate to confirm the members of the Council:

http://www.su.lt/index.php?option=com_content&view=article&id=14555&Itemid=238&lan

23. Observation of the election process (inside and outside):

- A pyramid of management is constructed – five deans are rushing to the Council! Candidate analysis according to their position revealed that despite a high degree of education they are poorly represented in higher academic hierarchy levels and even women scientists in the academic community are pushed towards service roles due to rooted stereotypes, unconscious bias and sexist environment.

- *Democracy is decreased by the Dean epaulettes:* <http://www.skrastas.lt/?data=2014-04-03&rub=1065924812&id=1395161945>
- *Media comment analysis reveals that the interest groups and their networks, interested in their own candidates (under the rug).*

24. Objective publications:

- V. Šidlauskienė *University requires an effective council:* <http://ignivrg.skrastas.lt/?data=2014-03-22&rub=1141817778&id=1395315654>

<http://www.15min.lt/naujiena/aktualu/nuomones/virginija-sidlauskiene-ar-siauliu-universitetas-tures-rektore-moteri-18-428343>

Quotation to be demonstrated in the Video:

... the members of the upcoming council have to have expertise not only in the academic but legal, management, prognostic, University development and change planning expertise (management of organisation ability) and have flexible corporate experience.. University have been established in middle ages and were managed by the Church and Monasteries, that's why they are characteristic to hierarchy structure. The latter enables men to have higher positions and satisfy the needs of powerful men, reflect their lifestyle and expectations. A high management positions provide the financial resources to get and spear valuable information, make decisions while managing human resources, allocate tasks, encourage loyal and devoted "own" and share the goods. Most often they concentrate loyal people around them, employees that are most committed – a circle of trust if created with which limited intellectual and material resources are shared. (V. Šidlauskienė).

- The 21st Century Requires New Ways Of Management:

Quotation to be demonstrated in the Video:

Characteristics of women management style: sociability, they are good communicators with the community, with local and foreign stakeholders; women are susceptible to change their management style, even though they are not a part of the management pyramid have lesser access to resources, information and career support. Women management style is more democratic and is characteristic of a good mastering of communication skills, however, usually, men colleagues show limited professional respect to women ("What more do they want?"), that's why women leaders often become micromanagers. (V. Šidlauskienė).

25. Public discussion with the candidates to the Šiauliai University Council, that are not part of the ŠU staff and students:



Annex 11 – Public discussion at ŠU.

Remarks to the candidates from the Lithuanian Council of Higher Education:

- *Have no experience in organisation of higher education, science and study field;*
- *Scarce motivation to be a member of the Council seen in the provided documents;*
- *Political engagement of the Candidates.*

26. Agreement between TNSF and IMES agreement to support the project candidates.

27. Full-scale conference of the Šiauliai University academic community. Two first women were elected to the Council: http://www.su.lt/index.php?option=com_content&view=article&Itemid=238&id=13945

<http://www.skrastas.lt/?data=2014-03-25&rub=1065924810&id=1395680970>

<http://etaplus.lt/aiskeja-siauliu-universiteto-tarybos-nariai/> (more photos if required from the conference for the video)

28. Media publication preparation about the candidates and their advertising in the University and City community media:

26. Non-university community candidate to the Council presentation in the Senate. Silvija – our only candidate to the Council:

http://www.su.lt/index.php?option=com_content&view=article&id=14583&Itemid=238&lang=lt

Šiaulių universitete išrinkti nauji prorektorai ir įsteigta nauja pareigybė



Donatas Jurgaitis nuotr. / Šiaulių universitete išrinkti prorektorai

Gaivina: 15 min. it



SKAITOMIAUSIOS



Vilnį Maslovo straikė kariniai strategai, jie ketina Kremluje ir PSB aikštėje
148



Andrejus Iarionovas Kremluje vylėta pervertimas, po kuro Vladimiras Putinus bus pašalintas?
151



Agnė Jagelavičiūtė apie Karolinos Toleikytės iškrėpę

Šandien Šiaulių universiteto senatas patvirtino naujus universiteto prorektorius: mokslo ir meno sritį kurios prof. dr. Diana Šaparnienė, studijas – doc. dr. Remigijus Bubnys. Rektoriaus pareigas nuo rugsėjo 1 dienos eina prof. dr. Donatas Jurgaitis.

Anot universiteto rektoriaus D. Jurgaičio, renkantis prorektorių kandidatūras buvo atsizvelgta į kandidatų patirtį ir galimybę dirbti komandoje ir prisidėti

Annex 12 – D. Šaparnienė – current vice-rector for Science and Arts.

Universiteto stiprybė – vieninga bendruomenė

Šiaulių universitetas laukia naujosios tarybos, kurią sudarys 11 narių. Liko paskutinis rinkimų etapas, kuomet iš 14 šios kandidatų, kurie nedrįba universitete, bus išrinkti paskutiniai penki nariai. Vieną atstovą į aukščiausiąjį universiteto valdymo organą jau delegavo Šiaulių universiteto studentų organizacija.

Tarp pretenduojančių į universiteto tarybą – visuomenėje aktyvios, veiklios ir nemenką vadovavimo patirtį sukopusios asmenybės. Į tarybą kandidatuoja ne tik Šiaulių universiteto absolventės Gegužių progimnazijos direktorės Silvijos Baranauskienės nuomone, universitetui ypač reikalingi tvirti, strategiškaimantys nariai, kurie vienyti universiteto bendruomenę ir ryžtingai vykdytų organizacijos uždavinius. Ne vienerius metus sėkmingos vadovavimo patirties turinti moteris tikina, kad tuomet universitetui nebereikėtų sustelti vien prie identiteto paieškų, o tik kryptingai siekti savo pagrindinio tikslo – skleistį aukštąjį mokslą.

Karolina ŠERYTĖ
Sėkmingai strateguojanti filologė

Šiaulių universitete Humanitariniame fakultete S. Baranauskienė 1998 metais baigė lietuvių filologijos ba-



Gegužių progimnazijos vadovė Silvija Baranauskienė.

kalaurą o paskui ir literatūrologijos magistrantūros studijas. Baigusi bakalaurą škart gavo pasiūlymą dirbti tuo metu dar Gegužių vidurinėje mokykloje lietuvių kalbos mokytoja. Taip prasidėjęs karjeros kelias atvedė iki vadovės pozicijos. Nuo 2007 metų vadovės pareigas einanti moteris pasakoja, kad per septynerius metus mokykloje sėkmingai įgyvendinta daug pokyčių. „Mano vadovavimo praktikoje mieste vyko mokyklų tinklo

pertvarka, kuri keitė mokyklų statusą, veiklą, strategiją, tačiau, nežiūrint visų įgyvendytų sudėtingų procesų, šandien Gegužių progimnazija yra viena didžiausių progimnazijų mieste, garsėjanti kryptingu meniniu dailės ugdymu, turinti pradinio ugdymo Dailės skyrių“, – pasakoja direktorė S. Baranauskienė. Tam anot jos, prireikė bendruomenės sutikimo ir aiškios strateginės krypties.

Sistema turi būti visur

Pedagoginės vadovavimo patirties švietimo sistemoje turinti moteris neslepia, kad būtinti sėkmingas vadovavimas ir aktyvus dalyvavimas visuomeninėje veikloje paskatino ją priimti Šiaulių universiteto Lyčių studijų centro kvietimą ir apsispręsti kandidatuoti į Šiaulių universiteto tarybą. „Mano vadovavimo rezultatai rodo, kad gebu suteikti komandai suformuoti strateginius tikslus ir jų siekti. Esu pasirengusi žengti pirmyn ir prisidėti prie sprendimų ir pokyčių, kurie teigiamai veiktų Šiaulių universiteto ateitį. Tik su šiltais ir šiltais žmogais gali būti naudingas šioje. Valdymo mechanizmas daugeliu atvejais visur panašus, todėl jei nemokėsi tvarkytis mažoje sistemoje, tuomet didesne – tai tikrai ne vieta“, – pagrindžia savo motyvaciją S. Baranauskienė.

Lyginant progimnazijos ir universiteto kaip organizacijų strategiją, ji atranda daugiau panašumų nei skir-

tumų. „Kaip ir kiekviena organizacija, tiek mokykla, tiek universitetas, šandien privalo žveigti į priekį, numatyti pokyčius visuomenės lūkesčius ir su visa bendruomene kartu kurti bei įgyvendinti strategiją. Tai svarbu ne tik įvairiū formuoti, bet ir bendruomenėkumui stiprinti. Jei to nebus arba tai bus daroma tik formaliai, veikimai vargiai duos rezultatų“, – komentavo progimnazijos vadovė.

Šiaulių universitetas – klasikinis universitetas

S. Baranauskienė visuomet stebėjo universiteto gyvenimą. „Man, kaip Šiaulių universiteto absolventei ir kaip Šiaulių miesto gyventojai, universiteto situacija ir likimas yra labai svarbus. Jokiu būdu negalime būti abejingi svarbiausiam miesto ir apskrities moklo ir kultūros židiniui. Ar sėmioningas žmogus gali norėti jį užgesinti?“ – atvirą klausimą uždavė Gegužių progimnazijos direktorė.

Kandidatė į Šiaulių universiteto tarybą turi tvirtą nuomonę ir apie šiuo metu populiarėjantį regioninio universiteto sąvoką. „Šiaulių universitetui, mano nuomone, neturėtų būti lipnamas regioninio universiteto vardas. Reiktų juokiant regioninis universitetas bus vertinamas kaip žemesnės pakopos. Šiaulių Alma mater – ne regioninis universitetas, o klasikinis universitetas šiaurės Lietuvos regione, stipriai veikęs Lietuvos

švietimo raidą XX amžiuje ir turintis ne mažesnę svarbą Lietuvos moklo istorijai šandien“, – pabrėžė S. Baranauskienė.

Rektorius turi vienyti

Naujos tarybos lauks kitas labai atsakingas žingsnis – išrinkti naują universiteto rektorių. Pasak S. Baranauskienės, rektorius – svarbiausias žmogus universitete. Tai turi būti labai stiprus žmogus, kurio autoritetas turėtų galį suburti žmones bendram tikslui. Universitetui reikalinga vieninga bendruomenė ir visus vienijanti ašis. Universitetas yra vieninga sistema, todėl visi padaliniai privalo dirbti kartu ir derinti savo veiksmus, spręsti ne tik šilkinio, bet ir studijų kokybės klausimą. Todėl naujajai tarybai linkiu išrinkti puikią strategiją, kartu su savivaldos institucijomis rasianti būdų, kaip namykrystant nuo klasikinės aukštijos mokyklų principų sustiprinti universiteto pozicijas šalyje ir išvesti jį dar platesnę tarptautinę erdvę“, – linkejo kandidatė į Šiaulių universiteto tarybą Gegužių progimnazijos vadovė S. Baranauskienė.

Užr. Nr. 22 67 19



Annex 13 – Silvija B. – one of the candidates to the University Council.

29. The University Council is formed – among the 11 candidates 4 women are elected. VICTORY!

A 36.3% representation is achieved in the Council! We are above the critical mass (25%) margin and are on our way to women and men balance (40%) margin!

<http://www.skrastas.lt/?data=2014-06-07&rub=1065924812&id=1401984116>

27. V. Šidlauskienė: The gender identity question has to be analysed:

<http://91.216.163.94/naujienos/zmons/35001-profesor-v-idlauskien-lyties-tapatumo-klausim-btina-nagrinti>