

ISSN 1392-3137

KLAIPĖDOS UNIVERSITETAS

KLAIPĖDA UNIVERSITY



TILTAI

BRIDGES ◦ BRÜCKEN

SOCIALINIAI MOKSLAI

SOCIAL SCIENCES

2023, 1 (90)



Klaipėda, 2023

Redakcijos kolegija / Editorial board

Vyriausioji redaktorė / Editor-in-Chief

Prof. dr. Elvyra Acienė

Pavadootoja / Deputy Editor

Prof. dr. Skaidrite Gūtmane (Latvija/Latvia)

Mokslinė sekretorė / Secretary

Prof. dr. Rita Vaičekauskaitė (Lietuva/Lithuania)

Nariai / Members

Prof. dr. H. p. Arvydas Guogis (Lietuva/Lithuania)

Prof. dr. H. p. Romas Lazutka (Lietuva/Lithuania)

Prof. dr. H. p. Laimutė Žalimienė (Lietuva/Lithuania)

Prof. dr. H. p. Jonas Ruškus (Lietuva/Lithuania)

Prof. dr. Saulius Stanaitis (Lietuva/Lithuania)

Prof. dr. habil. Vinsas Janušonis (Lietuva/Lithuania)

Dr. Sigita Kraniauskienė (Lietuva/Lithuania)

Dr. Birutė Jatkauskienė (Lietuva/Lithuania)

Prof. dr. Kyösty Urpanen (Suomija/Finland), Dr. Honoris (Lietuva/Lithuania)

Prof. habil. dr. Helena Tellervo Leino-Kilpi (Suomija/Finland) Dr. Honoris (Lietuva/Lithuania)

Doc. dr. Jonas Christensen (Švedija/Sweden)

Prof. dr. Ewa Kurantowicz (Lenkija/Poland)

Prof. dr. Danuta Lalak (Lenkija/Poland)

Dr. Emilija Zylkiewicz-Płońska (Lenkija/Poland)

Doc. dr. Juliya Bogoyavlenska (Ukraina/Ukraine)

Prof. dr. Habil. Alan Puur (Estija/Estonia)

Assoc. prof. Lene Berit Skov Bjerregaard (Danija/Denmark)

Dr. Hans Vermeersch (Belgija/Belgium)

Prof. dr. Christian Stark (Austrija/Austria)

Prof. dr. David Harrison (JAV/USA)

Tomo recenzentai:

Doc. dr. G. Dišlars, doc. dr. S. Stumbra, dr. S. Kraniauskienė, doc. dr. A. Rauckienė-Michaelsson,

doc. dr. V. Rimkus, prof. dr. R. M. Andriekienė, prof. dr. R. Čepienė, prof. dr. A. Acus, doc. dr. S. Mačiulskytė,
prof. dr. R. Vaičekauskaitė

Tomo redaktorė V. Urbonavičiūtė (Lietuva/Lithuania)

Tomo techninė redaktorė L. Zemlienė (Lietuva/Lithuania)

Viršelio dailininkas A. Kliševičius (Lietuva/Lithuania)

Mokslinis žurnalas leidžiamas Klaipėdos universiteto nuo 1997 m.

Scientific journal is published since 1997 by Klaipėda University

Per metus išleidžiami 2 numeriai. Straipsniai spausdinami lietuvių, anglų ir vokiečių kalbomis
2 annual volume in Lithuanian, English and German languages

Žurnalas yra įtrauktas į EBSCO, Ulrich Periodical Directory, Index Copernicus ir Lituania duomenų bazes
The journal is indexed in EBSCO, Ulrich Periodical Directory, Index Copernicus, and Lituania databases

Redakcijos adresas/Address

Herkaus Manto g. 84, 92294 Klaipėda, Lietuva, tel. (370 46) 39 88 95, fax (370 46) 39 89 99

Puslapis internete/Internet address: <http://journals.ku.lt/index.php/tiltai>

© Klaipėdos universitetas, Klaipėda University, 2023

ISSN 1392-3137

PRATARMĖ

Klaipėdos universiteto (įkurtas 1991 metais) leidžiamas žurnalas „Tiltai“ / “Bridges“ / „Brücken“ skirtas socialiniams, siekiant akademinio dialogo, ir kitiems su žmogaus bei visuomenės funkcionavimu susijusiems mokslams, tokiems kaip humanitariniai ir biomedicinos mokslai, kurie praplečia ir paaiškina įvairius socialinius reiškinius bei aktualijas tarpdisciplininio aspekto. Žurnale spausdinamuose straipsniuose nagrinėjamos aktualios ekonomikos, vadybos, demografijos, socialinės geografijos, geopolitikos, politikos, kultūros, švietimo, religijos, krašto tvarkymo ir kitos socialinės problemos. Ypač laukiama straipsnių apie paribių ir tarpvalstybinių regionų ekonomikos bei kultūros plėtrą. Mokslas nepripažįsta sienų, todėl mokslinis bendradarbiavimas – vienas svarbiausių pasaulio bendruomenės pažangos elementų. Dėl to dalyvauti leidžiant žurnalą, publikuoti straipsnius kviečiami mokslininkai iš įvairių šalių.

„Tiltai“ yra mokslo žurnalas, kuriame publikuojami moksliniai straipsniai Lietuvos mokslo tarybos nutarimu yra pripažįstami ginant daktaro ir habilituoto daktaro disertacijas, siekiant gauti pedagoginius mokslo vardus.

*Prof. Elvyra Acienė
Výriausioji redaktorė*

PREFACE

Scientific journal Tiltai / Bridges / Brücken published by Klaipėda University (established in 1991) is devoted to the issues of social sciences, and seeking academic dialogue, also to other human and society functioning-related humanities and biomedical sciences, with expand and interpret different social phenomena and current issues from an interdisciplinary perspective. The publications attempts at analysing and solving actual problems of economy, management, demography, social geography, geopolitics, political sciences, history, education, religious, regional planning and land use, other social problems. Science has no borders. Therefore scientific cooperation is one of the most important elements in the progress of world's community. Scientists from different countries of the world are kindly invited to write for and contribute to the journal.

Tiltai / Bridges is the scientific periodical magazine, which publications, by the decision of Lithuanian Science Council, are recognized as convenient for doctoral dissertations and pedagogical scientific names.

*Prof. Elvyra Acienė
Editor-in-Chief*

VORWORT

Die von Klaipėda Universität (gegründet 1991) herausgegebene Zeitschrift Tiltai / Bridges / Brücken ist den sozialwissenschaftlichen Fragen gewidmet. Um den akademischen Dialog zu erreichen, werden hier auch die wissenschaftlichen Beiträge veröffentlicht, die den anderen mit dem Funktionieren des Menschen und der Gesellschaft verbundenen Disziplinen, wie z. B. Geisteswissenschaften oder Biomedizin, gewidmet sind. Diese Wissenschaften erweitern und erläutern unterschiedliche, soziale Erscheinungen und Aktualitäten unter dem interdisziplinären Aspekt.

In dieser Zeitschrift werden aktuelle Probleme von Wirtschaft, Gesellschaft, Sozialer Geographie, Geopolitik, Politik und Geschichte, Religion und Landschaftsschutz analysiert. Besonders wartet man auf die Artikel, die sich mit den Fragen der Wirtschaft und Kulturerweiterung in den Grenzgebieten und internationalen Regionen beschäftigen. Die Wissenschaft kennt keine Grenzen, deshalb ist die internationale Zusammenarbeit eines der wichtigsten Elemente des Fortschrittes der Weltgemeinschaft. Deswegen werden die Wissenschaftler aus verschiedenen Ländern zur Mitarbeit und Veröffentlichung geladen.

Die Veröffentlichungen in der wissenschaftlichen Zeitschrift Tiltai / Bridges /Brücken werden nach dem Beschluß des Wissenschaftsrates Litauens bei der Erlangung der Doktorwürde und als Habilitationsschriften anerkannt.

*Prof. Elvyra Acienė
Vorsitzenderin des wissenschaftlichen Beirates*

TURINYS * CONTENTS

Skaidrīte Gūtmane. <i>A Transforming Attitude Towards the Client in Social Work: The Praxis of the Antioch School of Anthropology and Theology</i>	1
Gerda Kazlauskienė. <i>Lietuvos nuolatinės privalomosios pradinės karo tarnybos karių stereotipinės nuostatos dėl moterų karių</i>	16
Gerda Kazlauskienė. <i>Conscripts' Stereotypical Bias Against Female Soldiers in the Lithuanian Army. Stereotypical Attitudes Regarding Female Soldiers in Initial Military Service in Lithuania</i>	40
Julija Melnikova, Inga Dailidienė, Simona Grigaliūnienė, Eglė Stonkė. <i>Modelio „Nuo ūkio iki mokyklos“ kūrimo prielaidos Klaipėdos regione: ūkininkų įtraukimo perspektyva</i>	43
Julija Melnikova, Inga Dailidienė, Simona Grigaliūnienė, Eglė Stonkė. <i>Preconditions for the Creation of the 'From Farm to School' Model in the Klaipėda Region: The Prospects for Farmers' Involvement</i>	62
Indrė Dirgėlienė, Aistė Rimkevičiūtė, Ramūnė Šukytė-Arutiunian. <i>Globėjų į(si)galinimo raiška savitarpio pagalbos grupėje</i>	66
Indrė Dirgėlienė, Aistė Rimkevičiūtė, Ramūnė Šukytė-Arutiunian. <i>The Expression of Care Givers' Empowerment in a Mutual Help Group</i>	85
Gitana Tolutienė, Alona Rauckienė-Michaelsson, Saulius Raugelė. <i>Sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai ir ypatumai</i>	88
Gitana Tolutienė, Alona Rauckienė-Michaelsson, Saulius Raugelė. <i>The Needs and Specifics of Professional Development for Health-Care Professionals</i>	99
Aušrinė Kėvalaitė, Liuda Šinkariova. <i>Studentų socialinio nerimo sąsaja su savęs vertinimu ir suvokiamu grįžtamuoju ryšiu iš akademinės aplinkos</i>	102
Aušrinė Kėvalaitė, Liuda Šinkariova. <i>Links between Students' Social Anxiety and Self Esteem and Perceived Feedback from the Academic Background</i>	111
Indrė Dirgėlaitė. <i>Visuminio vokalo technikos taikymo teatre galimybės: laisvosios vokalinės improvizacijos kontekstas</i>	113
Indrė Dirgėlaitė. <i>Possibilities for the Application of the CVT Method in the Theatre: The Context of Free Vocal Improvisation</i>	125

Edita Nikolajenko, Viktorija Raudytė. <i>Tarpinstitucinis bendradarbiavimas atvejo vadybos procese, teikiant pagalbą socialinę riziką patiriančioms šeimoms</i>	128
Edita Nikolajenko, Viktorija Raudytė. <i>Model Case Management Opportunities for Providing Aid to Social Risk Families in the Context of Inter-Institutional Cooperation</i>	144
Salomėja Karasevičiūtė. <i>Difficulties for Case Managers Working with Families Facing Social Risk</i>	147
Rūta Brazienė, Dmytro Mamaiev, Suat Aksu. <i>Labour Migration of Third-Country Nationals to Lithuania: Recent Trends and Social Policy Responses</i>	158

A TRANSFORMING ATTITUDE TOWARDS THE CLIENT IN SOCIAL WORK: THE PRAXIS OF THE ANTIOCH SCHOOL OF ANTHROPOLOGY AND THEOLOGY

Skaidrīte Gūtmane

European Christian Academy (Latvia)

Abstract

This article is an analysis of the historical roots and ethical semantics of the social work concept ‘a marginal person, a client’ (the Greek words ξένος, *kseños* and ἄστος, *astos*). The question is relevant in modern social work in relation to the concept of ‘strange’ or ‘marginal’. The article analyses how the concepts ‘strange’, ‘other’ and ‘marginal’ have re-entered the modern world from the Ancient world, as they were used in Ancient Syria (in the fourth century), Greece, and Medieval Europe. However, nowadays in social work theory they should be described anew using the discourses of social work and anthropology. The article explores the question of how to communicate with the ‘other’ or marginal person, based on reciprocity and internal solidarity.

KEY WORDS: social work client, history of social work, marginal person, human anthropology.

Anotacija

Šiame straipsnyje analizuojamos socialinio darbo sąvokos *ribinis asmuo – klientas* (gr. ξένος, *kseños* ir ἄστος, *astos*) istorinės šaknys ir etinė semantika. Klausimas aktualus šiuolaikiniame socialiniame darbe, susijęs su *keisto* ar *marginalaus* sąvokomis. Straipsnyje analizuojama, kaip iš senojo pasaulio į šiuolaikinį sugrįžo sąvokos *keista, kita, ribinė*, kaip jos vartotos senovės Sirijoje (IV a.), Graikijoje, viduramžių Europoje. Šiais laikais socialinio darbo teorijoje tai turėtų būti atskleidžiami iš naujo, pasitelkus socialinio darbo ir antropologijos diskursus. Straipsnyje nagrinėjamas klausimas, kaip bendrauti su „kitu“, arba marginaliu, asmeniu, remiantis tarpusavio sąveika ir vidinio solidarumo jausmu.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: socialinio darbo klientas, socialinio darbo istorija, marginalus asmuo, žmogaus antropologija.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v90i1.2516>

Introduction

This article is an analysis of the historical roots and ethical semantics of the social work concept ‘a marginal person, a client’ (the Greek words ξένος, *kseños* and ἄστος, *astos*). The concept is used neither in the sense of the American sociologist Robert E. Park,¹ nor in the context of the OECD report (Schleicher, 2014). It is

¹ The concept of a marginal person first appeared in European sociology at the beginning of the 20th century in the essay ‘Human Migration and the Marginal Man’ by the American sociologist Robert E. Park. He used the concept ‘marginal man’ to denote a ‘spiritually instable, discontent, restlessness and rejected man’ (Holdo, 2020). Park believed that a marginal person is somebody who is in an ambiguous position between being a countryman and an urban man. His usual culture is being destroyed, and he has not yet found himself in the new culture. For this reason, his behaviour is not always acceptable in the urban social environment. Park developed this term from the Latin word *margo* meaning ‘border, margin, edge’. Thus people who lived on

used with the understanding that its substance is at least 2,000 years old. It is used within an ancient theoretical framework in which marginalisation is perceived neither in relation to the social performance of a person, nor in a comparison of their social capacity to that of others, nor as a status in relation to one's income. Instead, it is understood as a person's own perception of their life, in which they analyse and evaluate their experience. For this reason, the concept of marginality has historically designated the *interior experience* of a person, of which others might not be aware. It is the internally felt and experienced attitude that is received from other people because of which a person perceives themselves as excluded, rejected, different/other, or marginal.

The concepts 'strange' 'other' and 'marginal' have re-entered the modern world from the Ancient world. They were used in Ancient Syria, Greece, and Medieval Europe. However, today, since these concepts are used in discourses of social work and anthropology, they should be described anew in the context of social work theory.

Ethical archetypes for working with a marginal person within client-oriented social work were provided in texts from the Ancient Antioch school (John Chrysostom, 347–407; Theodoret of Cyrrus, 393–457; Ephrem the Syrian, 306–379, and others). These texts, together with the works of Alexandrian and Ancient Greek thinkers, form the foundation for ethical protonorms in social work. The contemporary author of the concept of protonorm, the Canadian philosopher and anthropologist Charles Taylor (1931), says that every person exists 'in a normative moral space. A protonorm is a basis for human conversation so that it can be carried out within a framework of truth, instead of delusion or lies. A protonorm is related to the maintenance of value aspects and the avoidance of humiliation in conversation' (Rotman, 2016; Hoffer, 2014). What he describes is basically the concept of *philoxenia* formulated by the Antioch school. *Philoxenia* (from the Greek φιλοξενία, *filoksenia*, literally 'a love of strangers or that which is strange, foreign') or 'presence' and 'hospitality' are ethical protonorms in working with a client who is in a crisis situation. They can foster significant changes in them.² These concepts continue to be relevant in the contemporary understanding of social activation. The concept of *proxenia* (from the Greek προξενία, literally 'those who treat strangers well') defines the foundations of the substance of client-oriented work. The ancient *proxeni* were the first 'social workers' who helped their clients by applying their

the margins of various social strata but did not join in any of them were considered 'marginal' (Burgess, Park, 1921).

² The concept 'horizons of social culture' is used in the anthropological sense, and as a criticism of the practice by which the Marxist approach to man, based on economic, political and sociological conditions, continues influencing the understanding of culture. In this article, the concept is used as an innovation, and it encompasses memories and the sense of inequality of a person in their social environment.

anthropological knowledge in practice (Ascetical Homilies of St Isaac the Syrian, 2011).

In contemporary theory of social work, the problem of the attitude towards 'the other' is a significant issue. 'The other' has been a fundamental category in human thinking since the very beginning. No social group can identify itself without naming the parameters of 'otherness'. The concept of the other has also introduced a new paradigm in the history of philosophy. 'The other' was introduced to modern society by the American sociologist George H. Mead in his classic work *Mind, Self and Society* (Mead, 1934). Today 'the other' is central to sociological analysis as the identities of both the majority and minority are constructed. Sociologists focus on social identities which reflect certain social categories: culture, gender, class, etc. These social categories affect our ideas about the way in which we want to or are able to perceive other people.

Ideas of similarity and otherness are important in the conversation between a social worker and their client. The client can gain a sense of identity and social belonging, because, as the philosopher Emmanuel Levinas argues, both the Self and the Other form an ethical unit, and, in it, the Self forms its identity. 'A mutual dialogue can take place on this ethical foundation because the Self is more responsible for the Other than *vice versa*. The Self and the Other are mutually complementary in a conversation' (Sarukkai, 1997).

This approach to working with clients was developed by the Antioch school of theological anthropology and exegesis³ (according to fourth-century authors, Antioch was 'the capital of Eastern wisdom', located in present-day Syria). In Antiquity, the question of 'the other' and 'marginal' was not asked in the context of human discrimination or exclusion, but it was considered as an *anthropological problem*. It was to be understood as the practical possibility of an attitude of pushing away the other person or perceiving them from a distance. The concepts of marginal and the other (or strange) were considered and used as synonyms, because their meaning originates in a strategy of distancing, which should be restrained and overcome in human relationships.

Every person forms their personality and identity in openness to the other person: this is a contemporary thesis of Martin Heidegger. It is recognised in ontology, epistemology, communication and the social sciences. But still, in reality, a reverse tendency can be observed: a desire to distance, to withdraw, to seclude oneself from others. It creates a deformed perception of the other, which then takes the place of the real person.

³ Exegesis is from the Greek word ἐξήγησις 'to bring out, interpret'. The concept is used when working with Ancient Sumerian Mesopotamian and other cultural texts, including the Bible. Exegesis is a science dealing with methods for the best interpretation of Ancient texts.

The German philosopher Bernhard Waldenfels (1934) defines the phenomenon of delimitation by summing up its three main aspects:

1. A person who is outside the sphere of ownness (Latin *externum*, English 'foreign').
2. A person who belongs to a different group (English 'alien').
3. A person who is different, heterogeneous (English 'strange').

In the process of delimitation or distancing, the first aspect is the most important. It is a person who is outside the sphere of ownness. This understanding, often used by professionals, treats a person as an object. It asks, 'Would I like to have it for myself?' Then the 'strange/other/marginal' is that which I do not want to have for myself (Вальдерфелс, 1999). It is a person whom I should help, but I see them as somebody who needs only to be responded to. The need for response becomes the foundation for a *new phenomenological approach to working with clients*. It means that the so-called responsive phenomenology is dominating. Its roots are well described by Edmund Husserl in his concept of angst/anger/nervousness. If the other person is perceived as marginal/other/strange, as somebody who needs 'only to be responded to', then the responsive forms of phenomenology are sufficient (Husserl, 1991). But the conversation is not meaningful, and there is no understanding of the other person's situation. Responsive phenomenology does not require to understand or to explore the client's situation. These tasks are substituted by responsiveness or 'quasi-dialogue', in which the 'strange/other/marginal' receives a formal answer instead of a meaningful dialogue.

Currently, the differentiation of the 'strange/other/marginal' is dissolving, because in each of them something 'dangerous' or 'evil' is hidden. A truly 'strange' client is one with whom a professional would not like to enter into a dialogue and probe into their personality. The neutrality between a professional and a client is dissolving, their attitude becomes emotional and is based on subjective emphases. An illusory hierarchy of values emerges: 'one's own' emerges who is both different from the 'strange/other/marginal' and also 'higher', 'of greater value' and more 'proper'. As this attitude increases, the 'strange' easily becomes an enemy.

Communication with the 'other', a marginal person, is a movement of internal solidarity of humanity. Of course, not every client is 'a marginal person'. However, every client is the 'other', and thus they can become the 'strange(r)'.

In administrative language, these concepts tend to shift towards psychological opinions about clients which then become foundational to the linguistic acts of social workers.⁴ It appears that modern social work does not have its own discourse.

⁴ A 'linguistic act' is a concept from the science of philology which denotes direction in conversation: a dialogue with a client can take place neutrally, then it is called a dialogue. But if a social worker uses the ideological pressure of their own personality or of another kind towards their client, then it is neither a conversation nor a dialogue, but a linguistic act. The direction of a conversation in terms of cognitive linguistics should

Clients are labelled as ‘people with a communication handicap’, ‘psychologically disturbed persons’, ‘emotionally and mentally split people’, etc. Sociologists, in their turn, point out that ‘the other’, ‘marginal’ clients are ‘people who are in the care of the social services’, and it is ‘difficult to enter into a dialogue’ with them because of their ‘social isolation and exclusion’. At times it is emphasised that clients are ‘professionally marginal’, and therefore should be considered ‘subjects with a communication handicap’. In conversations with them, ‘ethical difficulties and barriers’ emerge. Some legal sociologists suggest developing ‘new, innovative communication models for the clients of social services, which methodologically are based on the communication difficulties with them, because a special communicative competence is needed’ (Di Fabio, Pallazzeschi, 2016).

At the beginning of our era, a unique interdisciplinary approach to the human personality significantly and conceptually contributed to the exploration of interaction with the ‘strange/other/marginal’. It was formulated and implemented by ‘expert anthropologists’, exegetes and historians from Syria (with Antioch being a significant centre of culture and education in Ancient Syria). Their anthropological insights have provided European civilisation with a formulation of ethical protonorms and an approach to the social activation of human beings. Outstanding personalities, such as Ephrem the Syrian, John Chrysostom, Isaac the Syrian (613–700), and others, developed Classical anthropology from the fourth to the seventh century AD, contributing to Eastern Christian anthropology, which then re-entered Western thought in the Middle Ages. Their contribution is invaluable to the development of the modern human sciences. It has been embedded in world philosophy as an exceptionally important scientific foundation for anthropology as a science, and for humanist ideas in European culture.

Antiochian anthropologists address problems from the perspective of realistic humanism, building on the anthropological tradition of Aristotle and Plato, which conceives the person holistically, as a unity of the spirit, soul and body. They formulate answers to questions such as: What is a person? What is their self-awareness, self-sufficiency? What are their various addictions and ways of healing them? They verbalise an understanding of the infinity of the human creative capacity, and reflect on issues such as human death and immortality.

The Antioch school of anthropology conceives the concepts of ‘strange/other/marginal’, namely ‘one who should be helped, or a client’, within the ethical paradigm of stewardship or economy (from the Greek οἰκονομία, *oikonomia*). Not welcoming and accepting the other in the ‘common space of stewardship’ is considered as not looking into their face, as happens in the so-called profes-

be avoided. A dialogue with a client should go on without a preconceived desire to influence the person to achieve administrative or political goals.

sional approach where ‘a human being is forgotten, and a person fights only with themselves’ (Бажанов, 1907). Every client is ‘the other’ and ‘the strange(r)’, not somebody who has not joined the socio-economic system. This is a truly innovative approach to the marginal or other person in the history of social work, which is possibly worth considering in the context of so-called problem-oriented social work.

The research conducted by Stephen M. Rose in 1985 and 1992 (Rose, 1985; 1992) with several focus groups of social work clients shows that clients are not satisfied with their interaction with social services professionals for the following reasons:

1. There is an abyss between the client’s world and the world represented by the social worker. They are two different lives and lifestyles. Clients suggest that changes are needed in the life perception of professionals.
2. During discussions in the focus groups, clients point out that they need mostly encouragement towards choice and personal support in specific choice situations, not general help. They need understanding and a conversation which shows it.
3. Clients describe social workers as lacking trustworthiness and empathy.
4. Clients note that social workers treat them as ‘static categories’. At times, stigmatising language is used, especially if the client is an addict or has been unemployed for a long time. It seems paradoxical to clients that social workers do not anticipate positive results, but instead foresee preset negative results in the client’s life.

The consequences of anthropological and ethical aspects in the practice of social work are often negative. It is clear that social workers need anthropological knowledge in their conversations with clients so that they can plan for change. From the perspective of anthropology, social work practice should be called *praxis potential*, ‘praxis of potential’ (from the Greek φρόνησις, *fronēsis*, ‘wisdom’ or ‘intelligence which releases positive praxis’, namely, it is a method which gives the desired result in social work) (Prabakaran, 2011). In client-oriented social work, the ethics of communication with clients is principally important because it has consequences for the social activation of clients towards positive results.

The contribution of Syrian anthropologists in this context is very important. The conclusion that ‘innovative communication models should be developed’ by itself leads nowhere. The crisis of human identity continues to deepen and becomes a more pressing problem in the modern so-called risk society. It is crucial to understand in practical terms how to ‘renew the anthropological framework of social cohesion, solidarity, “one’s own” and “the other”’ (Rose, 1985). It is important to activate those practical approaches from previous centuries which have been

tested and proven effective. Modern social work has developed in three stages: 1) social work as an ethical and moral position; 2) as a therapeutic striving; and 3) modern social work which develops as a management work or project. But, before it, in the Ancient world, social work started as a free-will service, as an expression of human solidarity and charity. It was both a freely willed commitment and an obligation to address the impact of social problems on people. It existed many centuries before the Industrial Revolution. In Ancient empirical practice, 'social work' was based on ontological anthropology.⁵

1. The historical origins of the concepts of 'marginal' and 'other'

The Ancient Antioch school of exegesis, anthropology and theology is a treasury of knowledge for European Christian civilisation. The Antioch school developed an interdisciplinary approach to man by bringing together anthropological, philosophical, metaphysical, social, biological and theological insights. Its versatility of wisdom and ethical erudition was attuned to the issues of its time. It is also attuned to the issues of Europe, conceptually growing into the European understanding of humanity.

The Greek word *ksenos* (ξένος) is difficult to translate because it contains several dimensions of meaning (Lidell, Scott, 1996). Thus 'a client' is:

The first dimension of meaning: *a person who is strange, different, barbaric, eccentric.*

The second dimension of meaning: *a person whom I do not know, someone from 'outside', delimited and delimiting themselves, poor.*

The third dimension of meaning: *a stranger but a dear guest.*

The fourth dimension of meaning: *a guest who has come to get something and should be welcome with honour; one to whom I should be present.*

The first dimension of meaning: the client as 'strange, different, barbaric'. These meanings are supplemented by descriptions such as 'incomprehensible' and 'complex'. In Antiquity, the application of this dimension of meaning to clients was considered an ethical violation, because it treats people as 'specimens' or 'objects'. They bother or disturb; when relating to them, distance should be maintained. Thus, a person is perceived in an illegitimate way, as an individual, not as a personality. The conversation with them is conducted in a formal way, anticipating disassociation from everything that could be mutual or solidary binding.

⁵ Ontology (from the Greek words ὄντος, ontos for 'existing', and λόγος, logos for 'word, teaching') is one of the so-called first principles without which it is impossible to think of all other aspects of reality. The concept of reality is ontological itself, because there is nothing which is not 'reality'.

The main characteristic of a personality is their awareness of the special value of their uniqueness, the difference from others. According to the great theologian Vladimir Lossky, a personality is 'the non-conformity of a human to nature, because the main [characteristic] of a personality is the self-awareness that allows humans make choices' (Лосский, 1997).

In order to designate the uniqueness of a human being, the concepts of 'person' and 'personality' are used. They are the opposite of the concepts of 'individual' and 'nature'. An individual is a member of a class, expressed by the collective (for example, 'a wolf is an individual from a wolf pack'). If a human being is called an individual, then they are perceived as an animal living in a group. However, in the European anthropological tradition, every human being is a personality, and it implies their freedom, their sovereignty, their 'I' in differentiation from all others, independence and authority, orientation towards their internally held values, instead of those enforced from outside. Self-confidence is foundational to a personality; but an individual does not have to possess it (Лосский, 1995; Shmally, 2005; Buss, 1995; Emery, 2011).

To perceive a human being just as an individual means to violate the basic ethical premise which lies at the foundation of humanist convictions of previous centuries. Then the ethical canons of humanity start to seem insufficiently universal; a professional can view them in order of decreasing importance and call them a matter of 'taste' or 'professional etiquette'. Indeed, how is it possible that we work distantly with a uniformly 'professional' approach to the other person and consider it a norm? In Antiquity, it was mandatory to see one's client as a personality, as a special value, one who cannot ethically be given a formal answer. The concept of a client denotes a human being who is in need of assistance on their road towards self-awareness and social functioning. A 'client' means a free person who listens to the other person because they themselves are not aware of their rights and are dependent on a patron or protector.⁶

The second dimension of meaning: the client as somebody 'standing aside', 'pushed aside', 'poor'. John Chrysostom demonstrates why poverty should not be looked on negatively, because 'worse is a person who desires many goods and begins to judge another person by his own attitude to goods', seeing in their client nothing more than 'an aside-standing object who has few goods' (Творения св. отца Иоанна Златоуста, 1903). He continues: 'Wherever we go, to the mar-

⁶ It might seem that there existed no concept of the 'client' then. However, this is not true. The existence of the concept of 'client kingdom' in the first century AD is attested to by, for example, finds in the Emesan dynasty cemetery in Syria, where the inscription 'a client kingdom' has been found. It was used to designate a politically or socially weaker kingdom. Thus, the concept of 'client' was used in Ancient Syria in the same way as it is used today. This concept from Antiquity has re-entered the modern world, and it also existed in all Ancient societies (Michelson, Doxtator, 2002).

ketplace, the square in the city centre, to some island or dry land, royal apartments or citizen councils, people are preoccupied everywhere with mundaneness; everybody, absolutely everybody, thinks about their *koilia*; the main measure of a person is their stomach.⁷ And if a stomach is empty and a person is poor, is there anything else you can say? Only aside-standing, only marginal? Is the measure of a person the number of horses in his stable or how many horses he possesses and in what kind of carriage he rides? Or is a person measured by a line of camels in his herd? What if he possesses nothing? How will you look at him? How will you describe him and understand him? Does everybody just think of their stomach as the deepest, the most insatiable part of their body? And that is all? What shall I eat, drink, how shall I dress my stomach? If somebody cannot do it, he is a stranger, because he cannot do what each of you can; then he is a stranger and simply marginal?!' (*Ibid.*).

The Syrian anthropologists' ethical perspective of an egoistic, complacent person is intolerant: poor is the person who does not see the other person as a personality worthy of admiration. They also conclude that so-called righteous people are used to conceiving of others as 'objects with faults'.

In practical social work, a marginal person 'highlights' the pitiful state of a professional's ethical world. A professional is socially active and knows how to settle in comfortably, but perceives the other person as eccentric or marginalised, only because they are experiencing a life crisis.

The Syrian anthropologists emphasise the ethical significance of poverty: 'Poor is not he whose pockets are empty and clothes are worn out, but he in whom, upon meeting him, you could not awaken or see dreams;' 'Poverty is the mother of wisdom; many marginal people are wiser and more honest than the rich, wealthy, knowledgeable,' write the Syrian anthropologists (Бажанов, 1907). At times, the soul of a poor person is like gold, hidden under rags. Truly poor is the person who wants the other person to own many goods.

The third dimension of meaning: the client and presence *per se*. *Proxenia* (from the Greek προξενία, *proxenia*) is presence: this was the name of client-oriented social work at the dawn of our civilisation. 'Presence', 'unconditional acceptance' and 'hospitality' were imperative towards the strange, other, marginal personality. This attitude was implemented in the preparation of special rooms for welcoming 'strangers'. In this way, specialised social work institutions were developed where *proxeni*, the first social workers, worked by embodying the presence. First of all, they took care of their clients' participation in religious life, because they saw every person as a spiritual being: the ability and inability of one's

⁷ The Greek word *koilia* means 'depth, the deepest part of a person'. It is one's stomach, even though it should be the heart (καρδιά, *kardia*).

soul and body derive from the power of the person's spirit. *Proxeni* also explained a person's social and political rights to them. In Syria, then in Greece and later in Europe, *proxeni* were highly esteemed; this work was taken up even by leading politicians (Smith, Smith, *A Compendious Syriac Dictionary*, 1957). In the following periods, the professionals of these institutions were replaced by a more centralised office which was disconnected from the citizens. The phenomenon of *proxenia* continued in Europe for a long time, and became an integral part of the Church and its life. Institutions were developed for 'the strange and those living on the margins' as places for special spiritual care and care of the soul.

John Chrysostom described this work during the period of Constantinople (400–405) (Пентковский, 2002). Then the important concepts for European sociology and social work, the concepts of *mutuality* and *presence*, were clarified. This work was described by the Greek word λειτουργία, liturgy, outlining the main obligation of the state and the city: 'The connection of goodness and generosity among people, giving and receiving help without judging anybody for what they possess or do not possess.'

The fourth dimension of meaning: the client and presence as an ethical norm, *philoxenia* and *xenophobia*. The concept of *philoxenia* is understood as a social work protonorm 'to be present' with the other person, 'to implement a charitable attitude towards every guest'. In the Syrian language, the construction *rahem aksnaye* means 'an eccentric, my friend' (Smith, Smith, 1957). 'Presence' is understood as an unconditional acceptance of the 'stranger, poorer, other person', without any judgment or discussion of the reasons for their life problems. Presence is the awareness that 'the same or even something worse can happen to me too.' Presence, from the perspective of the Syrian anthropologists, is *filantropia* (from the Greek φιλάνθρωπια, literally 'a love of mankind'). Its opposite is *misoxenia* (from the Greek μίσος των ξένων, literally 'a hatred of strangers'), which is an ethically impermissible 'looking at one's client from above', imagining that 'I know what they need.' *Misoxenia* is expressed as one's inability to perceive the other person as a being created by God. *Xenophobia* is a concept of hate anthropology; it describes a setting where the goal is not to understand the outline of the client's life but to come to them with hate which can accidentally be expressed in unkind, dismissive phrases. Instead, clients should be perceived as those 'blessed by my Father' (Matthew 25:34–36).

Ephrem the Syrian writes that 'we must not work for a marginal person but together with him, in unity with him, acknowledging goodness which is neither sentiment, nor emotion but an ethical value: YOU are significant to me!' (Hymns and Homilies of St Ephraim the Syrian, 2012). Every client

has a desire for spiritual fulfilment in life; in this way, humans differ from animals which have only physical needs. When spiritual needs are not met, people experience indefinable anxiety. The main spiritual need of a personality is a need for *mutuality* and *security*. This is provided by a proper ethical attitude to them. As Ephrem the Syrian writes: ‘All that is needed is to accept a human as he is. Acceptance is an unobtrusive presence, human warmth, mutuality. It is an attitude which does not demand immediate change. I accept and listen to the thoughts and feelings of the other person as though he is both my guest and host at the same time. The other person feels this warmth, and it provides a foundation for his self-worth: “I might be worthy of somebody’s love... I must start with myself”’ (*Ibid.*).

It might seem that the Ancient anthropologists issued a call for altruism. But it was not so; their logic is more complex. For them, presence has a different ethical substance. It is well revealed in Homer’s *Iliad*: Glaucus and Diomedes meet on the battlefield, and suddenly they realise that they are both human, they both belong to the family of humans (not gods). Diomedes closes their interaction with these words: ‘So now I am your host and friend in the heart of Argos, you are mine in Lycia when I visit your country’ (Homer, 1991). It is followed by an exchange of gifts that, according to researchers, was an obligatory condition of hospitality if they wanted to establish mutual trust.

‘You looked at me, a stranger; you wanted to be beside me for a moment,’ writes John Chrysostom. ‘God will make you a citizen of heaven’ (Бажанов, 2007). Why? Because ‘one’s own’ and ‘the strange/other’ merge together in the ethical norm of presence as two sides of a coin. Presence gives strength to the weakest because, on a social level, mutuality is implemented with the purpose of ‘helping you so that, from now on, you can help yourself’. Today this task of supporting clients’ abilities is called ‘subsidiary presence’ (Katuvinec, 2007). It fosters the direction of a person towards the common good. ‘Everyone who in a democratic, civil society desires to receive support and help should not be allowed to become a passive receiver from the state. A person should be involved in a community essentially, not formally or administratively. They should feel presence and the other person’s interest in their situation ... For this reason, the principle of subsidiarity is an important principle in the European Union’s mission to serve its every citizen,’ writes M. Katuvinec, a senior researcher at the European Centre for Workers’ Questions (Katuvinec, 2007).

In contemporary research, this approach is being developed by synergic anthropology, which enquires into philosophical and transdisciplinary concepts of how humans perceive the other person and what the possible results of openness towards the other are. It is a universal paradigm, as anthropology is becoming the

foundation for social work (Horujy, 2021; Maksimova, Fedotova, 2017). Research shows that clients' experience of interaction with others settles in their consciousness, it sums up, archives and develops a peculiar 'person's own resumé of themselves', some quintessence of themselves. It can be called the foundation of a client's self-identity which they possess internally. At the same time, every human being has a need for meaningful communication. It can play a significant part in the awakening of their social activity, but with the condition that a professional is able to synergically 'open' their client's possibilities of the 'potential personality', those which form the foundation of human self-identity. The possible, the other/different, in a client is 'the possibilities which are wrapped up in a bundle in their personality' (Делез, 1999).

This is a fundamental attitude in working with clients, it is a '*singulier*' (French for 'unique, extraordinary') competence of opening. The social ability or inability of one's client is directly related to the attitude towards them as a singularity or a unique personality. Presence releases the potential of energy in a person. 'To be together' is a competence of being solidary, a cultural fact which makes a human being recognise the value of their own personality. But a formally administrative approach awakens in a person 'a deadly desire to escape', as Isaac the Syrian puts it (Ascetical Homilies, 2011).

In the interaction between a social worker and their client, the quality of dialogue is very important. In client-oriented social work, both social inclusion and an understanding of truth are important. Of course, if the social work is performed within the concept of management (Ferguson, 2001; Jordan, Jordan, 2000; Lymbery, 2001; Lorenz, 2001; Dominelli, 1997), which is dominated by empirical practice and system management, the opinion of the client-personality, their life values and culture are often subjected to reduction, because the social work options are limited by fixed and standardised formulas (Prabarkan, 2011).

2. The strange (Greek *ksenos*) is the host (Latin *hospes*): An ethical paradox in working with a client

The rich ethical semantics of the Greek word ξενος, *ksenos* ('strange, marginal') also include the meanings of 'guest' and 'host'. Anybody who comes for help is a guest. Guests should be welcomed with hospitality. How? Both these words express the paradoxical substance of presence. When working with a marginal person, the 'winners' should be both client and professional. The weakest should awaken wisdom in the other's heart, and vice versa (Бажанов, 2007).

Antiochian anthropologists believe that hospitality towards one's client is measured not by the number of office hours but by one's respectful attitude towards

them and care for them. Theodoret of Cyrrus points out that in the Old Testament the owner of the house, or the host, did not order his servants to meet the stranger or beggar, but instead met them himself. *Philoxenia*, first and foremost, is openness and honesty towards one's client, towards 'the strange(r)'. It is mutuality and exchange with a hope-giving solidarity. When these ethical protonorms are present in one's professional stance towards the client, they release the professional for strategic action, and give a direction to social change in the client's life.

Conclusions

The professional culture of modern social work should not neglect or deny its cultural heritage. It transmits into the contemporary practice of social work the foundational codes and norms that in the course of history have proven themselves as axioms of human mutuality.

We live some 1,500 years after the time when Antiochian anthropologists, in their analytical way, reflected on their work with clients and the importance of ethical protonorms. Foreign words, such as *xenos*, *proxenia*, *filoxenia*, *miso xenia* and others, sound strange to our modern ears, but these concepts are in the 'life blood' of European nations, and they significantly influence the professional culture of European social work. It should be reiterated that these concepts are foundational to the modern concepts of mutuality, reciprocity and solidarity.

The approach we can learn from the Antioch school can also become ethically effective and fruitful in the paradigm of social work in Latvia for several reasons. Firstly, it emphasises that it is ethically impermissible to depersonalise a person and to standardise one's subjective opinion. Secondly, it points to mutuality by exchanging gifts: knowledge, time, trust and mutual enrichment. Thirdly, it shows how presence anticipates mutual obligation and excludes ignorance and arrogance in one's attitude towards the client. Finally, it fosters an awareness that the task of a professional is to provide their client with the common fraternity of humanity in the deepest sense of the word.

The client-oriented approach, based on ethical protonorms, leads us to consider how, in our conversations with clients, we could reach deeper, beyond their psychological identity. Every person is a paradox: clients know that they are different, that they have encountered difficulties, but they long for security and mutuality, for respect. Every client is a suffering human being, and it is the professional's presence and hospitality that can help in their social activation. Presence and hospitality are essentially therapeutic and social.

References

- Ascetical Homilies of St. Isaac the Syrian*. (2011). London: Sebastian Brock.
- Burgess, E., Park, R. (1921). *Introduction to the Science of Sociology*. London: Library of Alexandria, 490 p.
- Buss, A. (1995). The Individual in the Eastern Orthodox Tradition. *Archives de sciences sociales des religions*, 91, 41–65.
- Dominelli, I. (1997). *Sociology for Social Work*. London: Macmillan, 320 p.
- Di Fabio, A., Pallazzeschi, L. (2016). Marginalization and Precariat: The Challenge of Intensifying Life Construction Intervention. *Journal of Psychology*, 30 (3), 34–53. University of Florence.
- Emery, G., O. P. (2011). The Dignity of Being a Substance: Person, Subsistence and Nature. *Nova et Vetera*, 9 (4), 991–1001. University of Freiburg.
- Ferguson, H. (2001). Social Work, Individualization and Life Politics. *British Journal of Social Work*, 31, 41–55.
- Hoffer, M. (2014). Conservation as a Protonorm for Moral Communication. *Journal of Mass Media Ethics*, 29 (4), 36–51.
- Holdo, M. (2020). Marginalization and Riots: Rationalistic Explanation of Urban Unrest. *Theory and Society*, 37 (1), 67–79.
- Homer. (1991). *The Iliad*. Transl. by Robert Fagles. London: Penguin Books, 518 p.
- Horujy, S. (2021). The Project of Synergic Anthropology: Spiritual Practice as the Basics for a New Conception of Man. *Orthodox Christian Network*, February 3.
- Husserl, E. (1991). On the Phenomenology of Consciousness of Internal Time (1893–1917). In E. Husserl. *Collected Works*, Vol. 4. Louvain: Springer.
- Hymns and Homilies of St. Ephraim the Syrian*. (2012). London: Sebastian Brock.
- Jordan, B., Jordan, C. (2000). *Social Work and the Third Way. Tough Love as Social Policy*. London: Sage, 34–56.
- Katvinec, M. (2007). *Civic Responsibility in a Democracy of Values*. Trnava, Konigswinter, 367 p.
- Lattuca, Lisa R. (2001). *Creating Interdisciplinarity*. Vanderbilt University Press, 48–64.
- Lidell, H. G., Scott, R. (1996). *Greek – English Lexicon*. Oxford: Clarendon Press, 760 p.
- Lorenz, K. (1999). *International Social Work: Themes and Perspectives*. Ashgate: Aldershot, 250 p.
- Lymbery, M. (2001). Social Work at the Crossroads. *British Journal of Social Work*, 31, 369–384.
- Maksimova, E., Fedotova, N. (2017). Philosophical Dialogue: M. Heidegger and Modern Russian Anthropology. *Journal of Siberian Federal University, Humanities and Social Sciences*, 10, 238–241.
- Mead, George H. (1934). *Mind, Self and Society*. University of Chicago, 350 p.
- Michelson, K., Doxtator, M. (2002). *Oneida-English, English-Oneida Dictionary*, 840 p.
- Hierotheos, Metropolitan of Nafpaktos. (1998). *The Person in the Orthodox Tradition*. Athens: Birth of Theotokos Monastery, 349 p.
- Prabakaran, M. (2011). Praxis Intervention: Towards a New Critical Social Work Practice. *SSRN Electronic Journal*. Doi: 102139/ssrn/1765143/.
- Rose, S. R. (Ed.). (1992). *Case management and social work practice*. White Plains, NY: Longman.
- Rose, S. M. (1985). Reflections on Empowerment-Based Practice. *Social Work*, 45(5), 403–412.
- Rotman, J. (2016). How to Restore Your Faith in Democracy. *The New Yorker*, Nov.
- Sarukkai, S. (1997) The ‘Other’ in Anthropology and Philosophy. *Economic and Political Weekly*, 32 (24) (June 14–20), 37–55.
- Schleicher, A. (2014). *Equity, Excellence and Inclusiveness in Education Policy. Policy lessons from around the World*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264214033-en>
- Shmaliy, V., Fr. (2005). Cosmology of the Cappadocian Fathers: A Contribution to Dialogue Between Science and Theology Today, *Faith and Philosophy: Journal of the Society of Christian Philosophers*, 22 (5), Article 3, 528–542. Doi: 10.5840/faithphil200522517.
- Smith, R., Smith, J. (1957). *A Compendious Syriac Dictionary*. Oxford: Clarendon Press, 626 p.
- Аристотель. (1976). *Метафизика*. Сочинения в 4-х т. Москва: Наука.
- Бажанов, М. В., протоерей. (1907). Св. Иоанн Златоуст и его пастырская деятельность в Антиохии. *Православный собеседник*, 2, 597–670.
- Бенвенист, Э. (1995). *Словарь индоевропейских социальных терминов*. Москва: Прогресс-Универс, 456 с.
- Вальдерфелс, Б. (1999). *Ответ чужому: Основные черты респонзивной феноменологии. Мотив чужого*. Минск: Пропилен.

A TRANSFORMING ATTITUDE TOWARDS THE CLIENT IN SOCIAL WORK: THE PRAXIS...

- Делез, Ж. М. (1999). Турнье и мир без другого. В кн.: М. Турнье. *Пятница и тихоокеанский лимб*. Спб.: Амфора, 282–302.
- Леонов Вадим, протоиерей. (2016). *Основы православной антропологии*. Москва: Издательство МП РПЦ, 456 с.
- Лосский, В. (1995). *По образу и подобию*. Москва: Свято-Владимирское братство, 240 с.
- Платон. *Сочинения*, т. 1–3. Москва: Наука, 1968–1972.
- Теория св. отца Иоанна Златоуста в русском переводе*. (1903). Т. 9, кн. 2. Спб.: Духовная Академия, 1008 с.
- Пентковский, А. (2002). *Антиохийская литургическая традиция в IV–V веках*. Журнал Московской Патриархии, 7, 73–87.

Skaidrīte Gūtmane – professor, doctor of Humanities (Philology), Rector of the European Christian Academy (Latvia).

E-mail: rektore@kra.lv

LIETUVOS NUOLATINĖS PRIVALOMOSIOS PRADINĖS KARO TARNYBOS KARIŲ STEREOTIPINĖS NUOSTATOS DĖL MOTERŲ KARIŲ

Gerda Kazlauskienė

Klaipėdos universitetas

Anotacija

Straipsnyje aptariama lyčių lygybės politikos karinėje tarnyboje svarba. Atsižvelgiant į nesąmoningo šališkumo prieigą siekiama išsiaiškinti, ar ir kokių stereotipų Lietuvos nuolatinės privalomosios pradinės karo tarnybos (NPPKT) kariai (ne)palaiko dėl moteriškos lyties, bei atskleisti, su kokių požiūriu NPPKT karės susiduria tarnyboje dėl stereotipinių nuostatų. Straipsnyje analizuojama lyčių lygybės problematika dviejuose kontekstuose: lyčių lygybės karo tarnyboje demokratinio vertingumo ir skirtingų lyčių tarnybos karinio poreikio bei pasirengimo. Antrasis kontekstas reikšmingai kontrastuoja pirmojo konteksto atžvilgiu, ypač žvelgiant tradiciškai – karo tarnybos prasmė yra efektyvaus saugumo užtikrinimas ir gynyba, o ne efektyvi lyčių lygybė. Straipsnyje analizuojama, kaip stereotipinės nuostatos dėl moters lyties minėtą tradiciją palaiko. Remiantis empirinio tyrimo rezultatais pastebėta, kad stereotipai NPPKT karių vis dar palaikomi, nors ir nevienodai karių savanorių ir karių prievolininkų. Dominuojanti stereotipinė nuostata – moterų karių rizika patirti priekabiavimą ar seksualinį smurtą gerokai didesnė. Karės susiduria su stereotipinėmis nuostatomis, jų manymu, to palaikymo priežastys gali būti asmenų amžius, iš praeities „atsineštos“ stereotipinės nuostatos, išsilavinimas.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: lyčių lygybės politika, karė, nuolatinė privalomoji pradinė karo tarnyba, stereotipinės nuostatos.

Abstract

The present paper discusses the role of gender equality policy in the military. The aim is to find out, paying due attention to unconscious bias, whether or not soldiers enrolled in mandatory initial military service in Lithuania support any stereotypes regarding women, and if so, then what are the stereotypes they adhere to, and what are the stereotypes that women in mandatory initial military service are confronted with. The paper analyses gender equality issues in the following two important contexts: the democratic value of gender equality in military service, and the need and readiness of the military to accommodate different genders. The latter context forms a stark contrast with the former two, especially given the traditional point of view that military service is meant to ensure effective security and defence, rather than the effective implementation of gender equality. The paper analyses how stereotypical attitudes towards women as a gender support the above-mentioned tradition. Based on the results of empirical research, stereotypes have proven to be still maintained by soldiers in the target group. The dominant stereotypical attitude is that active military service may be putting women at greater risk of harassment and sexual abuse. Female soldiers in the target group are confronted with stereotypical attitudes. They link the reasons underlying the overall support of stereotypical thinking to the age of the individuals concerned, their inherited stereotypical attitudes, and their education.

KEY WORDS: gender equality policy, women soldiers, mandatory initial military service, stereotypical attitudes.

Ivadas

Karo tarnybos formavimas yra visų valstybių ir visuomenių aktualija. Dabarties karinė organizacija ir technologijos ne tai kad imperatyviai nereikalauja visuotinės karo tarnybos, bet ir apskritai gausios kariuomenės. Tokioje situacijoje politinės darbotvarkės klausimas, kas ir kodėl privalo atlikti karo tarnybą, o kas ne? Žinoma, privalomosios karo tarnybos karių skaitlingumas, kaip, beje, ir (ne)visuotinumas priklauso nuo kiekvienos valstybės ypatumų. Tačiau bet kuriuo atveju privalomosios karo tarnybos formavimas plačiąja prasme siejasi su lyčių lygybės klausimu. Tokioje situacijoje moterų dalyvavimas formuojant privalomąją karo tarnybą juo lab tampa prieštaringas: kariniu-technologiniu požiūriu būtinybės nėra, tačiau yra demokratinis žmogaus teisių ir laisvių, taip pat lyčių lygybės reikalavimas. Be to, gyvuoja ne vienas stereotipas, kvestionuojantis moterų karo tarnybą.

Įprasta, kad ginkluotosiose pajėgose daugiausia tarnauja vyrai, tai sukuria stiprią vyrišką euristiką, kuria remiantis kuriama tikrovė. Reikia pažymėti, kad net išgalvotos karo ir kariuomenės istorijos pirmiausia vaizduoja stiprius vyrus ir pasakoja apie juos (Muhr ir kt., 2017). A. C. Demet (2022), tyrinédama Turkijos karo prievolės sistemą, pažymėjo, kad militarizmas veikia moterų gyvenimą, net jei jos neatlieka privalomosios karo tarnybos. Tik 11-a iš 60-ies šalių, kur vykdomos privalomosios karo tarnybos programos, šaukiami ir vyrai, ir moterys. Be Izraelio, kitos penkios šalys (Eritrėja, Malis, Marokas, Šiaurės Korėja, Tunisas) šaukia moteris pagal visuotines karo tarnybos programas, dar penkios (Beninas, Žaliasis Kyšulys, Mozambikas, Norvegija, Švedija) turi atrankines sistemas, kurios apima vyrus ir moteris (DeSilver, 2019). Visgi, atsižvelgiant į skirtingų šalių formuojamą privalomąją karo tarnybą, galima teigti, kad tiesiogiai daugiausia tai veikia vyrus, netiesiogiai – ir moteris, tačiau šioje tarnyboje išlieka aktualus lyčių lygybės klausimas (Collischon ir kt., 2018; Heikkilä ir kt., 2020).

Lietuvoje visuotinė karo prievolė nevykdoma, šiuo metu įgyvendinama nuolatinės privalomosios pradinės karo tarnybos (NPPKT) koncepcija pašaukti kariuomenės poreikius atitinkantį asmenų skaičių. 2022 m. sausio mėnesį Krašto apsaugos ministerijoje pristatyta Visuotinės karo prievolės galimybių vertinimo studija, kurioje pateikti du galimi visuotinio šaukimo modeliai: būtų šaukiami 18–19 m. vaikinai – apie 6100 kasmet, arba 18–19 m. vaikinai ir merginos – apie 11 900 kasmet (skaičiai nustatyti įvertinus tam tikras prielaidas). Įvedus visuotinę karo prievolę būtų pereinama prie kitos gynybos koncepcijos – „pašaukti kuo didesnę asmenų skaičių“. Tokios svarstomos pokyčių galimybės apimtų ir moterų įtraukimą į NPPKT, o tokio atvejo Lietuvos kariuomenė nėra turėjusi.

Lietuvos Respublikos karo prievolės įstatymo (1996, 2021 m. suvestinė redakcija) 3 straipsnio 6 punkte pažymima, kad nuo karo prievolės moterys atleidžiamos,

išskyrus tas, kurios raštu pareiškė norą tapti karo prievolinkėmis. K. Kenstavičienė disertacijoje „Valstybės gynybos konstitucinis institutas: teisinio reguliavimo raida ir problemos“ pažymėjo, kad „Lietuvos Konstitucijos 139 straipsnio 2 dalies nuostata „*piliečiai privalo* atlikti karo <...> tarnybą“ verčia susimąstyti dėl karinės prievolės išimties taikymo moterims. Konstituciją aiškinant vien pažodžiui, reiktų atmesti bet kokius bandymus atleisti moteris nuo karo tarnybos“ (Kenstavičienė, 2021, p.173).

Visgi moterų atleidimą nuo karo prievolės objektyviai pagrįsti gana sudėtinga: biologiniai lyčių gebėjimų skirtumai nepateisinami dėl modernios karinės technikos ir kitų aspektų; laiko praradimas dėl nėštumo, gimdymo, vaikų auklėjimo negali būti moterų atleidimo nuo karo prievolės pagrindas, nes konkrečių aplinkybių atveju galima nustatyti karo tarnybos atidėjimo teisinį reguliavimą, tad siūloma Lietuvoje keisti Karo prievolės įstatymo 3 straipsnį, išbraukiant 6 punktą (juo moterys Lietuvoje atleidžiamos nuo karo prievolės), bei Lietuvos Konstitucijos 139 straipsnio 2 dalį, kurioje eksplicitiškai būtų nustatytas moterų atleidimas nuo karo prievolės kaip *lex specialis* Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalies atžvilgiu, paliekant joms savanorišką karo tarnybos atlikimo galimybę (Kenstavičienė, 2021).

Lyčių požiūriu karo tarnyba nėra neutrali, nes tradiciškai vis dar ryškus vienos lyties dominavimas, lemiantis lyčių tvarkos hierarchiją, kurią stiprina būdingas pačios karinės struktūros konservatyvumas (dėl sunkiai priimamų conceptinių naujovių), tokiu atveju moderniai demokratinei valstybinei institucijai iškyla dvi alternatyvos – arba laukti, kol pokyčiai įvyks, ir tada reaguoti, arba juos numatyti ir sėkmingai valdyti karinėje struktūroje.

Apžvelgus Lietuvos ir kitų šalių autorių mokslines publikacijas bei C. J. Moss-Racusin'o ir kt. (2012), C. Stamarski'o ir L. Son Hing'o (2015) terminiją, galima pastebėti, kad vis dar gaji profesinė segregacija, lemianti suvaržymus, netiesioginius apribojimus dėl lyties. Kaip teigia P. Bordalo ir kt. (2016), stereotipai lemia lygių galimybių iškraipymus ir pateisina lyčių nelygybę. Ginkluotosiose pajėgose augant moterų skaičiui, didėja poreikis aktualizuoti įsišaknijusį tendencingumą dėl lyties. Svarstant, kokios yra lyčių nelygybės priežastys kariuomenėje, svarbu atkreipti dėmesį į vieną iš galimų rodiklių – stereotipus, kurie susiję su tam tikrų vertybių įtvirtinimu ir normatyviniais kriterijais bei galimybėmis.

Lietuvos mokslininkų darbuose lyčių lygybės kariuomenėje užtikrinimo tyrimuose stereotipų vaidmuo neaktualizuojamas, tačiau užsienio mokslininkai, analizuojantys stereotipus kariuomenėje, pažymi, kad tai aktuali tema (Boldry ir kt., 2001; Boyce ir kt., 2003; Swers, 2007; Archer, 2013; Kvarving ir kt., 2016; J. Collins-Dogrul ir kt., 2017, kt.). J. S. Goldstein'as (2001) pagrindė moterų retumą kariuomenėje dėl seksistinių pažiūrų; R. Cook'as ir C. Weiss'as (2016) aptarė moterų ir vyrų stereotipus kariuomenėje, remdamiesi įžvalgomis iš teismo bylų,

kur konstatuota, kad stereotipai prisideda prie institucinių ir žmogaus teisių pažeidimų; N. Jenne ir F. U. Bisshopp'as (2021) analizavo lyčių stereotipus Čilės ginkluotose pajėgose ir pan.

Straipsnio tikslas – atsižvelgiant į šališkumo dėl lyties prieigą siekiama išsiaiškinti, kokias stereotipines nuostatas dėl moteriškosios lyties Lietuvos NPPKT kariai (ne)palaiko, bei išsiaiškinti, su koku požiūriu dėl tarnybos ir stereotipinių nuostatų NPPKT karės susiduria.

Šio straipsnio objektas – Lietuvos nuolatinės privalomosios pradinės karo tarnybos karių stereotipinės nuostatos dėl karės lyties.

Siekiant straipsnio tikslo pateikiamas lyčių lygybės kariuomenėje teorinis diskursas, akcentuojamos lyčių lygybės kariuomenėje politikos skirtys ir panašumai įvairiose pasaulio šalyse. Taikyta mišri metodų strategija (kiekybinis tyrimo metodas – anketinė apklausa raštu, kokybinis – interviu), siekiant išsiaiškinti Lietuvos nuolatinės privalomosios pradinės karo tarnybos karių stereotipines nuostatas dėl moters karės lyties.

1. Lyčių lygybės politika karinėje tarnyboje

Reaguojant į demokratijos procesus, moterų padėtis kariuomenėje, jų integracija, dalyvavimo ir pasitenkinimo sąveika, užtikrinant gynybą ir saugumą, ir su tuo susijusios problemos sulaukė mokslininkų dėmesio (Creveld, 2000; Golgstein, 2004; Solaro, 2006; King, 2013 ir kt.). Moterų įsitraukimas ir dalyvavimas gynybos ir saugumo struktūrose yra ne tik funkcinis, bet ir būtinas dalykas (Barry, 2013), tačiau atliktų tyrimų apžvalga atskleidė, kad moterims kariuomenėje dažniausia leidžiama užimti tik tam tikras pozicijas ir vaidmenis, o tai sumažina jų galimybes, palyginti su vyrais (Browne, 2007; Watson, 2019 ir kt.).

L. S. Kornblum (1984), pateikusi nemažai faktinių įrodymų, pagrindė tą faktą, kad moterys per visą istoriją buvo kovotojos. C. Moskos'as (2006) pažymėjo, kad Antrajame pasauliniame kare tarnavo apie 350 tūkst. moterų. B. Drapikowskos (2018) teigimu, per visą karinę istoriją moters vaidmuo valstybės saugumo sistemoje keitėsi. Per šimtmečius nueitas ilgas kelias – nuo kario mamos iki visavertės karės, atliekančios užduotis lygiai su kariais vyrais. Pirmą kartą moterų dalyvavimas gynyboje paminėtas viduramžiais. B. Drapikowska aptarė Lenkijos atvejį, kai apie aktyvesnę moterų dalyvavimą pradėta kalbėti lenkų tautinių sukilimų laikais, pavyzdžiui, 1794 m. sukilimas (T. Kosciuškos) ir pan. I ir II pasaulinių karų laikotarpiu vykdyti pirmieji reguliarūs moterų būrių formavimai, kurie, nors ir naudingi kariuomenei, karinėms operacijoms pasibaigus panaikinti. Ši padėtis tęsėsi iki 1988 m., kai moterys į kariuomenę imtos specialiomis sąlygomis: praktiškai formuoti tik medicininiai ir muzikiniai korpusai. Visiškai karinė tarnyba pakeista

tik Lenkijai įstojus į Šiaurės Atlanto aljanso struktūras, kai standartizacijos reikalavimai privertė keisti moterų karių padėtį. V. Jokubauskas ir V. Safronovas (2021) pažymėjo, kad Lietuvoje apie moterų vaidmenis ir patirtis praeities karuose ir kariuomenėse istorikai yra parašę neįtikėtinai mažai, o tokie personažai kaip Emilija Pliaterytė, 1830–1831 m. sukilimo dalyvė, jų akiratyje buvo tik išimtis.

Dauguma liberalių feminisčių laikosi militaristinio požiūrio, kad moterų dalyvavimas kariuomenėje, siekiant lyčių lygybės visuomenėje, yra naudingas (Feinman, 2000). Pripažįstant istoriškai susiklosčiusią moterų ir vyrų nelygybės problemą, šios istorinės pasekmės jaučiamos iki šiol: moterų diskriminacija ir atotrūkis nuo vyrų kariuomenėje yra vienas iš reiškinių, lemiantis viešosios politikos prieštaras, ypač laikantis demokratijos reikalavimų. Dažnai karinėse diskusijose lyčių politika vertinama iš dviejų pusių: demokratinų vertybių bei lygybės; karinio poreikio ir pasirengimo. Šie veiksniai dėl kariuomenės vaidmens suvokimo, kuris paprastai apibrėžiamas kaip saugumo užtikrinimas, o ne kaip efektyvi lygybė, dažnai nesuderinami (Finabel, 2018).

C. Enloe (2007) pažymi, kad moterims aktyviau papildant kariuomenę institucija gali tapti mažiau hierarchiška ir orientuota į grėsmių kupiną pasaulėžiūrą, labiau – į įsipareigojusią humanitarinėms operacijoms. Ši autorė išsakė nuomonę, kad kariuomenė negali būti mažiau „maskulinizuota“ institucija, nes tai reikštų, kad ji būtų mažiau veiksminga kovoje ir vyrams mažiau patraukli įsidarbinti. Tad moterų tarnyba kariuomenėje feministiniu požiūriu nebūtinai yra „išlaisvinanti“. Būtina akcentuoti, kad kariuomenėje tarnaujančios moterys yra sėkmingai militarizuojamos, bet nebūtinai įgalinamos priimti sprendimus, spręsti problemas, organizuoti ir keisti situacijas, kurios leistų joms labiau įsitraukti ir dalyvauti karinėje tarnyboje (D'Amico, 1998).

F. Sundevall'o ir A. Persson'o (2019) teigimu, moterys karo tarnyboje suvokiamos ir kaip problema, ir kaip įvairių problemų sprendimas. Vyrų fizinis kūnas, jų jėga buvo standartas, pagal kurį vertintos moterys, ir tas skirtingumas laikytas problemišku, bet dėl darbuotojų trūkumo ir specifinių personalo savybių poreikio karės išsprendė kai kurias problemas, ypač tarptautinėse misijose.

Viena iš problemų – bendro modelio, kaip sukurti ginkluotąsias pajėgas demokratinėje visuomenėje, kad būtų užtikrinta lyčių lygybė, ypač moterų atžvilgiu, nebuvimas. Vis dėlto dėtos pastangos, išskirti reikšmingi formuojant lyčių lygybės politiką pagrindiniai elementai:

- ideologinių konfliktų intensyvumas ir jų poveikis visuomenei;
- lyčių lygybės problemų laikymas politiškai svarbiomis;
- partijų atvirumas dialogui su socialinių judėjimų veikėjais, ypač moterų;
- didžiulis skurdas bei dėl to kylanti ekonominė ar socialinė atskirtis (United Nations Division for the Advancement of Women, 2005).

Dažnu atveju moters sėkmė karinėje vyriškoje kultūroje priklauso nuo jos sugebėjimo fiziškai pasirodyti, bendrauti ir elgtis vyriškai. Tokios vyriškos manieros akivaizdžios, kai kariuomenėje tarnaujančios moterys trumpai kerpa plaukus, ne-sinaudoja makiažo priemonėmis, dėvi nemoteriškus civilius drabužius. Taigi, kuo labiau maskuojamas moteriškumas, tuo mažiau karės trikdo vyrus, taip siekdamos socialinės sanglaudos. Karės, metusios iššūkį vyriškajai kultūrai, *status quo* turi rimtų pasekmių, siekiant karjeros. Kariuomenėje *stiklinių lubų* efektai akivaizdūs, kai moterims sunku žengti į kitus padalinius, siekti aukštesnių karinių laipsnių ar įgyti ir kelti karinę kvalifikaciją. Naujos politikos kryptys, tokios kaip *rožinės kėdės* politika, bando kovoti su šiuo diskriminaciniu reiškiniu, siekiant užtikrinti reikiamą moterų einamų pareigų kvotą (McCristall ir kt., 2019).

Visgi slinktį lyčių lygybės užtikrinimo link pirmiausia lemia tarptautinė politika, formaliai skatinanti valstybes dalyvauti lyčių lygybės užtikrinimo procesuose, antra, – teisės aktai, aiškiai ir konkrečiai apibrėžiantys žmogaus teises (Pinch ir kt., 2006). Tokia šalis kaip Norvegija, viena labiausiai lyčių lygybę pasižyminčių valstybių, ėmėsi svarbių žingsnių, siekdama užtikrinti lyčių lygybę kariuomenėje, kurdama mišrius lyties aspektu kovinius vienetus, tad moterų kariuomenėje tik padaugėjo, pavyzdžiui, Norvegijos 138-ajame oro pajėgų gynybos batalione 2015 m. 50 proc. buvo moterys (Loukou, 2020). Be to, 2015 m. Norvegija tapo pirmąja šalimi pasaulyje, kurioje vyrų ir moterų tarnybos terminai sutapo. Čia jau 2018 m. 25,2 proc. šauktinių buvo moterys (Heikkilä ir kt., 2020). Oficialiame Švedijos karo tarnybos puslapyje skelbiama, kad 2020 m. privalomojoje karo tarnyboje dalyvavo 17 proc. moterų, o 2025 m. iškeltas tikslas pasiekti 30 proc. šauktinių moterų (Swedish armed forces, 2020). Beje, Švedija tapo antrąja šalimi po Norvegijos, kurioje vyrai ir moterys šaukiami lygiomis sąlygomis (Persson ir kt., 2019).

Atsižvelgiant į pozityvią Skandinavų šalių vykdomą „teisingą lyčių atžvilgiu“ politiką (Dahl ir kt., 2018) galima pastebėti, kad kariuomenėje sėkmingai užtikrinus lyčių lygybę sukuriami stabili, saugi aplinka, nes galvojama ne tik apie karius, bet ir apie visuomenę, kurioje jie vykdo savo veiklą (Persson ir kt., 2019). Verta pastebėti, kad Kanados kariuomenė (viena pirmųjų leidusi savo gretose tarnauti moterims) šiandien konstatuoja, jog karės gynybos sistemoje vaidina ypač svarbų vaidmenį ir bus siekiama, kad iki 2026 m. kas ketvirtas karys Kanados kariuomenėje būtų moteris. Vyrauja aiški tendencija mažinti lyčių nelygybės kariuomenėje apraiškas, mažėja galimybių abstrakčiai deklaruoti lyčių lygybę karinėje tarnyboje (Skujaitė, 2019).

Dažniausia lyties tema susijusi tik su moterimis ir jų problemomis. Tuo tarpu lytis reiškia tiek vyrų ir moterų socialiai sukonstruotas savybes, tiek vyrų ir moterų grupių santykius, normas, lūkesčius. Skirtingoms lytims paprastai priskiriami tam tikri socialiniai vaidmenys. Esami moterų ir vyrų socialiniai vaidmenys skiriasi,

bet visuomenėje jie turėtų būti traktuojami kaip lygiaverčiai. Tyrėjų teigimu, moterims skirti socialiniai vaidmenys karinei karjerai nepalankūs. Nors karinė kvalifikacija neturi lyčių požymių, daugelis kariuomenės aspektų priskiriami vyriškajai lyčiai (Peters ir kt., 2015).

Visgi mokslininkai pastebi, kad silpnėja tradicinė lyčių norma, lytis pateikiama ne kaip socialinė struktūra, o kaip individualus tapatumas (Choo, 2020). Todėl vis dažniau diskutuojama translyčių (Suh, 2019; Dunlap ir kt., 2020) ir skirtingos seksualinės orientacijos asmenų (ne)dalyvavimo karo tarnyboje klausimu (Sundevall ir kt., 2016). Lyčių lygybės užtikrinimas lemia situaciją, kad kariuomenei kyla poreikis atsižvelgti ne tik į lytį, bet ir į tapatumą, tai neišvengiamai skatina ieškoti priemonių ir sprendimų, kaip suderinti demokratijos reikalavimus formuojant karo tarnybą.

2. Stereotipai dėl moters karinėje tarnyboje

Stereotipo sąvoka kilusi iš graikų kalbos žodžio *stereo*, reiškiančio kietas, ir *typos* – savybės, kuri priskiriama tam tikram objektui. Stereotipo kilmė ir jo egzistavimo priežastys kelia daug neaiškumų. Jo kilmės visapusiškai paaiškinti taip, kad būtų galima pagrįsti jo egzistavimo priežastį, neįmanoma. Tačiau kaip paaiškinti, kodėl jie tiesiogiai ar netiesiogiai veikia nuostatas ir elgesį ar riboja moterų aktyvumą kariuomenėje?

Visuotinai sutariama, kad *stereotipo* sąvoką 1922 m. įvedė Walter'is Lippmann'as (1998) savo publikacijoje „Viešoji nuomonė“ (angl. „Public opinion“). Jo teigimu, stereotipas yra supaprastintas iš anksto priimtas požiūris, kylantis remiantis ne asmenine žmogaus patirtimi, bet netiesioginio objekto pažinimo pagrindu (taip pat žr. Oustinoff, 2019). Kitaip tariant, stereotipas yra prielaida, taikoma konkrečiai žmonių grupei, remiantis tam tikru jų elgesiu ar savybėmis (Herek, 2016). Kaip nurodo M. E. Heilman'as (2012), lyčių stereotipai yra ne tik apibūdinantys, bet ir nurodantys. Taigi jie ne tik apibūdina vyrus ir moteris, bet ir nurodo, kokie jie turėtų būti, o tai jau ribojančios normos, diktuojančios, kokie požymiai, elgesys yra tinkami ar netinkami skirtingų grupių žmonėms, šiuo atveju – vyrams ir moterims. Tokias susiklosčiusias aplinkybes iš dalies paaiškina lyčių vaidmenų teorija, sukurta 1985 m. Harvardo universiteto tarptautinės plėtros institute, bendradarbiaujant su Jungtinių Valstijų Tarptautinės plėtros agentūra.

Remiantis lyčių vaidmenų teorija, stereotipus lemia socialiniai vaidmenys, kurie istoriškai suskirstyti į darbo, statuso ir valdžios vaidmenis. Nors įvairiose kultūrose yra skirtumų, šie vaidmenys iš esmės nustatomi pagal lytį. Moterys paprastai rūpinasi namais ir šeima, o vyrai labiau linkę užsiimti veikla, kuri siejasi su jėga,

greičiu, gebėjimu aprūpinti. Todėl manoma, kad moterys yra rūpestingos ir palai-
kančios, o vyrai laikomi nepriklausomais ir aktyviais (Eagly ir kt., 2000).

Apžvelgus mokslinę literatūrą, pastebėta, kad, nors dėl lyties vaidmenų ste-
reotipų atlikta nemažai tyrimų, stereotipų priežastys dar nepakankamai ištirtos.
Nenustačius priežasčių, reiškinys išliks (Tabassum ir kt., 2021). Vis dėlto paste-
bima, kad lyčių vaidmenys kinta. Įprasta manyti, kad lyties tema susijusi tik su
moterimis ir jų problemomis, tačiau svarbu pabrėžti, kad šiame tekste kalbama ne
apie biologinę (ang. *sex*), o apie socialinę lytį (ang. *gender*). Lytis reiškia tiek vyrų,
tiek moterų socialiai sukonstruotas savybes, vyrų ir moterų grupių santykius, nor-
mas, lūkesčius. Nors moterų ir vyrų socialiniai vaidmenys skiriasi, jie visuomenėje
turėtų būti traktuojami kaip lygiaverčiai. Kaip pažymi tyrėjai, moterims numatyti
socialiniai vaidmenys siekti karinės karjeros nepadeda. Nors karinė kvalifikacija
lyčių aspektu neribojama, daugelis kariuomenės darbų laikomi vyriškais (Peters ir
kt., 2015).

Aktualu atsižvelgti į nesąmoningą šališkumą dėl lyties, kuris moksliniuose šal-
tiniuose apibūdinamas kaip išankstinis požiūris, nusistatymas dėl individo arba
grupės lyties. „Nesąmoningas šališkumas pasireiškia tuomet, kai priimame ar grin-
džiame sprendimus remdamiesi savo ankstesne patirtimi, savo pačių įsišaknijusio-
mis mąstymo formomis, prielaidomis ar interpretacijomis mums patiems nesuvo-
kiant, kad tai darome“ (Struktūriniai pokyčiai mokslinių tyrimų srityje, 2017, 4).
Mokslinėje literatūroje teigiama, kad nesąmoningas šališkumas įsišaknijęs lyčių
stereotipuose, kurie atskleidžia tradicinius lyčių vaidmenis ir normas. Jis išlaiko
lyčių nelygybę net teisiškai nustačius lyčių lygybę. Netiesioginis tikėjimas lyčių
stereotipais gali lemti šališką asmenų vertinimą, ypač jei tie asmenys nesilaiko vai-
dmens ar elgesio, susijusio su jų lyties stereotipu, normų. Nesąmoningas šališku-
mas dažniausia susijęs su moteriškąja lytimi (Gaddes ir kt., 2018). Teigiamas lyčių
šališkumas dažnai vadinamas geranorišku seksizmu, ir, nors gerai apgalvotas, bet
kokia lyčių šališkumo forma gali daryti neigiamą poveikį (Becker ir kt., 2011).

Mokslinėje literatūroje pripažįstama, nors moterys ilgą laiką kariuomenėje ėjo
įvairias pareigas, jos čia retai pripažįstamos dėl savo narsumo, stiprybės, atsparu-
mo ir aukštos kvalifikacijos tarnyboje. Moterų kariuomenėje stereotipai išlieka dėl
požiūrio ir suvokimo, koks turėtų būti kario įvaizdis.

Atsižvelgiant į karinės tarnybos specifiką, galima skirti šiuos vyraujančius mo-
terų kariuomenėje stereotipus:

- moterims trūksta fizinės jėgos;
- moterys yra prastos lyderės;
- moterys nepakankamai agresyvios kovoti;
- moterims ir vyrams sunku bendradarbiauti;

- moterų nedalyvavimas kariniuose veiksmuose ar neįtraukimas į kariuomenės sudėtį jas apsaugo;
- moterims kariuomenėje gresia didesnė rizika patirti priekabiavimą ar seksualinį smurtą nei kitame darbe (Kornblum, 1984; Heilman, 2001; Blondin, 2016).

Tradicionis demokratinis karinės struktūros valdymas šiandien privalo tobulinti karių (moterų ir vyrų) tarnybos formas, ieškoti naujų socialinių poreikių derinimo ir užtikrinimo karinėje tarnyboje priemonių. Taigi vadovybė privalo atsižvelgti ir į kuriamus bei palaikomus kariuomenės stereotipus. Ypač dažnas stereotipas, kad moterims kariuomenėje gresia didesnė rizika patirti priekabiavimą ar seksualinį smurtą, nei kitame darbe. L. S. Kornblum'o (1984) teigimu, karės ir civilės patiria priekabiavimą ir seksualinį smurtą įvairiose darbo vietose. Atsižvelgiant į bendrą darbo kontekstą, Tarptautinė darbo organizacija (International Labour Organization, 2022) skelbia, kad daugiau nei vienas iš penkių dirbančių žmonių (beveik 23 proc.) yra patyręs fizinį, psichologinį ar seksualinį smurtą arba priekabiavimą darbe.

Šio straipsnio autorei nepavyko atrasti mokslinių tyrimų, kurie patvirtintų nuostatą, kad būtent kariuomenėje karei gresia didesnė rizika patirti priekabiavimą ar seksualinį smurtą, palyginti su kitomis socialinėmis aplinkomis (įskaitant darbą). Tačiau pastebima, kad nepaisant dešimtmečius trukusios „nulinės“ tolerancijos, seksualinis priekabiavimas ir išpuoliai jau gana seniai kelia grėsmę Jungtinių Amerikos Valstijų kariniam personalui, ypač įdarbintoms moterims. Karės dažniau patiria seksualinę prievartą nuo kolegos kario, nei žūsta mūšyje (Nagel ir kt., 2021). Mokslinis tyrimas atskleidė, kad egalitariškiau nusiteikusios moterys daug rečiau karinėje tarnyboje patiria seksualinį priekabiavimą, todėl šio tyrimo autoriai mano, kad moterims naudinga priskirti kovinius vaidmenis ir integruoti jas į specialiąsias pajėgas, siekiant sumažinti marginalizaciją ir seksualinį priekabiavimą karinėje kultūroje, kur dominuoja vyrai (Reis ir kt., 2019).

Be to, tarnaujantys vyrai dėl įsišaknijusių papročių, įpročių ir įsitikinimų ne-linkę pripažinti moterų lyderystės. J. Boldry's (2001) su kolegomis atliko tyrimą ir nustatė, kad vyrai dažniau nei moterys buvo laikomi turinčiais karinei tarnybai būtinų lyderio ir motyvacinių savybių. D. G. Smith'o ir kolegų tyrimo (2019), kur analizuotos 4344 JAV karinio jūrų laivyno akademijos studentų nuomonės dėl lyderio savybių pasiskirstymo lyties aspektu, išvadose teigiama, kad moterys turi mažiau lyderio savybių. Toks neatitikimas tarp lyčių gali būti susijęs su stereotipiniu suvokimu. C. Cohn'o (2013) teigimu, kariuomenėje vyrai palankiau vertinami nei moterys, todėl pastarosioms dažniau kyla kliūčių siekiant karjeros ir jos laikomos mažiau kompetentingomis lyderėmis.

Atlikus tyrimą, kuriuo siekta ištirti moterų karių karjeros galimybes Lietuvos kariuomenėje, paaiškėjo, kad „labiausiai moterų karių karjerai Lietuvos kariuomenėje, informančių nuomone, trukdo išoriniai veiksniai, pvz., stereotipai, vadų asmeniškumai, neskatinanti darbo aplinka, moterų neįtraukimas į sprendimų priėmimo procesą“ (Pleskys ir kt., 2021).

Remiantis L. Vermeij (2020) atliktu tyrimu, kuriame dalyvavo 142 moterys iš 53 šalių, pastebėta, kad pirmiausia į kares žiūrima kaip į moteris, tik tada – kaip į nacionalinių gynybos pajėgų kares. Iš 142 apklaustų karių moterų, 131 manė, kad nuolat turi įrodinėti savo sugebėjimą tarnauti. Šios moterys mano, kad kariuomenėje vyrai jas vertina kaip silpnas ir labiau pažeidžiamas, jų įsitikinimu, tai tiesiogiai veikia aukštesnių vadų dėl jų priimamus sprendimus. Be to, pažymėta, kad joms kyla kliūčių dėl karjeros, nes vyrauja prielaida, kad moteris pirmenybę turi teikti šeimai, o ne kariuomenei.

J. Collins-Dogrul'as ir J. R. Ulrich'as (2017) atliko tyrimą dėl moterų karių stereotipų viešajame diskurse ir pastebėjo, kad moterys traktuojamos kaip menkavertės karės ir tokia segregacija kelia pavojų karinei struktūrai. Ir atvirkščiai – atsiliepimai viešajame diskurse dėl palankios lyčių integracijos skatina palankų požiūrį į lyčių įvairovę, kai vyrai ir moterys turi teisę tarnauti, taip skatinama lygybė bei karinis pasirengimas. Tuo tarpu kitas atliktas tyrimas, kuriame išsamiai aprašyti praktikiniai pavyzdžiai, kaip skirtingų lyčių atstovai integruoti į NATO karines operacijas įvairiose pasaulio vietose, tokiose, kaip Afganistanas, Bosnija ir Hercegovina, Irakas, patvirtino prielaidą, kad karys turi būti vertinamas jo kompetencijos, o ne lyties aspektu (Hammar ir kt., 2015).

Stereotipiniai įsitikinimai moterims kariuomenėje kelia daug problemų, nes norint veiksmingai vykdyti karinę veiklą pirmiausia tenka atmesti daugybę stereotipinių nuostatų dėl moterų (Boldry ir kt., 2001). Lyčių stereotipai dažniausia nelemia pokyčių, ypač jei jie gali paveikti organizacijos kultūrą ir standartines karinės organizacijos veiklos procedūras (Doan ir kt., 2019). Vis dėlto, nepaisant tam tikrų stereotipų palaikymo kariuomenėje, pastebimi ir tam tikri teigiami pokyčiai. T. Khraban'as ir O. Silko (2021), analizavę stereotipus dėl moterų Ukrainos kariuomenėje, pastebėjo, kad jie Ukrainos kariuomenėje keičiasi, veikiami socialinio konteksto. Pagrindinė tokio poslinkio priežastis – specifinė karinė profesinė veikla bei atliekant užduotis pasiektas moterų efektyvumas.

Lyčių stereotipai lemia ir pateisina lyčių nelygybę. Sąmoningas ar nesąmoningas stereotipų dėl lyties kariuomenėje palaikymas susijęs su tam tikra elgsena. Karinė kultūra kuriasi ne savaime, puoselėjama vienkryptė vidinė karinė kultūra mažina moters interesų užtikrinimą ne tik profesiniu, bet ir platesniu karinės struktūros lygmeniu. Svarbu atkreipti dėmesį į NPPKT ir toliau analizuoti, kaip

ir kurios lyties aspektu formuojamos, palaikomos ar perkuriamos sampratos, kaip kuriama lyčių lygybės politika Lietuvos karinėje tarnyboje.

3. Tyrimo metodologija

Tyrimui atlikti pasirinktas mišrusis tyrimo būdas (Creswell, 2013; Van Thiel, 2014), viename tyrime apimantis tiek kiekybinius, tiek kokybinius metodus. Skirtingi autoriai pabrėžia įvairius mišrios prieigos privalumus: tai leidžia geriau paaiškinti tiriamą reiškinį, pastebėti ir pašalinti prieštarigus duomenis (Bans-Akutey ir kt., 2021), tirti labai sudėtingus reiškinius, didina tyrimų patikimumą ir pagrįstumą (Creswell, 2013), užtikrina tikslesnius palyginamuosius tyrimo duomenis, leidžia išvengti abejotinų teorinių ir praktinių išvadų (Joslin ir kt., 2016), skatina naujas idėjas, kurios gali padėti surasti atsakymus kilus tyrimo problemų (Creswell, 2013). Šio tyrimo būdo trūkumai: sudėtinga apdoroti didžiulį duomenų kiekį, tam reikia daugiau laiko, priemonių, žmonių, galimi prieštaringi rezultatai, disharmonija dėl tyrėjo šališkumo (Thurmond, 2001), abejotinos tyrimo išvados (Bans-Akutey ir kt., 2021), neefektyvu, jei norima tik išplėsti tyrimo imtį. Šiame tyrime mišraus tyrimo metodų integravimas pasirinktas siekiant visapusiškiau suprasti tiriamą reiškinį ir ieškant atsakymų į tyrime iškeltus klausimus.

Kiekybiniam tyrimui atlikti pasitelkta anketinė apklausa. Klausimai sudaryti straipsnio autorės, remiantis mokslinės literatūros apžvalga, kaip pagrindinis šaltinis pasirinktas Lori S. Kornblum (1984) straipsnis „Moterys karės vyrų pasaulyje: kovinė atskirtis“ (angl. *Women Warriors in a Men's World: The Combat Exclusion*), kuriame teoriškai aptariami stereotipai / mitai dėl moterų kariuomenėje. Siekiama nustatyti, kurių stereotipinių nuostatų dėl moterų karių NPPKT kariai „(ne) palaiko“, ar skiriasi savanoriškai ir prievolės pagrindu tarnaujančiųjų nuostatos dėl šių stereotipų. Be to, siekta išsiaiškinti, ar būtina, kad NPPKT atliktų ir vyrai, ir moterys.

Šiame tyrime taikyta Cronbach'o $\alpha = 0,758$, tai rodo didelį klausimyno patikimumą.

Taikyti šie duomenų analizės būdai:

1. Aprašomoji statistika (dažnių lentelė, vidurkis). Dažnių lentelės taikytos, siekiant nustatyti respondentų atsakymų pasiskirstymą. Nominalieji kintamieji pateikti procentais.
2. Populiacijos grupių palyginimas (chi kvadrato χ^2 kriterijus). Metodus taikytas, siekiant nustatyti nominaliųjų kintamųjų pasiskirstymo tarp populiacijos grupių skirtumus. Reikšmingumo lygmuo $\alpha = 0,05$.

3. Populiacijos grupių palyginimas (Mann-Whitney'aus kriterijus). Metodas taikytas, siekiant nustatyti dviejų populiacijos grupių su ranginiais kintamaisiais skirtumus. Reikšmingumo lygmuo $\alpha = 0,05$.

Atliekant kokybinį tyrimą taikytas iš dalies struktūruotas interviu metodas, siekiant detaliau įvertinti NPPKT tarnaujančių merginų požiūrį į merginų karių stereotipus. Kiekvienas interviu truko apie 20 min. Dalyvavo penkios merginos (S1, S2, S3, S4, S5), NPPKT ištarnavusios septynis mėnesius. Interviu sudarė šie klausimai: kodėl pasirinkote tarnauti NPPKT ir kaip vertinate tarnybą; koks aplinkinių, profesinės karo tarnybos karių, šauktinių vaikinų ir merginų požiūris į NPPKT tarnaujančias merginas kares; ar asmeniškai esate susidūrusios su stereotipinėmis nuostatomis merginų karių atžvilgiu tarnyboje ar kitoje aplinkoje, įvardykite pagrindines priežastis, kas gali prisidėti prie stereotipinių nuostatų NPPKT tarnyboje palaikymo; ar NPPKT turėtų tarnauti tiek vyrai, tiek moterys, kodėl taip manote? Visas interviu užrašinėtas ranka, nes norint naudotis diktofonu karinėje teritorijoje reikia atskiro leidimo. Vėliau atliekant teksto analizę gauta informacija grupuota į kategorijas ir subkategorijas, taikant kokybinę turinio analizę.

Kiekybinis ir kokybinis tyrimas atliktas viename iš Lietuvos kariuomenės batalionų, gavus bataliono vado leidimą. Kiekybiniame tyrime (žr. 1 lentelę) dalyvavo 208 respondentai (M – merginos, V – vaikinai). Kadangi skyrėsi respondentų atėjimo į tarnybą pobūdis, jie suskirstyti į dvi grupes: savanoriškai tarnaujantys NPPKT kariai (tyrime N-94) ir prievolės pagrindu tarnaujantys NPPKT kariai (tyrime N-114). Atliekant kiekybinį ir kokybinį tyrimus laikytasi bendrųjų etikos principų, tokių kaip: anonimiškumas, savanoriškumas, konfidencialumas, sąžiningumas, informuotas asmens sutikimas, teisė į tikslios informacijos suteikimą.

1 lentelė. Tyrime dalyvavę respondentai

Imties dydis	Lytis		NPPKT kariai, tarnaujantys savanorišku pagrindu	NPPKT kariai, tarnaujantys prievolės pagrindu
	M	V		
N-208	5	203	94	114
100 proc.	2,4 proc.	97,6 proc.	45,2 proc.	54,8 proc.

4. Tyrimo rezultatai

Atliekant kiekybinį tyrimą susitelkta ties klausimu, kokių stereotipinių nuostatų Lietuvos NPPKT kariai (ne)palaiko moteriškos lyties atžvilgiu?

Vertinant stereotipinių nuostatų intensyvumą (pagal pateiktus teiginius, žr. 2 lentelę) pastebėta, kad daugiausiai NPPKT karių palaiko stereotipinę nuostatą, kad moterys, būdamos karėmis, labiau rizikuoja patirti priekabiavimą ar seksualinį

smurtą (13,9 proc. visiškai sutinka), mažiausiai – moterims ir vyrams sunku bendradarbiauti kartu atliekant karines užduotis (1,4 proc. visiškai sutinka). Daugiausia NPPKT karių nepalaiko stereotipinės nuostatos, kad moterims ir vyrams sunku bendradarbiauti kartu atliekant karines užduotis (35,1 proc. visiškai nesutinka), mažiausiai – moterų nedalyvavimas kariniuose veiksmuose ar neįtraukimas į kariuomenės sudėtį jas apsaugo (11,5 proc. visiškai nesutinka).

Ne mažiau svarbu akcentuoti, kad daugiau nei trečdalis respondentų su šiomis stereotipinėmis nuostatomis nesutinka: žvelgiant istoriškai moterys nedalyvavo kariniuose veiksmuose; moters buvimas kariuomenės sudėtyje gali griauti įprastą šeimos modelį; moterys yra nepakankamai agresyvios kovai; moterims trūksta fizinės jėgos karinėms užduotims atlikti; moterims ir vyrams sunku bendradarbiauti kartu atliekant karines užduotis; moterys kariuomenėje yra prastos lyderės; karinės užduotys turėtų būti skirstomos į „vyriškas“ ir „moteriškas“. Neatmestina tai, kad šališkumas moterų karių atžvilgiu vis dar yra palaikomas, nes daugiau kaip dešimtadalis respondentų sutinka su šiomis nuostatomis: žvelgiant istoriškai moterys nedalyvavo kariniuose veiksmuose; moters buvimas kariuomenės sudėtyje gali griauti įprastą šeimos modelį; moterys yra nepakankamai agresyvios kovai; moterims trūksta fizinės jėgos karinėms užduotims atlikti; moterys, būdamos karėmis, labiau rizikuoja patirti priekabiavimą ar seksualinį smurtą; vyro viršenybė moters atžvilgiu kariuomenėje yra realybė.

2 lentelė. Respondentų stereotipinių nuostatų pasiskirstymas moters lyties aspektu

	Atsakymų pasirinkimo vidurkis					Chi kvadrato χ^2 kriterijus	Mann-Whitney'aus kriterijus
	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku		
1. Žvelgiant istoriškai moterys nedalyvavo kariniuose veiksmuose	13,5 %	37,5 %	27,4 %	12,5 %	9,1 %	0,142	0,024

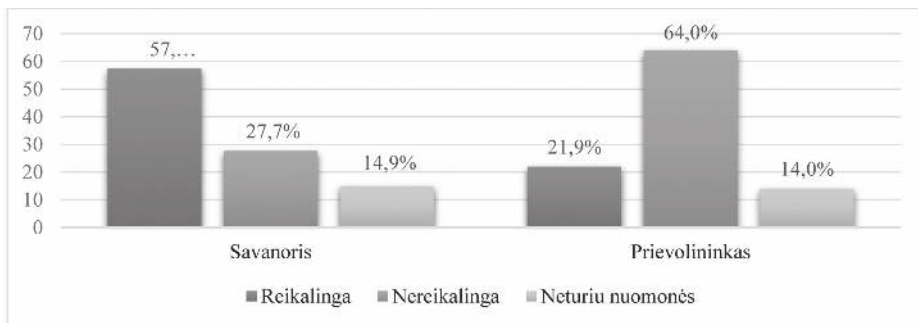
LIETUVOS NUOLATINĖS PRIVALOMOSIOS PRADINĖS KARO TARNYBOS KARIŲ...

	Atsakymų pasirinkimo vidurkis					Chi kva- drato χ^2 kriteri- jus	Mann- Whit- ney'aus kriteri- jus
	Visiškai nesu- tinku	Nesu- tinku	Nei sutinku, nei nesu- tinku	Su- tinku	Visiškai sutinku		
2. Moterų nedalyvavimas kariniuose veiksmuose ar jų neįtraukimas į kariuomenės sudėtį jas apsaugo	11,5 %	23,6 %	35,6 %	22,6 %	6,7 %	0,936	0,517
Moters buvimas kariuomenės sudėtyje gali griauti įprastą šeimos modelį	32,7 %	34,1 %	17,3 %	12,5 %	3,4 %	0,963	0,728
Moterys yra nepakankamai agresyvios kovai	27,4 %	38,5 %	19,7 %	10,6 %	3,8 %	0,662	0,791
Moterims trūksta fizinės jėgos karinėms užduotims atlikti	19,2 %	31,7 %	29,8 %	13,5 %	5,8 %	0,483	0,668
Moterims ir vyrams sunku bendradarbiauti kartu atliekant karines užduotis	35,1 %	40,9 %	17,3 %	5,3 %	1,4 %	0,340	0,451
Moterys kariuomenėje yra prastos lyderės	31,7 %	38,9 %	20,7 %	6,3 %	2,4 %	0,127	0,037

	Atsakymų pasirinkimo vidurkis					Chi kvadrato χ^2 kriterijus	Mann-Whitney'aus kriterijus
	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku		
Karinės užduotys turėtų būti skirstomos į „vyriškas“ ir „moteriškas“	34,1 %	29,8 %	21,2 %	9,1 %	5,8 %	0,773	0,285
Moterys, būdamos karėmis, labiau rizikuoja patirti priekabiavimą ar seksualinį smurtą	16,3 %	22,1 %	19,2 %	28,4 %	13,9 %	0,305	0,080
Vyro viršenybė moters atžvilgiu kariuomenėje yra realybė	20,7 %	29,8 %	34,1 %	11,1 %	4,3 %	0,380	0,643

Toliau siekta išsiaiškinti, ar skiriasi savanoriškai ir prievolės pagrindu tarnaujančių NPPKT respondentų nuostatos dėl moteriškosios lyties stereotipų. Išanalizavę gautus chi kvadrato χ^2 kriterijaus duomenis (žr. 2 lentelę), galime daryti išvadą, kad nagrinėjamo klausimo rezultatų skirtumas statistiškai nereikšmingas, t. y. stereotipinės nuostatos dėl moterų karių panašios savanoriškai ir prievolės pagrindu tarnaujančių NPPKT karių. Atsižvelgiant į Mann-Whitney'aus kriterijų (žr. 2 lentelę), pagal rangų vidurkius savanoriškai ir prievolės pagrindu tarnaujančių NPPKT karių reikšmingai skiriasi šios stereotipinės nuostatos: žvelgiant istoriškai moterys nedalyvavo kariniuose veiksmuose ar nebuvo įtrauktos į kariuomenės sudėtį (0,024) ir moterys kariuomenėje yra prastos lyderės (0,037), kurias dažniau palaikė prievolės pagrindu tarnaujantys NPPKT kariai, palyginti su savanoriškai tarnaujančiaisiais.

1 paveiksle matomas ryškus skirtumas, kaip pasiskirstė savanoriškai (1 pav. pavadinta *savanoris*) ir prievolės (1 pav. pavadinta *prievolininkas*) pagrindu tarnaujančių respondentų nuostatos, ar vyrams ir moterims būtina NPPKT. Daugiau



I pav. Respondentų požiūrių dėl to, ar vyrams ir moterims būtina NPPKT, pasiskirstymas

nei pusė (57,4 proc.) savanorišku pagrindu tarnaujančių respondentų teigė, kad vyrams ir moterims NPPKT būtina, tuo tarpu daugiau nei pusė (64 proc.) prievolės pagrindu tarnaujančių respondentų teigė, kad nebūtina.

Kokybinio tyrimo rezultatai pateikti 4 lentelėje. Matyti, kad karės apsišprendžia tarnauti dėl šių priežasčių: savirealizacijos galimybės; šeimos pavyzdžio; galimybės siekti karjeros; skatinamos noro išmokti ginti šalį. Tarnybą jos labiau vertina teigiamai nei neigiamai. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad požiūriai į NPPKT tarnaujančias merginas karės yra skirtingi: aplinkinių požiūris į tarnaujančias karės labiau teigiamas nei neigiamas; profesinės karo tarnybos kariai merginas karės paprastai vertina teigiamai, tačiau kai kurių vadų požiūris į merginas karės ir vaikus karius skiriasi, šauktiniai vaikinai ir šauktinės merginos teigiamai vertina tai, kad merginos tarnauja NPPKT.

Su stereotipinėmis nuostatomis karės NPPKT susidūrė tiek tarnyboje, tiek kitoje aplinkoje, jų manymu, to palaikymo priežastys gali būti: asmenų amžius; iš praeities „atsineštos“ stereotipinės nuostatos; išsilavinimas. Galiausiai moterų karių požiūriu būtų geriausia, kad NPPKT merginoms būtų ne privaloma, o savanoriškai pasirenkama, kaip yra šiuo metu.

3 lentelė. Merginų karių pasisakymai dėl NPPKT stereotipinių nuostatų jų atžvilgiu

Tema	Kategorijs	Subkategorija	Išrodantys teiginiai
NPPKT PASIRINKIMAS IR VERTINIMAS	Sprendimo tarnauti priešastys	Savirealizacija	Atėjau tarnauti į Lietuvos kariuomenę, nes norėjau išbandyti save...“ (S1) „...tai įdomi patirtis gyvenimui, tai kaip ir iššūkis, kurį manau galiu įveikti“ (S4) „Pati nesuprantu, kodėl čia aš, bet pirmai man atrodė, kad čia toks savęs įveikimas“ (S5)
		Šeimos pavyzdys	„...dar mano tėtis tarnauja, tik profesinėje karo tarnyboje, tai jis skatino ateiti“ (S1)
	Sprendimo tarnauti priešastys	Galimybės siekti karjeros	„Rinkausi tokią tarnybą, nes planavau toliau tarnauti kaip profė“ (S2) „Ateidama galvoju čia patarnausiu ir, jei patiks, tada stosiu į karo akademiją, kad tapti karininke“ (S3)
		Noras mokėti ginti šalį	„Aš noriu mokėt ginti save ir šalį, o čia realiai moko to...“ (S4)
	Tarnybos vertinimas	Teigiamas vertinimas	„Džiaugiuos, kad tarnauju, jau tarnyba į pabaigą eina, tai galiu pasakyt, kad tikrai daug išmokau“ (S1) „Vertinčiau gerai“ (S3) „Labiau teigiamai nei neigiamai, nors čia yra ir nesąmoningų dalykų...“ (S4)
		Neigiamas vertinimas	„Biški gailiuosi, kad čia atėjau, kažkaip tas pats per tą patį, bazinis kursas buvo įdomus, o po to tai laiko švaistymas“ (S2) „Daug priklauso nuo vadų, nes kai kurie tai tik pabaigę šaukimą ir jau skyrių vadais tapę, ne labai dar turi patirties, tai tas nepatinka ir tokia ta tarnyba gaunas chaotiška, jie sako vienaip, ateina kiti vadai, jie mokina kitaip. Tikėjau, kad bus įdomiau“ (S5)

Tema	Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai
NPPKT STEREOTIPINĖS NUOSTATOS		Aplinkinių	„Draugai ir šeima palaiko, tai, manau, geras požiūris“ (S1) „Sunku pasakyti, klausia, ar patinka, bet kaip jie vertina, ar koks požiūris, net nežinau“ (S2) „Vieni sako, kam Tu eini, ir ten visokias neigiamybės... ypač seni žmonės“, „...o kiti – kaip tik fainai ir kad šaunuolė esu, net pagiria taip“ (S3) „Kai pasakau, kad tarnauju, tai žmonės domisi, man tai toks teigiamas jų požiūris atrodo“ (S4) „Daugelio teigiamas požiūris, bet kartais jaučiasi toks vertinimas, kad jei mergina tarnauja, tai vadinasi nelabai rimta“ (S5)
		Profesinės karo tarnybos karių	„...tarsi ir vienodas požiūris į merginas ir vaikus, nes reikalavimai tokie patys, bet nežinau kaip pasakyti, bet tuo pačiu į merginas žiūrima kitaip kariuomenėje. Sunku man paaiškinti“ (S1) „Vadai į merginas žiūri, sakyčiau, palankiau, nes kai kuriais atvejais tikrai nuolaidžiauja, o iš vaikų daugiau reikalauja, tai skirtumas tikrai yra“ (S2) „Mūsų skyriaus merginos, sakyčiau, tiksliau ir greičiau atlieka užduotis ar šiaip greičiau susiorientuoja, todėl visokios papildomos užduotys dažniausiai būna vaikams, nors tuos bendrus karinius dalykus, sakyčiau, tolygiai paskirsto, labiausiai, manau, koks karys, nuo to priklauso vadų požiūris, o ne, ar mergina, ar vaikas“ (S3) „Beveik visi vadai būna teisingi visiems šauktiniams, bet vienas iš vadų tai tikrai atrodo nusistatęs prieš merginas“ (S4) „Jei stengies, tai vadų požiūris teigiamas tiek į merginas, tiek į vaikus“ (S5)

Tema	Kategori-ja	Subkate-gorija	Išrodantys teiginiai
NPPKT STEREO- TIPINĖS NUOSTA- TOS		Šauktinių vaikinių	„Kuopoje vaikinai draugiški, padeda, jei rei- kia, man atrodo, kad jie neišskiria mūsų“ (S1) „Geras“ (S2) „Teigiamas, esu iš kitų kuopų girdėjęs, kaip sako vaikinai, kur tik vien vyrai, kad smagiau mūsų kuopoj, kai taip pamaišyta“ (S3) „Man atrodo, kad jiems ok tarnauti kartu“ (S4) „Vaikinių čia labiau reiktų klaust, bet man atro- do, kad jiems jokio skirtumo, visi tarnaujam ir tiek“ (S5)
		Šauktinių merginų	„Aš manau, puikiai mes čia tarnaujam“ (S1) „Kai pati tarnauju, tai tikrai matau, kaip sten- giamės visos, tai tikrai vertinu kuo geriausiai ir požiūris į merginas – tik geras“ (S2) „Nu, normaliai, bet geriau, kai kas iš šono vertina“ (S3) „Man tai atrodo, kad moterys šauktinės turi didžiuotis, kad tarnauja, tik gerai reikia vertinti merginų tarnybą, nes mūsų tikrai nedaug“ (S4) „100 procentų teigiamas požiūris“ (S5)
	Stereo- tipinės nuostatos dėl mer- ginų karių NPPKT	Tarnyboje	„Nu, esu tokį girdėjęs, kad, jei moteris tar- nauja, tai ji ne tos pakraipos“ (S1) „...dažnai sako, kad fiziškai silpnos ir pabrėžia, kad moterims fizo normatyvai kitokie“ (S2) „...sako, kad moterims geriau vaikus gimdyt, o ne eit tarnaut“ (S3) „...jei negali kažko padaryt, tai duoda tarsi suprasti, kad geresnis karys yra vyras“ (S4)
		Kitoje aplin- koje	„...moterims ne vieta kariuomenėje, yra kitokių joms veiklų“ (S2) „...yra buvę, kad, kai važiauvau savaitgalį namo su autobusu ir su karine apranga, tai vairuoto- jas taip biški pasišaipė, sakė, nu, jei jau tokios jaunos mergaitės gina šalį, tai jau jau čia ne tarnyba, nes čia tik vyrų darbas“ (S5)
	Stereo- tipinių nuostatų palaikymo priežastys	Amžius	„Man atrodo vyresni žmonės labiau palaiko“ (S2) „Gal jaunesni mažiau palaiko stereotipus“ (S5)

Tema	Kategori-ja	Subkate-gorija	Išrodantys teiginiai
NPPKT STEREO-TIPINĖS NUOSTA-TOS		Iš praeities „atsineštos“ stereotipinės nuostatos	„Tie stereotipai tiesiog yra nuo senų senovės, man atrodo, jie ir be priežasties visad bus“ (S1)
		Išsilavinimas	„Tai galėtų priklausyti nuo išsilavinimo“ (S4)
NPPKT VISIEMS	NPPKT mergi-noms ir vaikinams	Merginų karių požiūris	„Manau, geriausia, kai merginoms leidžia rinktis“ (S1) „Tokia patirtis visiems būtų naudinga ir gera, tai aš už būčiau“ (S2) „Šiaip nėra lengva čia, ne tik fiziškai, bet kartais ir psichologiškai, tai, sakyčiau, labiau priklauso, kiek gerai pasirengę ateina žmonės, atranka kitokia turėtų būt, o ne tik pagal sveikatą. Kai kurių savo draugijų, pavyzdžiui, neįsivaizduoju tarnaujančių. Geriausia, kai rinktis galima“ (S3) „Esu girdėjusi, kad svarstė apie NPPKT ir vaikinams, ir merginoms, tai gal taip ir padarys kada nors, bet, ar tai gera idėja, sunku pasakyti“ (S4) „Aš manau, kad reiktų palikti pasirinkimo galimybę visiems – tiek vyrams, tiek moterims. Kas nori, tas tarnauja, kas nenori, tai nenori“ (S5)

Išvados

Lyčių lygybės problematika karo tarnyboje aktuali šiuose dviejuose kontekstuose: lyčių lygybės karo tarnyboje demokratinio vertingumo ir skirtingų lyčių tarnybos karinio poreikio bei pasirengimo. Pastarasis kontekstas reikšmingai kontrastuoja pirmojo atžvilgiu, ypač žvelgiant tradiciškai – karo tarnybos prasmė yra efektyvaus saugumo užtikrinimas ir gynyba, o ne demokratinė efektyvi lyčių lygybė. Tyrimas patvirtino, kad Lietuvos NPPKT karių stereotipinės nuostatos dėl moters lyties minėtą tradiciją palaiko.

Lyčių lygybė Lietuvos karo tarnyboje išlieka problema bent dėl dviejų priežasčių. Pirmą, nenuosekli lyčių lygybės karinėje tarnyboje politika. Antra, išliekantys, nors struktūriškai iš dalies kinta (pvz., dėl moters fizinė jėgos, agresyvumo, lyderystės, bendradarbiavimo ir pan.), stereotipai dėl moterų karo tarnybos. Pabrėžtina

tai, kad dėl lyčių lygybės kariuomenėje politikos nenuoseklumo išlieka palanki aplinka pačioje kariuomenėje tarpti stereotipams dėl moterų karo tarnybos. Lyginamajame kontekste Lietuvos negalima priskirti šalims, kuriose moterų įsitraukimas ir dalyvavimas saugumo bei gynybos struktūrose vyksta masiškiau, o lyčių lygybės užtikrinimas yra visapusiškas. Pabrėžtina ir tai, kad Lietuvoje jau kelerius metus nėra pažangos apskritai lyčių lygybės klausimu (nuo 2005 m. Lietuvoje reikšmingos pažangos dėl lyčių lygybės nepasiekta (EIGE, 2019)).

Iki šiol remiamasi tam tikrais socialiniais vaidmenimis, kurie savotiškai „pri-dengia“ įsišaknijusį tendencingumą dėl lyties. Karinėje tarnyboje susiformavę stereotipai moters atžvilgiu iškreipia požiūrį ir vertinimą, todėl tarnyboje kyla lygių galimybių principų įgyvendinimo kliūčių.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad dominuojanti stereotipinė nuostata, jog moterys, būdamos karėmis, gali labiau rizikuoti patirti priekabiavimą ar seksualinį smurtą. Tai patvirtina žinomų tyrimų (Kornblum, 1984; Nagel ir kt., 2001) radinius, kad karės, kaip ir civilės moterys, patiria priekabiavimą ir seksualinį smurtą.

Tyrimo rezultatai patvirtino ir žinomas J. Boldry (2001) bei C. Cohn'o (2013) išvadas, kad vyrai dažniau nei moterys laikyti turinčiais lyderio ir motyvacinių savybių, kurios būtinos karinei tarnybai; vyrai kariuomenėje vertinami palankiau nei moterys, tad moterims dažniau kyla karjeros kliūčių, jos laikomos mažiau kompetentingomis lyderėmis. Atliktame tyrime reikšmingai išsiskyrė stereotipinės savanoriškai ir prievolės pagrindu tarnaujančių NPPKT karių nuostatos dėl moterų lyderystės karinėje tarnyboje. Prievolės pagrindu tarnaujantys NPPKT kariai dažniau mano, kad moterys kariuomenėje yra prastesnės lyderės nei vyrai. Kartu tyrimo rezultatai tam tikra prasme sietini su K. M. Walker'io (2012) suformuluota *stiklinių lubų* metafora: moterys turi vis daugiau galimybių siekti karinės karjeros, tad kinta ir moterų lyderystės situacija kariuomenėje, vis dažniau pradaužiamos tradicinės *stiklinės lubos*.

Atlikus interviu su NPPKT karėmis, nustatyta, kad jos susiduria su skirtingais požiūriais į NPPKT tarnaujančias kares bei su stereotipinėmis nuostatomis, kurių palaikymo priežastys yra asmenų amžius, iš praeities „atsineštos“ stereotipinės nuostatos, išsilavinimas. Taigi, moterų karių požiūriu, nuolatinė privalomoji pradinė karo tarnyba turi būti galimybė tarnauti moterims, tai neturėtų būti privaloma.

Lietuvos moterų dalyvavimas NPPKT yra menkas, tačiau atskirties (neformalios karinės organizacijos narių palaikomos normos ir susiformavusių stereotipų) pačios karės negali įveikti. Siekiant geresnių rezultatų lyčių lygybės užtikrinimo procesai turėtų būti atviresni, moterims karinėje tarnyboje sudarytos palankios galimybės, kurios neatsiejamoms pirmiausia nuo politinės valdžios teikiamų prioritetų ir jų įgyvendinimo. Karinė struktūra yra ne kas kita, kaip tam tikrų įpročių ir prak-

tikų rinkinys, palaikomas tos struktūros žmonių, todėl giliai įsišakniję įsitikinimai ir lūkesčiai dėl vaidmenų keičiasi netolygiai.

Lyčių lygybės užtikrinimas teigiamai veikia karinės tarnybos produktyvumą, novatoriškumą, efektyvumą bei prisideda prie žmogaus teisių ir laisvių sklaidos, apskritai šalies demokratizacijos. Lyčių lygybės klausimui reikėtų teikti prioritetą.

Literatūra

- Archer, E. M. (2013). The power of gendered stereotypes in the U.S. Marine Corps. *Armed Forces & Society*, 39, 359–391.
- Barry, B. (2013). Women in Combat. *Survival*, 55 (2), 19–30.
- Bans-Akutey, A., Tiimub, B. M. (2021). Triangulation in Research. Academia Letters. <https://complexdiscovery.com/wp-content/uploads/2021/10/Triangulation-in-Research>
- Becker, J. C., Wright, S. C. (2011). Yet another dark side of chivalry: Benevolent sexism undermines and hostile sexism motivates collective action for social change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101 (1), 62.
- Boyce, L. A., Herd, A. M. (2003). The Relationship between Gender Role Stereotypes and Requisite Military Leadership Characteristics. *Sex Roles*, 49, 365–378.
- Blondin, M. (2016). *Women in the armed forces: promoting equality, putting an end to gender – based violence*. <https://www.refworld.org/pdfid/5836fcd4.pdf>.
- Browne, K. (2007). *Co-ed Combat: The New Evidence That Women Shouldn't Fight the Nation's Wars*. Sentinel HC.
- Bordalo, P., Coffman, K., Gennaioli, N., Shleifer, A. (2016). Stereotypes. *The Quarterly Journal of Economics*, 131 (4), 1753–1794.
- Boldry, J., Wood, W., Kashy, D. A. (2001). Gender Stereotypes and the Evaluation of Men and Women in Military Training. *Journal of Social Issues*, 57 (4), 689–705.
- Choo, J. (2020). The Spread of Feminism and the Silence of Gendered Militarism in the Neoliberal Era: Controversy Over Military Conscription among Members of the Young Generation I South Korea. *Journal of Asian Sociology*, 49 (4), 477–500.
- Creveld, M. (2000). Less than we can be: Men, Women and the Modern Military. *Journal of Strategic Studies*, 23 (4), 12–13.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. California: Thousand Oaks, Sage.
- Cohn, C. (2013). *Women & Wars*. Cambridge: MPG Books Group.
- Collins-Dogrul, J., Ulrich, J. R. (2017). Fighting Stereotypes: Public Discourse about Women in Combat. *Armed Forces & Society*, 44 (3), 436–459.
- Collischon, M., Eberl, A., Jahn, K. (2018). *The Effect of Compulsory Service on Life Satisfaction and its Channels*. <https://doku.iab.de/discussionpapers/2018/dp2418.pdf>
- Cook, R., Weiss, C. (2016). Gender stereotyping in the military. Insights from court cases. In E. Brems, A. Timmer (eds.). *Stereotypes and Human Rights Law*. Belgium: Intersentia, 175–198.
- Dahl, G. B., Kotsadam, A., Rooth, D. (2018). *Does integration change gender attitudes? The effect of randomly assigning women to traditionally male teams*. <http://ftp.iza.org/dp11323.pdf>.
- D'Amico, F. (1998). Feminists Perspectives on Women Warriors. In L. A. Lorentzen, J. Turpin (eds.). *The Women and War Reader*, 119–125. New York: New York University Press.
- Demet, A. C. (2022). Challenging the 'normal': curious women conscientious objectors to military service in the male conscription system in Turkey. *Critical Military Studies*, 8 (3), 254–272.
- Desilver, D. (2019). *Fewer than a third of countries currently have a military draft; most exclude women*. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/04/23/fewer-than-a-third-of-countries-currently-have-a-military-draft-most-exclude-women/>
- Doan, A., Portillo, S. (2019). *Organizational Obliviousness Entrenched Resistance to Gender Integration in the Military*. Cambridge University Press.

- Drapikowska, B. (2018). Gender and Security – Female Military Service in Social Perspective – History, Present Days, Law and Communication. *Proceedings of the 4th World Conference on Women's Studies*, 3 (2), 18–29.
- Dunlap, S. L., Holloway, W., Pickering, C. E., Tzen, M., Goldbach, J. T., Castro, C. A. (2020). Support for Transgender Military Service from Active Duty United States Military Personnel. *Sexuality Research and Social Policy*. <https://doi.org/10.1007/s13178-020-00437-x>
- Dunsanson, C., Woodward, R. (2016). Regendering the military: Theorizing Women's military participation. *Security Dialogue*, 47 (1), 3–21.
- Eagly, A. H., Wood, W., Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes, H. M. Trautner (eds.). *The developmental social psychology of gender*, 123–174. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- EIGE. (2019). 2019 m. lyčių lygybės indeksas: Lietuva. file:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/20190375_mh0319027ltn_002.pdf.
- Enloe, C. (2007). *Globalization and Militarism: Feminists Make the Link*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Feinman, I. R. (2000). *Citizenship Rites: Feminist Soldiers and Feminist Antimilitarists*. New York: New York University Press.
- Finabel. (2018). *The integration of women in armed forces*. <http://finabel.org/wp-content/uploads/2018/12/WomenAF.pdf>
- Gaddes, R., Jacobson, Z., Montgomery, S., Moore, C. (2018). *Conscious and Unconscious Gender Bias*. https://dacowits.defense.gov/Portals/48/Documents/General%20Documents/RFI%20Docs/Dec2018/Insight_RFI%204.pdf?ver=2018-12-08-000555-027
- Goldstein, J. S. (2001). *War and gender: how gender shapes the war system and vice versa*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hammar, L., Berg, A. (2015). *Whose Security? Practical examples of gender perspectives in military operations*. Nordic Centre for Gender in Military Operations/Swedish Armed Forces. <http://www.forsvarsmakten.se/en/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations>
- Heikkilä, J., Laukkanen, I. (2020). Gender-specific Call of Duty: A Note on the Neglect of Conscription in Gender Equality Indices. *Defence and peace economics*. <https://doi.org/10.1080/10242694.2020.1844400>
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57 (4), 657–674.
- Herek, G. M. (2016). The social psychology of sexual prejudice. In T. D. Nelson (ed.). *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*, 355–384. NY: Psychology Press.
- International Labour Organization. (2022). *Violence and harassment at work has affected more than one in five people*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_863177/lang--en/index.htm
- Jenne, N., Bisshopp, F. U. (2021). Female Peacekeepers: UNSC Resolution 1325 and the Persistence of Gender Stereotypes in the Chilean Armed Forces. *International Peacekeeping*, 28 (1), 134–159.
- Jokubauskas, V., Safronovas, V. (2021). *Moterys ir karas: vaidmenys ir patirtys Lietuvos istorijoje*. https://www.researchgate.net/publication/357260316_Moterys_ir_karas_vaidmenys_ir_patirtys_Lietuvos_istorijoje_Ivadas
- Joslin, R., Muller, R. (2016). Identifying interesting project phenomena using philosophical and methodological triangulation. *International Journal of Project Management*, 34 (6), 1043–1056.
- Kenstavičienė, K. (2021). *Valsčių gynybos konstitucinis institutas: teisinio reguliavimo raida ir problemos*. Daktaro disertacija. Mykolas Romeris universitetas.
- Khraban, T., Silko, O. (2021). Psycholinguistics Approach to Study of Female Stereotypes in the Armed Forces of Ukraine. *American Journal of Applied Psychology*, 10 (2), 40–48.
- King, A. (2013). *The Combat Soldier: Infantry Tactics and Cohesion in the Twentieth and Twenty-First Centuries*. Oxford: Oxford University Press.
- Kornblum, L. S. (1984). Women Warriors in a Men's World: The Combat Exclusion. *Law & Ineq*, 2 (2), 351–445.
- Kvarving, L. P., Grimes, R. (2016). Why and how gender is vital to military operations. *PfPC SSRWG and EDWG, Handbook on Teaching Gender in the Military*, 10. Geneva: DCAF and PfPC.
- Lietuvos Respublikos karo prievoles įstatymas. (1996). Spalio 22 d. Nr. I-1593. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.32330/asr>
- Lippman, W. (1998, second printing; original 1922). *Public opinion. With a New Introduction by Michael*. Second edition, New Brunswick, New Jersey: Transaction Publisher. https://monoskop.org/images/b/bf/Lippman_Walter_Public_Opinion.pdf

- Loukou, M. (2020). *How Can the United States Move toward Gender-Neutral Special Forces? Lessons from the Norwegian Military*. <https://www.usmcu.edu/Portals/218/PDF%20Gender%20Neutral.pdf>
- McCristall, P., Baggaley, K. (2019). The progressions of a gendered military: A theoretical examination of gender inequality in the Canadian military. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 5 (1), 119–126.
- Moss-Racusin, C. J., Dovidio, V., Brescoll, M., Handelsman, G. J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109 (41), 16474–16479.
- Muhr, S. L., Sløk-Andersen, B. (2017). Exclusion and inclusion in the Danish Military: A historical analysis of the construction and consequences of a gendered organizational narrative. *Journal of Organizational Change Management*, 30 (3), 367–379.
- Nagel, R. U., Spears, K., Maenza, J. (2021). *Culture, gender, and women in the military: Implications for International Humanitarian Law Compliance*. Washington: Georgetown Institute for Women, Peace and Security.
- Oustinoff, M. (2019). The avatars of the stereotype since Walter Lippmann. *Hermes, La Revue*, 83, 48–53.
- Perrson, A., Sundevall, F. (2019). *Conscripting Women: Gender, Soldiering, and Military Service in Sweden 1965–2018*. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09612025.2019.1596542?needAccess=true>.
- Peters, K., Ryan, M. K., Haslam, S. A. (2015). Marines, medics, and machismo: Lack of fit with masculine occupational stereotypes discourages men's participation. *British Journal of Psychology*, 106, 635–655.
- Pinch, F. C., MacIntyre, A. T., Browne, P., Okros, A. C. (2006). *Challenge and change in the military: gender and diversity issue*. Canada: Canadian Forces Leadership Institute.
- Pleskys, D., Guščinskienė, J. (2021). Moterų karių karjera Lietuvos kariuomenėje: moterų puskarininkių nuomonė. *Viešojo politika ir administravimas*, 20 (3), 351–367.
- Reis, J., Menezes, S. (2019). *Gender Inequalities in the Military Service: A Systematic Literature Review*. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/36406/1/10.1007s12119-019-09662-y.pdf>
- Siplane, A. (2017). *Women in the Estonian Defence Forces: Motivation, Attitudes, Experiences and Challenges*. https://icds.ee/wp-content/uploads/2018/05/ICDS_Report_Women_in_the_Estonian_Defence_Forces_Andres_Siplane_December_2017.PDF.
- Skujaitė, I. 2019. Kanados kariuomenės ledlaužis. *Karys*, 4, 3–9.
- Smith, D. G., Rosenstein, J. E., Nikoloy, M. C., Chaney, D. A. (2019). The Power of Language: Gender, Status, and Agency in Performance Evaluations. *Sex Roles*, 80, 159–171.
- Solaro, E. (2006). *Women in the Line of Fire: What You Should Know about Women in the Military*. Emeryville, CA: Seal Press.
- Stamarski, C., Son, Hing L. (2015). *Gender inequalities in the workplace: The effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2015.01400/full>.
- Stede, F. B., Stornaes, A., Stubberud, K. (2015). Military Women – the Achilles Heel in Defence Politics? Military Women – the Achilles Heel in Defence Politics? In Frank Brundtland (ed.). *Steder*, 14–52. Oslo: Abstrakt.
- Struktūriniai pokyčiai mokslinių tyrimų srityje*. (2017). Vilnius: Lyčių lygybės institutas. file:///C:/Users/PC/Downloads/ti_pubpdf_mh04171561n_pdfweb_20170913125432.pdf
- Suh, C. K. (2019). Reviewing a ban on transgender troops from an international perspective. *Southwestern Journal of International Law*, 25, 155–179.
- Sundevall, F., Persson, A. (2016). LGBT in the Military: Policy Development in Sweden 1944–2014. *Sex Res Soc Policy*, 13, 119–129.
- Swers, M. (2007). Building a Reputation on National Security: The Impact of Stereotypes Related to Gender and Military Experience. *SOQ*, 32 (4), 559–595.
- Tabassum, N., Nayak, B. S. (2021). *Gender Stereotypes and Their Impact on Women's Career Progressions from a Managerial Perspective*. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/2277975220975513>
- Thurmond, V. A. (2001). The Point of Triangulation. *Journal of Nursing Scholarship*, 33 (3), 253–258.
- United Nations Division for the Advancement of Women. (2005). *Equal Participation of Women and Men in Decision-Making Processes, with Particular Emphasis on Political Participation and Leadership*. <https://www.un.org/womenwatch/daw/egm/eql-men/FinalReport.pdf>
- Van Thiel, S. (2014). *Research Methods in Public Administration and Public Management: An Introduction*. London: Routledge.
- Vermeij, L. (2020). *Woman First, Soldier Second: Taboos and Stigmas Facing Military Women in UN Peace Operations*. https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2020/10/2010_Taboos-and-Stigmas-Facing-Military-Women-in-UN-Peace-Operations.pdf

Gerda Kazlauskienė

- Visuotinės karo prievolės galimybių vertinimo studija. (2021). Vilnius: Krašto apsaugos ministerija. <https://kam.lt/leidiniai/visuotines-karo-prievoles-galimybiu-vertinimo-studija/>
- Walker, K. M. (2012). A model for femininity and military leadership. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 2 (4), 22–37.
- Watson, C. (2019). *Defence and Gender*. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.
- Wilen, N., Heinecken, L. (2018). Regendering the South African army: Inclusion, reversal and displacement. *Gender, Work & Organization*, 25 (6), 670–686.

CONSCRIPTS' STEREOTYPICAL BIAS AGAINST FEMALE SOLDIERS IN THE LITHUANIAN ARMY. STEREOTYPICAL ATTITUDES REGARDING FEMALE SOLDIERS IN INITIAL MILITARY SERVICE IN LITHUANIA

Gerda Kazlauskienė

Summary

The formation of military service is an issue relevant to all countries and all societies. In modern military organisational and technological settings, both universal military service and large armies in general are an imperative. The paper analyses gender equality issues in the following two significant contexts: the democratic value of gender equality in the military service, and the need and readiness of the military to accommodate different genders. The latter context is in stark contrast with the former two, especially given the traditional point of view that military service is meant to ensure effective security and defence, rather than the effective implementation of gender equality. In any case, however, compulsory initial military service is broadly linked to the question of political equality. This context makes the engagement of women in the military all the more controversial: there is no military or technical necessity for women to be engaged, but there is a democratic demand for this arising from the tenets of human rights and freedoms, as well as gender equality. Moreover, a number of stereotypes persist in challenging the engagement of women in military service. Therefore, the present study uses the unconscious bias approach for finding out whether soldiers in compulsory initial military service in Lithuania have any stereotypes concerning women, what the stereotypes are, and what women soldiers face in terms of perception and stereotypical attitudes to their engagement in military service.

Women have long served in various capacities in the army. However, they are rarely recognised in the military for their bravery, strength, resilience and excellence in service. Stereotypes about women in the military persist because of the attitudes and perceptions of the qualities that should characterise a soldier. Gender stereotypes cause and justify gender inequality. Conscious and unconscious support for gender stereotypes in the military is associated with certain behaviours.

Military culture is a culture created by people. Maintaining a unidirectional internal military culture undermines women's interests not only at a professional level but also in military structures in a broader sense. With regard to the specificities of military service, the following prevailing stereotypes about women in the military can be identified:

- women lack physical strength;
- women are poor leaders;
- women are not aggressive enough for combat;
- women and men find it difficult to cooperate;
- women can be protected by being excluded from military action and from service in the armed forces;
- women face a greater risk of harassment and sexual violence in the military compared to other jobs.

Academic literature suggests that gender diversity contributes to close and trust-based cooperation between society and the military, and attracts new recruits to the military, where all soldiers can contribute, develop and maximise their potential in ensuring national security. This transformation benefits not only the institution itself but also society in general.

The results of the study suggest that the dominant stereotypical attitude is that female soldiers may be at greater risk of harassment and sexual violence. However, this perception is difficult to substantiate due to the lack of empirical research. At the same time, it should be noted that women are likely to face this risk in any role they take on. There have also been significant discrepancies in stereotypical attitudes to women's leadership in military service among volunteers in compulsory initial military service on one hand, and conscripts on the other. Conscripts believe that women in the military are inferior leaders to men. It should be underlined that the topic of women's leadership in the military is currently gaining momentum at the Nato level.

Interviews with women soldiers in compulsory initial military service have revealed that women soldiers are confronted with a range of perceptions and stereotypical attitudes to women in military service, depending on the age, stereotypical attitudes from past settings, and the educational background of those who hold them. From the point of view of women soldiers, permanent compulsory initial military service should be seen as an option, not an obligation, for women soldiers.

The results of the survey are indicative of a certain trend towards the merely formal implementation of gender equality policy in Lithuanian military service. Concurrently, they reflect the inconsistency of political attitudes towards gender equality in the Lithuanian armed forces. Given that ensuring gender equality has a positive impact on the productivity, innovation and efficiency of military service,

Gerda Kazlauskienė

as well as contributing to the promotion of human rights and freedom, and overall democratisation in the country, gender equality needs to be given a higher priority.

Gerda Kazlauskienė – doktorantė (socialiniai mokslai – politika), Klaipėdos universiteto Viešojo administravimo ir politikos mokslų katedra

El. paštas: gerda.kazlauskiene@ku.lt

MODELIO „NUO ŪKIO IKI MOKYKLOS“ KŪRIMO PRIELAIDOS KLAIPĖDOS REGIONE: ŪKININKŲ ĮTRAUKIMO PERSPEKTYVA

Julija Melnikova, Inga Dailidienė, Simona Grigaliūnienė

Klaipėdos universitetas

Eglė Stonkė

Asociacija „Klaipėdos regionas“

Anotacija

Straipsnyje analizuojamos smulkių ir vidutinių ūkių perspektyvos, susijusios su modelio „Nuo ūkio iki mokyklos“ kūrimu Klaipėdos regione. Tyrimu siekta atskleisti Klaipėdos regiono ūkininkų įtraukimo į bendradarbiavimo su švietimo įstaigomis proceso galimybes, siekiant teikti joms ūkių produkciją / paslaugas. Diskusijų grupei diskutuojant su Klaipėdos regiono smulkių ir vidutinių ūkių atstovais aptarti tyrimui aktualūs klausimai: ar ūkininkus domina produkcijos tiekimas ir paslaugų teikimas švietimo įstaigoms; kaip jie vertina viešųjų pirkimų sistemą; kokios galimos bendradarbiavimo galimybės ir kliūtys, kt. Rezultatai atskleidė, kad Klaipėdos regiono ūkininkų, savivaldybės darbuotojų ir švietimo įstaigų, kaip paslaugų pirkėjų, poreikiai bei bendradarbiavimo lūkesčiai iš esmės sutampa. Tyrimo dalyviai sutiko, kad vietos augintojų maistas yra geras, norėtų, kad vaikų mokyklose būtų maitinami kokybišku maistu iš vietinių ūkių. Visgi tyrimo rezultatai suponavo prielaidą dėl nepakankamo smulkių ir vidutinių ūkininkų raštingumo, siekiant veiksmingai plėtoti bendradarbiavimą su švietimo įstaigomis. Todėl straipsniu siekiama didinti smulkių ir vidutinių ūkių atstovų bei visų suinteresuotųjų grupių informuotumą apie modelį „Nuo ūkio iki mokyklos“, kuris galėtų lemti didesnį ūkininkų įtraukimą ir stiprintų vietos ūkininkų bei švietimo įstaigų bendruomenių tarpusavio ryšį. Geresnis informuotumas galėtų padėti plėtoti kryptingus suinteresuotų šalių veiksmus, siekiant trumpinti maisto tiekimo grandines, gerinti mokinių maisto kokybę, skatinti smulkių ir vidutinių ūkių produktų tiekimą švietimo įstaigoms Klaipėdos regione. Be to, tyrimu siekta prisidėti prie nacionalinės Darna vystymosi strategijos tikslų įgyvendinimo, kaip galima smulkių ir vidutinių ūkių veikla ir paslaugomis išsaugoti ar atkurti natūralias ekosistemas.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: „Nuo ūkio iki mokyklos“, ūkininkų įtraukimas, ūkininkų ir švietimo įstaigų bendradarbiavimas.

Abstract

The article analyses the prospects for small and medium-size farms relating to the development of the 'From Farm to School' model in the Klaipėda region. The research aimed to reveal the possibilities for involving farmers in the Klaipėda region in cooperation with educational institutions in order to provide them with farm products/services. Questions relevant to the study were discussed during a focused group discussion with representatives of small and medium-size farms in the Klaipėda region: Are farmers interested in providing services and products to educational institutions? How do they evaluate the public procurement system? What are the possible cooperation opportunities and obstacles? etc. The results show that the needs and expectations for cooperation between Klaipėda region farmers, municipal employees and educational institutions as buyers of services basically coincide. The participants in the research agreed that the food from local growers is good, and they would like children to be fed quality food from local farms in schools. However, the results of the study assumed the insufficient literacy of small and medium-size farmers in order to effectively develop cooperation with educational institutions. Therefore, the article aims to raise awareness of

representatives of small and medium-size farms and all interested groups about the 'From Farm to School' model, which could have an impact on the better involvement of farmers, and strengthen the connection between local farming communities and educational institutions. Better awareness could help to develop targeted actions of interested parties in order to shorten food supply chains, improve the quality of food in school meals, and promote the supply of products from small and medium-size farms to educational institutions in the Klaipėda region. The research also aims to contribute to the goals of the national Sustainable Development Strategy, by developing knowledge on how it is possible to preserve or restore natural ecosystems with the help of the activities and services of small and medium-size farms.

KEY WORDS: 'From Farm to School', involvement of farmers, cooperation between farmers and educational institutions.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v90i1.2518>

Įvadas

Pasaulyje didėja gyventojų skaičius, auga vartojimas, kyla klimato kaitos, antropogeninės aplinkos taršos problemų, visa tai siejasi su grėsme maisto kokybei ir net jo trūkimui. Pasaulio, Europos ir Lietuvos prioritetai susiję su tvarumo ir maisto strategijų įgyvendinimo tikslais. Siekdama užtikrinti darnų valstybių vystymąsi, 2015 m. JTO patvirtino 17-a „Darnaus vystymosi tikslų“, apimančių socialinės aplinkos gerinimo, ekonominio vystymosi, aplinkosaugos bei bendradarbiavimo sritis (Darnaus vystymosi darbotvarkė iki 2030 metų, 2015). Įgyvendinti šiuos tikslus įsipareigojo visos JTO narės valstybės. Tad vienas pirmųjų uždavinių, žinoma, buvo jų lokalizavimas. To pasekmė – Lietuvoje įgyvendintas projektas „Darnios Lietuvos link: darnaus vystymosi tikslų integravimas į valstybės strateginius dokumentus“ (2018–2019 m.), vykdytas LR aplinkos ministerijos, kurio vienas iš strateginių sprendimų klausimų buvo panaikinti bėdą, užtikrinti apsirūpinimą maistu ir geresnę mitybą, skatinti darnų žemės ūkį. Tvarios ir lanksčios maisto gamybos sistemos yra pagrindinis veiksnys, siekiant įgyvendinti šį tikslą. Perėjimas prie tvaraus žemės ūkio leis apsirūpinti maistu ateityje, kai didės paklausa ir keisis klimatas. Politikos formuotojams teks skatinti tvarias maisto gamybos sistemas ir užtikrinti tinkamą maisto produktų rinkų veikimą bei prieigą prie rinkos informacijos. Viena aktualių sričių siekiant šio tikslo – mokyklose teikiamas maitinimas.

Maitinimo mokyklose programos paplitusios visame pasaulyje, jos vykdomos, siekiant skatinti sveiką vaikų mitybą ir gerinti mokymosi rezultatus (Sumberg, Wheeler, 2011). Pastaraisiais metais vis labiau pabrėžiama mokinių maitinimo gerinimo galimybė, įtraukiant vietoje užaugintus produktus ir taip prisidedant prie vietos ūkio sistemų plėtros (Espejo ir kt., 2009). Šis modelis kai kurių šalių praktikoje vadinamas „Nuo ūkio iki mokyklos“ (angl. *Farm to School*), jo šalininkai akcentuoja vietoje užauginto maisto viešuosius pirkimus, kaip pagrindinę rinkos galimybę ūkininkams (Watts ir kt., 2005). „Nuo ūkio iki mokyklos“ ir panašaus

pobūdžio programos paplitusios išsivysčiusiose ir besivystančiose Pietų Amerikos, Šiaurės Amerikos, Azijos ir Europos šalyse (Botkins, Roe, 2018). Pavyzdžiui: „Ūkiai gelbsti mokyklas“ (angl. *Farm Save Schools*) (Airija), „Maistas gyvenimui“ (angl. *Food for Life*) (Anglija), „Nuo ūkio iki kavinės“ (angl. *From farm to Cafeteria*) (Kanada) ir kt.

Jungtinėse Amerikos Valstijose vykdoma didžiausio masto Nacionalinė mokyklų pietų programa (angl. *The National School Lunch Program* – NSLP), apimanti daugiau kaip 100 tūkst. valstybinių ir privačių mokyklų bei vaikų priežiūros centrų. Siekiant atskleisti įvairius šios programos aspektus vykdomi nuoseklūs moksliniai tyrimai. Mokslininkų teigimu, programa yra svarbi grandis, sujungianti mokyklų valgyklas ir vietos ūkininkus (Tropp, Olowolaemo, 2000). Tyrimai atskleidė, kad ši programa ne tik leidžia gerinti mokinių maitinimo kokybę mokyklose, bet ir kuria pridėtinę kaimo ekonomikos vertę (Morgan, Sonnino, 2008). Užmezgdami tiesioginius ryšius su mokyklomis, smulkūs ir vidutinio dydžio ūkininkai gali patekti į stabilią ir patikimą rinką, kuri užtikrins teisingą kainą už jų produktus (Azuma, Fisher, 2001). Programos „Nuo ūkio iki mokyklos“ Jungtinėse Amerikos Valstijose įtraukia daug įvairių veiklų, tokių kaip derliaus šventės, išvykos į ūkius, mokyklų sodus ir ūkininkų edukaciniai vizitai.

Europoje mokyklinio maitinimo bendradarbiaujant su vietos ūkiais klausimai pradėti spręsti visai neseniai. 2022 m. spalio mėnesį startavo *StratKit+* projektas, finansuojamas iš „Interreg“ Baltijos jūros regiono programos fondų. Projektu siekiama sukurti viešojo sektoriaus, maisto tiekėjų ir kitų institucijų gaires dėl tvaraus viešojo maitinimo reglamento integracijos mokyklose, dienos centruose, ligoninėse bei viešojo sektoriaus institucijose. Šiandien, sparčių pokyčių laikotarpiu, viešojo sektoriaus organizacijoms ypač reikia pagalbos, gairių ir ryšių su numatomomis tikslinėmis grupėmis, siekiant vartotojams teikti mitybos poreikius atitinkančius patiekalus. Be to, didelis dėmesys skiriamas lokaliai tiekėjų tinklui ir jo tvarumo rodikliams: siekiama, kad tvarių viešojo maitinimo sektoriaus produktų kiekis nuolat augtų. 2022 metų sausį pradėtas vykdyti Europos Sąjungos finansuojamas projektas „SchoolFood4Change“, kur dalyvavo net 43 Europos partneriai: aplinkosaugos, valstybinės ir nevalstybinės organizacijos, mokslininkai, mokslo institutai, mokyklos, virtuvės personalas, maisto bei sveikatos profesionalai. Projekto kertiniai aspektai ir siekiniai yra: 1) mokyklose tiekiamas maistas turėtų būti inovatyvus, klimatui nekenksmingas, sveikas, skanus, be atliekų ir svarbiausia – pasižymintis vietiniu tapatumu; 2) holistinis ilgalaikis požiūris į mokyklose teikiamą maistą; 3) tvaraus viešojo maitinimo reglamento kūrimas. Tai tik dalis ilgalaiinės strategijos, vykdančios visuotinai svarbių aspektų tyrimą plačiu Europos mastu.

Lietuvoje jau keleri metai deklaruojama, kad maitinat vaikus reikia tiekti daugiau šviežių produktų – daržovių, vaisių ar žuvies iš vietos augintojų ir gamintojų.

Iki šiol didžiąją dalį šių įstaigų maitina kelios didelės bendrovės, nes savivaldybės, kitos maitinimo paslaugas perkančios organizacijos renka didelius kiekius už mažiausias kainas siūlančius tiekėjus. Viešųjų pirkimų tarnyba siūlo skaidyti pirkimus į mažesnės vertės, kad konkursuose galėtų dalyvauti ir vietos gamintojai, ūkininkai. Kad ūkininko ūkyje užaugintas ar pagamintas produktas trumpiausiai ir „tiesiausiai“ keliu pasiektų vartotojus, o šie vartotų šviežią, vietinę, ekologišką produkciją, siekiant ugdyti supratimą apie tvarų maisto vartojimą, kartu prisidedėti prie tvarios ekonomikos ir aplinkos kūrimo, LR žemės ūkio ministerija siekia sudaryti visas sąlygas, kad per viešąsias paslaugas teikiančias institucijas vaikus pasiektų tik natūralūs, švieži ir maistingi maisto produktai. Tačiau Lietuvoje nei šalies mastu, nei regionų lygmeniu neišplėtos kryptingos intervencijos, kurios atitiktų programų „Nuo ūkio iki mokyklos“ viziją.

Užsienio šalių, vykdančių „Nuo ūkio iki mokyklos“ ir panašias programas, patirčių analizė (Ratcliffe, 2012) leidžia teigti, kad šių programų išskirtinis bruožas – daugiakomponentiškumas. Programos įtraukia mokyklas, ūkius ir daugybę kitų socialinių dalininkų, pavyzdžiui, mitybos, higienos tarnybas, visuomenės sveikatos centrus, maisto gamintojus ir kt. Šių socialinių dalininkų tikslai ir uždaviniai tradiciškai skirtingi, nebūtinai jų dėmesio centre yra mokyklose tiekiamas maitinimas. Tad poreikis kartu dalyvauti kuriant naujas mokyklose tiekiamo maisto rinkas vietos gamintojams kelia tam tikrų iššūkių. Tyrėjų, analizuojančių „Nuo ūkio ir mokyklos“ programų veiksmingumą (Joshi, Ratcliffe, 2012), teigimu, šalyse, kurios siekia inicijuoti panašaus pobūdžio programas, reikėtų pradėti nuo teorinio modelio kūrimo. Teorinis modelis yra veiksminga priemonė, leidžianti greitai suformuluoti bendrą programos viziją, suderinus ją su socialinių dalininkų tikslais ir uždaviniais. Teorinis modelis leidžia susieti ir paaiškinti sudėtingus, iš esmės skirtingus programos komponentus ir rezultatus, tai savo ruožtu gali didinti atitinkamų socialinių dalininkų dalyvavimo veiksmingumą kuriant ir integruojant programos komponentus bei norimų rezultatų pasiekimo tikimybę.

Vykdamas projekto „BSR Food Coalition“, finansuojamo „Interreg“, Baltijos jūros regiono programą (sutartis #S002) siekiama sukurti modelio „Nuo ūkio iki mokyklos“ taikymo Baltijos šalyse prielaidas. Atsižvelgiant į tai, kad per pastarąjį dešimtmetį programos „Nuo ūkio iki mokyklos“ sparčiai plinta skirtingose pasaulio šalyse, nuodugni ūkininkų motyvų ir galimybių dalyvauti šiose programose analizė yra savalaikė ir ypač svarbi. Smulkūs ir vidutinio dydžio ūkiai atlieka svarbų vaidmenį aprūpindami maistu vietos bendruomenes, o jų savininkai prisideda prie bendruomenės gyvybingumo, teikdami ekosistemų paslaugas, užtikrindami ekonominę ir socialinę gerovę (Altieri, 2009). Jie įvardijami ir kaip pagrindiniai veikėjai, siekiant mažinti klimato kaitą bei didinti biologinę įvairovę (Kirschenmann ir kt., 2008). Tad ypač svarbu suvokti unikalias smulkių ir vidutinio dydžio

ūkininkų, dalyvaujančių ar siekiančių dalyvauti „Nuo ūkio iki mokyklos“ programose, įtraukimo galimybes. Suvokimas, kodėl jie parduoda savo produkciją ar paslaugas mokykloms, gali suteikti svarbių įžvalgų apie šios rinkos galimybes ir programų bei politikos kryptis, siekiant sukurti perspektyvius vietos mokyklose tiekiamo maisto pirkimo modelius.

Straipsnyje analizuojamos ūkininkų įtraukimo perspektyvos, susijusios su modelio kūrimu: siekiama atskleisti Klaipėdos regiono ūkininkų produkcijos tiekimo ir paslaugų teikimo skatinimo, naudojimo sąlygas bei galimybes švietimo įstaigose, apibrėžti būtinas šviečiamąsias pastangas siekiant ugdyti sveikos mitybos įgūdžius ir bendruosius sveikatos įpročius, didinti žemės ūkio ir maisto sistemų raštingumą švietimo įstaigose ir jų bendruomenėse. Tyrimu siekta didinti visų suinteresuotųjų grupių informuotumą. Be to, jis susijęs su pasaulio ir Lietuvos tvarumo „Darnaus vystymosi darbotvarkė iki 2030 metų, 2015“, kitais tvarumo ir maisto strategijų tikslais.

1. Ūkininkų įtraukimas į „Nuo ūkio iki mokyklos“ programas – mokslinių tyrimų rezultatai

Suinteresuotųjų šalių dalyvavimo „Nuo ūkio iki mokyklos“ ir panašaus pobūdžio programose tyrimo metodologija dažniausia paremta įtraukimo idėja, kuri ilgą laiką laikyta pagrindine, siekiant suprasti, kuo vietinio maisto sistemos skiriasi nuo įprastų (Lyson, Green, 1999; Goodman, 2003). Siekiant apibrėžti įtraukimą, remiamasi ekonominės sociologijos ir politinės filosofijos teorijomis. Kai kurie autoriai įtraukimą apibrėžia kaip būdus, kaip ekonominė veikla (rinka) įtraukiama į esamas socialines ir ekonomines institucijas arba yra jų formuojama (Swedberg, 1997). Kiti autoriai teigia, kad įtraukimas pasireiškia kaip socialinis prisirišimas, efektyvumo ir našumo sampratos (Boucher, Kelly, 2003). „Nuo ūkio iki mokyklos“ tyrimuose įtraukimo samprata apima kelias dedamąsias: objektyviąją – išorinius santykius ir kultūrinius prisirišimus (Murdoch ir kt., 2000); subjektyviąją – vidinę moralę (Sonnino, Marsden, 2006), įsipareigojimus kitiems žmonėms ir gyviams sutvėrimams (Sage, 2003). Pirmoji dedamoji pagrindžia tyrimus, kuriais siekiama atsakyti į klausimą, kaip vietinės maisto grandinės nustato galimybes ir valdo įtrauktį (Beckie ir kt., 2012). Antroji, orientuota į subjektyvumą ir emocijas, iliustruojama tyrimais, kuriuose nagrinėjama ūkininkų ir jų klientų išgyventa patirtis. C. Hinrichs'as (2000) pažymi, kad įtraukimas dėl jam būdingų socialinių ryšių, abipusiškumo ir pasitikėjimo jausmo „dažnai laikomas tiesioginių „Nuo ūkio iki mokyklos“ grandinių skiriamuoju požymiu“ (Hinrichs, 2000, p. 296).

Mokslinių šaltinių analizė leido išskirti tyrimus, kuriuos vykdant siekta atsakyti į klausimą, kaip ūkininkų įtrauktis formuoja jų dalyvavimą vietinėse maisto siste-

mose. Visgi svarbu pažymėti, kad dauguma šių tyrimų remiasi „Nuo ūkio iki mokyklos“ programos (JAV) ir panašaus pobūdžio programų (pvz., Airija) patirtimis.

Moksliniai tyrimai, analizuojantys modelio „Nuo ūkio iki mokyklos“ efektyvumą ir našumą ūkininkų aspektu visgi atskleidžia faktą, kad, nors šis modelis intensyviai plėtotas kaip ūkininkams teikiama rinkos galimybė, pajamos, gautos pardodant maitinimo paslaugas mokykloms, tik nedaug arba nereikšmingai paveikė ūkininkų bendrą pelną (Ohmart, 2002; Joshi, Beery, 2007). Pavyzdžiui, atlikus tyrimą, kuriame dalyvavo šešių ekologinių ūkių ūkininkai, tiekiantys produkciją Kalifornijos mokykloms, nustatyta, kad ūkininkai pirmiausia motyvuoti dalyvauti programoje „Nuo ūkio iki mokyklos“ dėl socialinių priežasčių, kaip antai: vaikų maitinimo gerinimas, sveikos mitybos įgūdžių ugdymas, vaikų edukacija apie žemės ūkį ir pan. (Ohmart, 2002). Ir kito tyrimo dalyviai ūkininkai pabrėžė socialinę naudą, kurią jie gavo dalyvaudami šiose programose, kitas svarbus tyrimo dalyvių pažymėtas motyvas – jie tikėjosi, kad mokyklų maitinimo paslaugų pardavimas laikui bėgant didės (Conner ir kt., 2012).

C. Hinrichs'o tyrimai atskleidė, kad vietinio maisto grandinių dalyviams būdingi tvirtesni socialiniai ryšiai ir, svarbiausia, jie „daugiau sužino apie vienas kito aplinkybes, interesus ir poreikius, taip kuria integruotą bendruomenę, kuri vadovaujasi sveiko maitinimo idėja“ (Hinrichs, 2000, 300). C. Sage's atskleidžia „alternatyvių maisto tinklų“ ypatumus Airijoje – žmones vienus su kitais sieja ne tik konkretūs tiekimo grandinės ryšiai, bet ir „pagarbos“ jausmas bei bendros „moralinės vertybės“ (Sage, 2003, 58). Tas pats pasakytina ir apie programas „Nuo ūkio iki mokyklos“, kai ūkininkų įtraukimas apima emocinį įsipareigojimą perskirstyti išteklius per vietos bendruomenę (Izumi ir kt., 2010, 381; Conner, kt., 2012). Šiuose ir kituose tyrimuose įtraukimo idėja iš dalies pasitelkta, siekiant ištirti vidinius veikėjų etinius įsipareigojimus konkrečioms žmonėms, vietoms ir objektams.

Kitais tyrimais siekta atskleisti ūkininkams kilusias kliūtis ir iššūkius, norint dalyvauti „Nuo ūkio iki mokyklos“ programoje. Pavyzdžiui, J. Berkenkamp'as (2012) atliko tyrimą ir nustatė, kad maisto saugos reikalavimai ir civilinės atsakomybės draudimas ūkininkų skiriami kaip pagrindinės veiksmingo dalyvavimo kliūtys, atkreipiant dėmesį į tai, kad jas būtina mažinti, norint visapusiškai pasinaudoti dalyvavimo veikloje „Nuo ūkio iki mokyklos“ teikiama nauda. Kitos pagrindinės kliūtys buvo mokyklos poreikius atitinkančių produktų sezoniškumas, konkretaus produkto kiekio užtikrinimas konkrečiomis datomis, mokyklų pasiryžimas mokėti ūkininko norimą kainą. Visgi tyrimo dalyviai pabrėžė, kad minėtos iššūkius buvo įmanoma įveikti. Be to, dauguma tyrimo dalyvių rodė susidomėjimą būsimu dalyvavimu programoje „Nuo ūkio iki mokyklos“ (jei dar nedalyvavo) ir nustatė keletą pagrindinių dalyvavimo programoje privalumų. Didžiausia nauda buvo vaikų švietimas apie maisto sistemą ir jų maisto produktų kilmę; sveiko,

vietoje užauginto maisto prieinamumo didinimas; santykių puoselėjimas savo bendruomenėje; galimybė diversifikuoti savo rinkas (Berkenkamp, 2012).

Mokslininkų teigimu, mokyklų bendradarbiavimo su vietiniu žemės ūkiu tikslas – palengvinti paradigmą pokytį – perėjimą nuo mokyklų aprūpinimo maistu kultūros, kitaip dar vadinamos „vertės už pinigus“ (Morgan, Sonnino, 2008, 191) kultūros, link kultūros, kuri pagrįsta „visuomenės ir gamtos“ koncepcija (Morgan, Sonnino, 2008, 165). Pagrindinis nuo ūkio iki mokyklos modelio tikslas – remti „žemės ūkį, kuris labiau lokalizuotas ir tvarus nei didelio masto pramoninio stiliaus žemės ūkis, kur naudojama daug cheminių medžiagų“ (Azuma, Fisher, 2001, 5). Ši „nauja moralinė mokyklinio maisto ekonomika“ į maisto pirkimo praktiką verčia įtraukti socialinius, aplinkos, teisingumo ir sveikatos klausimus (Morgan, Sonnino, 2008, 165).

Domėjimasis vietos ir tvariu maistu auga. Tačiau šalių tradicijos ir vietos tvarkos skiriasi. Todėl siekiant įvertinti programų tvarumą nuo ūkio iki institucijos tyrimai paprastai atliekami taikant įvairių maisto tiekimo grandinės dalyvių apklausas ir įžvalgas. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad informacijos srautų stiprinimas ir ryšių kūrimas, leidžiantis visoms šalims laikui bėgant užsitikrinti pasitikėjimą, tapo vienu svarbiausių šių vertybėmis pagrįstų tiekimo grandinių sėkmės elementų, prisidedančių prie tvarių maisto tiekimo ekosistemų formavimo.

2. Tyrimo metodologija ir dizainas

Vykdamas „BSR Food Coalition“ projektą vyko diskusijų grupės diskusija su ūkininkais ir kitais socialiniais dalininkais. Siekta išsiaiškinti, kokių problemų, nuogastavimų, lūkesčių turi vietos ūkininkai ir su jais susiję socialiniai dalininkai, siekiant veiksmingo ūkininkų įtraukimo. Diskusija vyko 2022 m. lapkričio mėn. Diskusijų grupės interviu dalyvavo 15 asmenų – Klaipėdos, Kretingos ir Skuodo rajonų smulkaus bei vidutinio verslo, Klaipėdos ir Skuodo rajonų savivaldybės administracijos Žemės ūkio skyriaus, Klaipėdos rajono savivaldybės Švietimo ir sporto skyriaus, Skuodo rajono švietimo įstaigos atstovai. Diskusija vyko Klaipėdos universitete. Jos trukmė kartu su pasisveikinimu, įvadu, diskusija ir apibendrinimu – vidutiniškai apie 1 valandą 40 min. Diskusijoje dalyvavo moderatorius ir asistuojantis asmuo, tyrimą vykdančios komandos narys, kuris įrašinėjo diskusiją bei teikė papildomus klausimus jos dalyviams. Diskusijų grupės nariai informuoti, kad diskusija įrašinėjama, o jos duomenys bus panaudoti laikantis visų tyrimams būtinų etikos principų bei konfidencialumo reikalavimų. Diskusijos tekstas apdorojamas kitą dieną po pasisakymų, išskiriant pagrindines temas ir subtemas, aptariant jas bei derinant su diskusijai asistavusiu kolega. Diskusijos klausimai struktūruoti, siekiant aptarti keletą aktualių situacijų: ar ūkininkus domina produkcijos tieki-

mas, paslaugų teikimas švietimo įstaigoms; kaip jie vertina viešųjų pirkimų sistemą; ar bendradarbiauja su švietimo įstaigomis, siekdami plėtoti sveikos mitybos kultūrą ir pan.

Diskusijos dalyvių pirmiausia prašyta prisistatyti ir trumpai papasakoti apie savo veiklas (diskusijos įvadinė dalis). Vėliau užduoti vedantieji diskusijos klausimai, kurie bendrai aprašyti ir ieškota ryškesnio išskirtinumo pasisakymuose (diskusijų grupės diskusijos pagrindinė dalis). Diskusijos pabaigoje apibendrintos išsakytos mintys ir pozicijos (diskusijos baigiamoji dalis). Kartu siekta fiksuoti: kokie svarbiausi dalykai aptariami; kokie ryškiausi skirtumai pastebimi diskusijų grupės dalyvių atsakymuose; kokie pastebėti ryškiausi ir vertingiausi grupės dalyvių pasisakymų momentai? Diskusijų grupės dalyviams užduoti šie klausimai:

1. Trumpai pristatykite, ką auginate ir (ar) kokią produkciją gaminate?
2. Ar jus domina jūsų produkcijos tiekimas mokykloms? Kodėl?
3. Ar esate dirbęs /dirbate su mokyklomis? Kaip sekasi?
4. Koks jūsų pagrindinis bendradarbiavimo su mokyklomis lūkestis:
 - a) generuojamos pajamos;
 - b) edukacija, jaunosios kartos ugdymas, sveika mityba.
1. Ką manote apie šiandieninę viešųjų pirkimų sistemą mokyklose? Kokių problemų, trikdžių ūkininkams kyla?
2. Kokie reikalavimai (higiena, draudimai, sandėliavimas) taikomi mokykloms? Ar jums tai yra trikdys?
3. Kokios logistikos galimybės / procedūros dirbant su mokyklomis?
 - a) ar pakuojate savo produktus?
 - b) kokie pristatymo reikalavimai?
4. Kokia yra atsiskaitymo sistema dirbant su mokyklomis? Ar ji lanksti? Ar jums tinkama?
5. Ar turite tarpininkų, kurie padeda jums tiekti maisto produktus / gaminius mokykloms?
6. Kokios pagalbos jums reiktų iš savivaldybių? Koks savivaldybės vaidmuo turėtų būti įgyvendinant maisto tiekimo grandines?
7. Jei galėtumėte didinti savo pajėgumus ar keisti profilį, ką rinktumėtės (turint omenyje mokyklų maitinimą)?
8. Ar jus domintų renginių sveikos mitybos, žemės ūkio populiarinimo, maisto sistemų temomis organizavimas ar dalyvavimas juose? Kodėl?
9. Ar turite galimybę užtikrinti reikiamų produktų ir jų būtinų kiekių tiekimą mokykloms kitiems metams (iš anksto planuoti)?
10. Kooperacija / bendradarbiavimas. Ką apie tai manote?
11. Jūsų klausimai.

Tyrimo dalyviai

Diskusijų grupės diskusijoje dalyvavo 10 smulkaus ir vidutinio verslo (žemės ir maisto ūkių) atstovai iš Klaipėdos regiono. Žemės ir maisto ūkis – ūkio šaka, kur žemė naudojama maisto reikmėms, užauginti maistinius išteklius ir juos apdoroti, perdirbti. Žemės ūkiui priskiriama žemdirbystė, gyvulininkystė, miškininkystė, žuvininkystė, augalininkystė ir kt. (ūkį sudaro trys pagrindinės šakų grupės – žemės ūkis, pramonė ir paslaugos).

1 lentelė. Diskusijų grupės diskusijos dalyvių pristatymas

Eksperto kodas	Žemės ūkio šaka	Atstovų aprašymas
Ū1	Paukštiena	Kretingos rajono paukštienos (kalakutiena) ūkis. Produkcija tiekama ikimokyklinio ugdymo įstaigoms
Ū2	Mėsiniai galvijai	Klaipėdos rajono mėsinių galvijų (jautienos) ūkis. Su švietimo įstaigomis sutarčių neturi
Ū3	Paukštiena	Skuodo rajono paukštienos (vištiena) ūkis. Turi sutarčių su švietimo įstaigomis
Ū4	Paukštiena	Skuodo rajono paukštienos (vištiena) ūkis. Turi sutarčių su švietimo įstaigomis
Ū5	Mėsiniai galvijai	Klaipėdos rajono mėsinių galvijų (jautiena) ūkis. Su švietimo įstaigomis sutarčių neturi
Ū6	Mėsiniai galvijai	Klaipėdos rajono mėsinių galvijų (jautiena) ūkis. Su švietimo įstaigomis sutarčių neturi
Ū7	Grūdai, miltai, aliejai	Klaipėdos rajono grūdų ūkis. Kita veiklos sritis – aliejaus gamyba. Su švietimo įstaigomis sutarčių neturi
Ū8	Daržovių auginimas	Klaipėdos rajono daržininkystės ir sodininkystės ūkis. Vykdomos edukacinės programos, mokymas. Projektinė veikla – planuojama įrengti dienos priežiūros centrą autizmo sindromą turintiems vaikams
Ū9, Ū10	Daržovių ir prieskonių augalų auginimas	Klaipėdos rajono daržininkystės ir sodininkystės ūkis. Projektinė veikla
Ž11	Klaipėdos rajono savi-valdybės administracijos Žemės ūkio skyrius	Atstovas

Eksperto kodas	Žemės ūkio šaka	Atstovų aprašymas
Ž12	Klaipėdos rajono savivaldybės administracijos Žemės ūkio skyrius	Atstovas
Š13	Klaipėdos rajono savivaldybės administracijos Švietimo ir sporto skyrius	Atstovas
M14	Mosėdžio vaikų lopšelis-darželis	Atstovas
M15	Mosėdžio vaikų lopšelis-darželis	Atstovas

Diskusijoje dalyvavo tiek augalininkystės (grūdų, daržininkystės ir sodininkystės), tiek mėsienės galvijininkystės (paukštienos, mėsinių galvijų) ūkių atstovai. Beveik pusė dalyvavusių ūkininkų atstovavo ekologiniams ūkiams. Du diskusijoje dalyvavę ūkininkai atstovavo biodinaminiam ūkiui (aukštesnė ekologinių ūkių forma – biodinaminis ūkininkavimas). Diskusijų grupės diskusijoje dalyvavo ir Klaipėdos bei Skuodo rajonų savivaldybės administracijų Žemės ūkio skyrių, Klaipėdos rajono savivaldybės Švietimo ir sporto skyriaus atstovai. Šių atstovų dalyvavimas buvo svarbus, siekiant apibrėžti teisiniais aktais reglamentuojamas procedūras ir pan. Diskusijoje dalyvavo Skuodo rajono švietimo įstaigos atstovai, kurie pristatė bendradarbiavimo su vietos ūkiais gerą patirtį. Tokia diskusijų grupės dalyvių sudėtis laikoma tinkama aptarti pasirinktą problemą.

Tyrimo rezultatų pristatymas

Analizuojant transkribuotus diskusijų grupės dalyvių pasisakymus išryškėjo šios pagrindinės temos:

- Ūkių tiekiamos produkcijos / paslaugų kokybė.
- Bendradarbiavimas su švietimo įstaigomis: esama situacija, lūkesčiai ir iššūkiai.
- Viešųjų pirkimų organizavimo ir vykdymo klausimai.
- Ūkių vykdoma edukacija.
- Savivaldybės vaidmuo.
- Gerieji ūkininkų ir švietimo įstaigų bendradarbiavimo pavyzdžiai.

Pagrindinės temos suskaidytos į mažesnes, pagrindinę temą aiškiau apibūdinančias subtemas, kurių turinį leido atskleisti diskusijų grupės diskusijos narių pasisakymai (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Temų ir subtemų pristatymas

Ūkių teikiamos produkcijos / paslaugų kokybė	Produkcijos / paslaugų kokybė, kaip sėkmės rinkoje veiksnys Produkcijos / paslaugų kokybė, kaip ūkininko prestižo ir reputacijos veiksnys Ūkininkai augintojai ir ūkininkai gamintojai Ūkininkų bendradarbiavimo stoka
Bendradarbiavimas su švietimo įstaigomis: esama situacija, lūkesčiai ir iššūkiai	Esama situacija: sutartys su švietimo įstaigomis Pagalba ūkininkams, siekiantiems bendradarbiauti su švietimo įstaigomis Bendradarbiavimo inicijavimas Ūkininkų motyvacija bendradarbiauti su švietimo įstaigomis Specialieji produkcijai / paslaugoms keliami reikalavimai Infrastruktūros pritaikymo klausimas
Viešųjų pirkimų organizavimo ir vykdymo klausimai	Trumpųjų grandinių kūrimas ir stiprinimas Motyvacija ir kompetencija dalyvauti viešuosiuose pirkimuose Sisteminės kliūtys ir reglamentavimo klausimai
Ūkių vykdoma edukacija	Ekologinio švietimo poreikis Edukacinės programos ūkiuose Ūkių tapimas mokyklų „edukacinėmis bazėmis“ Agroturizmo galimybės
Savivaldybės vaidmuo	Komunikacija ir rinkodara Bendros platformos kūrimas Renginių tikslinėms grupėms (ūkininkams, švietimo įstaigoms ir kt.) organizavimas Maisto tvarumo strategijų kūrimas BDAR iššūkiai
Gerieji ūkininkų ir švietimo įstaigų bendradarbiavimo pavyzdžiai	Abipusės iniciatyvos poreikis Ūkininkų švietimas Poreikių tyrimų būtinumas

Žemiau pristatomi atlikto tyrimo rezultatai, akcentuojant pagrindines išryškėjusias temas ir subtemas.

Ūkių teikiamos produkcijos / teikiamų paslaugų kokybė

Kalbėdami apie savo auginamą produkciją / teikiamas paslaugas diskusijos dalyviai ūkininkai akcentavo, kad produkcijos / paslaugų kokybė yra svarbiausias jų, kaip ekonomikos sektoriaus (smulkaus ir vidutinio verslo atstovų), sėkmės veiksnys. „Ūkininkai visada „atsako“ už savo produkciją ir siekia visokeriopai užtikrinti jos kokybę, nes tai vienas svarbiausių veiksnių ūkininkams siekiant išsilaikyti rinkoje“ (Ū2). Teikdamas prastos kokybės produkciją / paslaugas „ūkininkas

pats sau, savo vaikams padarys „meškos paslaugą“ ir daugiau tiesiog nebeįeis į rinką“ (Ū1). Dalyviai iš ūkio sektoriaus pabrėžė, kad „mes, ūkininkai, žinome, kad teikiame kokybišką produkciją, ir esame suinteresuoti, kad mūsų produktai pasiektų vaikus“ (Ū2). Be to, informantai pridūrė, kad „smulkus ūkis tai yra kokybė, pramoninis ūkis – tai kiekybė. Jei darželis nori kokybiško maisto – reikia imti iš ūkių“ (Ū3). Informantų teigimu, „švietimo įstaigos turi suvokti, kad perka kokybę“ (Ū8). Kalbėdami apie savo produkciją / paslaugas informantai paminėjo ir kai kuriuos jiems rūpimus klausimus. Pirmiausia ūkininkų bendradarbiavimo stoka. „Mes, ūkininkai, žinome ką daro kiti, bet iš to neatsiranda poreikis bendradarbiauti, mes nekuriame tinklų“ (Ū2). „Todėl čia atsiranda ir vienas iš iššūkių, pilnos maisto grandinės pasiūla, mes teikiame mėsą, o, pavyzdžiui, žuvies tiekėjų trūksta“ (Ū1). Todėl ūkininkai neturi galimybės pasiūlyti „pilno krepšelio“ produkcijos ar paslaugų (Ū7). Antra, ūkių sertifikavimo iššūkis: „Ekologinio ūkio statusas kainuoja, reikalavimai ir patikros – didelės, per greit besikeičiančios“ (Ū2).

Apibendrinant informantų pasisakymus galima daryti išvadą, kad ūkininkai siekia užtikrinti savo produkcijos, paslaugų kokybę, jų nuomone, savo produkcija, paslaugomis jie galėtų prisidėti tobulindami vaikų maitinimo kokybę ugdymo įstaigose. Norint tai daryti veiksmingai, svarbu plėtoti ūkininkų bendradarbiavimą, jų tinklus, taip būtų galima užtikrinti visą maisto grandinę. Tik turėtų būti peržiūrėta ūkių sertifikavimo sistema.

- Bendradarbiavimas su švietimo įstaigomis: esama situacija, lūkesčiai ir iššūkiai. Diskusijos dalyviai ūkininkai pabrėžė, kad šiuo metu švietimo įstaigų bendradarbiavimas su vietos ūkiais Klaipėdos regione nelabai išplėtotas. Kai kurie ūkiai Klaipėdos regione teikia savo produkciją švietimo įstaigoms, bet „tik ikimokyklinio ugdymo įstaigoms ir tik tais atvejais, kai pačios įstaigos vykdo pirkimus“ (M14). Tokie ikimokyklinio ugdymo įstaigų pirkimai „buvo paskatinti nacionalinių programų (pieno, vaisių, ekologinių produktų), kurios leido dalį finansavimo kaštų padengti ir buvo pagrindas pradėti bendradarbiavimą“ (Š13). Informantų teigimu, „bendradarbiavimas iš principo iki šiol ir buvo palaikomas daugiausia tokių programų dėka“ (M15).

Keli iš diskusijoje dalyvavusių ūkininkų yra turėję arba šiuo metu turi sudarę sutartis su švietimo įstaigomis (ikimokyklinio ugdymo) ir teikia joms savo produkciją. „Mes dalyvaujame aktyviai, turime 25 sutartis, esame vieni iš daugiausiai teikiančių paslaugas darželiams, bet čia tik mes tokie, kiti aktyviai nedalyvauja“ (Ū1). Tokie bendradarbiavimo pavyzdžiai pateikiami, kai ūkininkai teikia vieną konkrečią produkcijos rūšį (šiuo atveju kalakutieną). Kiti dalyviai teigė, kad bendradarbiaujant su ikimokyklinio ugdymo įstaigomis, jie yra „orientuoti į žmogų, į konkrečius poreikius, kadangi daug produkcijos neturime, bet turime didžiulę

įvairovę, tai turime jau tikslinius klientus, su kuriais tiesiog susiskambiname ir teikiame tiek, kiek turime galimybės“ (Ū8). Toks produkcijos tiekimo ar paslaugų teikimo švietimo įstaigoms būdas priimtinesnis ūkininkams, kurių veiklos sritys – įvairios (pvz., ūkininkai augintojai, ūkininkai gamintojai ir pan.).

Kiti diskusijos dalyviai ūkininkai teigė, kad juos domintų galimybė „patekti“ į švietimo įstaigas. „Jau dvejus metus kalbame apie tai, bet atrodo, kad kelias yra sudėtingas“ (Ū7). Diskusijos dalyviai pageidautų daugiau paramos šiame procese iš vietos savivaldybės. Informantai pasiūlė kelis galimus paramos būdus: „Galėtų būti paskirtas atsakingas žmogus savivaldybėje, kuris konsultuotų ir teiktų pagalbą ūkininkams, norintiems dalyvauti viešuosiuose pirkimuose“ (Ū7). „Galėtų būti ir toks modelis, kad savivaldybė renka informaciją apie pirkimus ir dalijasi su suinteresuotais ūkininkais“ (Ū7).

Diskusijos dalyviai pasisakė ir motyvacijos dalyvauti švietimo įstaigų organizuojamuose pirkimuose klausimu. Jie čia įžvelgė ir ekonominį motyvą: „Žinoma, tai pinigai, tai ūkininkas galvodamas apie tokią galimybę įsivertina savo pajėgumus, bet, kita vertus, ir patikros (Ū8)“. Kiti diskusijos dalyviai įžvelgė socialinius motyvus: „Kita vertus, tai galimybė prisidėti prie kilnesnių tikslų – sveikos mitybos kultūros ir kt. formavimo“ (Ū2). Visgi diskusijos dalyviai pritarė, kad bendradarbiavimas su švietimo įstaigomis „turėtų būti ūkininkams „win-win (laimėti-laimėti“) strategija“ (Ū8), nes tenkintų ir ekonominius, ir socialinius poreikius. „Kiekvienas verslininkas skaičiuoja. Tačiau, jeigu produkcija ar teikiama paslauga padėtų išspręsti dar ir kitas problemas, o taip pat ir prisidėtų prie sveiko maitinimo įgūdžių plėtojimo, tai būtų puikus rezultatas“ (Ū10).

Kalbant apie ūkininkų ir švietimo įstaigų bendradarbiavimą, informantai iškėlė svarbų klausimą, kas inicijuoja tokį bendradarbiavimą: „Ar ūkininkai suranda darželį, ar darželis pats ieško ir kreipiasi į ūkininkus?“ (Ū7). Be to, informantai teigė, kad „skiriasi situacija mieste ir rajone, kur ūkininkai arčiau ir bendradarbiavimą skatina žmogiškasis faktorius ir glaudesnė bendruomenė“ (Ū7). „Taip pat faktas, kad miesto mokyklose mažiau vietoje gaminamo maisto“, – teigė informantai (Ū4).

Ūkininkų teigimu, juos iš dalies stabdo nežinojimas, kaip veikti: „Minimaliai kreipėmės į darželius, nes per baimių prizmę dėl tų viešųjų pirkimų žinome, kad nelabai kas mums pavyks“ (Ū7). Diskusijos dalyviai švietimo įstaigos atstovai pabrėžė, kad švietimo įstaigos ir ūkininkų bendradarbiavimo puoselėjimas yra „požiūrio klausimas, ar įdėti pastangų – eiti ieškoti ūkininko, tartis su juo, kita vertus, ir pirkimų padaugėja švietimo įstaigai, nes bulves perki iš vieno, paukštieną – iš kito... o iš didmeninio tiekėjo gali viską iš karto nupirkti“ (M15). Informantai vėl akcentavo ūkininkų bendradarbiavimo poreikį, siekiant užtikrinti visą grandinę: „patys ūkininkai tarpusavyje vengia bendradarbiavimo ir turimų resursų apjungti-

mo“ (Ū8). Be to, informantai ūkininkai teigė, kad švietimo įstaigos galėtų rodyti daugiau iniciatyvos, siekdamos bendradarbiauti su ūkininkais (Ū5, Ū6). Diskusijos dalyviai priėjo nuomonę, kad abiem pusėms trūksta informacijos, per mažai bendraujama.

Vykstant diskusijai aptartas ir ūkininkų produkcijos / paslaugų specialiųjų reikalavimų (pvz., higienos, kokybės, logistikos ir pan.) atsižvelgiant į švietimo įstaigų specifiką klausimas. Atsakydami, informantai pabrėžė, kad „taip, tokie reikalavimai, žinoma, yra ir produkciją tikrina Veterinarijos tarnyba ir kt., bet su ūkininkais labai paprasta susitarti, tiesiog pasakai, kiek reikia, ir kokią dieną ir tau atveža šviežią produkciją“ (M13). Svarbus aspektas – logistikos klausimai. Švietimo įstaigos neturi ilgalaikio sandėliavimo galimybių, todėl „gali pirkti tik nedidelį kiekį produkcijos, todėl tai irgi papildomas darbas atsakingam žmogui – apskaičiuoti, kiek reikia ir ko reikia, o taip pat per kurį laiką bus panaudota“ (M15).

Apibendrinant informantų išsakytas mintis, galima teigti, kad siekiant veiksmingo ūkių ir švietimo įstaigų bendradarbiavimo reikia imtis kryptingų veiksmų. Vienas jų – smulkių ir vidutinių ūkininkų bendradarbiavimo raštingumo didinimas. Kita vertus, švietimo įstaigos galėtų imtis daugiau iniciatyvos ir atsakomybės ir tapti bendradarbiavimo iniciatoriais bei organizatoriais.

- Viešųjų pirkimų organizavimo ir vykdymo klausimai. Šiuo metu viešųjų pirkimų praktikoje švietimo įstaigų darbuotojai, atsakingi už viešuosius pirkimus, organizuoja mažuosius pirkimus (iki 15 tūkst. Eur). Ūkininkų teigimu, tai gera praktika, nes atsakingi darbuotojai žino, kokių produktų reikia jų įstaigoms. Informantų teigimu, „jeigu ūkvedys nusipirks prastos kokybės produkciją, tai jam virėjai padės ant stalo ir sakys: „pats valgyk“ (Ū1). Informantai pabrėžė, kad švietimo įstaigų „ūkvedžiai tikrai sugeba nupirkti kokybišką produktą, tačiau, jei savivaldybės pirsks, nebus pagrindo pasiskųsti, turėsite valgyti, nes argumentai bus, kad nupirkom pagal galiojančius įstatymus, pigiai nupirkom“ (Ū2). Tokiu atveju, diskusijos dalyvių nuomone, yra didelė tikimybė, kad vaikus pasieks prastesnės kokybės maistas, kurio jie tiesiog nenorės valgyti, o paskui dažnas sakys, „kad vaikai išlepę, mitybos įpročiai nesuformuoti“ (Ū2).

Diskusijos dalyviai ūkininkai pabrėžė, kad trumposios grandinės (kai tarp vartotojo ir augintojo gali būti ne daugiau kaip vienas tarpininkas) ypač veiksmingos, „juk perkant vietinį maistą palaikoma šalies ekonomika ir ugdomas bendruomeniškumas“ (Ū10). Diskusijos dalyviai akcentavo ir tokius trumpųjų grandinių privalumus, kaip antai: „Darželius tikrai pasieks šviežias, kokybiškais maistas, o ne supuvęs produktas“ (Ū8); „vaikai turi skirtingus poreikius, jiems kartais ir pomidorų spalva rūpi, todėl labai svarbu tuos poreikius žinoti“ (Ū9). Informantų nuomone, būtinas tiesioginis darželio ir ūkininko bendravimas.

Tačiau Lietuvoje šiuo metu pastebima tendencija stambinti viešuosius pirkimus, t. y. juos centralizuoti (pirkimus norima atiduoti į savivaldybių rankas). Ūkininkai išsakė susirūpinimą, kad tada kiltų didelė grėsmė maisto kokybei: bus perkama iš didelių tiekėjų, kurie turi galimybę pasiūlyti mažesnes kainas, bet neatsakys už kokybę. Svarbiausiu tokių centralizuotų pirkimų kriterijumi tampa kaina, tuo tarpu techninėse specifikacijose retai kada griežtai apibrėžiami kokybės kriterijai. Informantų teigimu, „pramoninis ūkis ir didmeninė prekyba – tai kiekybė, informantų teigimu, smulkūs ūkiai – tai kokybė“ (Ū3). Informantų teigimu, svarbu išlaikyti trumpąsias grandines: „Reikia išlaikyti trumpąsias grandines, neįsivelti į masinius pirkimus, nes žmogus ūkininkas atsako ne tik už kokybę, bet ir pasitikėjimą“ (Ū2). „Kai bus sustambinti pirkimai, kokį produktą gaus vaikai? Kokybišką ar tiesiog pigesnę?“ (Ū9). Visgi diskusijos dalyviai pabrėžė, kad atsisakant trumpųjų grandinių didėja ir administracinė našta: „Trumpoji grandinė yra spaudžiama, dedame ant kaklo ūkininkui, vienas dalykas – reikalavimai vis griežtėja, kitas dalykas – „popierizmas“, vis naujos ataskaitų formos atsiranda“ (Ū2). Informantų nuomone, „galbūt viešųjų pirkimų centralizavimo procesas ir padėtų pačioms švietimo įstaigoms (nes perimtų tą funkciją), tačiau nebeliktų trumposios grandies“ (Ū4).

Ūkininkų manymu, decentralizuoti viešieji pirkimai suteiktų ūkininkams laisvę ir leistų gauti šviežių produktą tiesiogiai iš ūkio.

Apibendrinant galima teigti, kad vienas didesnių viešųjų pirkimų organizavimo ir vykdymo iššūkių yra žmogiškųjų išteklių trūkumas: savivaldybėse trūksta žmonių, kurie dirbtų su viešaisiais pirkimais, be to, ūkininkai neturi būtinų kompetencijų, kad dalyvautų pirkimuose. Abipusis kompetencijos, žmogiškųjų išteklių trūkumas, motyvacijos ir sąmoningumo klausimai informantų įvardyti kaip pagrindiniai iššūkiai. Viešųjų pirkimų sistemos pokyčiai turėtų būti nukreipti į sistemos paprastinimą ir aiškų reglamentavimą, be to, ji turėtų būti labiau pritaikyta maisto grandinių formavimui.

- Ūkių vykdoma edukacija. Diskusijos dalyviai akcentavo, kad vaikus nuo pat mažens reikia mokyti: „Vaikai turi žinoti ir iš kur pienas bėga, ir kur bulvės auga“ (Ū2), taip prisidėsime prie jų sveiko maitinimo įgūdžių formavimo.

Diskusijos dalyviai – ekologiški ūkiai vykdo edukacines programas, kas yra ekologija ir sveikesnis maistas. Bet „šiuo metu šios edukacinės programos yra labiau patrauklios suaugusiųjų bendruomenėms, kurioms aktualūs sveiko maitinimo klausimai“ (Ū7). Diskusijos dalyvių nuomone, būtų svarbu skatinti tokio pobūdžio edukaciją ir švietimo įstaigose. Edukacinės programos ekologiško maisto temomis iš ūkininkų lūpų, informantų teigimu, būtų aktualios ir vaikams, ir tėvams, tai leistų veiksmingiau formuoti sveiko maitinimo įgūdžius. Kiti diskusijos dalyviai pabrėžė, kad jau kurį laiką vykdo edukacinius užsiėmimus savo ūkiuose, kviečia

švietimo įstaigas aktyviai dalyvauti jų vykdomose programose. „Mes norime suformuoti žmogaus giluminį požiūrį į tai, kas yra svarbu, per tikrus pavyzdžius, nes žmonės atvažiuodami į ūkį patys savo akim pamato, kaip viskas auga“ (Ū8).

Diskusijos dalyviai teigė, kad būtų suinteresuoti skirti dalį savo žemės švietimo įstaigoms, kad mokiniai patys galėtų atvykę auginti produkciją. Be to, diskusijos dalyviai ūkininkai pritarė iniciatyvai, kad švietimo įstaigos vyktų į jų ūkius edukaciniais tikslais, prisidėtų organizuojant edukacinius užsiėmimus. Informantai minėjo ir agroturizmo galimybę, kaip dalį edukacinių ūkių veiklų. Vienas iš gerųjų ūkininkų iniciatyvų pavyzdžių – siekis į jaunimo edukacines programas įtraukti maisto auginimo pažintines pamokas, kurios ypač svarbios siekiant tvarumo tikslų.

- Savivaldybės vaidmuo. Kalbėdami apie vietos savivaldybės vaidmenį skatinant ūkininkų įtraukimą, diskusijos dalyviai pažymėjo, kad ypač svarbu būtų užtikrinti tinkamą informavimą ir komunikavimą. Diskusijos dalyviai ūkininkai pabrėžė, kad „turėtų atsirasti kažkoks puslapis, kur būtų sutraukti visi ūkininkai, ką augina, kad bet kas – mokykla, darželis galėtų rasti informacijos“ (Ū8). Informantai teigė, kad yra tokių iniciatyvų (interaktyvūs žemėlapiai ir pan.), bet „būtų aktualu kiekvienam rajonui turėti tokį žemėlapią“ (Ū8). Be to, būtų svarbu skelbti informaciją apie ūkininkų vykdomas edukacines veiklas. Tačiau informantai pabrėžė, kad svarbūs būtų ekonominiai ir kiti tikslai: „Ūkininkui turi būti racijos (žymėtis žemėlapyje ar skelbti savo produkciją, paslaugas), kam aš tai darau, kodėl man tai ekonomiškai naudinga“ (Ū9). Kiti dalyviai pažymėjo, kad yra projektinės veiklos, kurių dėka skatintos tokios iniciatyvos (pvz., projektas „AgroBazaar“), bet šios iniciatyvos viešai nežinomos.

Informantai pabrėžė ir savivaldybių Žemės ūkio skyrių vaidmenį: „Mes turime tarpinę instituciją – Žemės ūkio skyrių, kurie turi tą visą informaciją“ (Ū1); „galėtų būti efektyvus tarpininkas tarp ūkininkų ir švietimo įstaigų“. Tačiau tarpininko dalyvavimą šiek tiek riboja duomenų apsaugos teisės aktai. Informantai pritarė, kad savivaldybės galėtų būti sukurta atvira platforma, kur patys ūkininkai galėtų save pažymėti žemėlapyje.

Diskusijos dalyviai ūkininkai pabrėžė, kad „svarbiausia yra viešinti informaciją apie ekologinius ūkininkus, kad turime tokių ūkininkų ir kad jie gali sveikesnį maistą vaikams užtikrinti“ (Ū7); „Yra ūkių, norinčių pakviesti mokinius į edukacines programas“. Savivaldybės atstovai pritarė, kad svarbu būtų organizuoti bendrus renginius tikslinėms grupėms: „Mes turime ūkių duomenų lenteles, kurias nuolat pildome, asmeniškai susisiekiame esant poreikiui, bet tai nėra efektyvu komunikacijai, reikia, kad abi pusės sužinotų bendradarbiavimo privalumus“ (Ž11). Informantai pateikė pasiūlymą organizuoti „konferenciją švietimo įstaigoms, kad būtų galima suvesti abi puses, kad suvoktų abipusę naudą“ (M15).

Dar vienas svarbus informantų pastebėjimas – savivaldybės strateginiuose dokumentuose galėtų deklaruoti sveiko maitinimo prioritetą. Tada ūkininkų įtraukimą būtų galima skatinti įvairiomis formaliomis priemonėmis. Be to, informantų žodžiais, „svarbios yra maisto švaistymo ir nepanaudoto išmetimo problemos“ (Ū7), todėl galėtų būti kuriamos tvaraus maisto strategijos.

Informantų teigimu, savivaldybės galėtų dalyvauti „formuojant valgiaraščius“ (Ū5); „Buvo paminėta, kad valgiaraščius sudaro visuomenės sveikatos biurai, kurie yra savivaldybės įstaigos. Taip pat, kaip supratau, valgiaraščių „taisyklės“ nustato nacionalinės institucijos, o savivaldybėms su jomis kalbėtis ir komunikuoti poreikius lengviau būtų“ (Ū7).

- Gerieji pavyzdžiai. Diskusijoje dalyvavę švietimo įstaigos atstovai pasidalijo savo gerosios praktikos pavyzdžiais. „Mes perkame, perkame daug, palyginome kainas, tikrai nelabai skiriasi palyginus su didmeniniais tiekėjais“ (M13). Informantai pabrėžė, kad patys ieško ir renkasi ūkininkus. „Mokykloms patogų užsakyti savaitei maisto, nes neturi sąlygų sandėliuoti; svarbu maisto šviežumas, įvairovė, sezoniškumas“ (Ū8). Informantai pateikė pavyzdžių iš švietimo įstaigų (ikimokyklinio ugdymo) dalyvavimo valstybinėje programoje, pabrėžė vaikų ekologinio švietimo poreikį (Š12).

Tuo tarpu diskusijos dalyviai ūkininkai pabrėžė, kad puoselėja idėją bendradarbiauti su švietimo įstaigomis ir norėtų glaudesnio bendradarbiavimo su švietimo įstaigomis, bet nežino, kaip tai pasiekti, todėl, jų nuomone, būtina abipusė iniciatyva.

Diskusijos dalyviai išsakė poreikį „pačius ūkininkus edukuoti, jog šių laikų kooperacijos supratimas jungia vadybą, kuri suteikia galimybę maisto augintojams pateikti įvairesnį pasirinkimą ir užpildyti viešųjų įstaigų maitinimo pageidavimus (pagal sezoniškumą, pagal produktų įvairovę, apsidrausti nuo ekstremalių gamtinių sąlygų ar atitinkamų sąlygų, kurios ribotų išpareigojimus teikti maistą ir pan.)“ (Ū9). Išsakytas poreikis burtis ne tik maisto augintojams, bet ir maisto gamintojams (gamybininkams).

Siekiant sklandaus ūkininkų ir švietimo įstaigų bendradarbiavimo, būtina vykdyti poreikių tyrimus. „Tiek švietimo įstaigos, tiek patys ūkininkai turėtų aiškiai išsakyti savo poreikius bendradarbiavimui“ (Ū4), tai palengvintų ūkininkų įtraukimą. Be to, „švietimo įstaigoms svarbu planuoti maisto produktų poreikį ilgalaikiame periode“ (M15), todėl kyla ilgalaikių sutarčių ir planavimo poreikis.

Išvados

Vykdamt projektą „BSR Food Coalition“, kuris finansuojamas pagal „Interreg“ Baltijos jūros regiono programą (Nr. #S002, 2021–2024), siekiama sukurti mode-

lio „Nuo ūkio iki mokyklos“ taikymo Baltijos šalyse, taip pat ir Lietuvoje, priedas. Vykdam šį projektą siekiama išsiaiškinti esamą ūkininkų, švietimo įstaigų, savivaldybių bendradarbiavimo mastą, nustatyti iššūkius ir problemines sritis, aptarti galimus jų sprendimo variantus. Pradiniai tyrimai apėmė Klaipėdos regiono ūkininkus, savivaldybes ir mokyklas. Straipsnyje aptariamos smulkių ir vidutinių ūkių perspektyvos, susijusios su modelio „Nuo ūkio iki mokyklos“ kūrimu Klaipėdos regione.

Pastaraisiais metais vis labiau pabrėžiama mokyklinio maitinimo gerinimo galimybė, įtraukiant vietoje užaugintus produktus ir taip prisidedant prie vietos ūkio sistemų plėtros. Šis modelis kai kurių šalių praktikoje pavadintas „Nuo ūkio iki mokyklos“. Jis leistų puoselėti švietimo įstaigų ryšius su mažaisiais vietos ūkiais, kurie yra pagrindiniai ekologiško ir vietinio maisto gamintojai Klaipėdos regione. Modelis akcentuoja vietoje užauginto maisto viešuosius pirkimus, kaip pagrindinę rinkos galimybę ūkininkams. Be to, smulkūs ir vidutinio dydžio ūkiai atlieka svarbų vaidmenį aprūpindami maistu vietos bendruomenes, o jų savininkai prisideda prie bendruomenės gyvybingumo, teikdami ekosistemų paslaugas, ir užtikrindami ekonominę bei socialinę gerovę.

Ūkininkų dalyvavimo „Nuo ūkio iki mokyklos“ modelio tyrimų metodologija paremta įtraukimo idėja, kuri apibrėžiama kaip socialinių ryšių, abipusiškumo ir pasitikėjimo jausmo puoselėjimas. Svarbiausias mokyklų bendradarbiavimo su vietiniu žemės ūkiu tikslas – palengvinti paradigminį pokytį – perėjimą nuo mokyklų aprūpinimo maistu kultūros, kitaip dar vadinamos „vertės už pinigus“ kultūra, prie kultūros, kuri pagrįsta „visuomenės ir gamtos“ koncepcija.

Tyrimu siekta atskleisti Klaipėdos regiono ūkininkų bendradarbiavimo su švietimo įstaigomis galimybes, tiekiant joms ūkių produkciją ar teikiant paslaugas. Vykdyta diskusijų grupės diskusija, siekiant išsiaiškinti esamą ūkininkų, švietimo įstaigų, savivaldybių bendradarbiavimo mastą, nustatyti kylančius iššūkius ir problemines sritis, aptarti galimus aktualių klausimų sprendimo variantus.

Rezultatai atskleidė, kad Klaipėdos regiono ūkininkų, savivaldybės darbuotojų ir švietimo įstaigų, kaip paslaugų pirkėjų, poreikiai bei bendradarbiavimo lūkesčiai iš esmės sutampa. Tyrimo dalyviai sutiko, kad vietos augintojų maistas yra geras, norėtų, kad vaikai mokyklose būtų maitinami kokybišku maistu iš vietinių ūkių. Visgi tyrimo rezultatai suponavo nepakankamo smulkių ir vidutinių ūkininkų raštingumo, siekiant veiksmingai plėtoti bendradarbiavimą su švietimo įstaigomis, priedą. Todėl šiuo straipsniu siekiama didinti smulkių ir vidutinių ūkių atstovų bei visų suinteresuotųjų grupių informuotumą apie modelio „Nuo ūkio iki mokyklos“ taikymą, kuris galėtų skatinti didesnę ūkininkų įtraukimą ir stiprintų vietos ūkininkų bei švietimo įstaigų bendruomenių tarpusavio ryšį.

Tyrimus būtina tęsti, tai leistų ne tik nustatyti esamą ūkininkų poziciją, bet ir švietimo įstaigų bei savivaldybių bendradarbiavimo mastą ir grįžtamuosius ryšius. Būtina nustatyti kylančius iššūkius ir problemines sritis, kas trukdo taikyti modelį „Nuo ūkio iki mokyklos“, kartu pereiti prie mokinių sveikesnės mitybos ir tvarumą skatinančios edukacinės veiklos.

Padėka

Straipsnis parengtas vykdant projektą „BSR Food Coalition“ (sutarties Nr. S002, 2021-2024), finansuojamą pagal „Interreg Baltic Sea Region“ programą. Dėkojame diskusijų grupės diskusijos dalyviams – Klaipėdos regiono smulkaus ir vidutinio verslo, Klaipėdos rajonų savivaldybės administracijos Žemės ūkio skyriaus, Klaipėdos rajono savivaldybės Švietimo ir sporto skyriaus bei Skuodo rajono švietimo įstaigos atstovams.

Literatūra

- Altieri, M. A. (2009). Agroecology, small farms and food sovereignty. *Monthly Review*, 61 (3), 102–111.
- Azuma, M., Fisher, A. (2001). *Healthy Farms, Healthy Kids: Evaluating the Barriers and Opportunities for Farm-to-School Programs*. <https://ru.scribd.com/doc/44006802/Healthy-Farms-Healthy-Kids-Evaluating-the-Barriers-and-Opportunities>.
- Beckie, M. A., Kennedy, E. H., Wittman, H. (2012). Scaling up alternative food networks: farmers' markets and the role of clustering in western Canada. *Agric Hum Values*, 29, 333–345. <https://doi.org/10.1007/s10460-012-9359-9>
- Berkenkamp, J. (2012). *Grower perspectives on farm to school: A survey of interested farmers, ranchers and other producers*. Minneapolis, MN: Institute for Agriculture and Trade Policy. <https://www.coursehero.com/file/p2t6rs1/Berkenkamp-J-2012-Grower-perspectives-on-farm-to-school-A-survey-of-interested/>.
- Botkins, E. R., Roe, B. (2018). Understanding participation in farm to school programs: Results integrating school and supply-side factors, *Food Policy*, 74 (C), 126–137.
- Boucher, D., Kelly, P. (eds.) (2003). *Political Thinkers: From Socrates to the Present*. New York: Oxford University Press.
- Conner, D., King, B., Koliba, C., Kolodinsky, J., Trubek, A. (2012). Mapping farm to school networks: Implications for research and practice. *Journal of Hunger & Environmental Nutrition*, 6, 133–152.
- Espejo, L. A., Endres, M. I., Salfer, J. A. (2009). Prevalence of lameness in high-producing Holstein cows housed in freestall barns in Minnesota. *J. Dairy Sci.*, 89 (2006), 3052–3058.
- Goodman, D. (2003). Rural Europe redux? Reflections on alternative agro-food networks and paradigm change. *Sociologia Ruralis*, 44 (1), 3–16.
- Hinrichs, C.C. (2000). Embeddedness and local food systems: Notes on two types of direct agricultural market. *Journal of Rural Studies*, 16 (3), 295–303.
- Izumi, B. T., Alaimo, K., Hamm, M. W. (2010). Farm-to-school programs: Perspectives of school food service professionals. *Journal of Nutrition Education and Behavior*, 42 (2), 83–91.
- Joshi, A., Ratcliffe, M. M. (2012). Causal pathways linking farm to school to childhood obesity prevention. *Child Obes*, 8, 305–314.
- Joshi, A., Beery, M. (2007). *A growing movement: A decade of farm to school in California*. Los Angeles: Center for Food and Justice, Urban and Environmental Policy Institute, Occidental College. http://departments.oxy.edu/uepi/publications/a_growing_movement.

Julija Melnikova, Inga Dailidienė, Simona Grigaliūnienė, Eglė Stonkė

- JT darbotvarkė. (2030). Darnaus vystymosi tikslai ir kiti tarptautiniai susitarimai. <https://am.lrv.lt/lt/veiklos-sritys-1/es-ir-tarptautinis-bendradarbiavimas/darnus-vystymasis/darnus-vystymasis-ir-lietuva/jt-darbotvarkė-2030-darnaus-vystymosi-tikslai-ir-kiti-tarptautiniai-susitarimai>.
- Kirschenmann, F. (2008). Why Worry about the Agriculture of the Middle? In A. Thomas, G. Lyson, W. Stevenson, R. Welsh (eds.). *Food and the Mid-Level Farm: Renewing an Agriculture of the Middle* (Cambridge, MA, 2008; online edn, MIT Press Scholarship Online, 22 Aug. 2013). <https://doi.org/10.7551/mitpress/9780262122993.003.0001> [žiūrėta 2022-12-27].
- Lyson, T. A., Green, D. (1999). Farmers' markets and local communities: Bridging the formal and informal economies. *American Journal of Alternative Agriculture*, 10 (3), 108–113.
- Morgan, K., Sonnino, R. (2008). *The school food revolution: Public food and the challenge of sustainable development*. London: Earthscan.
- Murdoch, J., Marsden, T., Banks, J. (2000). Quality, nature, and embeddedness. *Economic Geography*, 76 (2), 107–125.
- Ohmart, J. L. (2002). *Direct marketing to schools: A new opportunity for family farmers*. <http://www.sarep.ucdavis.edu/sfs/dm/cs/dm>.
- Ratcliffe, M. M. (2012). A Sample Theory-Based Logic Model to Improve Program Development, Implementation, and Sustainability of Farm to School Programs. *Childhood Obesity*, 315–322. <http://doi.org/10.1089/chi.2012.0048>.
- Sage, C. (2003). Social embeddedness and relations of regard: Alternative 'good food' networks in South West Ireland. *Journal of Rural Studies*, 19 (1), 47–60.
- Sonnino, R., Marsden, T. (2006). Beyond the divide: Rethinking relationships between alternative and conventional food networks in Europe. *Journal of Economic Geography*, 6 (2), 181–199.
- Sumberg, J., Wheeler, R. (2011). Linking agricultural development to school feeding in sub-Saharan Africa: Theoretical perspectives. *Food Policy*, 36 (3), 341–349.
- Swedberg, R. (1997). New Economic Sociology: What has been Accomplished, what is Ahead? *Acta Sociologica*, 40 (2), 161–182. <https://doi.org/10.1177/000169939704000203>.
- Tropp, D., Olowolayemo, S. (2000). *How local farmers and school food service buyers are building alliances: Lessons learned from the USDA small farm/school meals workshop*, May 1, 2000.
- Watts, D. C. H., Ilbery, B., Maye, D. (2005). Making reconnections in agro-food geography: alternative systems of food provision. *Progress in Human Geography*, 29 (1), 22–40. <https://doi.org/10.1191/0309132505ph526oa>
- Farm-to-School Initiatives Making an Impact. <https://foodtank.com/news/2017/10/national-farm-school-initiatives/>
- StratKIT+ projektų svetainė. <https://interreg-baltic.eu/project/stratkitplus/>
- SCHOOLFOOD4CHANGE projekto svetainė. <https://schoolfood4change.eu/about/>
- Žemės ūkis. Oficialios statistikos portalas. <https://osp.stat.gov.lt/zemes-ukis1>

PRECONDITIONS FOR THE CREATION OF THE 'FROM FARM TO SCHOOL' MODEL IN THE KLAIPĖDA REGION: THE PROSPECTS FOR FARMERS' INVOLVEMENT

Julija Melnikova, Inga Dailidienė, Simona Grigaliūnienė, Eglė Stonkė

Summary

An analysis of the experience of foreign countries implementing 'From Farm to School' and similar programmes suggests that a distinctive feature of these programmes is their multi-component nature. The programmes involve schools and farms, and many other social actors, such as nutrition services, hygiene services, public health centres, and food manufacturers. These social actors traditionally have different goals and objectives, not necessarily focusing on school meals.

Therefore, the need to participate together in creating new school food markets poses certain challenges to local producers. Countries seeking to initiate similar programmes should start with the development of a theoretical model. The theoretical model is an effective tool that allows you to quickly formulate the overall vision of a programme, aligning it with the goals and objectives of the social stakeholders. The theoretical model helps to combine and explain complex, fundamentally different programme components and results, which in turn can increase the effectiveness of the participation of relevant social actors in the development and integration of programme components, and increase the likelihood of achieving the desired results.

Within the framework of the project ‘BSR Food Coalition’ (No #S002, 2021–2024) financed by the Interreg Baltic Sea Region Programme, it has been specifically sought to create conditions for the ‘From Farm to School’ model to appear in the Baltic countries, including Lithuania. The aim of this project is to find out the existing cooperation between farmers, educational institutions and municipalities, identifying challenges and problem areas, and discussing possible options for solving them. The initial research included farmers, municipalities and schools in the Klaipėda region. The article discusses the prospects for small and medium-size farms relating to the development of the ‘From Farm to School’ model in the Klaipėda region.

In recent years, the possibility of improving school meals by including locally grown products has been increasingly emphasised, thus contributing to the development of local economic systems. This model has acquired the name ‘From Farm to School’ in the practice of some countries. The ‘From Farm to School’ model would enrich the relations of educational institutions with local small farms, which are the main producers of organic and local food in the Klaipėda region. The model emphasises the public procurement of locally grown food as a key market opportunity for farmers. In addition, small and medium-size farms play an important role in providing food to local communities, and their owners contribute significantly to the vitality of the community by developing ecosystem services, economic health, and social well-being.

The research methodology of farmer participation in the ‘From Farm to School’ model is based on the idea of ‘engagement’, which is defined as the creation of social connections, reciprocity, and a sense of trust. The most important goal of schools’ cooperation with local agriculture is to facilitate a paradigm shift, the transition from the school food supply culture, otherwise known as ‘value for money’, to a culture based on the concept of ‘society and nature’.

The research aimed to reveal the possibilities for involving farmers in the Klaipėda region in cooperation with educational institutions by providing them

with farm products/services. A focus group discussion was held in order to find out the current concept of cooperation between farmers, educational institutions and municipalities, to identify existing challenges and problem areas, and to discuss possible options for their solution.

The focus group discussion was attended by both representatives of arable farms (grain, horticulture) and pastoral farms (poultry, cattle). Almost half the participating farmers represented organic farms. Some farmers who took part in the discussion represented biodynamic farms. The focus group discussion was also attended by representatives of the agricultural departments of the Klaipėda and Skuodas district administrations, as well as representatives of the Education and Sports Department of Klaipėda district. The participation of these representatives was crucial in order to define procedures regulated by legislation, etc. Representatives of educational institutions in the Skuodas district also participated in the discussion, and presented the good experience of cooperation with local farms. This composition of focus group participants was considered suitable for discussing the problem.

In analysing the transcribed statements of the focus group participants, the following main themes emerged: the quality of products/services provided by farms, cooperation with educational institutions (the current situation, expectations and challenges), issues of public procurement organisation and execution, the education provided by farms, the role of the local authority, and good examples of cooperation between farmers and educational institutions. The overall results showed that the needs and expectations for cooperation between Klaipėda region farmers, local authority employees and educational institutions as buyers of services basically coincide. The participants in the research agreed that the food from local growers is good, and they would like children to be fed quality food from local farms in schools. However, the results of the study assumed the insufficient literacy of small and medium-size farmers to effectively develop cooperation with educational institutions. Therefore, the article aims to raise awareness of representatives of small and medium-size farms and all interested groups about the 'From Farm to School' model, which could have an impact on the better involvement of farmers, and strengthen the connection between local farming communities and educational institutions.

It is necessary to continue the research and help determine not only the current position of farmers, but also the thinking and feedback from cooperation between educational institutions and local authorities. It is necessary to identify the existing challenges and problem areas that prevent the transition to the 'From Farm to School' pre-model, and at the same time to healthier eating by students, and educational activities that promote sustainability.

MODELIO „NUO ŪKIO IKI MOKYKLOS“ KŪRIMO PRIELAIDOS KLAIPĖDOS REGIONE...

Julija Melnikova – vyresnioji mokslo darbuotoja, daktarė (socialiniai mokslai – edukologija 07S), Klaipėdos universiteto Socialinių ir humanitarinių mokslų fakulteto Pedagogikos katedra.

El. paštas: Julija.melnikova@ku.lt

GLOBALŲ Į(SI)GALINIMO RAIŠKA SAVITARPIO PAGALBOS GRUPĖJE

Indrė Dirgėlienė, Aistė Rimkevičiūtė, Ramūnė Šukytė-Arutiunian

Klaipėdos universitetas

Anotacija

Vaiko globos sistema Lietuvoje išgyvena intensyvių pokyčių laikotarpį, siekiant užtikrinti asmenų, norinčių globoti (rūpintis) ar įvaikinti vaiką, parengimą bei vertinimą: atsirado budintys globotojai, visose savivaldybėse pradėjo veikti globos centrai, patvirtinta bendra globėjų (rūpintojų), budinčių globotojų, įtėvių, bendruomeninių vaikų globos namų darbuotojų mokymo ir konsultavimo programa (GIMK). Asmenys, norintys tapti vaiko globėjais, yra rengiami ir vertinami, pradėtos organizuoti savitarpio pagalbos grupės, tai viena iš globėjų (rūpintojų) palaikymo ir pagalbos teikimo priemonių, leidžianti spręsti su vaiko globa susijusius klausimus. Vis dažniau atsiranda globėjų (rūpintojų), kuriems kyla sunkumų bendraujant su globotiniu, jų tarpusavio santykiai įtempti, vaikas patiria mokymosi, adaptacijos sunkumų, dėl to globos procesas tampa vis sudėtingesnis. Aktuali problema – paauglystėje išskylančios nekonstruktyvaus elgesio apraiškos, kurios aštrėja, šios problemos nesprendžiant. Dažnas globėjas (rūpintojas) kreipiasi pagalbos į globos centrų specialistus, socialinius darbuotojus, psichologus. Vaikų globėjams (rūpintojams) būtina nuolatinė kvalifikuota specialistų ir valstybės pagalba, nes tik taip jie gali tinkamai bei kompetentingai atlikti savo pareigas ir patenkinti vaiko poreikius. Šiame straipsnyje analizuojama savitarpio pagalbos grupės globėjams patirtis, pateikiamas kokybinis tyrimas. Tyrimo rezultatai patvirtina tokio pagalbos būdo efektyvumą, leidžia numatyti ir projektuoti kitas pagalbos globėjams priemones.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: globėjas (rūpintojas), savitarpio pagalbos grupė, į(si)galinimas, refleksija

Abstract

The childcare system in Lithuania is going through extensive changes in order to ensure the preparation and assessment of people who want to care for or adopt a child, on-call guardians have appeared, care centres have started operating in all municipalities, a unified agreement of guardians (carers), on-call guardians, adoptive parents and community children has been approved, as has the GIMK training and counselling programme for nursing home workers. Individuals who want to become a child's guardian are trained and evaluated, and mutual support groups have started being organised. This is one of the measures aimed at strengthening, supporting and providing assistance to guardians (care givers), and there is an opportunity to solve issues relating to child custody. There are more and more guardians (care givers) who face difficulties in communicating with the ward, their relationship is strained, and the child experiences learning and adaptation difficulties, as a result of which the guardianship process is becoming more and more complicated. The current problem is manifestations of non-constructive behaviour that arise in adolescence, which worsen if these problems are not solved. A frequent guardian (carer) turns to care centre specialists, social workers and psychologists for help. Children's guardians (carers) need constant qualified assistance from specialists and the state, because only in this way can guardians properly and competently perform their duty and meet the child's needs and interests. This article analyses the experience of a mutual support group for care givers, and presents a qualitative study. The results of the study confirm the effectiveness of this type of support, and allow us to predict and design other support measures for care givers.

KEY WORDS: care giver, mutual support group, empowerment, reflection.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v90i1.2519>

Įvadas

Globos (rūpybos) poreikis kasmet vis auga: šeimų, pageidaujančių globoti (rūpintis) vaikus, kurie neteko tėvų globos, jais rūpintis, tenkinti jų poreikius ir turėti ateities planų įsivaikinti vaiką, skaičius vis auga. Tačiau tėvų globos netekusių vaikų situacijos labai įvairios. Daugelis vaikų auga šeimose, kurių suaugusieji priklausomi nuo alkoholio, o vaikai neretai turi genetinių, psichologinių, psichinių, emocinių ir kitų problemų. Šios problemos vaikams augant vis aštrėja ir ūmėja. Vaikus globojantiems (rūpinantiems) asmenims dažnai kyla įvairių sunkumų dėl vaikų elgesio, tarpusavio santykių, materialinio aprūpinimo, žinių dėl tėvų globos netekusių vaikų raidos problemų, nepakankamo pasirengimo priimti naują šeimos narį, nepagrįstų lūkesčių dėl vaiko ir pan.

Lietuva yra priėmusi ir patvirtinusi tokius tarptautinius teisės aktus, kaip Jungtinių Tautų vaiko teisių deklaracija, Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija, kurios užtikrina šalyje tinkamą vaiko apsaugos sistemą – galimybę kiekvienam vaikui augti šeimoje. Lietuvos teisės aktai ir įstatymai reglamentuoja vaiko globos (rūpybos) procesą bei eigą, tai numato Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas (2000), Lietuvos Respublikos Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas (1996), Vaiko globos (rūpybos) organizavimo nuostatai (2002, nauja redakcija, 2022), Globos centro veiklos ir vaiko budinčio globotojo vykdomos priežiūros organizavimo bei kokybės priežiūros organizavimo ir kokybės priežiūros tvarkos aprašas (2018, nauja redakcija, 2021), kiti teisės aktai. Vaiko globos (rūpybos) koncepcija akcentuoja ne institucinės vaiko globos (rūpybos) pirmumą, o vaiko globą (rūpybą) šeimoje pabrėžia kaip prioritetinę kryptį. Nuo 2019 m. sausio 1 d. iki 2023 m. sausio 1 d. Lietuvoje, vienintelėje iš Baltijos šalių, vykdytas Vaikų gerovės ir saugumo didinimo, paslaugų šeimai, globėjams (rūpintojams) kokybės gerinimo bei prieinamumo plėtros projektas. Per ketverius metus įvyko šie esminiai pokyčiai: perpus sumažėjo globos institucijose gyvenančių vaikų skaičius (nuo 2419 iki 1221); kelis kartus išaugo budinčių globotojų skaičius (nuo 124 iki 231); GIMK mokymuose parengta daugiau kaip 2000 globėjų (rūpintojų) ir įtėvių; centralizuotai visoje šalyje išplėtotas globos centrų tinklas, kuris lydi globėjus nuo ketinimo globoti pradžios iki dienos, kai užaugęs globotinis pradeda savarankišką gyvenimą. Lietuva – pirmoji iš kaimyninių Baltijos šalių, visose savivaldybėse įsteigusi globos centrus. 2023 m. kovo 21 d. Vilniaus oro uosto konferencijų centre apžvelgti vaikų globos sistemos pokyčiai, įvertinti bei apdovanoti didžiausią pažangą pasiekę globos centrai ir savivaldybės. Lietuvoje šiuo metu globojama daugiau kaip 5860 vaikų. Per pastaruosius kelerius metus vaikų laikinosios globos (rūpybos) nustatytų atvejų skaičius kinta nedaug. 2016 m. vaikų, netekusių tėvų globos, kuriems nustatyta laikinoji globa (rūpyba), skaičius – 2241, 2017 m. – 2524, 2018 m. – 2055, 2019 m.

pastebima mažėjimo tendencija – 1296 atvejai (vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos statistika).

Norint keisti vaiko globos (rūpybos) esmę, visuomenės požiūrį ir žengti žingsnį į kitą vaiko globos (rūpybos) etapą, tikslinga atlikti tyrimus, kurie atskleistų šeimų, globojančių (rūpinančių) vaikus, patirtį. Tai suteiktų galimybę nustatyti globėjų (rūpintojų) šeimų poreikius, kylančius sunkumus ir problemas, tuo remiantis būtų galima tobulinti pagalbos šioms šeimoms procesus bei sistemą, siekiant užtikrinti vaiko globos (rūpybos) šeimoje kokybę. Pasak L. Bubinienės (2010), socialinė pagalba vaikui ir šeimai leidžia išvengti įvairių socialinių problemų ir užtikrinti visuomenės gerovę.

Institucinės globos pertvarkos siekis 2014–2020 m. – perorientuoti institucinę socialinę globą, siekti kurti paslaugų be tėvų globos likusiems vaikams, šeimoms bendruomenėje ir pagalbos šeimai, globėjams (rūpintojams) sistemą. Vienas iš pertvarkos tikslų – užtikrinti darnią aplinką bei sąlygas kiekvienam vaikui, likusiam be tėvų globos, globėjų, įtėvių šeimoje ar šeimynoje, ir gauti pagalbą bendruomenėje.

Siekiant užtikrinti asmenų, norinčių globoti vaiką, parengimą bei vertinimą, nuo 2007 m. pradedama taikyti PRIDE programa, paremta Lenkijos praktika. 2011 m. ši programa gavo nacionalinį Globėjų įtėvių mokymo ir konsultavimo (GIMK) pavadinimą. Ją diegiant kartu tobulinti teisės aktai, procedūros, atestuotiems darbuotojams keliama reikalavimai. Galutinis GIMK programos modelis taikomas nuo 2018 m. liepos 1 d. Asmenys, norintys tapti vaiko globėjais, rengiami ir vertinami atsižvelgiant į penkis šios programos gebėjimus. Nuo 2010 m. globėjus (rūpintojus) rengiančiose socialinių paslaugų įstaigose pradėtos organizuoti savi-tarpio pagalbos grupės, tai viena iš globėjų (rūpintojų) ir jų artimųjų palaikymo bei pagalbos teikimo priemonių, leidžianti spręsti su vaiko globa iškilusius klausimus.

Vaikų globos šeimoje ypatumus analizavo R. Raudeliūnienė ir J. Urbikaitė (2011), vaiko globos organizavimo principus aptarė K. Vitkauskas (2010), vaiko globos sistemos pertvarkos iššūkius atskleidė A. Kiaunytė ir V. Lygnugarienė (2019). L. Gvaldaitė ir S. Šimkonytė nagrinėjo vaikų globos deinstitutionalizacijos procesą Lietuvoje, Z. Giedrimas (2014) daug dėmesio skyrė globėjų ir įtėvių švietimo, visuomenės nuostatų pokyčių bei globėjų (rūpintojų) pasirengimo proceso analizei. Pagalbos teikimas šeimai, globojančiai vaiką, ypač svarbus, socialinės pagalbos poreikį šioms šeimoms nagrinėjo V. Rimkus (2016). Savipagalbos grupių veiklos aspektus analizavo L. Gvaldaitė (2010), globėjų (rūpintojų) savipagalbos grupių sandarą, veiklos organizavimo principus ir iškilusių sunkumų sprendinius tyrinėjo A. Saulaitis (2010) bei L. Gvaldaitė (2010). Įgalinimo sampratą socialinių paslaugų kontekste nagrinėjo J. Ruškus, N. Mažeikienė, R. Naujanienė, R. Motiečienė, D. Dvarionas (2013) ir kt.

Globojamų vaikų istorijos įvairios, jie išgyvena netektį, dažnai komplikuoti ir jų santykiai su globėjais. Tad reikia įvairesnių paramų ir palaikymo formų. Dalyvaudamas savitarpio pagalbos grupėje globėjas (rūpintojas) turi galimybę išsipasakoti, pasidalinti gerąja ar skaudžia patirtimi, diskutuoti rūpimais klausimais, suprasti vaikų psichologinius, socialinius ir pedagoginius poreikius bei jų užtikrinimo svarbą. Socialinio darbuotojo – globos koordinatoriaus, Tarnybos atestuoto asmens vaidmuo savitarpio pagalbos grupėje ypač svarbus: atlieka moderatoriaus funkciją, yra atsakingas už kokybiškos grupės veiklos užtikrinimą, aktualios ir tikslinės informacijos pateikimą. Savitarpio pagalbos grupė grindžiama dalijimosi patirtimi ir bendradarbiavimo principu. Aktualu tyrinėti šios paramos globėjams formos veiksmingumą.

Straipsnio objektas: globėjų į(si)galinimas savitarpio pagalbos grupėje.

Straipsnio tikslas: ištirti globėjų į(si)galinimo raišką savitarpio pagalbos grupėje, remiantis patirties refleksija.

Tyrimo metodai: mokslinės-metodinės literatūros, dokumentų analizė, iš dalies struktūruotas interviu, kokybinė turinio analizė.

Šiame straipsnyje pateikiami savitarpio pagalbos grupės, kaip reglamentuotos paramos formos globėjų į(si)galinimo procese, teoriniai aspektai (1) ir empirinio tyrimo, siekiant išsiaiškinti savitarpio pagalbos grupės galimybes globėjų į(si)galinimo procese, rezultatai (2).

1. Savitarpio pagalbos grupės, kaip reglamentuota paramos forma globėjų (rūpintojų) į(si)galinimo procese

Visiems vaikams reikia šeimos, kad jie galėtų pozityviai augti ir tobulėti, kad būtų patenkintas jų saugumo poreikis. Vaiko atėjimas į šeimą yra pasikeitimų laikas tiek globojamam vaikui, tiek globėjo (rūpintojo) šeimai. Globėjo (rūpintojo) šeimoje apsigyvenus naujam asmeniui, susiformuoja nauji mamos, tėvo, brolio, sesers vaidmenys. Šeima turi prisitaikyti prie naujų aplinkybių, keisti gyvenimo stilių ir elgesį.

Siekiant užtikrinti geriausius vaiko, netekusio tėvų globos, interesus ir padaryti taip, kad globos procesas būtų kokybiškas, didelis dėmesys skiriamas asmenų, norinčių globoti, pasiruošimui bei rengimui. Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymas „Dėl globėjų (rūpintojų) ir įtėvių paieškos, rengimo, atrankos, konsultavimo ir pagalbos jiems paslaugų teikimo rekomendacijos“ reglamentuoja asmenų, norinčių tapti globėjais (rūpintojais), būdinčiais globotojais, įtėviais ar šeimynų steigėjais, įvertinimą bei pasirengimą. Asmuo, norintis tapti globėju (rūpintoju), būdinčiu globotoju, įtėviu ar šeimynos steigėju, privalo išklausti globėjų ir įtėvių

mokymo programą – GIMK. Vieningas vaiko globos (rūpybos) proceso matymas, siekis suteikti veiksmingą, didžiausią galimą pagalbą vaikui, netekusiam tėvų globos, globėjo (rūpintojo) pasirengimas, turimi įgūdžiai, stipri motyvacija – tai esminiai sėkmingos vaiko globos globėjo šeimoje aspektai.

Globėjų (rūpintojų) ir įtėvių paieškos, rengimo, atrankos, konsultavimo ir pagalbos jiems paslaugų teikimo rekomendacijose bei vaiko globos organizavimo nuostatose skiriama keletas globėjų (rūpintojų) tipų.

Budintis globotojas – tai asmuo, teikiantis pagalbos paslaugas vaikams, netekusiems tėvų globos, kol nustatyta vaiko laikinoji globa. Budintis globotojas yra laikinas prižiūrėtojas, kai vaiko poreikiai tenkinami šeimoje, o jo teisėtu atstovu paskirtas Globos centras. Be tėvų globos likusiam vaikui priežiūros paslauga teikiama iki 12 mėn. Laikinosios globos laikotarpiu budinčio globotojo vaidmuo ypač svarbus. Vaikui, iš jį žalojančios aplinkos patekusiam į laikinojo globėjo šeimą, užtikrinamas saugumas ir suteikiama jo poreikius tenkinanti aplinka. Laikinosios globos laikotarpiu vaikas, gyvendamas pas laikinąjį globėją, užmezga su juo šiltą emocinį ryšį, didėja prierašumas, saugumo jausmas.

Kitas globėjo (rūpintojo) tipas – artimi giminaičiai. *Artimo giminaičio* sąvoka apima senelius, seseris ir brolius. Šie globėjai – dažniausia teismo paskirti nuolatiniais globėjais (rūpintojais) ir savo artimą giminaitį, likusį be tėvų globos, globoja, kol jam sukanka 18 m. Šis globėjas atlieka ne tik globėjo, bet ir artimojo giminaičio vaidmenį, tad globa dažnai teigiama ir sėkminga.

Globėjai (rūpintojai), nesusiję giminystės ryšiais, globoja svetimus vaikus, su kuriais, asmenų, norinčių tapti globėjais, kraujo ryšys nesieja. Šie asmenys globoja (rūpinasi) vaiką, kol jam sukaks 18 metų. Globėjo pasiruošimas ir motyvacija priimti svetimą vaiką ypač svarbūs, kalbant apie globos procesą ir jame kylančius iššūkius.

Įvaikinimas – tai galimybė suteikti naują šeimą vaikui, jei jis nebegali augti savo biologinėje šeimoje. Tai teisminis procesas, kai visos vaiko biologinių tėvų teisės ir pareigos patikimos įtėvių šeimai. Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse (2000) įvaikintojai laikomi vaiko tėvais pagal įstatymą.

Šeimos politikos koncepcijoje teigiama, kad šeima, kaip vertybė, ypač svarbi žmogaus ir visuomenės gyvenimui bei vystymuisi: šeima vaidina pagrindinį vaidmenį auklėjant augančiąją kartą, užtikrinant šeimos narių globą ir priežiūrą; visuomenės stiprybės bei stabilumas prasideda šeimoje; šeima yra savitas kultūros subjektas (Valstybinė šeimos politikos koncepcija, 2008, nauja redakcija 2011).

Globėjo (rūpintojo), kaip vaiko auklėtojo, teisėto vaiko atstovo ir globą (rūpybą) vykdančio asmens, funkcijos nustatytos vaiko globą (rūpybą) reglamentuojančiuose dokumentuose. Globėjo (rūpintojo) svarbiausias uždavinys – užtikrinti vaikui saugią fizinę ir psichinę aplinką, rūpintis jo sveikatos ir ugdymosi porei-

kiais, siekiant teigiamų pokyčių globos procese. Ypač svarbu globėjui (rūpintojui) palaikyti ryšį su kitomis institucijomis, reguliariai bendradarbiauti su vaiko teisių skyriais, globos cento specialistais, ugdymo įstaigos bendruomene.

Europos Sąjungos Pagrindinių teisių agentūros 2015 m. išleistame vadove apie be tėvų globos likusių vaikų globą sakoma, kad visuotinai nesutarta, kaip reikėtų apibrėžti *globėjo* sąvoką.

Esamiems globėjams (rūpintojams) ypač svarbu numatyti pagalbos sistemą, teikiant jiems ne vien tik emocinį palaikymą, tik būtina užtikrinti įvairių specialistų pagalbą, taikant komandinio darbo principą. Prieš ketverius metus globėjai (rūpintojai) gaudavo epizodines paslaugas, o dabar globos centrai gali pasiūlyti globėjams (rūpintojams) psichologo, psichoterapeuto ir net vaiko priežiūros paslaugas. Globos centruose buriasi globėjų (rūpintojų) bendruomenės, nes čia organizuojamos savipagalbos grupės, siekiant stebėti šeimos psichologinę ir emocinę būseną, kad pagalba globėjo (rūpintojo) šeimai būtų suteikta laiku. Tik tada, kada pagalba bus numatyta ne vien tik globojamam vaikui, bet ir globėjui (rūpintojui), bus galima kalbėti apie visapusišką globėjų (rūpintojų) įsitraukimą į globos komandą bei kokybišką globos procesą (Rimkus, 2016, 105).

Netektis ar atsiskyrimas nuo šeimos vaikui sukelia trauminius pojūčius. Trauma – tai įvykis, kuris pažeidžia individo įprastinio gyvenimo supratimo ribas ir sukelia riziką gyvybei, kūno bei psichikos sveikatai (Barkauskienė, Gerviskaitė-Paulaitienė, Čekuolienė, Adler, 2018). D. Staržinskaitės (2017) teigimu, trauminės patirtys kelia grėsmę tiek fiziniams, tiek psichologiniams poreikiams, kyla baimės, siaubo, beviltiškumo jausmai. Šiuo metu yra gana daug šeimų, kurios piktnaudžiauja alkoholiu ar kitomis psichotropinėmis medžiagomis. Nemažai asmenų, auginančių vaikus, dėl alkoholio vartojimo, skurdo, socialinių įgūdžių stokos ir daugelio kitų priežasčių palieka savo vaikus arba vaikai paimami iš šeimos dėl nesaugios ir žalingos aplinkos.

Pasikeitus gyvenamajai aplinkai vaiką apima stiprus nerimas, kyla įvairių baimių. Visi vaikai išgyvena specifines baimes, kurias lemia įprastinė vaiko raida arba sukrečiantys gyvenimo įvykiai. Tačiau baimė ir nerimas taip sustiprėja, kad ima trikdyti kasdienį vaiko gyvenimą. Adaptacijos laikotarpiu vaiko jaučiamos baimės keičiasi, jų mažėja, jos yra laikinos, tačiau kelia rūpesčių tiek vaikams, tiek globėjams (rūpintojams) (Braidokienė, Ignatovčienė, 2015).

Tėvų globos netekę vaikai, patekę į globėjų (rūpintojų) šeimą, išgyvena netektį: vaikas atskiriamas nuo savo gimtos šeimos, biologinių tėvų, vaikų globos namų personalo, praranda ryšį su savo draugais, artima iki tol jį supusia aplinka. Atsiskyrimas nuo tėvų vaikui prilygsta skaudžiausiai netekčiai ir praradimui. Jis jaučia netekties, kaltės, išdavystės, baimės ir nežinomybės jausmus. Globėjo šeima – tai vaiko galimybė augti darnioje ir visavertėje šeimoje, tačiau jis gali išgyventi lygiai

tokį patį skaudų netekties jausmą, kai iš vaikų globos namų ar globėjų šeimos perkeliamas į kitą šeimą. Toks gyvenimiškas įvykis keičia jo rutiną, aplinką, žmones. Netektį išgyvenantis vaikas jaučiasi nesaugus, praranda savo gyvenimo kontrolę – negalintis kontroliuoti to, kas aplink jį vyksta. Tokie gyvenimo įvykiai stiprina jo nesaugumo jausmą, mažina pasitikėjimą savimi ir jį supančiais asmenimis (Giedrimas, Ignatovičienė, Breidokienė, Ignatovič, 2013).

Kad padėtų vaikui adaptuotis, galėtų patenkinti jo poreikius, globėjui (rūpintojui) reikia ypatingų žmogiškų savybių ir specialaus pasirengimo. Jis tampa įgalintoju, bet ir jam pačiam būtinas į(si)galinimas ir nuolatinė parama.

R. Petrauskaitės-Dusevičienės ir T. Jasiukevičiūtės (2014) teigimu, įgalinimo samprata apima žmogaus gebėjimų ir jo stipriųjų pusių ugdymą, atsakomybės už asmeninius sunkumus ar problemas prisiėmimą. Socialinio darbo specialistams įgalinimas nubrėžia vizijas ir ribas, kurios numato vertybines, nuo paslaugų gavėjo probleminių situacijų neatsiejamas kryptis bei uždavinius.

Pasak M. Vensloviienės (2015), įgalinimo metu žmogus priverstas sutelkti visus savo gebėjimus bei galias ir stipriausias vidines savybes. Taigi įgalinimas yra sudėtingas procesas, jam būdingas neapibrėžtumas; jis neretai įvairiais būdais taikomas skirtingose situacijose ir procesuose (Įgalinimo konceptualizmo ir tyrimo jaunimo srityje tyrimas, 2017).

Įgalintojo funkciją savitarpio pagalbos grupėje atlieka grupės moderatorius (socialinis darbuotojas, globos koordinatorius, psichologas), palaikomųjų aptarimų metu norima padėti paslaugų gavėjui išgryninti savo stipriąsias puses. Įgalintojo funkcija pasitelkiama padedant grupės nariui atrasti išeitį jo aplinkoje. Ypač svarbu, kad savitarpio pagalbos narys užbaigtų konkretų pokytį ir kiek įmanoma įsitrauktų į problemos sprendimą. Savitarpio pagalbos grupėms būdingas bendras problemų spektras, sąveika, užtikrinanti lygiavertiškumo atmosferą, pagarbą vienas kito patirčiai ir pasitikėjimą (Savipagalbos grupės, 2012).

L. Gvaldaitės, M. Ato, E. Giknienė (2017) nuomone, savitarpio pagalba yra procesas, kai mokomasi prašyti pagalbos ir ją priimti, būti savimi, atrasti savo stiprybes, brandinti savivertę, mažinti socialinę izoliaciją ir vienišumą, užsitikrinti socialinę pripažinimą.

Savipagalbos grupių organizavimą globėjams (rūpintojams) reglamentuoja teisės aktai. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2018 m. sausio 19 d. įsakymas Nr. A1-28 „Dėl Globos centro veiklos ir vaiko budinčio globotojo vykdomos priežiūros organizavimo ir kokybės priežiūros tvarkos aprašo“ nurodo globos centro funkciją: „Organizuoti ar inicijuoti globėjų giminaičių, tėvių, budinčių globotojų, globėjų, nesusijusių giminystės ryšiais, šeimynų dalyvių savitarpio pagalbos grupes“; rekomenduoja savitarpio pagalbos grupes organizuoti ne rečiau kaip kartą per du mėnesius: „Savitarpio pagalbos grupės gali būti orga-

nizuojamos ir dažniau, atsižvelgiant į jų narių poreikius“. Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakyme „Dėl Globėjų (rūpintojų) ir tėvių paieškos, rengimo, atrankos, konsultavimo ir pagalbos jiems paslaugų teikimo rekomendacijų“ (2019 m. spalio 4 d., Nr. BV-289) numatytas savitarpio pagalbos grupių organizavimas, kaip tęstinių paslaugų teikimas ir užtikrinimas pagal GIMK programą. Grupių lankymas neprivalomas.

Metodinėje priemonėje „Tėvių ir globėjų savipagalbos grupės: pagalba šeimai ir socialinis veiksmas“ (2017) informuojama, kad savipagalbos susitikimus sudaro tam tikros dalys, kurios priglįjo praktikoje: prisistatymas, pasidalijimas ir teksto skaitymas. Svarbi savipagalbos grupės veiklos dalis – dalijimasis išgyvenimais, siekis suprasti kitą, mokytis iš savo ir kitų patirties (Vyšniauskytė-Rimkienė, 2018).

Dalyvaudami savitarpio pagalbos grupių užsiėmimuose globėjai (rūpintojai) gauna nemažai naudos, pavyzdžiui, lankydamiesi psichologo konsultacijas: dalyviai išklausomi, gauna palaikymą, patarimų, atsakymų į klausimus ir pozityvų grįžtamąjį ryšį, jaučiasi suprasti, redukuojasi įtampa, pamačius, kad ne jie vieni turi problemų. Savitarpio pagalbos grupę gali vesti vienas žmogus, kuris nebūtinai turi aukščiausią dalykinę kvalifikaciją, nes pagrindinis vadovo vaidmuo – moderuoti grupės procesą skatinant dalintis patirtimi (Gvaldaitė, Atas, Giknienė, 2017).

2. Savitarpio pagalbos grupės galimybių globėjų į(s)galinimo procese tyrimo rezultatai

Tyrimo metodologija, organizavimas, dalyviai. Metodologinį tyrimo pagrindą sudaro šios teorijos: egzistencinė (J.-P. Sartre, V. Frankl, M. Buber ir kt.), atskleidžianti būties prasmės siekį, atliepanti egzistencinio nerimo situacijas, su kuriomis susiduria tiek globojami vaikai, tiek globėjai; įgalinimo (J. Kelly, S. Turner, J. Ruškus ir kt.), atliepanti orientaciją į asmens stiprybes, renkantis būdus, kurie leistų sukurti palankias asmens saviraiškos sąlygas; patirtinio mokymosi (D. A. Kolb, D. A. Schon ir kt.), kai savitarpio pagalbos grupių veikla grindžiama mokymosi remiantis patirtimi idėja.

Tyrimas vyko 2021m. sausio–vasario mėn., pasirinkta kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodika, iš dalies struktūruotas interviu. Tyrimo dalyviai atrinkti, atsižvelgiant į jų patirtį lankant savitarpio pagalbos grupių užsiėmimus. Tyrėjo susitikimus su interviu dalyviais apsunkino šalyje paskelbtas karantinas ir griežti apribojimai. Interviu buvo atliekamas mišriu būdu: nekontaktiniu, nuotoliniu ir kontaktiniu. Dėl interviu tartasi su kiekvienu tyrimo dalyviu atskirai, priimant tiek jam, tiek tyrėjui tinkamiausią vietą, laiką ir būdą. Atliekant interviu nekontaktiniu

būdu pasitelktos *Zoom* ir *Messenger* platformos bei kitos elektroninės ryšio priemonės. Tyrime dalyvavo 11 globėjų (rūpintojų), iš kurių su trimis interviu atliktas kontaktiniu būdu, apsilankant jų namuose. Tyrėjas sudarė sąlygas aiškiai ir neskuabant išreikšti savo nuomonę.

Atlikto tyrimo interviu struktūrą sudaro penki klausimų blokai: informacija apie tyrimo dalyvius; problemos, kylančios globojant (rūpinant) vaiką; grupinio socialinio darbo metodo nauda vaiko globos procese; savitarpio pagalbos grupių užsiėmimų eiga ir turinys; savitarpio pagalbos grupių užsiėmimų poveikis globėjams (rūpintojams) globojant (rūpinant) vaiką. Atsakymai buvo fiksuojami ir transkribuojami, tyrimo dalyvių vardai koduojami laikantis konfidencialumo principo.

Demografiniai duomenys: lytis – visos moterys; amžius – nuo 32 iki 70 m., globos tipas – 6 nuolatinės, 3 laikinos, 2 budinčios globėjos; globos (rūpybos) laikotarpis – nuo 6 mėn. iki 10 m.; globojamo (rūpinamo) vaiko amžius – nuo 6 mėn. iki 5 m.

Tyrimo rezultatai

Vaiko adaptacija globėjo šeimoje: gynyba, maištavimas, pokyčių išgyvenimas, biologinių tėvų ilgesys.

Gynyba. Tyrimo dalyvių teigimu, vaikai, apgyvendinti globėjų šeimoje, adaptacijos laikotarpiu „įjungia gynybos mechanizmą“; jaučiasi nesaugūs, tampa nepaklusnūs: „...nenorėjo manęs klausyti“ (R1); „...neigimas viso, kas prašoma atlikti...“ (R7); „...sunku buvo rasti bendrą kalbą...“ (R8); „...dienos režimo <...> nepaisymas“ (R4).

Vaikai, apgyvendinti globėjų šeimoje, patiria stresą, baiminasi dėl naujų namų ir šeimos. Išreikšti žodžiais juntamą nerimą vaikui sudėtinga, todėl savo išgyvenimus jam paprasčiau reikšti nekonstruktyviu elgesiu, nepaklusnumu. Tokiu savo elgesiu vaikas tarsi sako norintis grįžti į savo šeimą, jam baisu būti šeimoje, kurios nepažįsta. Tyrimo metu globėjai pasakoja, kad adaptacijos laikotarpis ypač sudėtingas tiek jų šeimai, tiek atvykusiam vaikui. Vaiko atsiskyrimas nuo tėvų yra skaudus ir traumuojantis įvykis, dėl kurio vaikui kyla didžiulis pyktis. Svarbu suprasti, kad nekonstruktyvus vaiko elgesys, liūdesys ir pyktis yra normali ir natūrali vaiko reakcija apsigyvenus globėjų (rūpintojų) šeimoje. Psichologų teigimu, priešiška vaiko elgsena kelia nemažai sunkumų, konfliktų ir problemų. Svarbu suprasti, kad vaiko jaučiami neigiami jausmai, tokie kaip pyktis, nerimas, baimė, yra netekties išgyvenimo etapas, o ne konstruktyvus ar net delinkventinis vaiko elgesys – patirto įvykio pasekmė, tai yra jausmų išraiška (Giedrimas, Ignatovičienė, Breidokienė, Ignatovič, 2013).

Maištavimas. Tyrimo dalyviai akcentuoja, kad vaikai gyvenimo globėjų šeimoje pradžioje nepaiso jų namuose nustatytų taisyklių, maištauja ir neklauso:

„...dažnai prieštarauja namų taisyklėms“ (R1); „Vaikai nepratę prie tvarkos, režimo...“ (R3); „Sunkiai prisitaikė prie naujų taisyklių...“ (R7).

Atvykęs į globėjo šeimą vaikas turi prisitaikyti prie daugelio dalykų. Biologinės šeimos netekimas, apsigyvenimas globėjų (rūpintojų) šeimoje jam gali sukelti šoką. Tėvų globos netekusiam vaikui nustatomos naujos ribos, kitas dienos režimas ir kitos taisyklės. Tai jam gali būti neįprasta, dėl to jam pirmiausia norisi priešintis ir maištauti. Neretai vaikas yra patyręs nedarną ir jau įgijęs traumuojančios aplinkos bruožų, tokių kaip spontaniškas elgesys, menka savivertė, „užšaldyti“ jausmai ir kt. (Woititz, 2016). Vaikas neturi galimybės rinktis, tad požiūris į jį šiame adaptacijos procese turi būti ypač jautrus, tam būtinos atitinkamos žinios, kantrybė ir supratimas. Tyrimo dalyviai pasakoja, kad vaikai, atvykę į jų šeimas, maištauja: galbūt globėjai neištvers ir jų atsisakys, tada jie galės grįžti į savo biologinę šeimą. Dažnai vaikai dėl savo amžiaus ir nebrandumo nesugeba įvertinti kliūčių bei sunkumų, dėl to suaugusiojo dėmesį atkreipia maištaudami, elgdami netinkamai arba ne taip, kaip to nori ar prašo globėjai (Korczak, 2016).

Pokyčių išgyvenimas. Tyrimo dalyviai akcentavo, kad vaikai atvyko į šeimą iš visiškai kitokios aplinkos: „Pasikeitė <...> gyvenamoji vieta, <...> mokykla, draugai, aplinka“ (R1). Pokyčiai paveikia kiekvieną tėvų globos netekusį vaiką. Pokyčius išgyvena tiek vaikai, tiek globėjų šeima. Apsigyvenęs globėjų šeimoje vaikas praranda senuosius draugus, pasikeičia mokykla, kaimynai, šeimos nariai. Šie pokyčiai sukelia vaikui netekties jausmą. Traumos, susijusios su pokyčiais vaiko gyvenime, padidina vaiko elgesio problemų galimybę. Neigiami ir stresą sukeliantys gyvenimo įvykiai, tokie kaip gyvenamosios vietos pasikeitimas, tėvų netektis, nauja aplinka ir pan., didina vaikų elgesio problemų pasireiškimo tikimybę (Briedokienė, Ignatovičienė, 2015). Atėjęs į globėjų šeimą vaikas išgyvena išsiskyrimo jausmą: su biologine šeima, draugais, jam pažįstama aplinka, mokykla (Giedrimas, Ignatovičienė, Briedokienė, Ignatovič, 2013). N. T. Liobikienė ir kt. 2009 m. atliko tyrimą ir atskleidė, kad globėjai ir globojami vaikai adaptaciniu laikotarpiu jaučia ir išgyvena stiprius jausmus. Akivaizdu, kad adaptacijos laikotarpis ypač sunkus ir sudėtingas tiek į globą patekusiems vaikams, tiek globėjams.

Emocijos ir jausmai. Adaptacijos globėjų šeimoje procese vaikams dažnai pasireiškia emocijų sutrikimai, jie jaučiasi nesaugūs, pasimetę, slepia savo išgyvenamus jausmus: „...emocijų ir elgesio sunkumai...“ (R4); „...nepasitikėjimas savimi...“ (R7); „Vaikas buvo užsisklendęs savyje...“ (R8); „...emocinės problemos, t. y. nuotaikų kaita, įvairios baimės, nepasitikėjimas...“ (R9); „...vaikai pradžioje globos nesuprato...“ (R5).

Vaiko atėjimas į globėjų (rūpintojų) šeimą jam gali kelti ambivaleniškus jausmus: gali džiaugtis atvykęs į globėjo šeimą, kad turės jį mylinčius žmones, tačiau gali nerimauti dėl nežinomybės, jį supančių nepažįstamų žmonių, kuriais neaišku,

ar galima pasitikėti. Daugelis tyrime dalyvavusių globėjų teigia, kad globojami vaikai savo jausmus, tokius kaip nerimas, stresas, liūdesys ar pyktis, išreiškia priešišku elgesiu, kuris nukreipiamas į artimiausią žmogų – globėją. Patyrę skaudų sukrečiantį praradimą, kurį suvaldyti yra ne jo galioje, vaikas ima suprasti, kad praranda įvykių, vykstančių aplinkoje, kontrolę. Dėl to jaučiasi nesaugus, nepasitiki savimi (Giedrimas, Ingnatovičienė, Briedokienė, Ignatovič, 2013).

Labiausiai vaikus traumuoja atsiskyrimas nuo tėvų: „...atsiskyrimas nuo tėvų <...> ją įskaudino“ (R1); „Pradžioje <...> pyko“ (R1); „...nuolat gaudinasi prisiminus mamą...“ (R2); „...vaikas tampa jautresnis...“ (R3); „...vaikams trūksta mamos...“ (R5); „...vaikai būna jau pavargę...“ (R6); „...vaikams <...> sukelia šoką, baimę...“ (R6); „Vaikas <...> užsidaręs, tylus, linkęs konfliktuoti“ (R8); „...sunku susitaikyti su jų nebuvimu“ (R9).

Išsiskyrimas su tėvais kiekvienam vaikui sukelia stiprius jausmus. Išsiskirdamas su biologiniais tėvais jis patiria gedulą, kuris, žymios psichologės E. Kubler-Ross (2008) teigimu, išgyvenamas tam tikromis stadijomis: neigimas, pyktis, derėjimasis, depresija, priėmimas, kiekviename iš šių etapų ypač svarbus palydėjimas ir palaikymas.

Grupinio darbo nauda globėjams

Problemų sprendimas. Tyrimo dalyviai teigia, kad grupėje analizuojamos problemos išsprendžiamos greičiau: „...galima greičiau surasti išeitį...“ (R1); „Kartu galima išspręsti daugelį problemų...“ (R3); „...lengviau rasti sprendimą...“ (R4); „...galima <...> greičiau išspręsti“ (R5); „...veiksmingiau išspręsti <...> situaciją...“ (R8); „išsakomi rūpesčiai...“ (R3).

Grupiniame darbe svarbų vaidmenį atlieka globėjams padedantys specialistai. Pastarųjų darbo ir teikiamos pagalbos tikslas – socialinių problemų, kurių kyla vaiko globos procese, sprendimas. J. Eidukevičiūtės, N. P. Večkienės (2014) teigimu, socialinis darbuotojas ar kitas specialistas, siekiantis padėti vaiką globojančiam asmeniui spręsti problemas, turi pasitelkti įvairių žinių, atliepti grupės narių poreikius. Taigi tyrimas atskleidė, kad grupinis darbas globėjams ypač naudingas sprendžiant problemas, susijusias su globojamu vaiku ir globos procesu, nes dirbdami grupėje globėjai gali sulaukti pagalbos iš kitų panašių sunkumų patiriančių globėjų.

Pagalba. Dėl grupinio darbo veiksmingumo tyrimo dalyviai pasisakė, kad grupinio darbo procese gaunama pagalba jiems ypač naudinga: „...labai veiksmingas pagalbos procese...“ (R2); „...sulaukia visapusiško atsako...“ (R3); „...psichologinės ir praktiškos pagalbos...“ (R3); „...sulaukiu palaikymo, patarimų bei paskatinimo...“ (R1); „...sulaukiu patarimo...“ (R5); „...pasitari, diskutuoju, ieškai sprendimo būdų“ (R9).

2018 m. patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas „Dėl globos centro ir vaiko budinčio globotojo vykdomos priežiūros organizavimo ir kokybės tvarkos aprašo“, reglamentuojantis globėjams (rūpintojams) teikiamą pagalbą. Globėjams paskiriamas globos koordinatorius / socialinis darbuotojas, kuris teikia koordinuotą pagalbą globėjo šeimai. Teikiant pagalbą globėjams ypač svarbus emocinis palaikymas, be to, būtina koordinuotai organizuoti įvairių specialistų pagalbą, į savitarpio pagalbos grupių veiklą įtraukti globėjus, kur taikant grupinio darbo metodą analizuojamos vaiko globos proceso problemos, teikiamas palaikymas, supratimas, diskutuojama aktualiais klausimais. Grupės nariai padeda vienas kitam spręsti kilusias problemas, gali sulaukti pagalbos iš grupės vadovo.

Bendrystė. Tyrimo dalyviai išreiškė dar vieną grupinio darbo naudą – tai susitikimai su kitais globėjais, su kuriais sieja bendras tikslas, lūkesčiai, kamuoja tokie pat sunkumai: „...susitinkame su kitais globėjais...“ (R1); „...išsikalbame, vieni kitus suprantame...“ (R1); „Bendrauji su kitais globėjais, nesijauti vienišas su savo problema...“ (R9); „...noras bendrauti...“ (R9); „...stiprina mūsų tarpusavio ryšį...“ (R1). Du tyrimo dalyviai nurodė, kad globėjus sieja šilti ir artimi ryšiai: „Grupės nariai <...> tampa viena <...> šeima...“ (R2); „...visos geranoriškai nusiteikusios“ (R3).

Globėjų (rūpintojų) bendruomenę sieja vaiko globa. Tyrimas atskleidė, kad globėjai (rūpintojai) grupinius susitikimus mielai lanko, nes grupės narius sieja bendrystės jausmas, tarpusavio supratimas, palaikymas, vieno bendro tikslo siekimas – užtikrinti vaikui, netekusiam tėvų globos, tinkamas gyvenimo sąlygas, tenkinti fiziologinius, emocinius, psichologinius bei dvasinius globojamų vaikų poreikius.

Kuriasi bendruomenė, kurioje, pasak J. Vanier'o (2006), žmonės brandina savo asmens tapatumą, siekdami bendro tikslo bendrystėje atranda gyvenimo ir veiklos prasmę. Galima stebėti, kaip savitarpio pagalbos grupėje gimęs pasitikėjimas išauga į bendrystę ir ne tik organizuotų susitikimų metu, auga ir plečiasi globėjų (rūpintojų) bendruomenė, kuri teigiamai veikia visą krašto bendruomenę, keičia požiūrį į globos reiškinių.

Pasidalijimas patirtimi. Kaip vieną veiksmingiausių pagalbos priemonių tyrime dalyvavę globėjai įvardijo kitų žmonių pasidalijimą patirtimi: „...pasidalinti džiaugsmiais, patirtimi...“ (R3); „...dalintis patirtimi“ (R4); „...dalijamasi darbo patirtimi...“ (R6); „...gerosios patirties iš kolegų...“ (R6); „Geros patirties pasidalinimas“ (R11); „...gerosios patirties pasidalijimas...“ (R7).

Savitarpio pagalbos grupių užsiėmimai – grupinio darbo modelis, jų metu globėjai turi galimybę pasidalinti gera patirtimi, išanalizuoti globojamo vaiko socialinius, pedagoginius ir psichologinius poreikius. Pasidalijęs savo patirtimi globėjas

pastebi, kad jį varginančios problemos nėra tik jo bėda, su tokiais pat sunkumais susiduria ir kiti globėjai (rūpintojai). Taip globėjai pajunta bendrystę su kitais globėjais, o tarpusavio ryšiai gimdo viltį. Dalydamiesi savo patirtimi globėjai tampa ne vien tik pagalbos gavėjais, bet ir pagalbininkais kitiems. Tyrime dalyvavusių globėjų atsakymai atskleidė, kad grupinėje veikloje diskutuojama aktualiais klausimais, bendraujama, dalijamasi patirtimi. A. Saulaičio (2010) teigimu, savitarpio pagalbą galima apibūdinti kaip galimybę kreiptis pagalbos, sužinoti kitų dalyvių patirtį, ją pasidalinti.

Savitarpio pagalbos grupių tematika

Tarpusavio santykiai. Kaip vieną svarbiausių temų tyrimo dalyviai išskyrė tarpusavio santykių stiprinimą: „...tarpusavio ryšio stiprinimas“ (R1); „Tarpusavio santykių gerinimas...“ (R3); „...tarpusavio ryšio stiprinimas“ (R5); (R11); „...sukurti pasitikėjimą santykių“ (R4).

Teigiami tarpusavio santykiai užtikrina darną ir ramybę šeimoje, tačiau tokius santykius sukurti ne visada paprasta. Kurdami tarpusavio santykius žmonės nori patenkinti savo emocinius ir psichologinius poreikius. Tarpusavio santykiai formuojami, kuriami nuolat. Iš tyrimo duomenų matome, kad globėjams sunku kurti šiltus ir emociškai artimus santykius su globojamu vaiku, tam reikia daug pastangų ir žinių. Tarpusavio santykių tema persipina su įvairiomis vaiko globos proceso problemomis, nedarnioje aplinkoje augusiam vaikui būdinga psichologinė gynyba, tad ypač svarbu surasti būdų, kaip būtų galima pralaužti „užburto ratą“ ir padėti sveikti (Woititz, 2006).

Vaiko socializacija. Tyrime dalyvavusių globėjų teigimu, nemažai sunkumų kyla dėl apsunkintos vaiko socializacijos ir įgūdžių trūkumo: „...problemų sprendimo tinklą...“ (R2); „...elgesys su bendraamžiais“ (R3); „paaugliško amžiaus vaikų problemomis...“ (R5); „...lytiškumo tema...“ (R5); „...apie lytinį švietimą...“ (R3); „...emocinė būsena...“ (R6); „...savarankiškumo ugdymą...“ (R7); „...mokymo įgūdžių“ (R9). Dėl to ši tema savitarpio pagalbos grupėse analizuojama gana dažnai.

Paprasčiausia vaiko socializaciją apibūdinti kaip tapsmą visuomeniniu žmogumi, neprarandant savojo tapatumo. G. Kvieskienės (2005) teigimu, neretai vaikui tampa neigiamos socializacijos aukomis ir įgyja tam tikrų bruožų, patekusio į globą vaiko dažnai sutrikęs gebėjimas megzti konstruktyvius santykius su aplinkiniais, išryškėja įvairių įgūdžių stoka. Tyrimo dalyviai skiria pastebimą globojamų vaikų savarankiškumo ir mokymosi įgūdžių stoką, globojami vaikai dažnai iki globos proceso augo socialinę atskirtį patiriančiose šeimose, iš kur atsinešė tam tikrą patirtį.

Daugelis tyrimo dalyvių patikino, kad aktualios visos užsiėmimų metu aptariamos temos: „...visos reikalingos...“ (R1); „Visos <...> aktualios...“ (R2);

„...svarbios temos <...> aptariamoms...“ (R2); „Taip“ (R2); „...labai svarbu...“ (R4); „...aktualios visos“ (R4); „Žinoma visos aktualios“ (R5); „Taip“ (R6); „Visos aktualios...“ (R8); „Reikalingos visos...“ (R9); „Taip“ (R10); „Taip“ (R11); „...labai naudinga ir reikalinga“ (R3). Tik du dalyviai atsakė, kad pasitaiko temų, kurios jiems nesvarbios: „...individualiai <...> yra ir neaktualių...“ (R4); „...ne visada <...> yra aktualios <...> man...“ (R7).

Taigi grupinis darbas organizuojamas paisant globėjų poreikių, pasak terapeuto I. D. Yalom'o (2010), konsultavimas turi prasidėti nuo konsultuojamojo, o kiekviena konsultacija yra tarytum generalinė rytojaus repeticija. Geras savipagalbos grupės lankomumas, kai tai neprivaloma, rodo didelę globėjų motyvaciją tobulėti ir tai, kad grupės pagalba jiems prasminga.

Suteiktos pagalbos grupėje įvertinimas

Efektyvu. Net 80 proc. tyrimo dalyvių teigimu, dažniausia jie gauna įvairių pasiūlymų, kaip spręsti vieną ar kitą situaciją: „...patarimai <...> padeda spręsti <...> problemas...“ (R2); „Atsakymai į <...> kylančius klausimus“ (R6); „...darbuotojos pasiūlė pagalbą...“ (R1). Kiti teigė, kad gauna vertingų patarimų jiems aktualiais klausimais: „Išgirstu patarimus...“ (R1); „Išgirstu <...> kitų žmonių patirtį...“ (R1); „...galiu pasitikrinti, ar mano sprendimai <...> teisingi...“ (R4); „Randu patarimų...“ (R8); „Patarimas ieškoti psichologo...“ (R8); „...duodant patarimų...“ (R10). Dalies tyrime dalyvavusių globėjų teigimu, savitarpio pagalbos grupėse jiems suteikiama pagalba: „...aptariame esamas problemas...“ (R3); „Pradėjau <...> lankyti psichologo konsultacijas...“ (R1); „...padeda psichologo konsultacijos...“ (R7); „...išskleidė abejones dėl <...> sprendimo...“ (R7); „Gaunu naujų žinių, įgūdžių“ (R11); „Laisvalaikio organizavimas vaikui“ (R11).

Savitarpio pagalbos grupių metu analizuojant įvairialypes problemas ir situacijas išryškėja pagalbos globėjo šeimai poreikis, vertinama, pagalbą galima suteikti savitarpio pagalbos grupėje ar būtina individuali konsultacija bei detalus pagalbos planavimas.

Bendradarbiavimas ir palaikymas. Tyrime dalyvavę globėjai teigė, kad bendraujant su specialistais ypač svarbus jų palaikymas ir sklandus bendradarbiavimas: „...problemos analizavimas grupėje...“ (R2); „Plečiasi mano suvokimo ratas...“ (R2); „...maloniai pabendraujame...“ (R3); „...žinai, kad gali kreiptis...“ (R9); „Bendraujant...“ (R10); „...galime <...> su psichologe išsakyti įvairiais klausimais...“ (R1); „Mane sustiprina...“ (R4); „...įgavau <...> motyvaciją...“ (R7).

Bendruomenėje užsimezgęs bendradarbiavimas, pasak I. Dirgėlienės (2010), keičia žmonių motyvaciją, nes patenkinami aukštesnieji poreikiai. Tada galima stebėti pokyčius ir asmeninio augimo kontekste. Vienas kito palaikymas ir ben-

dradarbiavimas – esminiai momentai, nenorint likti vienam su užklupusiomis bėdomis.

Įkvepianti grupės atmosfera. Kokybiškai savitarpio pagalbos grupės veiklai supančios aplinkos veiksnys ypač svarbus. Tai grupės atmosfera, vadovų vaidmuo ir grupės dalyvavimas. Tyrimo dalyviai įvardijo teigiamas grupės atmosferos savybes: „...patinka <...> atmosfera...“ (R2); „...puikiai vertinu“ (R4); „...vedantys <...> sudaro malonią ir jaukią aplinką“ (R5); „Atmosfera būna draugiška...“ (R7); „...vertinu teigiamai“ (R8); „Gera“ (R10); „Puikiai“ (R11). Respondentai išskyrė savitarpio pagalbos grupės vedančių specialistų kompetenciją: „...vadovai mandagūs, kompetentingi...“ (R1); „...vadovai <...> geba sudaryti jaukią aplinką...“ (R1); „...vadovai geranoriški...“ (R2); „...darbuotojos itin dėmesingos...“ (R3); „...vedantys specialistai gerai išmano savo darbą...“ (R5); „...grupės vadovai <...> nusiteikę padėti, patarti“ (R7); „Grupių vadovai kompetentingi, norintys pagelbėti“ (R9). Formuojant savitarpio pagalbos grupės mikroklimatą grupės dalyviai suteikia reikšmingą „prieskonį“: „...dalyviai vieni kitus pažįsta...“ (R1); „...dalyviai <...> nevengiama ir pajuokauti ir pasijuokti“ (R1); „...dalyviai empatiški, draugiški...“ (R2); „...globėjos <...> dėmesingos...“ (R3); „Grupės nariai <...> pažįstami...“ (R5); „...visi geranoriški...“ (R7).

Grupei būdingas kūrybinis procesas, kurio pagrindinė sąlyga, pasak A. Maslow'o (2009), yra psichologinė laisvė ir saugumas, tada žmogus gali atsiverti pasitikint, šiame procese ypač svarbus grupės koordinatoriaus vaidmuo, kuris siekia paskatinti, o ne kritikuoti ar kontroliuoti.

Socialinio rato plėtra. Tyrimo dalyvių teigimu, savitarpio pagalbos grupėse ne vien tik sprendžiamos problemos, čia susirandama naujų draugų ir bendraminčių: „per grupinius užsiėmimus <...> susidraugavom...“ (R1); „...sutinkame visi kartu“ (R1); „...susipažįstu su naujais žmonėmis...“ (R5); „Palaikome vieni kitus“ (R8).

Bendravimas, tarpusavio ryšio ir santykio palaikymas savitarpio pagalbos grupėje ir už jos ribų suteikia grupei bendrumo bei vienybės jausmą. Grupinė veikla ugdo gebėjimą kalbėtis su kitais, perteikti mintis, idėjas ir emocijas, bendrauti su skirtingomis grupėmis, keistis idėjomis, atidžiai klausytis ir atvirai kalbėtis (Gedvilienė, Bortkevičienė, Tūtlys ir kt., 2015).

Pasitikėjimo savimi stiprinimas. Iš atsakymų išryškėjo, kad grupinė veikla „stiprina pasitikėjimą“. Didžioji dalis tyrime dalyvavusių globėjų (rūpintojų) išsakė, kad savitarpio paramos grupės kelia jų pasitikėjimą savimi, stiprina psichologiškai: „...tapau daug ramesnė...“ (R2); „...labiau savimi pasitikinti...“ (R2); „...stiprina pasitikėjimą...“ (R3); „...teikia pasitikėjimą savimi...“ (R6); „...jaučiuosi psichologiškai tvirtesnė“ (R7); „Jaučiuosi stipriau...“ (R11).

Pasitikėjimo savimi stoka gali tapti kliūtimi siekiant užsibrėžtų tikslų, realizuojant savyje slypinčius išteklius ir potencialą (Pasitikėk savimi, 2017). Globėjo ryžto trūkumas, nepasitikėjimas savimi gali trukdyti spręsti vaiko globos problemas, formuoti globojamo vaiko asmenybę. Savitarpio pagalbos grupės yra vieta, kur globėjams (rūpintojams) teikiamas socialinis palaikymas ir vidinis pastiprinimas.

Motyvuoja. Tyrimo dalyvių teigimu, bendraminčių savitarpio paramos grupių veikla dažnai tampa atskaitos tašku globėjus (rūpintojus) motyvuojant: „...pagerina gyvenimo kokybę...“ (R3); „...duoda ryžto gyventi ir dirbti...“ (R3); „nuteikia kokybiškam <...> bendravimui...“ (R3); „...suteikia pozityvių minčių...“ (R3); „Įgavau <...> didesnės motyvacijos...“ (R7); „...ši patirtis motyvuoja...“ (R7).

Grupės dalyviai tampa besimokančios visuomenės dalimi, suvokia grupės darbo prasmę, kartu savo misijos ir pašaukimo padėti globos netekusiems vaikams prasmę, „privalau“ keičiasi į „noriu ir galiu“, tai, pasak P. Jucevičienės (2010), yra savivaldaus mokymosi bruožas.

Žinių atnaujinimas. Tyrime dalyvavusių globėjų teigimu, savitarpio paramos grupėse jie pasisemia naujų žinių arba pagilina savo turimą informaciją: „...semiuosi žinių...“ (R5); „...susižinau vis ką nors naujo...“ (R5); „Įgavau žinių...“ (R7); „...praturtėjį naujomis žiniomis“ (R10); „Gaunama ir teorinių, ir praktiškų patarimų...“ (R3); „Gautos žinios padeda...“ (R5).

Savitarpio pagalbos grupės dalyviai dalijasi savo patirtimi, analizuoja kilusius sunkumus, pataria vienas kitam, kaip elgtis tam tikroje situacijoje. Grupę moderuojantys specialistai atliepia grupės problematiką savo žiniomis bei praktika, pateikia aktualią informaciją, rekomenduoja literatūros ar informacinius šaltinius. Perfrazuojant respondentų mintis galima teigti, kad globėjai (rūpintojai) reikiamą informaciją visada gauna savitarpio paramos grupėje.

Apibendrinant galima teigti, kad teikiant savitarpio pagalbą vyksta mokymosi iš patirties procesas, kuriame, pasak reflektyviosios teorijos kūrėjo D. A. Kolb'o (1984), susiejama profesinė veikla, ugdymas ir asmeninis augimas.

Praktiškai pritaikoma ir teikianti vilties. Tyrimo dalyviai savitarpio pagalbos grupę taip apibūdino „...grupės kaip kelrodė žvaigždė“ (R1); „...reikalingiausias užsiėmimas iš esamų...“ (R3); „Tai yra kaip gyvenimo dalis...“ (R5); „...bendrakeleivių tikslinė grupė“ (R7).

Iš tyrimo dalyvių išsakytų nuomonių matome, kad savitarpio paramos metodu teikiama pagalba globėjų (rūpintojų) įvardijama kaip pati reikšmingiausia. Jie organizuojamas grupes apibūdina kaip gyvenimo „vitaminus“, gyvenimo dalį, kur yra išklausomi, turi galimybę vienas kitam teikti abipusę pagalbą ir paramą (Grohol, 2015).

Tyrimo dalyviai išskyrė, kad savitarpio paramos grupės veikia jų priimamus sprendimus: „...įtakoja mano sprendimus...“ (R4); „Tai būtina stiprinant <...> ryšius...“ (R6); „Gauta informacija taikoma...“ (R9); „Išbandau praktiškai“ (R11).

Svarbu tai, kad savitarpio pagalbos grupėse patys dalyviai yra ir paramos gavėjai, ir jos teikėjai. Tyrime dalyvavusių globėjų (rūpintojų) teigimu, savitarpio paramos grupių metu gautą informaciją jie geba pritaikyti savo gyvenime sprenddami įvairias gyvenimiškas situacijas: „...metodus pritaikau savo gyvenime...“ (R1); „...pritaikyti gyvenime...“ (R3); „Pritaikau išgirstą gerąją patirtį ar specialistų išvalgas...“ (R4); „...sprendžiant kasdieninius dalykus...“ (R5); „atsimenu jų patirtį <...> ir bandau ją pritaikyti“ (R8); „Pasinaudoju <...> specialistų <...> metodais“ (R5); „...atsimenu specialistų išsakytus patarimus...“ (R1); „Pasinaudoju kitų globėjų patirtimi...“ (R5).

Didžioji dalis tyrimo dalyvių įvardija, kad gautas žinias pritaiko praktiškai. Išgirsti patarimai, analizuoti metodai, žinios, skirtos įsigilinti į tam tikrus vaiko auklėjimo etapus, tiesiogiai padeda globėjams (rūpintojams) vaiko globos procese. Galime teigti, kad savitarpio paramos grupėse gauta informacija yra kaip prevencinė globėjų (rūpintojų) stiprinimo, pagalbos planavimo priemonė, be to, dalyvavimas savitarpio paramos grupėse kaupia socialinį kapitalą (Gvaldaitė, 2010).

Kiekvienas socialinis darbuotojas ar specialistas, konsultuojantis paslaugų gavėją, siekia, kad žmogus išgirstus patarimus pritaikytų ir siektų numatyto tikslo. Šio tyrimo dalyviai džiaugėsi, kad savitarpio paramos grupės dėka juntami teigiami pokyčiai jų šeimose: „Gautą informaciją <...> pritaikau <...> gyvenimo gerinimui...“ (R2); „...kitų <...> patirtis <...> padeda...“ (R6); „Gerėja bendravimas su <...> vaiku...“ (R7); „vaikas jaučiasi saugesnis, stiprėja jo pasitikėjimas...“ (R7); „Išbandau praktiškai“ (R11); „...sprendimai būna veiksmingi...“ (R7); „...atsiveria akys...“ (R7).

L. Gvaldaitės (2010) ir A. Saulaičio (2010) teigimu, globėjai (rūpintojai), įveikdami globos procese iškilusius sunkumus, savitarpio paramos grupėse gauna daug daugiau pagalbos nei tikėjosi. Savitarpio paramos užsiėmimų modelis leidžia siekti teigiamų pokyčių globėjų (rūpintojų) šeimose, o socialinis darbuotojas, moderuodamas grupės veiklą, gali pritaikyti visas savo turimas kompetencijas bei konsultavimo gebėjimus, siekdamas išspręsti problemas paslaugų gavėjo šeimose.

Išvados

Savitarpio pagalbos grupės globėjams kuriamos, siekiant suteikti paramą ir palydėti nelengvame vaiko globos (rūpybos) procese. Vaikai, atvykę į globėjo (rūpintojo) šeimą, išgyvena netektį, atskirtį, neretai ilgisi savo biologinės šeimos, nors ten ir nebuvo palankių sąlygų augti, buvusios mokyklos, klasės draugų. Jų

gyvenime vyksta pokyčiai ir jie patys nieko negali pakeisti. Dažnai vaikai atvyksta iš socialinę atskirtį ir nedarną išgyvenusios šeimos, kur netenkinti elementariausi poreikiai, kur jie įgijo gynybiškų bruožų, tad globėjo laukia sunkus ir atsakingas darbas palydėti vaiką šiame procese.

Savitarpio pagalbos grupės neprivalomos, jos siūlomos kaip pagalba ar parama globėjams, tačiau šio tyrimo ir praktinė patirtis atskleidė, kad šias grupes globėjai vertina kaip vieną veiksmingiausių pagalbos formų.

Tyrimas atskleidė, kad globėjo misija, darbas ir pašaukimas – nelengva veikla, jie patiria vaikų pasipriešinimą, turi gebėti jautriai ir profesionaliai palydėti vaiką netekties ir atsiskyrimo išgyvenimo, kardinalių gyvenimo pokyčių procese.

Grupės veiklą globėjai (rūpintojai) vertina teigiamai, teigia, kad grupės didina pasitikėjimą savimi, motyvuoja pasirinktai veiklai, teikia naujų žinių, pastiprina ir palydi. Kaip išskirtinis grupės bruožas nurodyta bendrystė, atsirandanti dalijantis problemomis ir patirtimis, kuriasi globėjų bendruomenė, globėjai bendrauja ir ne grupės užsiėmimų metu.

Tyrimo dalyviai pažymi, kad grupės veikla teikia vilties ir praktinės naudos, padeda surasti naujų problemų sprendimo būdų, teikia naujų žinių. Grupėje vyksta patirtinio mokymosi procesas, asmenybės augimas, įtraukiama profesinė veikla, ugdymas. Išskirtinę reikšmę šiame procese turi grupės koordinatoriaus vaidmuo, jis kuria psichologinės laisvės ir saugumo atmosferą, kurioje globėjai (rūpintojai) gali atsiverti ir pasitikėti. Taigi galima teigti, kad globėjų (rūpintojų) savitarpio pagalbos grupėse vyksta įgalinimo ir įsigalinimo procesas.

Literatūra

- Barkauskienė, R., Zacharevičienė, A. (2019). *Darbas su vaikais, turinčiais elgesio ir emocinių sunkumų bei sutrikimų*. Vilnius.
- Barkauskienė, R., Gerviskaitė-Paulaitienė, L., Čekuolienė, D. ir Adler, A. (2018). *Minimalias priežiūros priemonės gaunantys paaugliai: mentalizacija, psichosocialinis ir trauminė patirtis*. Vilnius.
- Breidokienė, R., Ingantovičienė, S. (2015). *Pozityvios tėvystės įgūdžių ugdymo metodinės rekomendacijos*. Vilnius: Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija.
- Breidokienė, R., Ignatovičienė, S. (2015). *Pozityvios tėvystės įgūdžių ugdymo metodinės rekomendacijos*. Vilnius. http://www.sppd.lt/media/mce_filebrowser/2015/02/18/Pozityvios_tevystes_igudziu_ugdymo_metodines_rekomendacijos.pdf [žiūrėta 2021-03-26].
- Bubiniene, L. (2010). Socialinė pagalba šeimai, globojančiai vaiką. <http://www.lspa.lt/lt/straipsniai/32-socialine-pagalba-seimai-globojanciai-vaika> [žiūrėta 2021-01-15].
- Dirgėlienė, I. (2010). Edukaciniai aspektai socialiniame darbe: bendruomeninio įgalinimo patirtis. Klaipėda. <https://www.zurnalai.vu.lt/acta-paedagogica-vilnensia/article/view/2998/2141> [žiūrėta 2021-04-24].
- Frankl, V. E. (2016). *Žmogus ieško prasmės*. Vilnius: Katalikų pasaulio leidiniai.
- Giedrimas, Z., Igatovičienė, S., Breidikienė, R., Ignatovič, E. (2013). *Vaikas, gimęs mūsų širdyse: atmintinė vaiko globėjams ir įtėviams*. Vilnius: Viešoji įstaiga „Pagalbos paaugliams iniciatyva“.
- Globos centro veiklos ir vaiko budinčio globotojo vykdomos priežiūros organizavimo ir kokybės priežiūros organizavimo ir kokybės priežiūros tvarkos aprašas. (2021). Vilnius: Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

- Gvaldaitė, L., Šimkonytė, S. (2016). Vaikų globos namų deinstytucionalizacija Lietuvoje: ar „vežimas“ judės į priekį? Vilnius: Socialinė politika. <https://www.zurnalai.vu.lt/STEPP/article/view/9817/7636> [žiūrėta 2021-02-06].
- Gvaldaitė, L. (2020). Įtėvių ir globėjų savipagalbos grupės – šeimų stiprinimo ir įgalinimo instrumentas. Vilnius. https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/129050/1/ISSN2029-5820_2020_N_26_2.PG_39-59.pdf [žiūrėta 2021-04-26].
- Gvaldaitė, L. (2015). *Įgalinimas socialiniame darbe*. Vilnius.
- Gvaldaitė, L., Atas, A., Giknienė, N. (2017). *Įtėvių ir globėjų savipagalbos grupės: pagalba šeimoms ir socialinis veiksmas*. Metodinė priemonė. Vilnius. https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/129050/1/ISSN2029-5820_2020_N_26_2.PG_39-59.pdf [žiūrėta 2021-02-11].
- Gvaldaitė, L. (2010). Šeimų savipagalbos grupių veikla socialinio kapitalo perspektyvoje. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 240, 43–53. Vilnius.
- Globėjų ir įtėvių mokymo ir konsultavimo programa (GIMK)*. (2018). Vilnius.
- Grohol, J. (2015). *Differences Between a Psychopath vs Sociopath*. <http://psychcentral.com/blog/archives/2015/02/12/differences-between-apsychopath-vs-sociopath/> [žiūrėta 2021-03-25].
- Institucinė globos pertvarka*. <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/seima-ir-vaikai/institucines-globos-pertvarka> 2020-10-29 [žiūrėta 2020-10-29].
- Institucinė globos pertvarka*. <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/seima-ir-vaikai/institucines-globos-pertvarka> 2020-10-18. www.pertvarka.lt [žiūrėta 2021-02-12].
- Jungtinių Tautų Vaiko teisių konvencija*. (1989). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.19848> [žiūrėta 2020-10-12].
- Jucevičienė, P. (2007). *Besimokantis miestas. Šiuolaikinis mokymas*. Kaunas.
- Juodviršytė, A. (2017). *Grupės tarpusavio santykių harmonizavimas kuriant palankią mokymosi aplinką*. Klaipėda.
- Yalom, I. D. (2010). *Terapijos dovana*. Vilnius.
- Kiaunytė, A., Lygnugarienė, V. (2018). *Vaiko globos sisteminė pertvarka kaip iššūkis socialinio darbuotojo profesionalumui: kas parodo supervizijos ir intervizijos poreikį?* Kaunas.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning*. Publisher: Prentice-Hall.
- Korczak, J. (2016). *Vaiko teisė į pagarbą*. http://vtaki.lt/uploads/documents/files/J_%20Korczak%20Vaiko%20teise%20i%20pagarba.pdf [žiūrėta 2021-03-22].
- Kubler-Ross, E. (2008). *Apie mirtį ir mirimą*. Katalikų pasaulio leidiniai.
- Kvieskienė, G. (2005). *Pozityvioji socializacija*. Vilnius.
- Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas*. (2000). <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.8A39C83848CB/asr> [žiūrėta 2020-09-25].
- Lietuvos Respublikos Konstitucija*. (1992). <https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>. [žiūrėta 2020-09-10].
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas „Dėl globos centro veiklos ir vaiko budinčio globotojo vykdomos priežiūros organizavimo ir kokybės priežiūros tvarkos aprašo“* (2019). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b2b626f4fd5c11e796a2c6c63add27e9> [žiūrėta 2020-10-20].
- LR Vaiko globos organizavimo nuostatai*. (2002). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActEditions/lt/TAD/TAIS.163202?faces-redirect=true> [žiūrėta 2020-10-12].
- Lietuvos Respublikos Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas*. (1996). Vilnius.
- Liobikienė, N. T., Jackienė, E. (2010). *Socialinis darbas: profesinė veikla, metodai ir klientai*. Kaunas.
- Maslow, A. (2009). *Motyvacija ir asmenybė*. Apostrofa.
- Petrauskaitė-Dusevičienė, R., Jasiukevičiūtė, T. (214). Muzikos terapijos metodų elementų taikymas socialiniame darbe: specialistų požiūris ir patirtys. *STEPP: socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 8, 51–61. Vilnius.
- Raudeliūnaitė, R., Urbikaitė, J. (2011). *Vaikų globos šeimoje ypatumai*. Vilnius.
- Raudeliūnaitė, R., Urbikaitė, J. (2011). *Vaikų globos šeimose ypatumai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/11632/689-1255-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [žiūrėta 2020-11-21].
- Rimkus, V. (2016). *Socialinės pagalbos poreikis šeimoje globojamam vaikui ir jo globėjui: globėjų požiūrio analizė*. Klaipėda. <https://core.ac.uk/download/pdf/233179128.pdf> [žiūrėta 2021-04-13].

GLOBĖJŲ Į(SI)GALINIMO RAIŠKA SAVITARPIO PAGALBOS GRUPĖJE

- Ruškus, J., Mažeikienė, N., Naujanienė, R., Motiečienė, R., Dvarionas, D. (2013). *Įgalinimo samprata socialinių paslaugų kontekste*. Vytauto Didžiojo universitetas. https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/30831/1/ISSN2029-5820_2013_N_12_2.PG_9-43.pdf [žiūrėta 2021-05-11].
- Saulaitis, A. (2010). *Jokie išgyvenimai neatstumia nuo Dievo*. Vilnius.
- Stražinskaitė, D., Zaleskienė, I. (2017). Alternatyvioji tėvystė: „auginimo“ ir „globos“ reiškinių sąveika. *Pedagogika*, 128 (4), 147–163. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
- Vaiko globos (rūpybos) organizavimo nuostatai*. (2022). Vilnius.
- Vanier, J. (2006). *Kiekvienas žmogus – šventa istorija*. Katalikų pasaulio leidiniai.
- Vitkauskas, K. (2010). *Vaiko globos organizavimo principų įgyvendinimas Lietuvoje*. Vilnius. <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/12370/1168-2215-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [žiūrėta 2021-01-14].
- Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymas „Dėl globėjų (rūpintojų) ir įtėvių paieškos, rengimo, atrankos, konsultavimo ir pagalbos jiems paslaugų teikimo rekomendacijų patvirtinimo“*. (2019). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.403315> [žiūrėta 2020-10-11].
- Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymas „Asmenų, norinčių tapti vaiko globėju (rūpintoju), šeimos steigėju, dalyviu, budinčiu globotoju ar įvaikinti vaiką, rengimo, vertinimo, konsultavimo ir pagalbos jiems teikimo rekomendacijos“*. (2019). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.403315> [žiūrėta 2020-11-26].
- Valstybinė šeimos politikos koncepcija*. (2008). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.322152?jfwid=-1n2mj8xk0> [žiūrėta 2020-12-15].
- Venslovienė, M. (2015). Įgalinimo samprata ir veiksniai socialinio darbo metodų perspektyvoje. Vilnius. <http://mokslozurnalai.lmleidykla.lt/publ/0235-7186/2015/2/113%E2%80%9393121.pdf> [žiūrėta 2021-03-22].
- Visuotinė lietuvių enciklopedija*. <https://www.vle.lt/Straipsnis/socialine-adaptacija-105718> [žiūrėta 2021-04-14].
- Woititz, J. G. (2020). *Suaugę alkoholikų vaikai. Kaip nusimesti skausmingos praeities našta ir atkurti dvasios ramybę*. Vilnius.

THE EXPRESSION OF CARE GIVERS' EMPOWERMENT IN A MUTUAL HELP GROUP

Indrė Dirgėlienė, Aistė Rimkevičiūtė, Ramunė Šukytė-Arutiunian

Summary

The need for guardianship (care) is growing every year: the number of families wishing to take care of children who have passed out of the custody of their parents, take care of them, meet their needs, and have future plans to adopt a child, is growing.

However, the situations of children who have lost parental care are very diverse. Many grow up in families where the adults are addicted to alcohol, and the children often have genetic, psychological, mental, emotional and other problems. These problems become more and more acute as the children grow up. People who care for children often face various difficulties relating to the children's behaviour, mutual relations, a lack of knowledge about the developmental problems of children who have lost parental care, insufficient preparation to accept a new family member, unreasonable expectations of the child, etc.

The goal of reforming institutional care in 2014–2020 is to reorient institutional social care, seek services for children left without parental care, seek families

in the community, and create a system of family support and guardians (carers). One of the goals of the transformation is to ensure a harmonious environment and conditions for every child left without parental care, guardians, adoptive parents, or families, and to receive help in the community.

The subject of the article: the empowerment of care givers in a mutual support group.

The purpose of the article: to investigate the possibilities for the empowerment of care givers in a mutual aid group, based on the reflection of experience.

Research methods: scientific-methodical literature, document analysis, semi-structured interview, qualitative content analysis.

The organisation of self-help groups for guardians (carers) is also regulated by legislation. The 19 January 2018 order from the minister of social security and labour of the Republic of Lithuania No A1-28 'Regarding the Activities of the Care Centre and the Description of the Organisation and Quality Care Procedure of the Child's On-Call Guardian' specifies the function of the care centre: 'to organise or initiate mutual assistance groups of guardians' relatives, adoptive parents, on-call guardians, guardians who are not related by family ties, family members'; and recommends that mutual aid groups be organised at least once every two months. 'Mutual aid groups can be organised more often, depending on the needs of their members' (*Ibid.*).

Research methodology, organisation, participants. The methodological basis of the study consists of the following theories: existential (Sartre, Frankl, Buber, etc), which reflects the search for the meaning of being, responding to situations of existential anxiety faced by both foster children and care givers; empowerment (Kelly, Turner, Ruškus, etc), which corresponds to an orientation towards a person's strengths, and ways to create favourable conditions for self-expression; and experiential learning theory (Kolb, Schon, etc), by which mutual support groups are based on the idea of experiential learning.

The study took place in January and February 2021. Qualitative research methodology and semi-structured interview were chosen for data collection. The study participants were selected based on their experience of attending self-help group sessions. The researchers' meetings with interview participants were complicated due to the lockdown announced in the country and the strict restricting conditions. The interview was conducted in a mixed way: by non-contact, remote, and contact methods. The interviews are discussed with each research participant separately, accepting the best place, time and method for them and the researcher. The Zoom and Messenger platforms, and other electronic means of communication, were used during the non-contact interview. Eleven guardians (care givers) participated in the study, out of which interviews were conducted with three in a direct contact

way during a home visit. The researcher created the conditions to express an opinion clearly and unhurriedly.

The structure of the completed research interview consists of five blocks of questions: information about research participants; problems arising in the guardianship (care) of a child; the benefits of the group social work method in the childcare process; the course and content of sessions of mutual help groups; the effect of mutual help group activities on guardians (care givers) while caring for a child.

The answers were recorded and transcribed. The names of the research participants were coded in order to comply with the principle of confidentiality.

Demographic data. Gender: all women. Age: from 32 to 70 years. Type of guardianship: six permanent guardians, three temporary guardians, two on-call guardians. Guardianship (care) period: from six months to ten years. Age of the fostered (looked after) child: from six months to five years.

The research revealed that the guardian's mission, work and vocation are not easy activities: they face children's complaints, and they must be able to sensitively and professionally accompany the child in the process of surviving loss and separation, in cardinal changes in life.

The guardians evaluate the activities of the group very positively; they say that the groups promote self-confidence, motivate for the chosen activity, provide new knowledge, strengthen and accompany. A distinctive feature of the group is the community which arises from sharing problems and experiences created by care givers; care givers also communicate outside the group sessions.

The participants in the research note that group activities provide hope and practical benefits, help to find new ways of solving problems, and provide new knowledge. An experiential learning process takes place in the group, combining professional activity, education and personal growth. The role of the group coordinator is of particular importance in this process: it creates an atmosphere of psychological freedom and safety, in which care givers can open up in confidence. Therefore, it can be said that a process of empowerment is taking place in mutual help groups of care givers.

Indrė Dirgėlienė – docentė, daktarė (socialiniai mokslai – edukologija 07S), Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakulteto Socialinio darbo katedra.

El. paštas: indre.dirgeliene@gmail.com.

SVEIKATOS PRIEŽIŪROS SPECIALISTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIAI IR YPATUMAI

Gitana Tolutienė, Alona Rauckienė-Michaelsson, Saulius Raugelė

Klaipėdos universitetas

Anotacija

Sveikatos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas tampa pagrindine sėkmingos profesinės veiklos prielaida, nuo jo efektyvumo priklauso sveikatos paslaugų kokybė bet kurio lygmens sveikatos priežiūros institucijoje. Sveikatos priežiūros specialistai susiduria su nuolat vykstančiais pokyčiais, kaip iššūkiu keistis taip, kaip kinta juos supanti konkurencinga aplinka. Todėl aktuali tampa rezultatyvi sveikatos darbuotojų praktika, atliepiant jų kvalifikacijos tobulinimo poreikius. Taigi šio straipsnio tikslas – išanalizavus teorines kvalifikacijos tobulinimo prielaidas, atskleisti sveikatos priežiūros institucijų darbuotojų požiūrį į kvalifikacijos tobulinimo poreikius ir ypatumus. Atlikus tyrimą, paaiškėjo, kad sveikatos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas orientuotas į rezultatą, tačiau nepakankamai kokybiškas, kyla organizacinio pobūdžio, finansinių ir kitų problemų. Nustatyta, kad specifiniai sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo planavimo ir įgyvendinimo reikalavimai, kurių visuma ir pokyčiai lemia nenuginčijamą sveikatos priežiūros specialistų poreikių bei mokymosi ypatumų atliepimą tobulinant kvalifikaciją.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: sveikatos priežiūros specialistai, kvalifikacijos tobulinimas.

Abstract

The professional development of health-care workers is a key prerequisite for professional success, and its effectiveness contributes to the quality of health-care services at any level of health-care institution. Health-care professionals face constant changes, as a challenge to adapt to the competitive environment around them. This makes it important to ensure that health-care workers have effective training to meet their professional development needs. Thus, the aim of this study is to analyse the theoretical assumptions of professional development, and to reveal the attitudes of health-care professionals towards the needs and specifics of professional development. The study has indicated that the professional development for health-care workers is result-oriented, yet of insufficient quality, with organisational, financial and other problems. It has been found that the planning and implementation of professional development for health-care professionals is subject to specific requirements. The combination of these requirements and the way they are evolving imply that the needs and specifics of health-care professionals in the field of professional development need to be addressed beyond doubt.

KEY WORDS: health-care professionals, professional development.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v90i1.2520>

Įvadas

Kvalifikacijos tobulinimas, kaip visą gyvenimą trunkantis procesas, tampa savaime suprantama būtinybe: nuosekliai pratęsia sveikatos priežiūros specialisto rengimą, pradėtą aukštojoje mokykloje, ir trunka visą jo profesinės karjeros laikotarpį. Taigi šis procesas yra tęstinis ir nenutrūkstamas, jo pradžia – turimų kompe-

tencijų ar profesinės patirties įsivertinimas, pabaiga – įgytų kompetencijų praktinis pritaikymas ir naudos pamatavimas. Tad akivaizdu, kad kvalifikacijos tobulinimas tampa pagrindine sėkmingos profesinės veiklos prielaida. Nuo darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo veiksmingumo priklauso sveikatos paslaugų kokybė bet kurio lygmens sveikatos priežiūros institucijoje.

Kvalifikacijos tobulinimo aktualumą lemia augantis mokymosi visą gyvenimą poreikis, visuomenės globalizacija, informacinių ir komunikacinių technologijų plėtra, virtualių mokymosi erdvių prieinamumas, t. y. savarankiško kvalifikacijos tobulinimo būdų ir priemonių įvairovė. Sveikatos priežiūros specialistai susiduria su nuolat vykstančiais pokyčiais, kaip iššūkiu keistis taip, kaip kinta juos supanti konkurencinga aplinka. Kadangi kvalifikacijos tobulinimo koncepcija glaudžiai susijusi su *kompetencijos* ir *kompetentingumo* sąvokomis, kaip pagrindiniais profesinės veiklos įvertinimo rodikliais, svarbi tiek kompetencijos ypatybė – asmens gebėjimas išspręsti problemas nenuspėjamoje profesinėje situacijoje, tiek kompetentingumo esmė – patobulintų kompetencijų taikymas asmens ir visuomenės sveikatos priežiūros procese, o jų pritaikymo laukiamas rezultatas – kokybiškesnė pacientų sveikatos priežiūra, lemianti geresnę jų sveikatą.

Kvalifikacijos tobulinimo poreikį aktualizuojant kaip tam tikros kompetencijos stoką, kuri panaikinama mokantis, darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo procesas suprantamas kaip įsitraukimas į organizacinį mokymąsi bei pokyčius. Vienas pagrindinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo planavimo ir įgyvendinimo tikslų – užtikrinti šio proceso efektyvumą, išnaudojant potencialius veiksnius, orientuotus į konkrečius kvalifikacijos tobulinimo tikslus ir veiksmingus jų įgyvendinimo būdus, siekiant rezultatyvumo (Bound, 2021).

Kvalifikacijos sąvoka apibūdinamas tinkamumas (pasirengimas, išsilavinimas) profesinei veiklai, kuris pasireiškia kompetencijomis, t. y. gebėjimais atlikti funkcijas. Mokslinėje literatūroje (Gražytė-Miliukienė, Prakapienė, 2022; Bound, 2021; Skliuderienė, Tolutienė, 2019; Almas, 2018; Vuta, Farcas, 2015; Coral, Lleixa, 2017; Liu, Chen, Fang, 2014; Alas, 2014; Doornbos, Bolhuis, Denessen, 2014 ir kt.) dominuoja procesinis, integruotas požiūris į kvalifikacijos tobulinimą, apimant jo poreikio analizę, projektavimą, veiksmingumo patikrinimą, įgyvendinimą, rezultatų įvertinimą bei įtvirtinimą, akcentuojant šių etapų nuoseklumą ir įvairius kvalifikacijos tobulinimo bei kompetencijų įgijimo būdus (formalus, neformalus, savišvieta). Be to, kvalifikacijos tobulinimo sampratos analizėje išvelgiami įvairūs tikslai, nukreipti į darbuotojo požiūrio, elgsenos, galimybių, žinių ir kompetencijų, patyrimo transformacijas, užtikrinant jo, organizacijos bei aplinkos poreikių darną, reaguojant į pasikeitusius ar didėjančius kvalifikacinius reikalavimus.

Tyrimo kontekste aktuali rezultatyvi sveikatos darbuotojų praktika, atliepiančiųjų kvalifikacijos tobulinimo poreikius, todėl šio tyrimo objektas – sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai ir ypatumai.

Tyrimo tikslas – išanalizavus teorines kvalifikacijos tobulinimo prielaidas, atskleisti sveikatos priežiūros institucijų darbuotojų požiūrį į kvalifikacijos tobulinimo poreikius ir ypatumus.

Tyrimo metodai. Atlikus kvalifikacijos tobulinimo sampratos, planavimo bei įgyvendinimo teigiamų aspektų ir sveikatos priežiūros problemų teorinę analizę, vykdyta apklausa (anketavimas), siekiant atlikti sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų požiūrio dėl jų kvalifikacijos tobulinimo poreikių ir ypatumų analizę.

Sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo poreikių ir ypatumų tyrimas

Tyrimo metodologija ir metodika. Siekiant tyrimo tikslo – atskleisti sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo poreikius ir ypatumus – atlikta mokslinės literatūros analizė, leidžianti sukurti metodologinį tyrimo pagrindą ir parengti tyrimo metodiką bei instrumentą.

Tyrimo metodologija grindžiama: 1) suaugusiųjų švietimo ir mokymosi teorija (Knowles, Holton, Swanson, 2007), kuri akcentuoja požiūrį į suaugusį besimokantįjį kaip į savarankišką, motyvuotą asmenybę, gebančią reflektuoti bei siekiančią naudotis sukaupta asmenine patirtimi, atsakingą už mokymąsi ir jo rezultatus, turinčią stiprų savivaldos poreikį, pasižyminčią individualiais skirtumais; esminis suaugusiųjų švietimo ir mokymosi bruožas – lankstumas, ypač svarbus kuriant ir įgyvendinant suaugusiųjų mokymo programas; 2) profesinio tobulėjimo teorija (Super, 1990), kuri teigia, kad kvalifikacijos tobulinimas yra visą gyvenimą trunkantis mokymosi ir tobulėjimo procesas, apimantis nuostatas, įgūdžius, gebėjimus, vertybes, asmenybės savybes; be to, ši teorija akcentuoja, kad profesinis augimas yra nuolatinis ir negrįžtamas procesas.

Tyrimui atlikti pasirinkta apklausa (anketavimas), kurioje dalyvavo sveikatos priežiūros specialistai, 2022 m. rugsėjo mėn. – 2023 m. vasario mėn. dalyvavę įvairiuose kvalifikacijos tobulinimo renginiuose Klaipėdos universiteto Socialinių ir humanitarinių mokslų fakulteto Tęstinių studijų centre. Tyrime dalyvavo šių sričių sveikatos priežiūros specialistai ($N = 124$): slaugos, visuomenės sveikatos, kineziterapijos, ergoterapijos, reabilitacijos, radiologijos, papildomosios ir alternatyviosios medicinos. Tyrimui pasirinkta imtis yra tikimybinė patogioji, tikslinė. Tokia tyrimo imtis leido gana reprezentatyviai pristatyti tyrimo problematiką.

Tyrimo instrumentą stengiasi formuoti taip, kad būtų surinkta kuo objektyvesnė informacija apie tiriamą fenomeną. Tyrimo anketa sudaryta iš dviejų struktūrinių blokų (žr. 1 lentelę).

SVEIKATOS PRIEŽIŪROS SPECIALISTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIAI..

1 lentelė. Tyrimo instrumento pagrindimas

Klausimų blokas	Klausimų Nr.	Klausimų bloko turinys
Demografinių klausimų blokas	1–3	Lytis, amžius, profesinio darbo stažas
Sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo poreikiams ir ypatumams įvertinti skirtas klausimų blokas	4–15	Dalyvavimo kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dažnumas, kvalifikacijos tobulinimo samprata, kvalifikacijos tobulinimo efektyvumas, sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo planavimas ir įgyvendinimas, kvalifikacijos tobulinimo renginių lektorių vaidmuo ir kt.

Atliekant tyrimą dalyviams pristatytas tyrimo tikslas, užtikrintas konfidencialumas ir anonimiškumas, stengtasi nepadaryti psichologinės, moralinės ar kitos žalos. Tyrimo duomenys apdoroti *SPSS* ir *MS Excel* programine įranga. Aprašomosios statistikos metodai taikyti pradinei duomenų analizei (sudarytos dažnių ir porinių dažnių lentelės, rezultatai pavaizduoti grafiškai, apskaičiuoti rangų vidurkiai). Dviejų kokybinių požymių nepriklausomumui nustatyti taikytas *Pearsono chi-kvadrato* (χ^2) kriterijus. Statistiniam reikšmingumui nustatyti pasirinktas 0,05 reikšmingumo lygmuo.

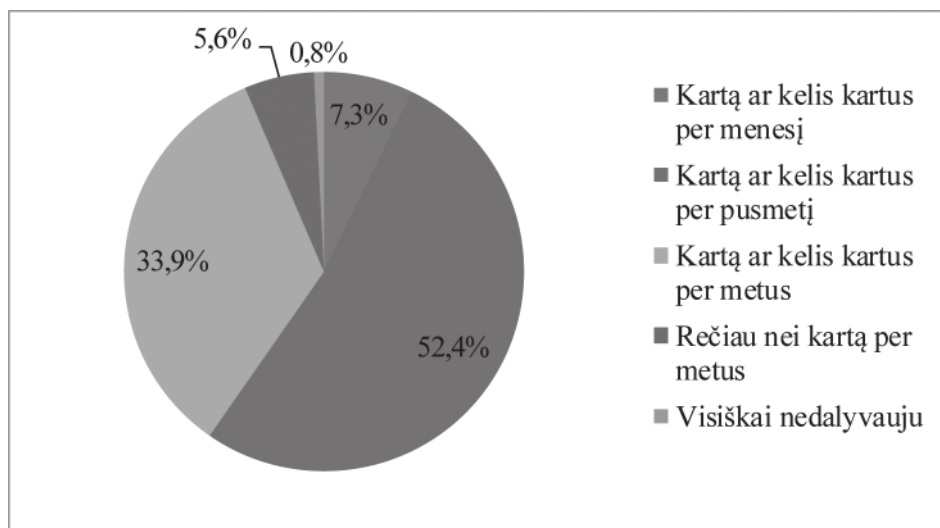
Sveikatos priežiūros specialistų demografinės charakteristikos. Tyrimo dalyviai – aštuoniuose kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dalyvavę 124 klausytojai iš įvairių Lietuvos regionų. Didžioji dauguma (71,3 proc.) buvo iš Klaipėdos miesto, tik 13,6 proc. – iš Vakarų Lietuvos regiono, likusioji dalis (15,1 proc.) – iš kitų Lietuvos regionų (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Demografinės respondentų charakteristikos ($N = 124$)

Demografinės charakteristikos		Respondentų sk.	Respondentai, proc.
Lytis	Vyras	22	17,7
	Moteris	102	82,3
Amžius	21–40 m.	43	34,7
	41–60 m.	68	54,8
	61 m. ir daugiau	13	10,5
Darbo stažas	Iki 10 metų	36	29,1
	11–20 metų	34	27,4
	21 metai ir daugiau	54	43,5

Kaip rodo 2 lentelėje pateikti duomenys, tyrimo imtyje dominuoja moterys – 82,3 proc. Dalyvių vidutinis amžius – 46 m., vidutinis darbo stažas – 16 m. Net 43,5 proc. tyrimo dalyvių turi 21 m. ir ilgesnį profesinio darbo stažą. Taigi tipinis šio tyrimo dalyvis – 41–60 m. amžiaus moteris, asmens ir visuomenės sveikatos priežiūros srityje dirbanti 21 m. ir ilgiau.

Sveikatos priežiūros specialistų požiūrio vertinimas. Daugiau nei pusė respondentų (52,4 proc.) nurodė kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dalyvaujant kartą ar kelis kartus per pusmetį (žr. 1 pav.). Toks retas dalyvavimas galimai lemia nepakankamą darbuotojų kvalifikaciją, kompetencijų atnaujinimą ar naujų įgijimą. Dažniau – kartą ar kelis kartus per mėnesį – tobulinasi tik 7,3 proc. tiriamųjų. Akcentuojant aktyvumo tobulinant(is) kvalifikaciją svarbą darytina prielaida, kad sveikatos priežiūros specialistams skirti kvalifikacijos tobulinimo renginiai nepakankamai skatina jų žinių ir kompetencijų pokyčius, kurie pagerintų sveikatos paslaugų teikimo kokybę. Tad svarbu akcentuoti, kad sveikatos darbuotojų kompetentingumo esmė – patobulintų kompetencijų išnaudojimas profesinėje veikloje, o jų pritaikymo laukiamas rezultatas – geresnė asmens ir visuomenės sveikatos priežiūra.



1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal dalyvavimo kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dažnumą, proc. (N = 124)

SVEIKATOS PRIEŽIŪROS SPECIALISTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIAI..

Siekiant nustatyti, ar dalyvavimo kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dažnumas susijęs su demografinėmis respondentų charakteristikomis, atlikti *chi* kvadrato ir koreliacijos testai, kurie parodė, kad dalyvavimo renginiuose dažnumas glaudžiai susijęs su sveikatos priežiūros specialistų amžiumi ($r = -0,355$; $p = 0,000$) ir darbo stažu ($r = -0,341$; $p = 0,000$). Ryšys tarp minėtų charakteristikų yra atvirkštinis. Tai reiškia, kad jaunesni ir trumpesnį profesinio darbo stažą turintys asmenys dažniau dalyvauja kvalifikacijos tobulinimo renginiuose, tuo tarpu vyresni bei turintys ilgesnį darbo stažą asmenys tai daro rečiau. Be to, nustatytas reikšmingas ryšys tarp dalyvavimo kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dažnumo ir lyties ($\chi^2 = 98,096$; $p = 0,000$), kuris patvirtina moterų dalyvavimo aktyvumą.

Kaip rodo 3 lentelėje pateikti duomenys, daugiausia tyrimo dalyvių pritarė teiginiui, kad tobulindami kvalifikaciją jie tampa savo srities profesionalais (*tikrai taip* – 35,5 proc., *taip* – 41,1 proc.). Duomenys patvirtina, kad kvalifikacijos tobulinimu siekiama profesionalumo savo srityje. Kadangi likusieji tvirtai nepritarė šiam teiginiui (*iš dalies* – 21,8 proc., *ne* – 1,6 proc.), kyla abejonių, ar visais atvejais sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimas yra naudingas, t. y. pasiekiami tikslų ir rezultatų. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad kvalifikacijos tobulinimo veiklų naudos siektina visų pirma išskiriant kvalifikacijos tobulinimo tikslus, leidžiančius šį procesą nukreipti reikiama linkme, renginių turinį orientuojant į perspektyvas bei rezultatus, atliepiančią sveikatos priežiūros įstaigų, darbuotojų bei pacientų poreikius.

3 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal pritarimą teiginiais apie kvalifikacijos tobulinimo ypatumus ($N = 124$)

Teiginiai	Tikrai taip	Taip	Iš dalies	Ne	Tikrai ne	Nežinau
Tobulinant kvalifikaciją aktyviai dalyvauja institucija, kurioje dirbu	12,1	51,6	33,9	0,0	2,4	0,0
Tobulinti kvalifikaciją mane skatina išorinė aplinka	15,3	39,5	33,9	6,5	2,4	2,4
Institucija, kurioje dirbu, tinkamai organizuoja kvalifikacijos tobulinimo procesą	8,9	46,0	35,5	6,5	3,2	0,0
Institucija, kurioje dirbu, kvalifikacijai tobulinti skiria pakankamai finansinių išteklių	14,5	16,9	41,1	19,4	4,0	4,0
Aš palankiai vertinu institucijos, kurioje dirbu, bendradarbiavimą su švietimo institucijomis ir kvalifikacijos tobulinimo renginių organizatoriais bei vadovais	8,9	53,2	28,2	3,2	1,6	4,8

Teiginiai	Tikrai taip	Taip	Iš dalies	Ne	Tikrai ne	Neži- nau
Aš palankiai vertinu institucijos, kurioje dirbu, bendradarbiavimą su kvalifikacijos tobulinimo renginius vedančiais lektoriais	5,6	29,8	33,1	10,5	2,4	18,5
Institucija, kurioje dirbu, mane skatina tobulinti savo kvalifikaciją	8,9	37,9	46,8	5,6	0,8	0,0
Tobulindamas kvalifikaciją aš tampa savo srities profesionalu	35,5	41,1	21,8	1,6	0,0	0,0

Siekiant palyginti gautus duomenis (žr. 3 lentelę), apskaičiuoti pritarimo teiginiams vidurkiai. Siekiant apskaičiuoti vidurkius, kiekvienam atsakymo variantui suteikti įverčiai (balais): *tikrai taip* – 5 balai, *taip* – 4 balai, *iš dalies* – 3 balai, *ne* – 2 balai, *tikrai ne* – 1 balas, *nežinau* – 0 balų. Kaip parodė tyrimo rezultatų analizė, didžiausią pritarimą respondentai išreiškė teiginiui, kuris siejamas su kvalifikacijos tobulinimo(si) tikslu – tapimu profesionalu. Pritarimas šiam teiginiui įvertintas 4,1 balo iš 5,0 galimų. Tai reiškia, kad tyrimo dalyviai kvalifikacijos tobulinimo(si) naudą įžvelgia ir ją vertina palankiai. Teiginiui apie aktyvų institucijos, kurioje dirbama, dalyvavimą kvalifikacijos tobulinimo procese, pritarta pakankamai stipriai (3,7 balo). Tai vertintina palankiai, kadangi institucijos vaidmuo ypač svarbus – ji užtikrina aprūpinimą organizacinėmis, finansinėmis ir bendradarbiavimo skatinimo kvalifikacijos tobulinimo priemonėmis. Tyrimo dalyviai aktualizuoja ir išorinės aplinkos poveikį, kaip kvalifikacijos tobulinimo stimulą. Taigi išorinės aplinkos veiksniai yra svarbūs formuojant sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo tikslus. Siekiant kvalifikacijos tobulinimo efektyvumo, svarbu, kad institucija, kaip kvalifikacijos tobulinimo sistemos dalyvis, bendradarbiautų su suaugusiųjų švietimo institucija, kvalifikacijos tobulinimo renginius sveikatos priežiūros specialistams vedančiais lektoriais. Nustatyta, kad čia esama spragų, nes šis aspektas sulaukė žemiausio įvertinimo iš visų pateiktų teiginių (2,7 balo). Taigi galima teigti, kad institucijų bendradarbiavimo stoka trukdo maksimizuoti sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo naudą. Bendradarbiavimas įvairiu lygmeniu yra svarbus efektyvaus darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo komponentas (Skliuderienė, Tolutienė, 2019; Adomaitienė, Zubrickienė, 2019; Almas, 2018 ir kt.). Pastebėtina, kad nepaisant to, kuriuo lygmeniu (individualiu, tarpasmeniniu ar organizaciniu) tobulinama kvalifikacija, šiam procesui keliamas tikslingumo reikalavimas, kuris yra būtina didžiausios darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo naudos sąlyga. Formuluojuant kvalifikacijos tobulinimo tikslus būtina organizacinių, organizacijos ir jos padalinių bei individualių darbuotojų tikslų der-

mė. Tobulinant kvalifikaciją ypač svarbus inovatyvumas, lemiantis besikeičiančių ir augančių sveikatos priežiūros darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų atitiktį.

Siekiant nustatyti, kaip tyrimo dalyviai vertina įvairių kvalifikacijos tobulinimo(si) būdų, metodų, priemonių efektyvumą, kiekvieno jų efektyvumui įvertinti apskaičiuotas vidutinis įvertis (balais): *labai efektyvu* – 5 balai, *efektyvu* – 4 balai, *vidutiniškai efektyvu* – 3 balai, *neefektyvu* – 2 balai, *visiškai neefektyvu* – 1 balas, *nežinau* – 0 balų. Rezultatai atskleidė, kad efektyviausias kvalifikacijos tobulinimo(si) būdas – profesinės patirties sklaida (4,2 balo iš 5,0 galimų) ir naujovių išbandymas (4,1 balo). Tai patvirtina, kad kvalifikacijos tobulinimas efektyvus tada, kai stiprina vieną iš kvalifikacijos elementų – patirtį (Liu, Chen, Fang, 2019), atliepia naujos patirties įgijimo ir pritaikymo poreikį. Tyrimo dalyviai efektyviai laiko ir savišvietą (3,7 balo). Tai reiškia, kad sveikatos priežiūros specialistai yra orientuoti į savarankišką mokymąsi. Prasčiausiai įvertintas nuotolinių kvalifikacijos tobulinimo renginių efektyvumas (2,6 balo). Darytina prielaida, kad viena to priežasčių – taikant nuotolinį mokymąsi kvalifikacijos tobulinimo proceso dalyvių ryšys ne toks intensyvus ir stiprus, kaip tiesioginio kontaktinio mokymosi metu.

Respondentų pritarimo teiginiams dėl sveikatos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo planavimo ir įgyvendinimo vidurkiai apskaičiuoti kiekvienam atsakymo variantui suteikiant įverčius (balais): *tikrai taip* – 5 balai, *taip* – 4 balai, *iš dalies* – 3 balai, *ne* – 2 balai, *tikrai ne* – 1 balas, *nežinau* – 0 balų. Nustatyta, kad tyrimo dalyviai gana gerai vertina kvalifikacijos tobulinimo(si) naudą (4,3 balo iš 5,0 galimų). Galima daryti prielaidą, kaip teigia D. R. Vuta ir A. Farcas'as (2015), kad tinkamai suplanuotas ir įgyvendintas kvalifikacijos tobulinimas užtikrina komunikacijos su vadovais bei kolegomis kokybę, profesinės veiklos rezultatyvumą ir karjeros galimybes, gerina komandinio darbo gebėjimus, skatina iniciatyvumą. Pažymima ir darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo(si) svarba sveikatos priežiūros institucijoms, kuriose tyrimo dalyviai dirba (4,1 balo). Šiuo aspektu akcentuotina individuali darbuotojų atsakomybė už kvalifikacijos tobulinimąsi ir darbovietės atsakomybė už sąlygų tobulėti sudarymą. Gana aukštu vidutiniu balu įvertinta ir sveikatos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo orientacija į rezultatų siekimą (3,9 balo). Neabejotina, kad sveikatos priežiūros institucijos yra suinteresuotos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo rezultatyvumu. Akcentuojant, kad kvalifikacija turėtų būti tobulinama nuolat ir tęstis visą gyvenimą, gauti duomenys atskleidžia, jog sveikatos priežiūros specialistai kvalifikacijos tobulinimo(si) procese nuolat ir sistemingai nedalyvauja (2,8 balo). Pritariama, kad taikomi įvairūs kvalifikacijos tobulinimo metodai (3,7 balo), todėl, tikėtina, siekiant konkrečių kvalifikacijos tobulinimo tikslų parenkami veiksmingiausi. Kadangi bendra kvalifikacijos tobulinimo aplinka tyrimo dalyvius tenkina (4,4 balo), aktualu paantrinti tyrimų rezul-

tatams (Vijayabanu, Amudha, 2022), kad kvalifikacijos tobulinimo efektyvumas priklauso ir nuo kuriamos kvalifikacijos tobulinimo(si) atmosferos bei puoselėjamos kultūros.

Nors tobulintis turėtų visi sveikatos priežiūros institucijos darbuotojai – tiek administracija, tiek personalas – tyrimo rezultatai atskleidžia, kad kvalifikaciją tobulina ne visi darbuotojai (3,4 balo). Viena vertus, tyrimo dalyviai pripažįsta, tad jų kvalifikacijos tobulinimui(si) būdingas periodiškumas (3,1 balo), vis dėlto, remiantis gautais duomenimis, verta pripažinti, jog didesnę dėmesį derėtų skirti sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo poreikio analizei, projektavimui, įgyvendinimui, veiksmingumo patikrinimui, rezultatų įvertinimui ir įtvirtinimui. Kita vertus, kaip rodo tyrimas, menkai individualizuojamas kvalifikacijos tobulinimo turinys (3,1 balo). Taigi nepakankamai dėmesio skiriama ne tik personalizuotam mokymuisi, bet ir kvalifikacijos tobulinimo programos turinys nepakankamai atliepia individualius pedagogų tikslus bei poreikius. Pasigendama ir kvalifikacijos tobulinimo renginių organizavimo efektyvumo, lektorių profesionalumo (3,3 balo). Tyrimais (Vijayabanu, Amudha, 2022 ir kt.) įrodyta, kad kvalifikacijos tobulinimo(si) efektyvumas priklauso nuo suaugusiųjų švietėjų prisiimamos atsakomybės už šio proceso kokybę ir rezultatyvumą. Tyrimu nustatyta ir silpniausia kvalifikacijos tobulinimo vieta – finansinių išteklių tobulinti sveikatos darbuotojų kvalifikaciją nepakankamumas (2,9 balo).

Nustatyta, kad tyrimo dalyviams svarbiausias kvalifikacijos tobulinimo galimybių užtikrinimas (4,5 balo). Darytina prielaida, kad jiems svarbus jų poreikius tenkinančių mokymosi galimybių sudarymas, kvalifikacijos tobulinimo paslaugų projektavimas ir teikimas. Kaip ne mažiau reikšmingas įvertintas mokymosi situacijų kūrimas kvalifikacijos tobulinimo renginių metu (4,3 balo). Taigi jiems, kaip besimokantiejiems, svarbus didaktinės situacijos konstravimas, įgyjant naujų ir tobulinant turimas kompetencijas. Tyrimo dalyviams aktualiausia, kad jų kvalifikacijos tobulinimas(is) būtų pagrįstas inovatyviomis technologijomis (4,6 balo). Akivaizdu, kad tai susiję su informacinių ir komunikacinių technologijų plėtros, virtualių mokymosi erdvių prieinamumo didinimo pokyčiais ir jų teigiamu poveikiu kvalifikacijos tobulinimui(si). Tyrimo rezultatai išryškino ir inovacijų, skatinančių mokymąsi visą gyvenimą regionuose, bendruomenėse ir organizacijose, kūrimo svarbą (4,1 balo). Numatant mokymosi visą gyvenimą perspektyvas, inovatyvumas būtinas kaip augančių sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo reikalavimų atitikimo sąlyga.

Respondentų pritarimo teiginiams dėl mokymosi proceso organizavimo kvalifikacijos tobulinimo renginių metu vidurkiai apskaičiuoti, kiekvienam atsakymo variantui suteikiant įverčius (balais): *tikrai taip* – 5 balai, *taip* – 4 balai, *iš dalies* – 3 balai, *ne* – 2 balai, *tikrai ne* – 1 balas, *nežinau* – 0 balų. Rezultatai atskleidė, kad la-

biausiai tyrimo dalyvių akcentuojamas palankaus mokymosi klimato kūrimas (4,5 balo), kuris yra bene svarbiausias suaugusiųjų mokymosi įgyvendinimo principas. Rečiau pastebimas besimokančiųjų įtraukimas į mokymo(si) turinio planavimą (3,3 balo) ir skatinimas vertinti mokymosi procesą (3,6 balo). Silpniausiai tyrimo dalyvių vertinamas jų skatinimas formuluoti individualius mokymosi tikslus ir numatyti jų įgyvendinimo išteklius bei strategijas (2,7 balo). Darytina prielaida, kad tyrimo dalyviams trūksta savarankiškumo ir atsakomybės nustatant asmeninius kvalifikacijos tobulinimo(si) tikslus ir poreikius, projektuojant ir vykdant šį procesą.

Apibendrinant galima teigti, kad sveikatos priežiūros specialistai kvalifikacijos tobulinimo(si) procese nuolat ir sistemingai nedalyvauja, jų kvalifikacijos tobulinimui(si) būdingas periodiškumas, vis dėlto sveikatos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas orientuotas į rezultatų siekimą. Jaunesnės ir trumpesnį profesinio darbo stažą turinčios sveikatos priežiūros specialistės kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dalyvauja dažniau. Nustatyta gana didelė kvalifikacijos tobulinimo(si) nauda ir darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo(si) svarba sveikatos priežiūros institucijoms, kuriose tyrimo dalyviai dirba. Sveikatos priežiūros specialistams svarbiausia – kvalifikacijos tobulinimo galimybių sudarymas, palankaus mokymosi klimato ir efektyvių mokymosi situacijų kūrimas, inovatyvių technologijų taikymas, įtraukimas į mokymo(si) turinio planavimą ir skatinimas vertinti mokymosi procesą. Kvalifikacijos tobulinimo inovatyvumas lemia besikeičiančių ir augančių sveikatos priežiūros darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų atitiktį. Efektyviausias kvalifikacijos tobulinimo(si) būdas – profesinės patirties sklaida ir naujovių išbandymas. Sveikatos priežiūros institucijos suinteresuotos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo rezultatyvumu. Formuluojant kvalifikacijos tobulinimo tikslus būtina organizacinių, organizacijos ir jos padalinių bei individualių darbuotojų tikslų tarpusavio dermė. Sveikatos priežiūros ir suaugusiųjų švietimo institucijų bendradarbiavimo stoka trukdo maksimizuoti sveikatos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo naudą. Pasigendama kvalifikacijos tobulinimo renginių organizavimo efektyvumo, lektorių profesionalumo, finansavimo pakankamumo, kvalifikacijos tobulinimo turinio personalizavimo.

Išvados

Kvalifikacijos tobulinimas – tai darbuotojų turimų kompetencijų įsivertinimo, naujų įgijimo, turimų patobulinimo, profesinės patirties pritaikymo bei naudos įvertinimo procesas, kuriam vykdyti būtinos organizacinės, finansinės ir bendradarbiavimą skatinančios priemonės bei dermė su institucijos poreikiais.

Tyrimu nustatyta, kad dažniausia sveikatos priežiūros specialistai kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dalyvauja kartą ar kelis kartus per pusmetį. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad sveikatos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas yra rezultatyvus – tampama savos srities profesionalais. Visgi, siekiant sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo efektyvumo, būtina koreguoti finansinių išteklių apimtį, skatinti visus šio proceso veikėjus prisiimti didesnę atsakomybę už jo rezultatyvumą bei personalizuoti kvalifikacijos tobulinimo programų turinį.

Tyrimas atskleidė, kad sveikatos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas yra orientuotas į rezultatą, tačiau nepakankamai kokybiškas, kyla organizacinio pobūdžio, finansinių ir kitų problemų. Nustatyta, kad planuojant ir įgyvendinant sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimą keliama specifiniai tikslų, atsakomybės, finansinių išteklių, rezultatų, turinio, pobūdžio bei aplinkos reikalavimai. Šių reikalavimų visuma ir pokyčiai lemia nenuginčijamą sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo poreikį tenkinimą.

Literatūra

- Adomaitienė, J., Zubrickienė, I. (2019). *Veiklos tyrimai, jų taikymo teorija ir praktika*. Monografija. Klaipėda: KU leidykla.
- Alas, R. (2014). Factors influencing learning in Estonian organizations and the implications for management education. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 31, 7–17.
- Almas, E. (2018). Personalo ugdymo sistemos problemos sveikatos priežiūros organizacijose. *Tiltai: socialiniai mokslai*, 1, 43–53. Klaipėda: KU leidykla.
- Bound, H. (2021). Vocational education and training teacher professional development: tensions and context. *Studies in Continuing Education*, 33 (2), 107–119.
- Chong, T. A., Twag, D. C. (2016). Elements and principles of training as a performance improvement solution. *Performance Improvement*, 45 (3), 28–32.
- Coral, J., Lleixa, T. (2017). *In-service content and language integrated learning (CLIL0 teacher development: an action research project in teacher's professional learning)*. Teachers and teacher educators learning through inquiry: international perspectives. Kielce: The Jan Kochanowski University.
- Doornbos, A., Bolhuis, S., Denessen, E. (2014). Exploring the relation between work domains and work-related learning: the case of the Dutch police force. *International Journal of Training & Development*, 8 (3), 174–190.
- Gražytė-Miliukienė, G., Prakapienė, D. (2022). Karininkų profesionalumo ugdymas: problemos ir tobulinimo galimybės. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 4 (28), 177–186.
- Knowles, M., Holton, E., Swanson, R. (2007). *The adult learner: the definitive classic in adult education and human resource development*. Houston: TX: Gulf Publishing.
- Liu, H. W., Jehng, J. C. J., Chen, C. H. V., Fang, M. (2019). What factors affect teachers in Taiwan becoming more involved in Professional development? *A hierarchical linear analysis*. *Human Resource Development Quarterly*, 25 (3), 381–400.
- Skliuderienė, N., Tolutienė, G. (2019). Andragogo veikla įtraukiant švietimo sistemos dalyvius į pedagogų kvalifikacijos tobulinimo procesą. *Tiltai: socialiniai mokslai*, 2 (83), 99–122. Klaipėda: KU leidykla.
- Sung, S. Y., Choi, J. N. (2019). Do organizations spend wisely on employees? Effects of training and development investments on learning and innovation in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 35 (3), 393–412.
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life space approach to career development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Vijayabanu, C., Amudha, R. (2022). A study of efficacy on employee training: review of literature. *Business: theory and practice*, 13 (3), 275–282.

THE NEEDS AND SPECIFICS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR HEALTH-CARE PROFESSIONALS

Gitana Tolutienė, Alona Rauckienė-Michaelsson, Saulius Raugelė

Summary

The context of the study addresses the effective performance of health-care professionals in meeting their professional development needs.

The object of this study refers to the needs and specifics of professional development for health-care professionals.

The aim of the study is to analyse the theoretical assumptions of professional development, and to reveal the attitudes of health-care professionals towards the needs and specifics of professional development.

Research methods. Following a theoretical analysis of the professional development concept, as well as the positive aspects and problems of planning and implementation in health care, a survey was conducted to analyse the attitudes of health-care professionals towards their needs and the specifics of their professional development.

The aim of the research being to consider the needs and specifics of the development of qualifications of health-care professionals led to the choice of a survey. The survey included health-care professionals who participated in various qualification development events at the Centre for Continuous Studies of the Faculty of Social Sciences and Humanities of Klaipėda University from September 2022 to February 2023.

The health-care professionals involved in the study ranged from nursing, public health, physiotherapy, occupational therapy, rehabilitation, radiology, and complementary and alternative medicine. The sampling that was chosen for the study is a probability targeted convenience.

The survey respondents were 124 participants from different regions of Lithuania who attended eight professional development events. Most of the respondents were from Klaipėda (71.3%). Other respondents came from west Lithuania (13.6%), and others were from other parts of Lithuania (15.1%).

The typical respondent in this study is a woman aged between 41 and 60, who has had a career in personal and public health for a period of 21 years or longer.

Key results of the research. Health-care professionals are not involved in continuous and systematic professional development; however, their professional development is periodic and results-oriented.

Younger health-care professionals with less experience are more likely to participate in professional development events.

The benefits and importance of professional development for health-care institutions where the respondents work have been found to be relatively high.

The provision of professional development opportunities, the design of a supportive learning climate and effective learning situations, the use of innovative technologies, involvement in the planning of the content of teaching and learning, and encouragement to evaluate the learning process, are key concerns for health-care professionals.

Innovative qualification development is a prerequisite for meeting the changing and increasing qualification requirements of health-care professionals.

The most effective way into professional development is to disseminate professional experience and try out innovations.

Health-care institutions have a vested interest in the effectiveness of staff development.

The formulation of professional development objectives requires consistency between organisational objectives, and a balance between the objectives of the organisation and its departments, and those of individual employees.

Insufficient cooperation between health and adult education institutions prevents the maximisation of the benefits of professional development for health-care workers.

There is a lack of efficiency in the organisation of professional development events, the proficiency of lecturers, the adequacy of funding, and the personalisation of the content of professional development.

Conclusions

Professional development is the process of the assessment of existing competences, the acquisition of new competences, the enhancement of existing competences, the application of professional experience, and the justification of the benefits, which requires organisational, financial and collaborative measures, as well as alignment with the needs of the institution.

The survey has shown that health-care professionals are most likely to attend professional development events once or several times in six months.

The results of the study have revealed that professional development for health-care staff is effective in making them professionals in their field. However, in order to improve the effectiveness of professional development for health-care professionals, it is necessary to adjust the scope of financial resources, to encourage greater responsibility for effectiveness among all actors, and to personalise the content of professional development programmes.

SVEIKATOS PRIEŽIŪROS SPECIALISTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIAI..

The study has also indicated that professional development for health-care workers is result-oriented, yet of insufficient quality, with organisational, financial and other problems.

It has been established that the planning and implementation of professional development for health-care professionals is subject to specific requirements in terms of objectives, responsibilities, financial resources, outcomes, content, nature and environment. The combination of these requirements means that the needs of health-care professionals in the field of professional development must beyond doubt be met.

Gitana Tolutienė – docentė, daktarė (socialiniai mokslai – edukologija 07S), Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakulteto Sveikatos tyrimų ir inovacijų mokslo centras.

El. paštas: gitana.tolutiene@ku.lt

STUDENTŲ SOCIALINIO NERIMO SĄSAJA SU SAVĖS VERTINIMU IR SUVOKIAMU GRĮŽTAMUOJU RYŠIU IŠ AKADEMINĖS APLINKOS

Aušrinė Kėvalaitė, Liuda Šinkariova

Vytauto Didžiojo universitetas, Lietuvos sveikatos mokslų universitetas

Anotacija

Socialinis nerimas yra aktuali šiuolaikinės visuomenės problema, nes jis gali paveikti daugelį asmens gyvenimo sričių: ne tik tarpasmeninius ryšius, bet ir mokymosi rezultatus. Šiame tyrime analizuojamas studentų socialinio nerimo ryšys su savęs vertinimu ir grįžtamojo ryšio suvokimu, siekiant išsiaiškinti ir kintamųjų prognostinę vertę. Atliktas tyrimas atskleidė, kad stipresnį socialinį nerimą jaučiantys asmenys dažniausia gaunamą grįžtamąjį ryšį akademinėje aplinkoje suvokia neigiamai, prastesnis ir jų savęs vertinimas, palyginti su studentais, kurie nejaučia stipraus socialinio nerimo.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: socialinis nerimas, grįžtamasis ryšys, savęs vertinimas.

Abstract

Social anxiety is a problem in modern society because it can affect many areas of a person's life. This can negatively affect not only interpersonal relationships but also learning outcomes. The study analyses the relationship between students' social anxiety and self-esteem and the perception of feedback, in order to find out the prognostic value of the variables as well. The study revealed that individuals with stronger social anxiety usually perceive the feedback received in the academic environment negatively, and their self-esteem is lower than among students who do not feel strong social anxiety.

KEY WORDS: social anxiety, social feedback, self-perception.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v90i1.2521>

Įvadas

Akademinė aplinka yra vienas iš objektų, kur patenka beveik kiekvienas jaunuolis, tai gali būti mokykla, universitetas ar kita mokymosi įstaiga. Kadangi bendradarbiavimas, viešasis kalbėjimas ar kitos užduotys dažnai yra neatsiejama akademinės veiklos dalis, socialinis nerimas besimokantiems asmenims gali sukelti nemažai sunkumų. Pasak M. P. Levpuscek'o ir J. Berce (2012), vieni pagrindinių socialiai nerimaujantiems asmenims kylančių sunkumų gali būti baimė pristatinėti užduotis bendrakursiams, tikėjimasis neigiamų jų ir dėstytojų replikų bei nepalaimo. Galimas ir mažesnis saviveiksmingumas bei menkesnis pasitikėjimas savo galimybėmis. Taigi akademinėje aplinkoje tarpasmeninė sąveika ir grįžtamasis ryšys veikiausiai neišvengiami, tai gali kelti papildomų išgyvenimų bei didesnę nerimą socialiai nerimaujantiems asmenims, ilgalaikėje perspektyvoje tai gali trukdyti asmeniui visavertiškai dalyvauti studijų procese.

Socialinis nerimas gali neigiamai paveikti daugelį asmens gyvenimo sričių. Nurodoma, kad jis susijęs su netinkamu įvykių ar kitų asmenų atsako interpretavimu ir prastesniu savęs vertinimu. Minėti ryšiai lemia neigiamas pasekmes ne tik užmezgant asmens tarpasmeninius santykius, bet ir akademinėje aplinkoje – prastėja rezultatai.

Tyrimo tikslas – nustatyti studentų socialinio nerimo ryšį su savęs vertinimu ir suvokiamu gaunamu grįžtamoju ryšiu akademinėje aplinkoje.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, internetinė apklausa, kur pateikti trys klausimynai: „Nerimo esant socialinei sąveikai klausimynas“, „Socialinio grįžtamojo ryšio suvokimo klausimynas“ ir „Rozenbergo įsivertinimo skalė“. Duomenys analizuoti *SPSS 24.0* programa.

1. Literatūros apžvalga

Socialinis nerimas yra paplitęs reiškiny, ypač tarp jaunų suaugusiųjų (O'Day, Heimberg, 2021). Dažniausia jis apibūdinamas kaip intensyvi vertinimo baimė įvairiuose socialiniuose kontekstuose. Socialinį nerimą išgyvenantiems asmenims būdingas į save orientuotas dėmesys, neretai pasitelkiamas vengiantis elgesys, siekiant išvengti neigiamo vertinimo (Morrison, Heimberg, 2013). Socialinį nerimą patiriantys žmonės gali nepagrįstai bijoti kitų vertinimo, kalbėjimo viešojoje erdvėje ar bendravimo įvairiose grupėse. Taigi šis nerimas gali paveikti daugelį socialinio gyvenimo sričių, tokių kaip kasdienis bendravimas, prisitaikymas darbe ar mokymosi įstaigoje (Leary, Kowalski, 1997). Dažniausios socialinio nerimo atsiradimo priežastys gali būti netinkamas tėvų auklėjimas, kai vaikams nesudaromos galimybės ugdytis socialines kompetencijas, kurios užtikrintų sėkmingesnį jų dalyvavimą visuomenės gyvenime (Scaini, Belotti, Ogliari, 2014). Kitas svarbus socialinį nerimą nulemiantis aspektas gali būti traumuojančios patirties išgyvenimas, kai asmuo bendraudamas su kitais patyrė didelę gėdą ar pažeminimą. Tačiau ne visada asmeniui būtina pačiam tai išgyventi, dažnu atveju pakanka pamatyti kito žmogaus patiriamą gėdą ar pažeminimą iš asmens, kuris jam reikšmingas, o kartais gali užtekti tik išgirsti apie žmogaus patirtą pažeminimą. Verta pastebėti, kad šiuolaikinėje visuomenėje žmonių socialinį nerimą veikia socialiniai tinklai, kur vyrauja pasilyginimo įvairiose gyvenimo srityse tendencija (Jiang, Ngien, 2020).

Neretai šį nerimą lydi neteisingas grįžtamojo ryšio interpretavimas. Pats grįžtamasis ryšys gali būti suprantamas kaip aplinkinių žmonių reakcijos į tam tikrą asmens elgesį ar pasisakymus (APA Dictionary of Psychology, 2007). Dažniausia interpretavimas būna šališkas ir neigiamas (Schulze, Lobmaier, Arnold, Renneberg, 2013). Be to, šie asmenys dažnai pernelyg susikoncentruoja į neigiamo savęs vertinimo apmąstymą, o teigiamus atsiliepimus ignoruoja arba mano, kad jie neteisingi

ar nereikšmingi (Gu, Ao, Mo, Zhang, 2020). Toks selektyvus informacijos apdorojimas dažnai skatina asmenis rinktis vengimo strategiją, kuri leidžia trumpalaikėje perspektyvoje išvengti emocinio diskomforto ar neigiamo vertinimo iš aplinkos (Kraft, Grant, 2021). Vertėtų atsižvelgti į tai, kad ši nerimo įveikimo strategija nelabai adaptyvi: nors ir pasiekama trumpalaikė nauda, ilgalaikėje perspektyvoje galima patirti daugiau žalos nei naudos, pavyzdžiui, negavus naujos patirties, gali mažėti bendradarbiavimo su bendrakursiais galimybės, kas akademiniam procese ypač svarbu.

Daugelis autorių atskleidžia socialinio nerimo ir grįžtamojo ryšio sąveiką suvokiant save. Tad kita svarbi kognityvinė sritis, susijusi su socialiniu nerimu, yra savęs vertinimas. Socialiai nerimaujantys asmenys yra linkę prasčiau save vertinti (Krans, Bree, Bryant, 2014). A. L. Burrow'o ir N. Rainone'o (2017) teigimu, kitų žmonių ir paties asmens savęs vertinimas glaudžiai susiję. Tad gavus teigiamą atsaką savivertė didėja, neigiamą – ji gali ir sumažėti. Taigi galima daryti prielaidą, kad dažnai žmogui savarankiškai koreguoti savęs vertinimą sudėtinga, nes vertindamas save jis orientuojasi ne į savo objektyvius pasiekimus, o į kitų žmonių nuomonę. Pasak Ö. Baltacı'o ir E. Hamarta'o (2013), dėl neigiamo savęs suvokimo ir vertinimo socialiai nerimaujantiems asmenims sunku iš aplinkinių priimti teigiamą informaciją apie save, nes ji nesutampa su jų pačių savęs vertinimo schemomis.

Didžiojoje dalyje literatūros randama, kad dažniau, palyginti su vyrais, socialinę nerimą patiria moterys, be to, jos linkusios labiau tikėtis neigiamos reakcijos iš aplinkinių. Tai gali sietis ir su paplitusiais lyčių stereotipais (Caballo ir kt., 2014; Asher, Asnaani ir Aderka, 2017). Remiantis E. Porter'io ir D. L. Chambless (2014) atliktu tyrimu pastebima, kad socialiai nerimaujančios moterys dažniau patiria sunkumų kasdieniame gyvenime. Tai labiausiai pasireiškia, prireikus viešai kalbėti arba užmegzti kontaktą su priešingos lyties atstovais. Autoriai kelia prielaidą, kad tai galimai susiję su lyčių vaidmenimis, kai moterys yra linkusios būti pasyvesnės tiek viešojoje erdvėje, tiek mezgant pažintis su priešingos lyties atstovais, tuo tarpu vyrams sunkumų minėtose srityse kyla rečiau.

Akademinėje aplinkoje tenka būti daugeliui jaunuolių, bendradarbiavimas, viešas kalbėjimas ar kitos užduotys dažnai neatsiejama akademinės veiklos dalis, kurios galutinis tikslas – įgyti pasirinktos profesijos kompetencijų. Socialiai nerimaujantiems asmenims minėtos akademinės veiklos gali sukelti gana daug sunkumų. Pasak M. P. Levpuscek'o ir J. Berce (2012), vieni pagrindinių socialiai nerimaujantiems asmenims kylančių sunkumų gali būti baimė bendrakursiams pristatinti užduotis, tikėjimasis jų neigiamų replikų ir nesitikėjimas jų ar dėstytojų palaikymo. Taigi akademinėje aplinkoje tarpasmeninė sąveika ir grįžtamas ryšys veikiausiai neišvengiami, o tai gali kelti papildomų išgyvenimų, didesnę nerimą

socialiai nerimaujantiems asmenims, kas ilgalaikėje perspektyvoje trikdytų asmens visavertį dalyvavimą studijų procese ir mažintų jo akademinius pasiekimus.

Tačiau vienareikšmis priežastinis šių reiškinių ryšys nenustatytas: vieni mokslininkai teigia, kad jaunuolių socialinį nerimą sukelia neigiamai suvoktas grįžtamasis ryšys dėl savo asmens, kiti teigia, kad suvoktas neigiamas grįžtamasis ryšys kelia socialinį nerimą. Atliekant tyrimus vis dažniau nustatoma, kad minėto socialinio nerimo ir neigiamo grįžtamojo ryšio suvokimo tarpusavio ryšį lemia menka savivertė. Tad šio darbo tikslas – nustatyti, kaip socialinį nerimą veikia grįžtamojo ryšio iš akademinės aplinkos (grįžtamasis ryšys akademinėje aplinkoje galimas iš bendrakursių, dėstytojų ir pan.) suvokimas ir savęs vertinimas. Iškeltos hipotezės: 1. Didesnis socialinis nerimas siejasi su neigiamai suvokiamu grįžtamojo ryšiu ir menkesniu savęs vertinimu. 2. Didesnį socialinį nerimą prognozuoja suvokiamas neigiamas grįžtamasis ryšys iš akademinės aplinkos, menkesnis savęs vertinimas ir moteriškoji lytis.

2. Metodologija

Tyrimo dalyviai. Tyrime dalyvavo 175 studentai. Dėl neviseiškai užpildytų klausimynų keturių tiriamųjų duomenys pašalinti ir analizėje nebenaudoti, todėl galiausiai skaičiuojant liko 171 tiriamojo duomenys. Iš jų 99 (57,9 %) – moterys ir 72 – vyrai (42,1 %). Amžiaus vidurkis – 22,67 metų, standartinis nuokrypis lygus 3,377. Jauniausiam tyrimo dalyviui – 18 metų, vyriausiam – 35 metai.

Vertinimo būdai. Atliekant tyrimą naudoti: „Nerimo esant socialinei sąveikai klausimynas“ (angl. *The Social Interaction Anxiety Scale*; Mattick & Clarke, 1998), „Socialinio grįžtamojo ryšio klausimynas“ (angl. *The Social Feedback Questionnaire* – SFQ; DeFronzo ir kt., 2007) ir „Rozenbergo įsivertinimo skalė“ (Rosenberg, 1965). Naudoti ir papildomai suformuluoti sociodemografiniai klausimai, siekiant nustatyti: lytį, amžių, šeiminių statusą.

„Nerimo esant socialinei sąveikai klausimynu“ (Mattick & Clarke, 1998) siekta įvertinti įvairiose socialinėse situacijose kylantį nerimą. Klausimyną sudaro 20 teiginių, atskleidžiančių neigiamo vertinimo baimę ir žmonių grupėje patiriamą diskomfortą: „kalbėjimas su autoritetingu žmogumi man kelia nerimą“; „man sunku palaikyti akių kontaktą, man kelia įtampa kalbėjimas apie save ir savo jausmus“ ir t. t. Kiekvienas teiginys vertinamas pagal penkių balų Likerto skalę nuo 0 – „man visai nebūdinga“ iki 4 – „man ypač būdinga“. Didesnis suminis įvertis atskleidžia didesnį socialinį nerimą. Tam, kad būtų galima naudoti šį klausimyną, gautas autorių leidimas. Vertimas atliktas 2017 metais Klaipėdos universiteto konsultavimo psichologijos (darbo vadovė doc. Dr. Roma Šimulionienė) magistrantės Irinos

Kurlinkienės. Socialinių sąveikų klausimyno vidinis suderinamumas nustatytas *Cronbach α* = 0,956.

„Socialinio grįžtamojo ryšio klausimynu“ (DeFronzo ir kt., 2007) siekta įvertinti suvokiamą grįžtamąjį ryšį ir socialinės aplinkos paramą. Pasak autorių, neigiamas artimųjų, šeimos, kolegų ar bendrakursių grįžtamojo ryšio suvokimas gali neigiamai paveikti asmens psichologinę sveikatą ir lemti kitas psichologines problemas. Atliekant šį tyrimą respondentų prašyta žymėti, kaip grįžtamąjį ryšį suvokia ne visa socialinė, o tik akademinė aplinka. Klausimyną sudarė 15 teiginių: „tu nesi geras žmogus; jeigu tu nebūtum toks silpnas, tokie dalykai nenutiktų“; „tu turėtum būti labai savimi nusivylęs“ ir t. t. Šie teiginiai tyrimo dalyvių vertinti renkant viena iš trijų galimų atsakymo variantų: 1 – „Visai ne“, 2 – „Kartais“, 3 – „Dažnai“. Didėsnis suminis įvertinimas reiškia labiau neigiamai suvokiamą grįžtamąjį ryšį. Naudoti šį klausimyną gautas autorių leidimas, jį vertė šio darbo autorė Aušrinė Kėvalaitė, taikyta dvigubo vertimo procedūra. Socialinio grįžtamojo ryšio klausimyno vidinis suderinamumas – *Cronbach α* = 0,934.

„Rozenbergo įsivertinimo skalė“ (Rosenberg, 1965) vertina savo vertės suvokimą ir požiūrį į save. Šią skalę sudaro 10 teiginių: „apskritai aš esu patenkinta (-s) savimi“; „kartais manau, jog esu niekam tikęs (-usi)“; „manau, kad turiu nemažai gerų savybių“ ir t. t. Iš minėtų teiginių tiriamasis turi pasirinkti sau tinkamiausią atsakymo variantą nuo 1 – „Visiškai sutinku“ iki 4 – „Visiškai nesutinku“. Didėsnė balų suma rodo geresnį savęs vertinimą. Klausimynas viešai prieinamas, papildomo leidimo jį naudoti nereikia. Vertimą atliko anksčiau minėta magistrantė Irina Kurlinkienė 2017 metais (darbo vadovė doc. Dr. Roma Šimulionienė). Savęs vertinimo klausimyno vidinis suderinamumas yra tinkamas – *Cronbach α* = 0,903.

Tyrimo eiga. Tyrimas atliktas 2022 metų sausio mėnesį, naudojant elektroninę klausimynų versiją – *apklausa.lt*. Anketa pildyti prašyta asmenų, kurie šiuo metu studijuoja, jų amžius – 18–35 metai. Visi dalyviai informuoti apie tyrimo tikslą, apklausos konfidencialumą ir tai, kad duomenys bus naudojami tik moksliniams tikslams. Respondentų dalyvavimas tyrime savanoriškas. Be to, apklausoje dalyvaujantys asmenys jokios rizikos ar žalos nepatyrė. Tyrimo dalyviai informuoti, kad iš šio tyrimo gali pasitraukti bet kuriuo metu, nenurodydami pasitraukimo priežasties. Pranešta ir apie apklausos trukmę, kuri turėtų būti ne ilgesnė kaip 5–7 minutės.

Duomenų analizės metodai: atliekant tyrimą surinkti duomenys analizuoti *SPSS 24.0* kompiuterio programa. Siekiant nustatyti patiriamo socialinio nerimo ir grįžtamojo ryšio suvokimo tarpusavio ryšį taikyta koreliacinė analizė taikant Spearman'o *Rho* koeficientą bei tiesinė regresinė analizė, nustatant grįžtamojo ryšio suvokimo, įsivertinimo ir lyties prognostinę reikšmę patiriant socialinį nerimą.

3. Rezultatų analizė

Prieš atliekant rezultatų analizę, pirmiausia patikrintas nagrinėjamų reiškinių duomenų pasiskirstymo normalumas. Kadangi grįžtamojo ryšio iš akademinės aplinkos suvokimo ir nerimo esant socialinei sąveikai pasiskirstymas nutolęs nuo normaliojo, nuspręsta taikyti neparametrinius statistinius kriterijus.

Siekiant atskleisti, kaip socialinis nerimas siejasi su grįžtamojo ryšio suvokimu ir įsivertinimu atlikta koreliacinė analizė taikant neparametrinį Spearman'o *Rho* kriterijų. Pastebėta, kad skiriasi vyrų ir moterų grįžtamojo ryšio suvokimas: vyrų grupėje grįžtamojo ryšio suvokimas negatyvesnis, jų vidutinis rangas – 97,47, moterų vidutinis rangas – 76,91, p reikšmė – 0,007, todėl tolesnė koreliacinė analizė atlikta atskirai vyrų ir moterų grupėse (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Socialinio nerimo, grįžtamojo ryšio suvokimo ir savęs vertinimo ryšys vyrų ($N = 72$) ir moterų ($N = 99$) grupėse

	Lytis	Grįžtamojo ryšio suvokimas	Savęs vertinimas
Socialinis nerimas	Vyrai	0,654 $p = 0,001^{**}$	-0,659 $p = 0,001^{**}$
	Moterys	0,516 $p = 0,001^{**}$	-0,682 $p = 0,001^{**}$

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Atlikus koreliacinę analizę nustatytas statistiškai reikšmingas socialinio nerimo, suvokiamo grįžtamojo ryšio ir savęs vertinimo tarpusavio ryšys. Gauti rezultatai atskleidė, kad tiek vyrų, tiek moterų patiriamas stipresnis socialinis nerimas susijęs su neigiamai suvokiamu grįžtamojo ryšiu iš akademinės aplinkos ir menkesniu savęs vertinimu.

Siekiant įvertinti, ar neigiamas grįžtamojo ryšio suvokimas, menkesnis savęs vertinimas ir moteriškoji lytis prognozuoja stipriau išreikštą socialinį nerimą, taikyta tiesinė regresinė analizė (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Grįžtamojo ryšio suvokimo, savęs vertinimo ir lyties reikšmė prognozuojant socialinį nerimą

Kintamasis	Socialinis nerimas		
	B	SE B	p
Grįžtamojo ryšio suvokimas	0,995	0,172	0,001**
Savęs vertinimas	-1,480	0,177	0,001**
Lytis	4,460	1,907	0,021*

Kintamasis	Socialinis nerimas		
	B	SE B	p
R^2	0,632		
F	69,661		

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Įvertinus prognostinę suvokiamo grįžtamojo ryšio, savęs vertinimo ir lyties vertę (žr. 2 lentelę) nustatyta, kad visi reiškiniai statistiškai patikimai veikia socialinio nerimo raišką. Tad galima teigti, kad didesnę socialinį nerimą prognozuoja neigiamas grįžtamojo ryšio iš akademinės aplinkos suvokimas, menkesnis savęs vertinimas ir moteriškoji lytis.

4. Rezultatų aptarimas

Atliktas tyrimas atskleidė, kad socialinis nerimas susijęs su neigiamu grįžtamojo ryšio suvokimu ir prastesniu savęs vertinimu. Tai atitinka ir kitų autorių, kurių tyrimuose aptikta šių reiškinių tarpusavio sąsaja, įžvalgas (Schulze, Lobmaier, Arnold, Renneberg, 2013; Burrow, Rainone, 2017). Galima pastebėti, kad prasčiau save vertinantys ir neigiamai grįžtamąjį ryšį interpretuojantys asmenys gali dažniau jausti nerimą būdami akademinėje aplinkoje. Pastebėta, kad skirtingai nei kitų mokslininkų tyrimuose, šiame tyrime vyrų grįžtamojo ryšio suvokimas yra negatyvesnis nei moterų (Porter, Chambless, 2014; Caballo ir kt., 2014). V. E. Caballo ir kt. (2014) teigimu, moterys dažniau tikisi neigiamos reakcijos iš aplinkos. Atsižvelgiant į tai, kad minėtų autorių tyrimas atliktas renkant tiriamuosius iš 18 skirtingų šalių, jų vertinimas apima gerokai platesnę populiaciją ir daugiau įvairių kultūrinių veiksnių, dėl ko galėjo skirtis šių tyrimų rezultatai.

Nustatyta, kad socialinį nerimą prognozuoja neigiamas grįžtamojo ryšio suvokimas, menkas savęs vertinimas ir moteriškoji lytis. Nors M. Baloğlu, H. İ. Ö. Kozan'as ir Ş. Kesici's (2018) savo tyrimo apžvalgoje teigia, kad panašėjant lyčių vaidmenims skirtumas tarp socialiai nerimaujančių moterų ir vyrų mažėja, vis tik šiame tyrime dar aptikta statistiškai reikšminga moteriškosios lyties prognostinė vertė, lemianti didesnę socialinį nerimą moterų grupėje. Visuomenėje ir kultūroje susiformavę lyčių stereotipai dar ir šiandien lemia moterų vaidmens nuvertinimą, kadangi, moterų nuomone, vyrai jas neretai yra linkę menkinti, tai dažnai siejasi su neproporcingu vyrų ir moterų pasiskirstymu darbo rinkoje (Caballo ir kt., 2014). Galima daryti prielaidą, kad, nors lyčių vaidmenys panašėja, tačiau prireiks dar nemažai laiko, kol nebeliks neracionalių vidinių įsitikinimų, kai linkstama menkinti moterų gebėjimus. C. G. Campbell'as, K. L. Bierman'as ir P. C. Molenaar'as (2016) savo tyrimo apžvalgoje teigia, kad socialiai nerimaujan-

tys studentai yra linkę atsiriboti nuo bendrakursių, permąstyti ankstesnes patirtis ir jausti didelę vertinimo baimę. Panašiomis išvadomis dalijosi M. P. Levpuscek'as ir J. Berce (2012), jų teigimu, minėtą nerimą jaučiantys studentai tikisi atstūmimo, neigiamų atsiliepimų apie save ir dėstytojų bei bendrakursių palaikymo stygiaus. Ypač svarbu atsižvelgti į savęs vertinimo komponentą, nes daugelis autorių socialinio nerimo ir grįžtamojo ryšio sąveiką atskleidžia per savęs suvokimą. Socialiai nerimaujantys asmenys dažniausiai prastai save vertina, dėl to yra linkę panašaus vertinimo tikėtis ir iš kitų, nepaisydami realaus grįžtamojo ryšio iš aplinkinių. Dažnu atveju jie vis tiek yra linkę grįžtamąjį ryšį interpretuoti pagal subjektyvų savęs suvokimą (Budnick, Kowal, Santuzzi, 2015). Remiantis minėtų autorių įžvalgomis ir šio tyrimo rezultatais galima daryti prielaidą, kad dėl neigiamai suvokto grįžtamojo ryšio apie save socialiai nerimaujantys studentai dažniau vengia įsitraukti į akademinę veiklą ar yra linkę mažiau bendrauti, nes tikisi atstūmimo ir bijo būti vertinami aplinkinių. Remiantis šiomis įžvalgomis galima daryti prielaidą, kad ribotas įsitraukimas į akademinį procesą gali lemti prastesnius studijų rezultatus, ypač tuos, kurie susiję su studentų komandine ar grupine veikla ir glaudžiu bendradarbiavimu.

Pastaraisiais metais Lietuvos aukštosiose mokyklose vis dažniau taikomi aktyvaus mokymosi metodai, diskusijos ir bendradarbiavimas su kolegomis bei dėstytojais. Šie metodai įvardijami kaip pagrindinės priemonės, kurios galėtų būti veiksmingos siekiant studentų savarankiškumo ir aktyvumo tiek studijuojant, tiek norint sėkmingai įsilieti į darbo rinką (Rutkienė, Tandzegolskienė, 2014). Dėl savo vidinių įsitikinimų, kurie susiję su nerimastingumu, studentas neleidžia sau ugdytis tų gebėjimų, kurių pagrindu formuojasi darbui būtini profesiniai įgūdžiai. Taigi asmeninė (vidinė) studento psichinė problema generuojama į profesinę sritį, tai galiausiai neigiamai veikia gyvenimo kokybę. Literatūroje aptikta, kad socialiai nerimaujančių asmenų prisiminimuose dominuoja neigiamas savęs suvokimas, tai siejasi su ankstesne socialinio nerimo patirtimi, dėl ko gali būti sudėtinga priimti teigiamą informaciją apie save (Krans, Bree, Bryant, 2014). Panašius rezultatus atskleidė ir šis tyrimas, kuriame pastebimas neigiamas tiek savęs vertinimas, tiek grįžtamojo ryšio suvokimas. Gauti rezultatai patvirtina prielaidą, kad socialinį nerimą ir grįžtamojo ryšio suvokimą gali ypač paveikti savęs vertinimo kintamasis, nes esant neigiamam savęs suvokimui grįžtamasis ryšys gali būti vertinamas pagal jį. Dėl šių priežasčių socialinis nerimas, glaudžiai susijęs su minėtomis sąveikomis, riboja ne tik įvairiapusį asmenybės ir savo gebėjimų atskleidimą, bet ilgalaikeje perspektyvoje gali apsunkinti profesinių įgūdžių tobulinimo procesą, tarpasmeninių santykių užmezgimą bei trukdyti socialiai funkcionuoti.

Vis dėlto šiame tyrime neapžvelgta, kaip socialinis nerimas, savęs vertinimas ir grįžtamojo ryšio suvokimas gali veikti studento akademinis pasiekimus. Tad

tyšiant socialinio nerimo tyrimus akademinėje aplinkoje reikėtų įtraukti ir akademinio pažangumo rodiklį, kuris galėtų būti objektyvus akademinio pasiekimų rodiklis ir atskleisti, kaip neigiamo grįžtamojo ryšio suvokimas ir savęs vertinimas gali paveikti socialiai nerimaujančių studentų įsitraukimą į akademinę veiklą.

Išvados

Atliktas tyrimas atskleidė, kad socialinis nerimas glaudžiai susijęs su neigiamai suvokiamu grįžtamoju ryšiu iš akademinės aplinkos. Tai rodo, kad studentai, patiriantys stipriau išreikštą socialinį nerimą, linkę negatyviau vertinti grįžtamąjį ryšį akademinėje aplinkoje. Nustatyta ir studentų socialinio nerimo bei menkesnio savęs vertinimo tarpusavio sąsaja, tai gali būti susiję ir su neigiamu grįžtamojo ryšio interpretavimu. Apžvelgiant tirtų reiškinių prognostinę vertę pastebėta, kad studentų socialinio nerimo prognozę gali lemti neigiamai suvokiamas grįžtamasis ryšys iš akademinės aplinkos, menkesnis savęs vertinimas ir moteriškoji lytis. Šie trys komponentai veikdami tarpusavyje didina tikimybę, kad studentas akademinėje aplinkoje jauš didesnį socialinį nerimą.

Literatūra

- APA Dictionary of Psychology. (2007). American Psychological Association.
- Asher, M., Asnaani, A., Aderka, I. M. (2017). Gender differences in social anxiety disorder: A review. *Clinical psychology review*, 56, 1–12.
- Baloğlu, M., Kozan, H. İ. Ö., Kesici, Ş. (2018). Gender differences in and the relationships between social anxiety and problematic internet use: Canonical analysis. *Journal of medical Internet research*, 20(1), e33.
- Baltacı, Ö., Hamarta, E. (2013). Analyzing the relationship between social anxiety, social support and problem solving approach of university students. *Education & Science/Eğitim ve Bilim*, 38 (167), 226–240.
- Budnick, C. J., Kowal, M., Santuzzi, A. M. (2015). Social anxiety and the ironic effects of positive interviewer feedback. *Anxiety, Stress, & Coping*, 28 (1), 71–87.
- Burrow, A. L., Rainone, N. (2017). How many likes did I get?: Purpose moderates links between positive social media feedback and self-esteem. *Journal of Experimental Social Psychology*, 69, 232–236.
- Caballo, V. E., Salazar, I. C., Irurtia, M. J., Arias, B., Hofmann, S. G., Ciso-A Research Team. (2014). Differences in social anxiety between men and women across 18 countries. *Personality and individual differences*, 64, 35–40.
- Campbell, C. G., Bierman, K. L., Molenaar, P. C. (2016). Individual day-to-day process of social anxiety in vulnerable college students. *Applied Developmental Science*, 20 (1), 1–15.
- DeFronzo Dobkin, R., Panzarella, C., Alloy, L. B., Cascardi, M., Truesdell, K., Gara, M. (2007). Assessing an interpersonal-cognitive risk factor for depression: Preliminary validation of the Social Feedback Questionnaire. *Journal of Social and Personal Relationships*, 24 (5), 765–780.
- Gu, R., Ao, X., Mo, L., Zhang, D. (2020). Neural correlates of negative expectancy and impaired social feedback processing in social anxiety. *Social cognitive and affective neuroscience*, 15 (3), 285–291.
- Jiang, S., Ngien, A. (2020). The effects of Instagram use, social comparison, and self-esteem on social anxiety: A survey study in Singapore. *Social Media + Society*, 6 (2), 2056305120912488.
- Kraft, J. D., Grant, D. M. (2021). The Effects of Self-Imagery Manipulations on Attentional Processes within Social Anxiety. *Psychology & Neuroscience*, 14(2), 226–240.
- Krans, J., de Bree, J., Bryant, R. A. (2014). Autobiographical memory bias in social anxiety. *Memory*, 22(8), 890–897.

- Leary, M. R., Kowalski, R. M. (1997). *Social anxiety*. Guilford Press.
- Lengvinienė, S., Rutkienė, A., Tandzegolskienė, I. (2014). Vyresnio amžiaus asmenų išlikimo darbo rinkoje teoriniai aspektai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 25, 128–137.
- Levpuscek, M. P., Berce, J. (2012). Social anxiety, social acceptance and academic self-perceptions in high-school students. *Drustvena Istrazivanja*, 21 (2), 405.
- Morrison, A. S., Heimberg, R. G. (2013). Social anxiety and social anxiety disorder. *Annual review of clinical psychology*, 9, 249–274.
- O'Day, E. B., Heimberg, R. G. (2021). Social media use, social anxiety, and loneliness: A systematic review. *Computers in Human Behavior Reports*, 3, 100070.
- Porter, E., Chambless, D. L. (2014). Shying away from a good thing: Social anxiety in romantic relationships. *Journal of clinical psychology*, 70 (6), 546–561.
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale (RSE). *Acceptance and commitment therapy. Measures package*, 61(52), 18.
- Scaini, S., Belotti, R., Ogliari, A. (2014). Genetic and environmental contributions to social anxiety across different ages: A meta-analytic approach to twin data. *Journal of anxiety disorders*, 28 (7), 650–656.
- Schulze, L., Lobmaier, J. S., Arnold, M., Renneberg, B. (2013). All eyes on me?! Social anxiety and self-directed perception of eye gaze. *Cognition & emotion*, 27 (7), 1305–1313.

LINKS BETWEEN STUDENTS' SOCIAL ANXIETY AND SELF ESTEEM AND PERCEIVED FEEDBACK FROM THE ACADEMIC BACKGROUND

Aušrinė Kėvalaitė, Liuda Šinkariova

Summary

Social anxiety is a problem in modern society because it affects many areas of a person's life. It can negatively affect interpersonal relationships and learning outcomes.

The academic environment is one of the places in which almost every young person has to participate. It can be a school, a university or another educational institution. Students with social anxiety can feel considerable difficulties, because collaboration, public speaking and other tasks are often an integral part of academic activities.

This study analyses the relationship between students' social anxiety and self-esteem and the perception of feedback, and the prognostic values of the variables.

Methodology: 171 students participated in the study, 99 of them were women, and 72 were men. It was conducted in January 2022, using the electronic version of the questionnaires via the apklausa.lt website. People who are currently studying and aged between 18 and 35 were asked to fill in the questionnaire. The survey included three questionnaires: the Social Interaction Anxiety Scale, the Perception of Social Feedback Questionnaire, and the Rosenberg Self-Esteem Scale. The SPSS 24.0 program was used to analyse the data. In order to determine the relationship between social anxiety experienced and the perception of feedback, correlation analysis was applied using the Spearman Rho coefficient. Linear regression analy-

sis was also used to determine the prognostic significance of feedback perception, self-evaluation and gender for experiencing social anxiety.

Results: The study revealed that social anxiety is associated with a perception of negative feedback and low self-esteem. This corresponds with the insights of other authors whose studies have found a link between these phenomena (Schulze, Lobmaier, Arnold, Renneberg, 2013; Burrow, Rainone, 2017). It can be observed that individuals who rate themselves worse and interpret incoming feedback negatively may feel more anxious in a social environment.

The results obtained support the assumption that social anxiety and the perception of feedback can be strongly influenced by the variable of self-esteem. Since having a negative self-perception, feedback can be evaluated according to it. For these reasons, social anxiety, together with the aforementioned interactions, limits a personality and his abilities. In the long term, it can make it difficult to develop professional skills and establish interpersonal relationships, and it can interfere with social functioning.

Conclusions: 1) Greater student social anxiety is associated with negatively perceived feedback from the academic environment. This shows that students experiencing more pronounced social anxiety tend to evaluate feedback from the academic environment more negatively. 2) Greater social anxiety in students is associated with lower self-esteem. 3) Greater social anxiety among students is predicted by perceived negative feedback from the academic environment, lower self-esteem, and female gender.

However, this study did not address how social anxiety, the perception of feedback, and self-evaluation might influence student academic achievement. Therefore, in continuing research on social anxiety in an academic environment, an indicator of academic achievement should be included. This indicator should reflect how socially anxious students' perception of negative feedback and self-evaluation can affect their engagement in their academic activities.

Liuda Šinkariova – profesorė, daktarė (socialiniai mokslai – psichologija), Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių mokslų fakulteto Psichologijos katedra.
El. paštas: liuda.sinkariova@vdu.lt

VISUMINIO VOKALO TECHNIKOS¹ TAIKymo TEATRE GALIMYBĖS: LAISVOSIOS VOKALINĖS IMPROVIZACIJOS KONTEKSTAS

Indrė Dirgėlaitė

Lietuvos muzikos ir teatro akademija

Anotacija

Aktorstė neatsiejama nuo improvizacijos meno, tai visa apimantis kontekstas, kur būtini ne tik aktoriniai gebėjimai, bet ir atitinkamos asmenybės savybės, virtuozinės raiškos technikos įvaldymas, psichosocialinis atsparumas, svarbiausia – unikali ir autentiška raiška. Aktoriui svarbu gebėti tiksliai pasirinkti vokalinę techniką, pritaikyti ją skirtingų žanrų spektakliuose, įvairiems vaidmenims, taip pat ir muzikiniams, improvizuojant. Svarbu gebėti į savo kūrybą įtraukti pažangiausias vokalo technikas, suvokti metodų taikymo ir eksperimentavimo kontekstą, neprarandant savo individualumo. Straipsnyje pristatoma visuminio vokalo technika, apimanti visus stilius – nuo klasikinio dainavimo iki sunkiojo roko, suteikianti galimybę eksperimentuoti tembrais ir balso efektais, laiduojanti balso technikų pritaikymą kalbant, viską pagrindžiant fiziologija ir anatomija. Pristatomas empirinis tyrimas ir jo rezultatai, siekiant integruoti šią techniką į teatro veiklą.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: visuminio vokalo technika, teatras, laisvoji vokalinė improvizacija.

Abstract

Acting is inseparable from the art of improvisation; it is an all-encompassing and holistic context that requires not only acting skills, but also relevant personality traits, a virtuoso mastery of techniques of expression, psychosocial resilience, and most importantly, unique and authentic expression. It is useful for an actor to be able to choose the necessary vocal techniques and apply them in performances of various kinds, to various roles, including musical roles and improvisation. It is important to be able to integrate the most progressive vocal techniques in the work, and to understand the perspective of using methods and experimenting without losing one's individuality, which includes all styles. The article presents the Complete Vocal Technique (CVT), which covers all styles from Classical singing to hard rock, provides the opportunity to experiment with timbres and vocal effects, and allows for the application of voice techniques in speech, based on physiology and anatomy. The study and its results are presented in order to integrate this method into theatrical activities.

KEY WORDS: Complete Vocal Technique (CVT) method, theatre, free vocal improvisation.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v90i1.2522>

Įvadas

Aktorių rengimo procese taikomos įvairios metodikos, siekiant padėti įvaldyti balso ir aktorinio meno technikas, asmenybei atsiskleisti, įgyti kūrybinių galių. J. Morton'as, tyrinėjęs atlikėjo autentiškumo temą, teigė: „Visų scenos menų mokymo pagrindinis tikslas turėtų būti savarankiškų asmenybių, turinčių stiprią

¹ (Angl.) *Complete Vocal Technique*, toliau tekste – CVT. Visuminio vokalo technika – straipsnio autorės vertimas.

nuojautą, jaučiančių save, ugdymas“ (2015, 114). Akivaizdu, kad kalbama apie „savivaldų“ pasirengimo procesą, kai, pasak P. Jucevičienės (2007), „privalau“ keičiamas į „noriu ir galiu“, atrandant vidinių galių ir autentišką stilių.

Tai nesibaigiantis procesas, atskleidžiantis patirtinio mokymosi idėją, kai, pasak D. A. Kolb'o (1984), susiejami ugdymo procesas, praktinė veikla ir asmenybės augimas, nuolat mokantis iš savo ir kitų patirties. Sunku įsivaizduoti aktorį, kuris nebūtų išsiugdęs refleksinių gebėjimų.

Per savo profesinę karjerą džiaz dainininkai ir aktoriai susiduria su įvairiais muzikiniais stiliais, vaidmenimis, garso pobūdžiu, tad svarbu atrasti tą metodą ar metodų kompleksą, kuris taptų asmens savastimi, o jo pasirinkimas atitiktų psichoterapeuto I. D. Yalom'o (2010) mintį, kad psichoterapija yra gyvenimo repeticija, nepastebimai tampanti ir pačiu gyvenimu.

Kodėl aktoriui būtų vertinga įvaldyti visuminio vokalo techniką (CVT)? Ar ji atskleidžia šiuos kontekstus – refleksiją, autentiškumą, savivaldų mokymąsi, balso ir kūno vienovę, improvizaciją, kūrybos laisvę, autentiškojo savęs paieškas ir kūrybą? Galima teigti, kad tai yra metodas, apimantis visus stilius – nuo klasikinio dainavimo iki sunkiojo roko, suteikiantis galimybę eksperimentuoti tembrais ir balso efektais, leidžiantis balso technikas pritaikyti kalbant, viską pagrindžiant fiziologija ir anatomija. Jau 30 metų vyksta visuminio vokalo technikos (CVT) tyrimai, bendradarbiaujant ne tik su otorinolaringologais, bet ir su akustikos inžinieriais, tiriamas garso ir erdvės santykis, kuris svarbus vykdant sąveika grindžiamus projektus, performansus, teatre.

Šios technikos taikymas teatre netyrinėtas. Lietuvoje ir Latvijoje nėra nė vieno sertifikuoto visuminio balso technikos (CVT) specialisto. Visuminio balso technikos institute (angl. *Complete Voice Technique Institute*) Kopenhagoje, mokymosi grupėje, galima sutikti įvairių sričių profesionalų: operos, džiaz, miuziklo, roko ir kt. stilių dainininkų, aktorių, foniatrų. Tai patvirtina šio metodo taikymo galimybių polifunkcionalumą. Džiaz vokalo dėka šiuolaikinės balso technikos atėjo į aukštąsias mokyklas, tai paskatino šias technikas tirti moksliškai.

Straipsnio objektas – visuminio vokalo technikos (CVT) taikymas laisvojoje vokalinėje improvizacijoje teatre.

Straipsnio tikslas: atskleisti visuminio vokalo technikos (CVT) taikymo galimybes teatre laisvosios vokalinės improvizacijos kontekste.

Pirmojoje straipsnio dalyje pristatomi vokalinio džiaz ir visuminio vokalo technikos (CVT) teoriniai aspektai, antrojoje – visuminio vokalo technikos (CVT) taikymo galimybių laisvojoje vokalinėje improvizacijoje teatre empirinis tyrimas ir jo rezultatai.

1. Vokalinis džiazas ir visuminio vokalo technika (CVT) – teoriniai aspektai

Džiazo improvizacija yra labiausiai išsivysčiusi muzikinės improvizacijos forma. Kitaip dar vadinama emocijų kalba, nes yra heterogeninė, tad galima išreikšti be galo plačią balso charakterių amplitudę. Improvizuojant apima visiškos koncentracijos (angl. *flow*) būseną, kai pasiekiamas aukščiausias susijaudinimo ir gebėjimų pritaikymo taškas. Tad suderinami kūrybiškumas ir veiksmų reguliavimas. Džiazo improvizacija gali apimti visas įmanomas balso technikas. Pasak P. Harbison'o (2002), džiazas visada buvo fonetinė tradicija. Šios muzikos pradžia siejama su afrikiečių bendruomenine tradicija, genties nariais, kurių muzikavimas apima dainavimą, šokį ir mušamuosius instrumentus, šie muzikiniai ir ritminiai elementai susiliejo su tuo, ką šiandien suvokiame kaip džiazą muziką. Afrikiečių muzikoje ryškus improvizacijos aspektas, improvizuojama laisvai, džiugiai, „ritminių konfliktų persmelkta muzika afrikietis tiesiog mėgaujasi“ (Klova, 2002, 11). Muzika tampa bendravimo, susikalbėjimo forma. Kiti svarbūs afrikietiškos muzikos aspektai, darę įtaką džiazą muzikos formavimuisi: ritmikos laisvumas, ritminė polifonija, ritminiai modeliai, dermių bei garsaeilių sistemos specifiškumas, responsorinis dainavimas ir kt. (Gerulaitis, 1994; Klova, 2002).

A. Palavicini ir kt. (2015) pastebėjimu, kalbos ir muzikos santykis džiaze išlieka esant tokioms apraiškoms: žodžius imituojantys instrumentai, kaip atsakas į vokales linijas grojant bliuzą, arba „kalbančioji“ technika, taikoma Joe Trick'o Sam'o Nanton'o, legendinio trombonisto Duk'o Ellington'o. Instrumentinis džiazas gimė išimtinai vokalinės muzikos imitacijos būdu. Artikuliacija yra svarbi priemonė, kuria muzikantai naudojami perduodami muzikines idėjas ir skatindami emocinį ryšį. Anot F. Tirro, džiazą muziką „vystėsi afroamerikiečių sakralinei ir pasaulietinei muzikai susijungus (susituokus) su amerikiečių muzikinių grupių (*band*) tradicijomis ir instrumentais, europietiškomis harmonijomis ir formomis“ (Tirro, 1997, 3).

Norint tapti geru improvizatoriumi, tik talento ir fantazijos neužtenka. Vokalo improvizacijos įgūdžių tobulinimas yra besitęsiantis procesas, kuris niekada nesibaigia. Spontaniška improvizacija, ypač džiaze, yra labiausiai išsivysčiusi ir pažangiausia muzikinės improvizacijos forma. R. D. Pherson'o, M. Lopez-Gonzalez'o ir kt. (2014) teigimu, muzikantai improvizatoriai, siekdami perteikti didžiulį emocijų diapazoną, jokių universalių taisyklių netaiko, o susieja heterogeninius muzikos elementus, derina skirtingus bruožus / funkcijas / įvairdžius, rodo, kad struktūrinė įvairovė gali būti improvizacinės muzikos gebėjimo reikšti įvairias emocijas pagrindas.

Vokalinė džiazą muzika yra mažai tyrinėta sritis ne tik Lietuvos kultūriniame kontekste, bet ir ilgesnę džiazą muzikos patirtį turinčiose šalyse. Džiazo muziką

atliekantis vokalistas turi būti įvaldęs ne tik improvizacijos meną, bet ir vokalo techniką, į kurią senesnę džiaz muzikos tradiciją turinčiose mokyklose žvelgiama kompleksiskai, įvairių muzikos stilių kontekste.

Balsas – natūralus ir prigimtinis žmogaus instrumentas. Nors instrumentai sudaryti iš natūralių ir (arba) pagamintų medžiagų, vokalinis instrumentas yra unikali, sudėtinga, organiška struktūra žmogaus kūne. R. D. Kent'o ir M. J. Ball'o (2000, 3) teigimu, kiekvieno balso savybes ir individualumą nulemia „įvairūs anatomiciniai, fiziologiniai, psichologiniai, kultūriniai, sociolingvistiniai ir elgesio veiksniai“.

Visuminio vokalo technikos (CVT) taikymas rodo naują radikalų požiūrį į vokalo mokymą ir išlieka pažangiausia idėja šioje srityje. Esminę šios technikos koncepciją atskleidžia vokalinės dermės, kurios apima visus muzikos stilius nuo klasikinio iki sunkiojo roko, įskaitant ir džiaz stilių, plečia eksperimentavimo tembrais, balso efektais galimybes. Pagrindinė visuminės vokalo technikos (CVT) užduotis – perteikti mintį ir suteikti visas priemones, kad ji būtų išgirsta taip, kaip norėtų aktorius, dainininkas, improvizatorius.

Visuminio vokalo technikos (CVT) atradėja Cathrine Sadolin yra viena žymiausių balso tyrėjų pasaulyje. Jos tyrimai kartu su otorinolaringologais ir garso akustikos inžinieriais, panaudojant savo, kaip profesionalios dainininkės, patirtį, įkvėpė novatorišką požiūrį į vokalo technikas. Vokalo technikos tobulinimo tyrimai yra nesibaigiantis ir nuolat atnaujinamas procesas, nes atrandamas naujas rezultatas. Visuminio vokalo technikos (CVT) taikymas pagrįstas daugiau nei 30 metų trukusiais tyrimais, šį metodą rekomenduoja gydytojai ir logopedai visame pasaulyje. Kuo jis galėtų būti naudingas teatre? Svarbiausia tai, kad ši technika skirta darbui su garsu.

Visuminio vokalo technika (CVT) apima kvėpavimą, balso klosčių ir oro slėgio derinimą, bendrąją vokalo techniką, vokalinio garso principų taikymą. Daug dėmesio skiriama psichoakustiniams balso identifikavimo parametrams (ataka, vibrato, formantė), intonacijai, balso dinamikai (amplitudė), balso „ornamentikai“, energijos lygiui, kūno raumenų veiklai, kūno darbui, koordinacijai, pusiausvyros pajautimui (angl. *grounding and the body balance*), energijos / dėmesio paskirstymui (angl. *the sense of subdivision*), buvimui čia ir dabar (angl. *stage presence*), minties ir teksto perteikimui ir kt.

Šios kompetencijos būtinos ir aktoriui. Visuminio vokalo technikos (CVT) taikymo nauda teatre nesunkiai nuspėjama. Per repeticijas, pasirodymus aktoriams, vokalistams tenka didžiulis emocinis krūvis, jie savo balsą naudoja ir esant papildomai fizinei apkrovai: kova scenoje, šokis, judesio improvizacija ir t. t. Susiejus garsą ir judesį, vyksta staigūs emociniai proveržiai ir jų išraiškos, tokios kaip kly-

kimas, šaukimas, riaumojimas, verkimas ir t. t. Tad svarbu valdyti kvėpavimą ir balsą po aktyvios fizinės apkrovos, šokio, bėgiojimo, sceninės kovos.

Visuminio vokalo technika (CVT) susijusi su garso efektų tyrimais ir jų pagrindu, žinojimu, kaip šių efektų pasiekti, nepažeidžiant balso stygų, praplečiant kuriamo charakterio, garso spalvinę amplitudę, ieškant tokių balso atspalvių ir raiškų, kaip: iškraipymas (angl. *Distortion*), girgždėjimas (angl. *Creek*), traškėjimas (angl. *Rattle*), urzgimas, riaumojimas (angl. *Growl*), krikimas, niurnėjimas (angl. *Grunt*), klykimas, rėkimas (angl. *Scream*), balso „laužymas“ (angl. *Intentional vocal breaks*), balsas su subtonu (angl. *Air added to the voice*) ir kt. Žmogaus balso raiška paprastai nepriekaištinga, kol vaikystėje netrukdoma jam sklisti, visuminio vokalo technika (CVT) taikoma, siekiant pašalinti įtampas ir vidinius blokus, kad balsas ir vėl natūraliai skambėtų.

Šios atlikėjo taikomos technikos esmė – perteikti žinią. Ką perteikti ir kaip perteikti – tai meninis pasirinkimas, tenkantis kiekvienam aktoriui ar dainininkui. Visuminio vokalo technika (CVT) leidžia atrasti tas vokales prieigas, kurių reikia norint įgyvendinti išsikeltą idėją.

2. Visuminio vokalo technikos (CVT) taikymo galimybių vokalinėje improvizacijoje teatre tyrimas

Tyrimo metodologija, organizavimas, dalyviai. Siekiant išsiaiškinti visuminio vokalo technikos (CVT) taikymo teatre galimybes laisvosios vokalinės improvizacijos kontekste, 2020–2023 metais buvo atliekamas empirinis tyrimas. Tyrimo metodologinės prieigos grindžiamos teorijomis, kurios atitinka tapatumo raišką, tai J. E. Marcia (1966) tapatumo statusų teorija, E. H. Erikson'o (1980) psichosocialinės raidos ir mokymosi iš patirties (Kolb, 1984; Gibbs, 1988) teorijos.

Tyrimas vykdytas Lietuvos muzikos ir teatro akademijoje. Taikyti kokybiniai duomenų rinkimo ir apdorojimo metodai. Duomenys rinkti taikant kolektyvinę refleksiją (šis tyrimas yra veiklos tyrimo dalyvaujant dalis), apdoroti taikant kritinės refleksijos metodą (Fook, 2011). Pasitelkta dedukcinė tyrimo logika, kurios teorinis pagrindas – G. Gibbs'o (1988) patirtinio mokymosi modelis, leidęs suformuoti prasminius kritinės refleksijos segmentus, kurie atskleidžia visuminės vokalo technikos (CVT) taikymo galimybių raišką.

Straipsnio autorė Lietuvos muzikos ir teatro akademijoje (LMTA) dėsto kursą „Šiuolaikinės vokalo technikos ir improvizacija“, užsiėmimai vyksta vieną kartą per savaitę po tris valandas. Visuminio vokalo techniką (CVT), kurios vokalinės improvizacijos taikymo galimybės tyrinėjamos teatre, straipsnio autorė studijuoja Visuminio vokalo technikos institute (angl. *Complete Vocal Technique Institute*) Danijoje.

Per paskaitas tyrimo dalyviai supažindinami su visuminio vokalo technika (CVT), vyksta pratybos, kiekvieno semestro galutinis rezultatas – performansas, kur susiejamos įgytos patirtinės žinios ir atitinkamos temos, į kurias gilintasi semestro metu. Performansai pagrįsti vokaline improvizacija, tyrimo dalyviai ir jo organizatorė laikosi veiklos tyrimo dalyvaujant etikos ir metodologijos reikalavimų (šią straipsnyje pristatoma veiklos tyrimo dalyvaujant dalis).

Tyrimo dalyvavo 10 LMTA aktorinio meistriškumo specialybės studentų – penkios merginos ir penki vaikinai, dalyvių amžius – 18–22 m., penki iš jų šiuo metu jau kuria vaidmenis Lietuvos teatruose. Dalyvių vardai pristatant tyrimą pakeisti, siekiant laikytis konfidencialumo principo. Pasirinkti vardai: Elijas, Jonas, Miglė, Ramunė, Ieva, Indrė, Saulius, Tomas, Vilius, Augustė. Straipsnyje nepateikiama kiekvieno tyrimo dalyvio „augimo“ stebėseną, tad nepateiktos ir detalios kiekvieno tyrimo dalyvio charakteristikos.

Atliekant tyrimą laikytasi tyrimo etikos reikalavimų, aptarta, kad tyrimo duomenys bus naudojami tik mokslo ir tolesnių tyrimų tikslais, kadangi tyrimas savištas, jį atliekant kurta psichologinės laisvės ir saugumo atmosfera. Gautas LMTA Teatro ir kino fakulteto Vaidybos ir režisūros katedros sutikimas vykdyti tyrimą.

Tyrimo rezultatai ir jų analizė. Prasminės penkios kritinės refleksijos tyrimo prieigos buvo suformuotos taikant G. Gibbs'o (1988) patirtinio mokymosi modelį: I. Savų galimybių pažinimo procesas. II. Jausmų / minčių apibūdinimas. III. Patirties įvertinimas. IV. Grįžtamasis ryšys. V. Galimos planavimo strategijos.

I. Savo galimybių pažinimo procesas: kas įvyko?

Per kelis pirmuosius susitikimus su aktoriais išbandoma įvairi garsų amplitudė: švelnus garsas, švelnus subtoninis garsas, spieгимas, šaukimas, inkštimas, klykimas, įvairių dainavimo stilių garsai. Tyrimo dalyviai nustemba:

„...tas švelnus su subtonu, čia mano garsas“ (Jonas); „Mano tas švelnus, bet žemas“ (Miglė); „Aš irgi švelniau“ (Ieva); „...aš iš viso tyliai ir dainuoju, ir kalbu“ (Indrė); „Man stipriai patinka“ (Elijas); „Man viskas patogiu, bet kaip vaikščioti tais garsais aukštin ir žemyn, garsiai, tyliai? <...> chore 10 metrų, čia kažkas ir pažįstamo, kažkas ir labai naujo“ (Ramunė); „Na, bet juk, jei bus balsui sunku, nuvars, juk bus nieko tokio? Tiek daug specifinių garsų!“ (Saulius); „...pabandykim tai kalbėjime, vaidyboje...“ (Vilius); „Ooo, tas „lūžtantis balsas“, kaip bus gerai klounadoje“ (Elijas); „Aš tai jau tikrai nedainuosiu <...> galiu, va, tas tris labai žemas natas ir tikrai viskas“ (Augustė); „...kaip gera, kiek spalvų, ir kaip palengvina, kad, pasirodo, yra aiškus priėjimas prie jo, prie balso“ (Indrė); „O mes visi ją turime? Na, tą amplitudę?“ (Saulius).

Tai savo galimybių pažinimo procesas, kuriame – bendrųjų vokalo principų, balso stygų, vokalinio trakto (angl. *voice box*) (fiziologija, anatomija), balso spalvos (fiziologija, anatomija), pagrindinės garso krypties (angl. *necessary twang*), akcentuoto skambėjimo (angl. *distinct twang*), fiziologinio anatominio konteksto pažinimas, lemiantis balso derinių (balso technikų, apimančių visą išgaunamų garsų skalę) raišką ir supratimą. Tai ir naujos patirties pritaikymas kalbant, jos integravimas improvizuojant.

Svarbu suprasti, kokius garsus aktorius beišgautų improvizuodamas, dainuodamas, kalbėdamas skirtingose erdvėse, situacijose, vaidindamas skirtingus vaidmenis, tam reikia tam tikro kūno balanso, kad garsas būtų išgautas sveiku būdu, kistų ir atramos energijos lygis. Įdomus pažinimo kelias, akivaizdu, kad jame daug nuostabos, pasitikėjimo ir nepasitikėjimo, baimės ir noro pažinti. Reflektyvioji praktika, pagrįsta dialogo kultūra, šiame profesinio įsigalėjimo procese tampa svarbiu aspektu.

II. Jausmų / minčių apibūdinimas: ką galvojai ir jautei?

Po kiekvieno užsiėmimo vyksta kolektyvinė refleksija psichologinės laisvės ir saugumo atmosferoje, tyrimo dalyviai atsiveria:

„Jaučiuosi, kaip mano kūnas kintant garsui tampa lėktuvu, kai keičiasi oro slėgis“ (Miglė); „...lyg iškvėpuotos mintys be žodžių atneštų naują pojūtį kituose išmatavimuose“ (Ramunė); „Anksčiau būdavo nepatogu, bet dabar, kai mintyse dainuoju tą pačią dainą, techninio pažinimo dėka kūnas „atsidarė“ (Jonas); „...tie pratimai, lyg žaidimai, pereinantys į charakterius. Pvz., storos balso stygos, tai visos vokalinės dermės, turinčios stipresnę garsą, intensyvumą savyje (*metal sound*), plonos balso stygos – neutrali falsetinė dermė (*neutral in falsetto*), toks skirtumas, taip charakteringa“ (Jonas); „Aš nedainuojantis... Na, nesuprantu... kam tie garsai keisti... Bet kaip gerai atsiminti juos kūne... Aš tiek dainuoju su grupe... tas balsas arba žemai stabilus, arba aukštai toks lengvas..., o kai noriu sujungti – tai riaumoju“ (Saulius).

Ir tikrai „riaumoju“, čia vokalinė jungtis yra viena sudėtingiausia, nes kinta kūno pusiausvyra, esant neutraliai falsetinei dermei atsipalaiduoja tiroarytenoidinis (TA) raumuo (balso stygos), o ribinės dermės (angl. *edge*) atveju balso stygos yra tvirtos ir storos, tad reikia išmokti staiga pereiti, be to, būtina praktikuoti tas paskiras dermes, nes, jei nepavyksta intuityviai pereiti, nepraktikuojant dainuojama tirolietišku stiliumi, tai nebloggeriai, jei toks yra meninis pasirinkimas, ir auftaktai yra vertinga praktika.

Svarbu reflektuoti savo patirtį mokymosi procese, ne tik išmokstant taikyti naujas metodikas, bet ir ieškant savojo „aš“ galimybių bei spalvų, analizuojant savo

asmeninį augimą; jeigu tai vyksta, galima teigti, kad kokybiškai dalyvaujama patirtinio mokymosi procese.

Atrasti, pajauti elementai bus integruojami į improvizaciją, performansus, kaip išraiškos būdai, įkūnytas jausmas, mintis, garso, kvėpavimo ir erdvės santykio, vokalinės technikos dalis.

III. Patirties įvertinimas: kas išgyventoje patirtyje buvo gerai ir blogai? Ką jums ši situacija reiškia?

Refleksijos po kiekvieno susitikimo ypač svarbios, siekiant sužinoti tyrimo dalyvių poreikius ir požiūrį į pasiekimus, kad naujas žinias kurtume kartu pasitelkę savo autentiškas patirtis:

„Aš pradėjau tiesiog pratimą, o jis lyg padiktavo mintį, charakterį“ (Elijas); „...tie garsai, naudojant skirtingus energijos lygius, gali sukurti skirtingus charakterius, personažus“ (Jonas); „Darant šį pratimą, iškvėpuojant tekstą, be žodžių atsirado dar kitas pojūtis, jausmas ne žodyje, o vien kvėpavime“ (Augustė) „...prieš skaitant jaučiausi visai kitaip... „iškvėpuotas tekstas“ papildė žodžių suvokimą... padėjo pajauti kūno balansą visą minutę“ (Miglė); „Čechovo „Žuvėdra“, mes ten vienoje vietoje visi lyg iš proto einame apie tris minutes, o po to visi užkime... nes nuo labai tyliai iki labai garsiai įvairiais tembrais... O kaip padaryti, kad Gerda ten, tame duete, kaip klasikoje, aukštai dainuotų, bet neišeina, nes nėra įgūdžių.. vieną kartą gaunasi lyg ir, kitą – ne“ (Vilius).

Atsakymų ieškome kartu: tas pats pratimas, atliekamas įsivaizduojant skirtingas erdves, lemia garso ir erdvės santykio pažinimą, tai kvėpavimo ir erdvės santykis, leidžiantis pajusti, kaip keičiantis erdvei kinta kūno energijos lygis. Šios variacijos vėliau išnaudojamos performanse. Teksto iškvėpavimas jo neįgarsinant suteikia dar vieną jo suvokimo, interpretacijos kontekstą. Atrandame, kad ne tik konkretus charakteris, žodis diktuoja / kuria garsą, kvėpavimą, bet ir garsas, kvėpavimas gali sukurti, įkvėpti mintį, vaidmenį, personažą. Vertinga pažinti ir pajusti garso bei erdvės santykį. Einant nuo neutralios falsetinės iki ribinės (angl. *edge mode*) dermės – skalė didžiausia, o dirbant atskirai su dermėmis jos „pasiduoda“ emocijai ir nebereikia galvoti – norimas rezultatas tarytum pasiekiamas savaime, „automatiškai“. Taip artėjama prie laisvosios vokalinės improvizacijos, persipinančios su vaidybine. Šie įsivardyti būdai vėliau panaudojami kuriamuose performansuose.

Pažinimo procese svarbu kalbėti, klausti, reflektuoti, nes tai žinios, kurios panaudojamos veikiant. Tai kultūriškai jautrus procesas, kai svarbus grįžtamasis ryšys, supratimas, palaikymas, dialogas.

IV. Grįžtamasis ryšys: ką dar buvo galima padaryti? Veiksmų planas?

Siekiamo, kad studijuojant įgytą patirtį aktoriai galėtų pritaikyti praktikoje. Veiklos tyrimas dalyvaujant, jo stilius tyrimo procesui suteikia daug laisvės, kūrybos, naujas žinias kuriame visi kartu:

„O žinot, prieš kiekvieną spektaklį, slam pasirodymą aš naudoju šiuos pratimus balsui“ (Elijas); „...aš toks laimingas. Vakar vaidinau tą pajacą ir pagaliau režisierius sakė, kad girdėjo. Dariau tą, na, kaip anti, leliuką, raganą (režimai per įvaizdžius)... bet kaip gerai girdisi (ribinė (edge) dermė yra garsiausia dermė)“ (Jonas); „Dainuojant įsimenu kūnu – padeda. Man vis sakydavo: mes tavęs negirdim, situacija gerėja. Galiu eiti garsu aukščiau“ (Indrė); „Prieš spektaklį mes darom jūsų pratimus, padeda „įsipatoginti“, ypač kai daug įvairių garsų ir charakterių“ (Tomas); „Kai dainavau At last, ta ribinė (edge) ir pastiprinta (overdrive) dermė kažkaip atvėrė platų balsą, o dabar, va, vėl susiaurėjo, gal reikia kūnui vis priminti?“ (Ieva).

Visi žmonės turi prigimtines balsines dermes, stiprų ir švelnų balsą, tik kūnas kartais „užsibūna“ komforto zonoje ties viena derme, todėl svarbu jam tai priminti. Esant plačios garsinės amplitudės poreikiui, kūnui reikia priminti dermių įvairovę, kad laisvai sklistų emocijos.

Ievos atveju kalbėjimas ir patogus dainavimas, esant komforto zonoje, yra neutralios (angl. *neutral*) dermės, ji bando taikyti šiai situacijai netinkamas vokales technikas, emocijos ir klausia pasiduoda garsui, o kūnas lieka neutralios dermės pozicijoje. Tai lemia disbalansą, kenčia technika, visų pirma kūryba. Dirbome su akcentuoto skambėjimo (angl. *overdrive*) ir ribine dermėmis, taikėme tai ir dainose, vaidmenyje. Pradėjome taikyti laisvąją vokalinę improvizaciją, kad būtų arčiau gyvo vyksmo. Vėliau stebėjau Ievą vaidinančią konkretų vaidmenį, spektaklis truko penkias valandas, Ieva pritaikė mūsų susitikime įgytas patirtis, sakė, kad spektaklyje jautėsi patogiai. Studijų procese kyla vis daugiau su aktoryste susijusių klausimų:

„Vaidmenims naudoju tuos garso paėmimus, su kuriais dirbome ir dainavome, galiu interpretuoti juos. Taikau savo vaidmenyje Čechovo pjesėje „Žuvėdra“. Gal galite dar pakonsultuoti... Pavargstu storu žemu balsu kalbėdama – dainuodama“ (Augustė).

Dirbdami su Auguste, susitelkėme ties dermių centrais, kad kūnas atsimintų, tada, viską išsąmoninus, siekėme, kad norima linkme kreiptų emocija. Augustė pasirinko neutralią dermę, kurios apatinėje balso dalyje garsumo skalė yra tik 1/3, o ji bandė išgauti 8/9. Tai rimtas techninis pažeidimas, galimi sutrikimai ir patologija, be to, nelieta kūrybiškumo, tuo tarpu tada, kai kūnas žino techninius, prigimtinius balso išgavimo būdus, tikslingai tuo užsiimama, jie suskamba sveikai, intuityviai lydimi emocijos, jausmo. Reflektuota patirtis leidžia surasti atsakymus,

staiga Ieva sako: „Pagaliau supratau savo vaidybinę užduotį, kada jau prieš tekstą esi tame jausme, apmąstyme ir net aplinkiniai gali pastebėti. Įtampa kažkur dinga. Panaudosiu šį pratimą specialybėje.“

Natūralus balsas nėra specialiai formuojamas garsas, veikiau tai yra balso suvokimas, nulemtas jo sąveikos su jausminguoju kūnu ir kvėpavimo judesiu:

„Kaip įdomu, kai mes dirbame su balso dermėmis, mintyse galiu padainuoti, improvizuoti įvairiomis emocijomis, anksčiau užstrigdavo“ (Vilius); „Kažkaip jau garsai susijungia su vidumi, gelme. Ir atitrūkus jiems būtų paviršutiniška ir juokinga, o čia atsiranda gili prasmė“ (Ieva); „Jau nebegalvoji, leidi eiti, būti, niekam nieko neįrodinėjant, būni garse“ (Elijas).

„Susikūriau va tokį personažą... Kai mes dirbome su sulaikyta (*curbing*) derme, gimė šis charakteris... Kai aš, va, taip prislopintai kalbu, labai patogu ir nereikia nei galvoti, mintys, emocijos pačios garsą neša, bet kai emocijos sukyta, norisi garsiau, aš užkimstu. Tai arba mano personažas be plačios emocijų amplitudės, arba pakimti jam normalu“ (Augustė).

Priėjome išvadą, kad gyvenime ji sirgtų ir sirgtų arba neleistų sau jausti, bet sistemiškai pažvelgus į situaciją, yra ir kita išeitis. Tyliai dainuodama Augustė pasirinko neutralią dermę ir kūno pusiausvyrą, rinkdamasi sutvardytosios (angl. *curbing*) dermės atspalvį: kai norėjo stipresnio emocijos išraiškos garso, liko toje pačioje dermėje, pradėjo spausti, o tereikėjo pereiti prie sutvardytos dermės. Nuolat praktikuojantis tai gaunasi gana natūraliai. Taikome ir improvizaciją, kad vyksmas būtų gyvas, atsirastų sąmoningumas ir motyvacija:

„...man reiktų tai užtvirtinti. Gal galite man atsiųsti tuos garso pavyzdžius? Ir teorinius... Kimstu, imituoju Jacovskį“ (Elijas).

Situacijos analizė: buvo žemas neutralios dermės garsas, iškraipytas (angl. *distortion*), bet nukrypstama nuo pagrindinės krypties (angl. *ecessary twang*), siekiant balso efektų svarbus akcentuotas skambėjimas; kaskart prieš vaidindamas jis atlikdavo ribinės dermės ir akcentuoto skambėjimo pratimus, taip grįžta į pagrindinę kryptį ir akcentuotą skambėjimą. Vaidinant, improvizuojant apie techniką negalvojama, tad linkstama į kraštutinumus. Nesinori dirbtinumo, bet visada reikia žinoti saugią zoną, kur grįžti:

„Kaip įdomiai skamba tie balso lūžiai, panaudosiu kuriant vaidmenį klounadai, vaidinant baimę“ (Jonas).

Dirbome su dermių skirtumais, staigiais perėjimais iš neutralios falsetinės dermės į laisvąją (angl. *overdrive*) dermę, konkrečiam vaidmeniui ieškoma konkretaus tembro, kitų savo galimybių:

„Noriu žemo, plataus, patogaus garso charakteriui, dainai. Kur jis turi skambėti? Kur eiti?.. Tas *curbing* labai charakteringas, bandysiu išvys-

tyti iš jo charakterį, padeda tas pratimas „I am woman“... Cha, čia taip prancūziškai, būsiu „Kelionėje“ prancūzė“ (Ieva).

Nenutrūkstamas pažinimo procesas, nuo nuostabos iki sąmoningo savęs valdymo, klausimų gausa rodo kylančią mokymosi motyvaciją ir atsiradusį prasmės pojūtį. Vis akivaizdžiau pastebima ir įvertinama kūno, proto, sielos ir balso vienovė, laisvoji vokalinė improvizacija yra puikus būdas šią harmoniją patirti.

V. Galimos planavimo strategijos: veiksmų planas, jei situacija pasikartotų, ką darytumėte?

Kiekvienas žmogus turi savą kalbėjimo ir dainavimo komforto zoną. Įprastame gyvenime gal to ir pakaktų, tačiau improvizuojant balsu, kuriant vaidmenis reikia plėsti tembrinę, balsinę-garsinę amplitudę. Balso dermės atveria prigimtinės žmogaus galias, primindamos balso visapusiškumą, svarbu kūnui priminti visas vokales dermes, kad siekdamas save išreikšti įvairiais garsais, tembrais jis atpažintų signalus. Reikia save stebėti, budėti, kelti klausimus ir ieškoti atsakymo:

„Čia kažkoks greitas priėjimas prie balso atvėrimo!“ (Jonas); „Labai gerai, kad yra ir anatomijos, fiziologijos, žinau, ką darau, kur link einu“ (Miglė); „Koks aš laimingas, garsu išsakyčiau, ką noriu, taip stipriai, laisvai“ (Tomas); „Maniau, kad per nosį taip ir natūraliai kalbu, o va, yra pasirinkimas“ (Miglė); „Noriu plataus balso, po staigaus emocinio šuolio, bet užkimstu“ (Elijas); „...kaip atsivėrė, kad taip ir išliktų, ar bus taip visada?“ (Elijas); „Galima tiek varijuoti tais garsais, tiek daug charakterių! Buvau Vilnius Jazz, atsekiau balsinius efektus, kuriais improvizavo dainininkė“ (Saulius).

Apibendrinant galima teigti, kad interpretuodami ar improvizuodami, siekdami papasakoti savo istoriją, mintims reikšti atlikėjai renkasi skirtingas garso spalvas ir turtingą garsinį, tembrinį žodyną, tik svarbu tai daryti laisvai, be jokių kūno ir psichologinių ar psichinių apribojimų. Visas vokalinės improvizacijos procesas pagrįstas holistiniu požiūriu. Kūno, proto ir sielos vienovė yra improvizacijos praktikos dalis. Galima teigti, kad visuminis vokalas yra individualios ir autentiškos saviraiškos instrumentas.

Išvados

Kadangi visuminio vokalo technika (CVT) tiria ir supažindina su visais prigimtiniais garsais, kuriuos žmogus gali skleisti, ji išlaisvina vidinę mintį, nes balsas – akustinis minties atspindys. Pažinus savo balsą, mintis gali sklisti nemodifikuota – autentiška. Vokalinė-balsinė improvizacija artina aktorių prie autentiškų, realių situacijų, skatina eksperimentuoti tembrais, balsinėmis minties, jausmų išraiškomis. Visuminio vokalo technika (CVT) ne tik išlaisvina kūrybinę garsinę mintį,

bet ir prevenciškai saugo balsą nuo traumų, tad aktorius kūrybiniame procese gali jaustis saugus.

Tyrimas atskleidė, kad visuminės vokalo technikos (CVT) įsisąmoninimas vokalinės improvizacijos kontekste yra nuolat besitęsiantis mokymosi visą gyvenimą procesas, kurio svarbiu aspektu tampa patirtinio mokymosi metodika, kai ugdymasis siejamas su profesine veikla ir asmenybės augimu, šiai technikai būdinga kūno, sielos ir proto dermė. Tad kolektyvinės ir asmeninės refleksijos procesas yra neatsiejama studijų proceso dalis. Visuminio vokalo technika (CVT) suteikia galimybę kiekvienam atskleisti savo individualias ir autentiškas galias, rezultatas niekada nėra baigtinis, reikia nuolat budėti, stebėti, dirbti su savimi. Veiklos tyrime dalyvaujant kuriama psichologinės laisvės ir saugumo atmosfera, kartu kuriamos naujos žinios, čia nelieka vietos baimei, atsiveriama pasitikint, natūraliai nueinamas profesinio tobulėjimo kelias nuo nuostabos iki modernios visuminio balso technikos (CVT) įsisąmoninimo ir mokymosi visą gyvenimą idėjos praktinio įgyvendinimo.

Literatūra

- Erikson, E. H. (1980). *Identity and the life cycle: A reissue*. New York: Norton.
- Fook J. (2011). *Developing Critical Reflection as a Research Method*. In: J. Higgs, A. Titchen, D. Horsfall, D. Bridges (eds.). *Creative Spaces for Qualitative Researching. Practice, Education, Work and Society*. Rotterdam: Sense Publishers, 5, 55–64.
- Gerulaitis, V. (1994). *Muzikos stilių raida*. Vilnius.
- Gibs, G. (1988). *Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods*. Oxford: further Education Unit, Oxford Brookes University.
- Greenwood, D. J., Levin, M. (2006). *Introduction to action research: Social research for social change*. SAGE publications.
- Harbison, P. (2002). Jazz Style and Articulation: Speaking the Language. *International Trumpet Guild*, June, 53–55.
- Herr, K. G., Anderson, G. L. (2015). *The action research dissertation: a guide for students and faculty* (1st ed.). London: SAGE Publications, Inc.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Yalom, I. D. (2010). *Terapijos dovana*. Vilnius: Alma littera.
- Jucevičienė, P. (2007). *Besimokantis miestas*. Kaunas: Technologija.
- Kent, R. D., Ball, M. J. (2000). *Voice quality measurement*. San Diego, CA: Singular.
- Klova, A. (2002). *Džiazo šaknys. Džiazo istorija* (autorių grupė). Vilnius: Kronta.
- Lopes-Gonzales, M., Limb, C. J. (2012). *Musical Creativity and the Brain*. US National library of Medicine.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personal and Social Psychology*, 3, 551–558.
- Motteler, R. M. (2006). *An analysis of vocal and instrumental approaches to jazz improvisation. (Master's thesis)*. Available from ProQuest Dissertations and Theses database (UMI No. 1431808).
- McPherson, M. J., Lopez-Gonzalez, M., Rankin, S. K., Limb, C. J. (2014). *The Role of Emotion in Musical Improvisation: An Analysis of Structural Feature*. www.journals.plos.org
- Morton, J. (2015). *The Authentic Performer*. Oxford: Compton Publishing Ltd.
- Palavicini, A., N. (2015). *PhD a Comparison and Contrast of Instrumental and Vocal Approaches to Idiomatic Phrasing, Articulation and Rhythmic Interpretation within the Jazz Idiom*. University of Miami.
- Sadolin, C. (2000). *Complete Vocal Technique*. Copenhagen: CVI.

Sadolin, C. (2021). *Complete Vocal Technique*. Copenhagen: CVI.

Tirro, F. (1977). *Jazz: A History*. London: Norton.

POSSIBILITIES FOR THE APPLICATION OF THE CVT METHOD IN THE THEATRE: THE CONTEXT OF FREE VOCAL IMPROVISATION

Indrė Dirgėlaitė

Summary

The Complete Vocal Technique (CVT) offers a radically new approach to vocal training, and has revolutionised the field. The core concept of this methodology is reflected in vocal modes, which, when used in various combinations, cover all styles of music from Classical to hard rock, including jazz, experiment with the possibilities, and vary with different material. The most important task of CVT is to convey the idea and provide all the ‘tools’, so that it is heard the way the actor, singer or improviser wants.

Cathrine Sadolin, the founder of CVT, is one of the world’s leading voice researchers. Her research with ENT doctors and acoustic engineers of all vocal styles, combined with her experience as a professional singer, has inspired innovative thinking in the field. Research into perfecting vocal technique is an ongoing process that is constantly updated as new results emerge. CVT is based on more than 28 years of extensive research, and is recommended by doctors and speech therapists worldwide. CVT is popularised in top science journals, books and programmes. Its translation into ten languages was a great international success. How can this be useful in the theatre? Perhaps the most important aspect is that the CVT technique is designed to work with sound. Spontaneous improvisation, especially in jazz, is the most developed and advanced form of musical improvisation. According to Pherson, Lopez-Gonzalez, Rankin and Limb (2014), improvisation musicians do not use any universal rules to convey a huge range of emotions, but put together heterogeneous musical elements, combining different features/functions/images, showing that structural diversity can be fundamental to the ability of improvisational music, and the basis for expressing various emotions.

Vocal jazz is a little-researched area in the cultural context of Lithuania, and also in countries with more experience of jazz. A vocalist performing jazz must have mastered not only the art of improvisation, but also vocal technique, which in schools with an older tradition of jazz is viewed in a complex way, in the context of various musical styles. The context of improvisation in the training of actors provides an opportunity to experience the process as a natural and life-like one, to reveal more suggestively the subtleties of the CVT method.

The article presents the study and its results. The theoretical basis of this study consists of theories that respond to the expression of identity; these are theories of personality development, Marcia's theory of identity statuses, Erikson's theory of psychosocial development, and psychoanalytical theories (Freud, Jung). In order to find out the possibilities of applying the CVT method through vocal improvisation in the theatre, an artistic study was conducted from 2020 to 2023 at the Lithuanian Academy of Music and Theatre. The research participants were 23 actors and drama students. The author of the article teaches the course 'Modern Vocal Techniques and Improvisation' at the LMTA. Classes are held once a week for three hours. The author of the article is studying the CVT method, the possibilities of which are explored in vocal improvisation in the theatre, and at the Complete Vocal Technique Institute, Denmark

Qualitative research, activity research with participation, data collection methods: observation, filming, reflection. This article will present the research results obtained during collective reflection. The Gibbs model of experiential learning is used to analyse the research data (what happened?); the characterisation of feelings/thoughts (what did you think and feel?); the evaluation of the experience (what was good and bad in the lived experience; the analysis (what does this situation mean to you?); the conclusion (what else could have been done?); and the action plan (if the situation were to happen again, what would you do?). During the sessions, research participants were introduced to CVT methodology and there were exercises, and the final result of each semester was a performance which integrates the acquired experiential knowledge and the relevant topics that were explored during the semester. The performances are based on vocal improvisation; the research participants and the research organiser adhere to the ethical and methodological requirements of participating in activity research.

The study revealed that mastering the CVT method in the context of vocal improvisation is a continuous, lifelong learning process. In this process, the methodology of experiential learning is a very important aspect, when education is connected with professional activity and personality growth. The CVT method is characterised by harmony of the body, soul and mind. Therefore, the process of collective and personal reflection is an integral part of the study process. The CVT method gives everyone the opportunity to reveal their individual and authentic powers; the result is never final; constant vigilance, observation and individual work are required. By participating in action research, an atmosphere of psychological freedom and security is created, new knowledge is created together, there is no place for fear, one opens up with trust, and the path of professional development is experienced naturally from a novelty to mastering modern CVT methodology and the practical implementation of the idea of lifelong learning.

VISUMINIO VOKALO TECHNIKOS TAIKYMO TEATRE GALIMYBĖS: LAISVOSIOS...

Indrė Dirgėlaitė – docentė, Lietuvos muzikos ir teatro akademijos Teatro ir kino fakulteto Vaidybos ir režisūros katedra. Doktorantė (menai – teatras ir kinas).

El. paštas: indredirgelaite@gmail.com

TARPINSTITUCINIS BENDRADARBIAVIMAS ATVEJO VADYBOS PROCESĖ, TEIKIANT PAGALBĄ SOCIALINĘ RIZIKĄ PATIRIANČIOMS ŠEIMOMS

Edita Nikolajenko, Viktorija Raudytė

Laplandijos universitetas (Suomija), BĮ Klaipėdos miesto šeimos ir vaiko gerovės centras

Anotacija

Straipsnyje analizuojamas atvejo vadybos procesas tarpinstitucinio bendradarbiavimo kontekste, teikiant pagalbą Lietuvoje socialinę riziką patiriančioms šeimoms. Remiantis teorinėmis įžvalgomis, efektyvus tarpinstitucinis bendradarbiavimas tiesiogiai priklauso nuo komunikacinės praktikos ir orientuotas į tam tikrus strateginius tikslus, kuriant veiksmingesnę socialinių paslaugų sistemą, sudarant palankesnes pagalbos šeimai galimybes. Siekiant pagrįsti tarpinstitucinio bendradarbiavimo svarbą, kaip reikšmingą priemonę teikiant pagalbą socialinę riziką patiriančioms šeimoms, tikslinga tirti šio proceso dalyvių patirtis ir lūkesčius, kurie susiję su organizacijų tarpusavio priklausomybės valdymu ir įsitraukimu į keitimąsi būtinais ištekliais. Atliekant tarpinstitucinio bendradarbiavimo atvejo vadybos proceso praktikos analizę bus siekiama išskirti esminius veiksmingo tarpinstitucinio bendradarbiavimo veiksmus ir kliūtis, telkiant pagalbos teikėjus, planuojant, teikiant pagalbą vaikui ir (ar) šeimai, bendradarbiaujant su valstybės, savivaldybių institucijomis, įstaigomis ir kitomis organizacijomis.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: tarpinstitucinis bendradarbiavimas, atvejo vadybos procesas, socialinę riziką patiriančios šeimos.

Abstract

In this article, we analyse the process of case management in the context of inter-institutional cooperation while providing aid to families at social risk in Lithuania. According to the theoretical framework, effective inter-institutional cooperation depends directly on the communication practice, and is oriented towards certain strategic goals, building a more effective system of social services, and improving opportunities for aid for families. In order to argue for the importance of inter-institutional cooperation as a significant aid tool for families at social risk, it is appropriate to examine the experiences and expectations of the participants in the process related to the management of interdependency between organisations and involvement in the exchange of necessary resources. With the help of analyses of the practice of inter-institutional cooperation in the case management process, we attempt to emphasise the essential factors in and obstacles to effective inter-institutional cooperation, assembling aid providers, planning, providing aid to the child and (or) family, and cooperating with government and local authority institutions, and other organisations.

KEY WORDS: inter-institutional cooperation, case management process, social risk families.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v90i1.2523>

Įvadas

Bendradarbiavimo, teikiant pagalbą šeimai ir vaikui, poreikis plačiai dokumentuotas tarptautiniu ir Lietuvos mastu. Vienas kompleksinių kompleksiskai

teikiamų paslaugų šeimai 2016–2023 m. veiksmų plano paslaugų teikimo principų – tarpinstitucinio bendradarbiavimo būtinybė. Paisant vaikų interesų, teikiant pagalbą jų tėvams, globėjams (rūpintojams), įgalinant juos tinkamai rūpintis vaikais, tarpinstitucinio bendradarbiavimo skatinimas minimas kaip vaiko gerovės 2022–2024 metų veiksmų plano įgyvendinimo uždavinys (2021 m. kovo 24 d. Europos Komisijos komunikatas Nr. COM(2021) 142 Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui patvirtintos Europos Sąjungos vaiko teisių strategijos, žr. Komisijos komunikatas... (2021)). Lietuvos Respublikos Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatyme, „Atvejo vadybos tvarkos apraše“, specialistų pareigybių aprašymuose tarpinstituciniam bendradarbiavimui skiriamas svarbus vaidmuo. Tarpinstitucinis bendradarbiavimas atvejo vadybos procese susijęs su paslaugų šeimoms, patiriančioms socialinę riziką, tobulinimu įgyvendinant iniciatyvas, kai siekiama didinti paslaugų veiksmingumą šeimų įgalinimo kontekste.

Visuomenėje šeimoms kyla įvairių iššūkių, kuriuos jos ne visada pajėgia savarankiškai įveikti. Šeimos gyvenimą trikdo smurtas, nedarbas, priklausomybės, socialinių įgūdžių stoka, be to, augant skrybų skaičiui suaugusiesiems ne visada pavyksta geranoriškai susitarti į konfliktą neįtraukiant vaiko. Socialinės problemos lemia įvairias kitas neigiamas pasekmes, kurios neigiamai veikia šeimas ir neleidžia įsitvirtinti visuomeninėje.

Nuo 2018 m. liepos 1 d. Lietuvoje vyksta atvejo vadybos procesas, apibrėžiamas kaip atvejo vadybininko koordinuojamos kompleksinės pagalbos vaikui ir jo atstovams pagal įstatymą organizavimas bei teikimas, siekiant jiems padėti įveikti iškilusius socialinius sunkumus, kurių sėkmingas sprendimas sudarytų prielaidas išvengti galimų vaiko teisių pažeidimų ir sudarytų sąlygas savarankiškai užtikrinti vaiko teises bei teisėtus interesus (Lietuvos Respublikos Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas, 1996 m. kovo 14 d. Nr. I-1234, nauja redakcija nuo 2018-07-01). Atvejo vadybos procese vadovaujamas šiais principais: šeimos įgalinimo; paslaugų nedubliavimo; pagalbos ir paslaugų atitikties individualiems šeimos ir vaiko poreikiams. Atvejo vadybos procesas gali būti inicijuotas Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teritorinio padalinio, Savivaldybės administracijos, seniūnijos, vaiko tėvų ar pagalbą vaikams ir (ar) šeimoms organizuojančių bei teikiančių įstaigų, organizacijų prašymu, pastebėjus, kad šeimoms per sunku tinkamai rūpintis vaiko priežiūra. Siekiant padėti įveikti iškilusius socialinius sunkumus pradedamas atvejo vadybos procesas – pagalbos organizavimas bei teikimas šeimai ir (ar) vaikui. Būtina ne tik nustatyti socialinius rizikos veiksnius, su kuriais susiduria šeima, bet ir padėti šeimai ir vaikui tinkamai išnaudoti turimus išteklius, pasitelkiant jų stiprybes, kurios gali padėti gerinti šeimos situaciją. Kiekviena pagalbos forma ir būdas turi atitikti

individualius šeimos poreikius. Pagrindinis socialinio darbo praktikos principas, kuris turėtų būti palaikomas visame atvejo valdymo procese, – aktyvus paslaugų gavėjų dalyvavimas pagalbos teikimo procese, apimantis apsisprendimo skatiniimą, įsitraukimą nustatant tikslą, pagalbos priemonių įsivardijimą, pagalbą šeimai orientuojantis sudėtingose paslaugų teikimo sistemose (Aufderhaar, Giddens, Holder, Mass, Matsuyoshi, Moxley, Rapp, Schwan, Solomon, Stefanelli, 2013). Atvejo vadybos tikslas – atrasti geriausią problemos sprendimo būdą ir suteikti šeimai bei vaikui tokią pagalbą, kuri leistų išspręsti problemas, sudaryti sąlygas siekti teigiamų pokyčių, kurie atitiktų vaiko interesus. Tenkinant kompleksinius poreikius, atvejo vadyba tampa ir prevenciniu metodu – socialinės rizikos veiksnių šeimoje pasireiškimo galimybių mažinimas. Prireikus į pagalbos procesą, atsižvelgiant į šeimos situaciją ir problemą, įtraukiami įvairūs specialistai: švietimo įstaigos, kurioje vaikas ugdomas, pedagogai ir sveikatos priežiūros įstaigos, vaiko teisių apsaugos skyrius, priklausomybės ligų specialistai. Kadangi įvairių institucijų įsitraukimas į atvejo vadybos procesą būtinas, galima teigti, kad šiame kontekste pagrindinė sklандаus tarpinstitucinio bendradarbiavimo intencija – paslaugų teikimo optimizavimas siekiant numatyto tikslo: užkardant problemas, kurių galėtų kilti dėl paslaugų fragmentacijos, darbuotojų kaitos ir nepakankamo paslaugų teikėjų koordinavimo (Barker, 2003; Aufderhaar, Giddens, Holder, Mass, Matsuyoshi, Moxley, Rapp, Schwan, Solomon, Stefanelli, 2013).

Tarpinstitucinio bendradarbiavimo svarba akivaizdi ir aiškiai apibrėžta, tačiau remiantis mokslinių straipsnių analize (Lang, 2002; D'Amour, Ferrada-Videla, San Martin Rodriguez, Beaulieu, 2005; Anyonge, Jonckheere, Romano, Gallina, 2013; Raišienė, Vanagas, Žuromskaitė, Stasiukynas, Dromantaitė, Girčys, Tamošiūnaitė, Bileišis, 2014; Raišienė, Baranauskaitė, 2018; Raišienė, Bilan, Smalskys, Gečienė, Liukinevičienė, Paulauskienė, 2019) akivaizdu, kad sklандаus tarpinstitucinio bendradarbiavimo tema išlieka aktuali.

Tyrimo objektas – tarpinstitucinis bendradarbiavimas atvejo vadybos procese.

Tyrimo tikslas – atskleisti tarpinstitucinio bendradarbiavimo galimybes atvejo vadybos procese, teikiant pagalbą socialinę riziką patiriančioms šeimoms.

1. Mokslinės literatūros apžvalga

Tarpinstitucinis bendradarbiavimas atvejo vadybos procese yra pagrindinis veiksnys, siekiant įgyvendinti pagalbos vaikui ir (ar) šeimai poreikių vertinimo, kompleksinės pagalbos plano rengimo ir įgyvendinimo iniciatyvas, didinti teikiamų paslaugų socialinę riziką patiriančioms šeimoms veiksmingumą. *Bendradarbiavimo* sąvoka paprastai apibrėžiama, remiantis penkiomis pagrindinėmis

sąvokomis: *dalijimasis, partnerystė, galia, tarpusavio priklausomybė* ir *procesas* (D'Amour, Ferrada-Videla, San Martin Rodriguez, Beaulieu, 2005). Specialistų darbo veiklos modelis (Vance, 2006) atskleidžia, kad profesinė veikla yra daugialypis procesas, veikiamas tokių veiksnių kaip asmuo, procesas ir paslauga. Asmens lygmuo savyje implikuoja žinias, įgūdžius, patirtis, požiūrius, gebėjimus ir asmenines savybes, procesas priklauso nuo procedūrų ir priemonių, o teikiant paslaugą svarbus dalyvavimo laipsnis, kokybė ir savalaikiškumas. Socialinio darbo aplinkybių kompleksiskumas apima ne tik įvairių socialinio darbuotojo vaidmenų atlikimą, bet ir tarpinstitucinį bendradarbiavimą bei skirtingų sričių specialistų įtraukimą (Rimkus, 2015). Priešingu atveju, siekiant patenkinti asmens poreikius, kyla intervencijų fragmentacijos grėsmė dėl socialinio darbo ir kitų sričių specialistų negebėjimo dirbti kartu derinant veiksmus bei dalijantis patirtimi (Gvaldaitė, 2004).

Skiriami šie esminiai teoriniai tarpinstitucinio bendradarbiavimo bruožai: apibrėžtas, vienas kitą papildantis institucijų bendradarbiavimas, veiklų koordinavimas tarpusavyje, užsibrėžti tikslai, aiškiai apibrėžta strategija ir kompetencija, lemiantys sistemingą, nuoseklią ir veiksmingą sąveiką (Lindsay, McQuaid, Dutton, 2008; Miginis, Ulozas, 2014). Bendradarbiavimas reiškia darbą kartu, siekiant bendro tikslo (Oxford Learner's Dictionaries). Iš pirmo žvilgsnio šis terminas gana paprastas, tačiau realybėje tai įgyvendinti dažnai sudėtinga dėl organizacijų darbo kultūros skirtumų, konkurencijos, siekio tapti koordinuojančiu partneriu. Tarpinstitucinis bendradarbiavimas teikiant paslaugas socialinę riziką patiriančioms šeimoms ypač svarbus, tačiau šiame kontekste dažnai kyla planavimo, stebėsenos ir vertinimo problemų. Proceso sekai būdingas cikliškumas, kurio užtikrinimas bus neįmanomas be tarpinstitucinių komunikacinių būdų taikymo (Anyonge, Jonckheere, Romano, Gallina, 2013). Trūkstant lankstumo, gebėjimo prisitaikyti ir noro suprasti atsiranda sklendaus bendradarbiavimo trikdžių, kurie lemia procesų valdymo ir optimalaus išteklių naudojimo deficitą (Miginis, Ulozas, 2014). Tarpinstitucinio bendradarbiavimo vertė, atsižvelgiant į lūkesčius arba rezultatus, iš esmės yra praktiška ir išmatuojama, priklausanti nuo institucijų suderinamumo (Lang, 2002). Kiekviena organizacija, kaip paskiras vienetas, vadovaujasi vidinio organizacinio bendradarbiavimo modeliu, kurio vizija perkeliama į tarpinstitucinio bendradarbiavimo lygmenį, tad gali kilti trikdžių dėl organizacijų struktūros (hierarchinė, plokščia, vertikali arba horizontali) skirtumų.

Bendradarbiavimas išplečia veiklos akiratį, dėmesį sutelkiant į rezultatą, siekiant ilgalaikių tikslų ir veiklų. Optimizuojant organizacijų išteklius ir procesus, laikomasi partnerystės principo, kurio įgyvendinimą skatina įvairios priežastys, viena jų – neišvengiamumas, kai organizacijos, įgyvendinančios savo tikslus toje pačioje srityje, ima bendradarbiauti (Miginis, Ulozas, 2014). Neišvengiama tar-

pusavio priklausomybė, kai skirtingos organizacijos dirba savarankiškai, bet prie rezultato prisideda sukaupta jų darbo suma. Šis procesas valdomas vykdant standartizacijos veiklą, kuri nustato ir apibrėžia atsakomybės apimtį, taisykles ir procedūras (Thompson, 2017). Siekiant maksimaliai didinti paslaugų kokybę ir efektyvumą, dalijimasis žiniomis ir patirtimi tampa esminiu partnerystės darbo bruožu (Lindsay, McQuaid, Dutton, 2008). Efektyvus bendradarbiavimas veikiamas tokių veiksnių kaip pasitikėjimas, abipusė pagarba, teigiamos bendradarbiavimo nuostatos, nusiteikimas dirbti kartu, efektyvus komunikavimas ir sutarimas sprendimų priėmimo procese (Raišienė, Vanagas, Žuromskaitė, Stasiukynas, Dromantaitė, Girčys, Tamošiūnaitė, Bileišis, 2014). Susilpnėjus vienam ar kitam veiksniai, gali kilti rimtas pavojus darbo ir rezultatų kokybei siekiant bendro, į paslaugų gavėją orientuoto tikslo – visaverčio socialinio funkcionavimo (Johnson, 2003). Tarpinstitucinis bendradarbiavimas teikiant paslaugas šeimoms, patiriančioms socialinę riziką, ypač svarbus, tačiau čia dažnai kyla planavimo, stebėsenos ir vertinimo problemų. Tarpinstitucinio bendradarbiavimo įgyvendinimo proceso sekai būdingas cikliškumas, kurio užtikrinti bus neįmanoma nesukūrus ir nenaudojant naujų tarpinstitucinių komunikacijos kanalų.

Mokslinės literatūros analizė rodo poreikį tarpinstitucinį bendradarbiavimą atvejo vadybos procese nagrinėti sistemų teorijos požiūriu. Atliekant tyrimą, remiantis sistemų teorijos charakteristikomis, kompleksiskai vertinant tarpinstitucinio bendradarbiavimo sąlygas, išskiriant posistemas ir jų tarpusavio ryšius, numatyta nustatyti bei ištirti tarpinstitucinį bendradarbiavimą skatinančius ir slopinančius veiksnius. Šiame kontekste sistemų teorijos tikslas – ne suskaidyti, o susieti visus šio kompleksinio reiškinių elementus, siekiant geriau juos pažinti, išsamiau paaiškinti, atskleisti silpnąsias ir stipriąsias proceso sudedamąsias, numatyti savalaikės intervencijos būdus, siekiant tikslo – efektyvaus tarpinstitucinio bendradarbiavimo atvejo vadybos procese užtikrinimo.

2. Tyrimo metodologija

Taikyti šie tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, dokumentų analizė, kokybinis tyrimas (turinio analizė). Tyrimas grindžiamas sistemų teorija, kuria remiantis *komunikacija* įvardijama kaip pagrindinė sistemų teorijos sąvoka. Sistemų teorija pateikia integruojančių tyrimų būdų ir aiškinimo galimybių (Wagner, 2003), atsižvelgiant į tai tikslinga didžiausią dėmesį skirti pragmatiniam komunikacijos aspektui. Tyrime dalyvaujančių specialistų komunikacijos ir elgesio ryšį bus siekiama paaiškinti remiantis keturiomis komunikacijos aksiomomis, kurios yra komunikacijos procesų suvokimo pagrindas: pirmoji – neįmanoma nekomunikuoti; antroji – komunikacijos turinio ir santykio aspektai, kur svarbus perduodamo da-

lyko turinys bei komunikacijos dalyvių santykis; trečioji – įvykių interpunktuacija, kai komunikaciją sudaro komunikacijų sekos; ketvirta – simetrinės ir komplementarios interakcijos. Komunikacijos dalyvių santykis pagrįstas lygiavertiškumu ar skirtingumu.

Siekiant atskleisti tyrime dalyvaujančių specialistų požiūrį į tarpinstitucinio bendradarbiavimo atvejo vadybos procese galimybes teikiant pagalbą socialinę riziką patiriančioms šeimoms, atliktas kokybinis tyrimas. Pasak K. Kardelio (2016), kokybinis tyrimas – tai sistemingas, nestruktūruotas atvejo ar individų grupės, situacijos ar įvykio tyrimas natūralioje aplinkoje. Taip siekiama suprasti, kaip tiriamieji suvokia ir aiškina aplinką bei kuriamų individualių prasmų poveikį jų elgesiui. Atliekant kokybinį tyrimą kuriamas visa apimantis situacijos vaizdas, kuris skatina suvokti reiškinį ne paskirų kintamųjų kontekste, bet kaip tam tikrą nedalomą visumą. Anot I. Gaižauskaitės, N. Valavičienės, „išsamus kokybinis tyrimas ne tik padeda atrasti ir patvirtinti tai, kokio rezultato tikėtasi, bet ir paskatina naujas, netikėtas išvagas“ (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016, 32).

Kokybiniam tyrimui būdingas subjektyvumas, laikomas pozityviu tyrimo ypatumu, nes kokybiniu tyrimu siekiama atskleisti individo sukurtų prasmų nusakytą subjektyvų požiūrį į socialinę tikrovę, pažinimo objekto egzistavimo sąlygas (Bitinas, Rupšienė, Žydžiūnaitė, 2008).

Kaip duomenų rinkimo atliekant kokybinį tyrimą metodas pasirinktas iš dalies struktūruotas interviu, nes šis duomenų rinkimo metodas leidžia geriau suvokti tiriamųjų nuomones, nuostatas ir požiūrius (Bitinas, Rupšienė, Žydžiūnaitė, 2008). Autorių teigimu, interviu, kaip duomenų rinkimo metodo, privalumas – galimybė geriau suvokti tiriamųjų patirtis, subjektyvią tų patirčių interpretaciją, be to, yra galimybė stebėti asmens kalbą ir elgesį. Iš dalies struktūruoto interviu turinys numato dalinį interviu procedūros bei klausimų standartizavimą, tad tyrėjas ir respondentas turi galimybę laisviau bendrauti, tai užtikrina interviu kokybę (Tidikis, 2003).

3. Respondentai ir imtis

Tyrimas atliktas 2022 m. rugsėjo–spalio mėnesiais. Respondentai atrinkti atsižvelgiant į tyrimo tikslą ir turinį, tai yra pakankamai informatyvūs tyrimo tikslo kontekste. Prieš sudarant kokybinio tyrimo respondentų imtį, atsižvelgta į straipsnio autorių ankstesnio tyrimo su atvejo vadybininkais duomenis. Išskirti skirtingų sričių specialistai, dažniausia dalyvaujantys atvejo vadybos procese, teikiant pagalbą socialinę riziką patiriančioms šeimoms. Remiantis atvejo vadybininkų atsakymais, pasirinkti: trys atvejo vadybininkai; trys vaiko teisių apsaugos skyriaus specialistai; trys socialiniai darbuotojai ir trys socialiniai pedagogai.

Tyrimo imties charakteristika nurodyta 1 lentelėje. Tyrimo dalyviai taip identifikuojami: A1, A2, A3 (atvejo vadybininkai); S1, S2, S3 (socialiniai darbuotojai); V1, V2, V3 (vaiko teisių apsaugos skyriaus specialistai); P1, P2, P3 (socialiniai pedagogai). Tyrimas atliktas laikantis pagarbos asmens orumui, geranoriškumo, teisingumo, teisės gauti tikslią informaciją principų. Šiais principais vadovautasi, nes tyrimas turi atitikti visas etikos normas (Žydžiūnaitė, 2011). Taikyta kodavimo sistema, tyrimo dalyviams davus žodinį sutikimą naudotis tyrimo duomenimis.

Tyrimo dalyvių duomenys

Kodas	Pareigos	Lytis	Darbo stažas
A1	Atvejo vadybininkas	Moteris	3 m.
A2	Atvejo vadybininkas	Moteris	4 m.
A3	Atvejo vadybininkas	Moteris	3 m.
S1	Socialinis darbuotojas	Moteris	4 m.
S2	Socialinis darbuotojas	Moteris	16 m.
S3	Socialinis darbuotojas	Moteris	3 m.
V1	Vaiko teisių apsaugos skyriaus specialistas	Moteris	9 m.
V2	Vaiko teisių apsaugos skyriaus specialistas	Moteris	16 m.
V3	Vaiko teisių apsaugos skyriaus specialistas	Moteris	3 m.
P1	Socialinis pedagogas	Moteris	16 m.
P2	Socialinis pedagogas	Moteris	11 m.
P3	Socialinis pedagogas	Moteris	16 m.

Pagrindinės interviu klausimų kategorijos: demografiniai duomenys; I kategorija – tarpinstitucinio bendradarbiavimo samprata atvejo vadybos proceso kontekste; II kategorija – tarpinstitucinio bendradarbiavimo siekiamybė; III kategorija – tarpinstitucinį bendradarbiavimą palengvinantys veiksniai; IV kategorija – tarpinstitucinį bendradarbiavimą apsunkinantys veiksniai; V kategorija – tarpinstitucinio bendradarbiavimo tobulinimo galimybės; VI kategorija – sklاندus tarpinstitucinio bendradarbiavimo poveikis specialistų profesinei motyvacijai.

Siekiant suprasti specialistų tarpinstitucinio bendradarbiavimo sampratą atvejo vadybos proceso kontekste, respondentų prašyta apibūdinti, ką kiekvienam reiškia tarpinstitucinis bendradarbiavimas. Tyrimo duomenys atskleidė, kad dažniausia respondentai tarpinstitucinį bendradarbiavimą atvejo vadybos procese supranta kaip būtinybę, teikiant pagalbą socialinę riziką patiriančioms šeimoms. Respondentų teigimu:

„...be tarpinstitucinio bendradarbiavimo neįmanomas visapusiškai naudingas ir produktyvus pagalbos šeimai procesas...“ (S1); „...pagalbos poreikio identifikavimas, pagalbos inicijavimas ir tinkamas numatytų pagalbos priemonių įgyvendinimas labai svarbus vaikui ir jo šeimai...“ (V3); „...gali vaikui suteikti kokybiškesnę pagalbą, suprasti, kokia linkme dirbti su vaiku...“ (P2); „...turime labai dažnai bendradarbiauti su kitomis institucijomis tam, kad galėtume suteikti šeimai pagalbą...“ (A3); „...padeda reikiamos pagalbos šeimai analizei, atrasti tam tikrus sprendimus...“ (S3).

Atliekant tyrimą paaiškėjo, kad tarpinstitucinis bendradarbiavimas svarbus ne tik teikiant pagalbą šeimoms, iš bendro šeimos konteksto išskirti vaiko gerovę ir saugumas:

„Tarpinstitucinis bendradarbiavimas labai svarbus siekiant geriausių vaiko interesų...“ (V3); „Tarpinstitucinis bendradarbiavimas – tai siekis vardan vaiko gerovės ir saugumo“ (P1).

Tyrimo dalyvių tarpinstitucinio bendradarbiavimo konceptualizavimas komunikacijos kontekste atkleidžia ne tik tam tikrų profesinių strateginių tikslų siekį, bet ir specialistų tarpusavio priklausomybės pripažinimą, kuris neatsiejamas nuo teorinės *bendradarbiavimo* sąvokos:

„...man būtina suburti kiekvienu atveju skirtingą specialistų komandą, kad padėtų spręsti problemas...“ (A2); „...bendradarbiavimas neša naudą visoms bendradarbiaujančioms pusėms...“ (V2); „...be bendradarbiavimo mano galimybės padėti šeimai spręsti vaiko problemas yra ribotos“ (P3); „Tik atvejo vadybininkas ir socialinis darbuotojas negali atliepti visų šeimos poreikių“ (A1); „Komunikuojant ir dalijantis informacija galima lengviau, tiksliau ir greičiau priimti tinkamus sprendimus...“ (V1).

Respondentų atsakymai atskleidė paskirų institucijų sąlyčio taškus: siekiama bendro tikslo, laikomasi panašių principų. Nuo tikslinės paslaugų gavėjų grupės, organizacijų vertybių ir funkcinių tikslų priklausantys loginiai organizacijų veiklų elementai suponuoja bendrą tarpinstitucinio bendradarbiavimo tikslą, kuris orientuotas į vaiko teises, teisėtus interesus bei pagalbą šeimoms krizinėse situacijose.

Tyrimo dalyvavę specialistai, aptardami tarpinstitucinio bendradarbiavimo siekiamybę, skiria glaudų bendradarbiavimą, kuris apima sklandų apsikeitimą informacija, profesionalų įsitraukimą, ilgalaikį institucijų tarpusavio ryšį, sistemingą bendradarbiavimo koordinavimą, pasitikėjimo tarp institucijų augimą. Tyrimo duomenys leidžia teigti, kad tarpinstitucinio bendradarbiavimo siekiamybė, respondentų akimis, yra ilgalaikio, sklandaus ryšio plėtojimas, kaip svarbus efektyvaus komunikavimo aspektas:

„...siekiamybė – formuoti, plėtoti, gerinti ilgalaikį ryšį tarp institucijų, palaikyti kontaktą ir padėti vieni kitiems...“ (A1); „...glaudus, nuolat palaikomas

ryšys tarp institucijų“ (S3); „Aiškus ir sklandus bendradarbiavimas...“ (A3); „Siekiamybė būtų sistemingas, koordinuojamas ir tęstinis darbas...“ (P1).

Teigiamų nuostatų į bendradarbiavimą formavimo procese išskirtas institucijų pasitikėjimas viena kita:

„Siekiamybė būtų – pasitikėjimas tarp institucijų, kad užtektų visiems resursų gilintis ir dirbti su atvejais nuosekliai...“ (P3); „...atvirumas, pasitikėjimas, operatyvumas, pasidalinimas atsakomybėmis, darbais...“ (S2); „Siekiamybė, kad nebūtų susipriešinimo tarp institucijų...“ (V3). Keitimasis būtina informacija apibūdinamas kaip nusiteikimo dirbti kartu patvirtinimas: „Tarpinstitucinio bendradarbiavimo siekiamybė – informacijos pasikeitimas, komunikacija...“ (P2); „...sklandus pasidalinimas informacija...“ (S2). Kaip profesionalus įsitraukimas į procesą minima specialistų kompetencija: „...skirtingų kompetencijų turinčių asmenų komanda <...> sklandus, profesionalus, be asmeninių principų taikymo“ (S1).

Respondentų atsakymai atskleidė svarbius tarpinstitucinio bendradarbiavimo veiksnius, kurie atitinka bazinius bendradarbiaujančių specialistų profesinius poreikius. Šiuo atveju kiekviena organizacija, kaip paskiras vienetas, vadovaujasi vidinio organizacinio bendradarbiavimo modeliu, kurio vizija perkeliama į tarpinstitucinio bendradarbiavimo lygmenį, tad gali kilti trikdžių dėl organizacijų struktūros (hierarchinė, „plokščia“, vertikali arba horizontali) skirtumų.

Atliekant kokybinį tyrimą respondentų prašyta įvardyti veiksnius, kas palengvina tarpinstitucinį bendradarbiavimą. Tyrimas atskleidė, kad respondentai kaip vieną svarbiausių tokių veiksnių įvardija efektyvią tarpinstitucinę komunikaciją:

„...informacijos pasikeitimas, įsitraukimas, aiškus ir konkretus komunikavimas, įžvalgų pasidalinimas...“ (V2); „...tarpinstituciniu lygmeniu svarbu aptarti ir sudėtingas situacijas ar nepasisėkusius atvejus“ (V3); „...gyvo kontakto su specialistu užmezgimas...“ (S2); „...bendravimas su socialiniais darbuotojais, pasidalinimas informacija...“ (P2); „...nuolatinis ryšio palaikymas, keitimasis informacija, geresnis kitos institucijos darbo pobūdžio, funkcijų žinojimas“ (P3).

Remiantis respondentų atsakymais, geranoriškas, asmeninis kontaktas su kitais specialistais yra svarbi tarpinstitucinio bendradarbiavimo proceso sudedamoji:

„Asmeninis kontaktas padeda išspręsti daug tarpinstitucinio bendradarbiavimo klausimų“ (A1); „Mano nuomone, turiu gerą ryšį su atvejo vadybininkais, su jais visada aptariu šeimos atvejį, aptariame geriausią sprendimą“ (V1); „...labai padeda asmeninis kontakto turėjimas...“ (S2); „...geranoriškas asmeninis ryšys su kitų institucijų specialistais taip pat svarbus...“ (A3); „...svarbus asmeninis kontaktas...“ (P2).

Bendradarbiavimas yra darbas kartu, siekiant bendro tikslo, tai patvirtina šie respondentų teiginiai:

„Tarpinstitucinį bendradarbiavimą palengvina bendras komandos problemos suvokimas, bendras tikslas...“ (S2); „bendro tikslo siekimas“ (V2).

Tyrimas atskleidė, kad pasitikėjimu ir pagarba pagrįsti specialistų santykiai yra efektyvaus tarpinstitucinio bendradarbiavimo pamatas:

„Tarpinstitucinį bendradarbiavimą labai palengvina geranoriški, pasitikėjimu ir pagarba grįsti specialistų santykiai, išlaikomas profesionalumas...“ (S1); „Svarbu atvirumas, pasitikėjimas...“ (S2).

Respondentų teigimu, komandinis darbas, kaip sklandaus tarpinstitucinio bendradarbiavimo proceso kokybę lemiantis veiksnys, svarbus paskirstant atsakomybę ir vidinius organizacinius išteklius:

„...pasidalinimas atsakomybėmis, darbais, pasidalinimas informacija...“ (S2); „...nuoseklus komandinis darbas, kai kiekvienas komandos narys žino savo veiklos ribas, moka dirbti pasidalijant atsakomybes“ (S1).

Remdamiesi savo gerąja patirtimi, kaip tarpinstitucinį bendradarbiavimą palengvinantį pagrindinį veiksnių respondentai išskyrė specialistų dalyvavimą procese, kuris apima pasidalinimą žiniomis ir patirtimi, abipusį pasitikėjimą, operatyvų, į tikslą orientuotą bendrą darbą, dalyvavimą bendruose susitikimuose. Šiame kontekste išryškėjo ne tik oficialios strateginės partnerystės aspektai, bet ir didelis dėmesys, skiriamas procese dalyvaujančių specialistų individualiai motyvacijai ir geranoriškam asmeniniam ryšiui su kitais specialistais.

Atliekant tyrimą respondentų prašyta įvardyti tarpinstitucinį bendradarbiavimą apsunkinančius veiksnius. Kalbėdami apie neefektyvios komunikacijos pavyzdžius atvejo vadybos procese jie išskyrė:

„...kartais susiduriama su informacijos neteikimu...“ (A3); „...kartais ne iki galo aiškūs bendradarbiaujančių pusių atliekami veiksmai, nesuderintos pozicijos tam tikrais klausimais, nepateisinti lūkesčiai <...> nebuvo aiškiai ir tiksliai sukomunikuota...“ (V2); „Kartais specialistas nėra linkęs bendradarbiauti <...> pasikreipus nesulauki atsako, nėra pasikeitimo informacija, nesulauki aktyvaus dalyvavimo. <...> institucijos nėra sukūrusios ryšio...“ (A1); „...susiduriama su informacijos neteikimu. Kalbant telefonu informacija neteikiama, neatsakoma į užklausimus <...> grubus, atsainus bendravimas apsunkina tarpinstitucinį bendradarbiavimą“ (A3).

Vienas iš trikdžių tarpinstitucinio bendradarbiavimo procese – skirtingas specialistų požiūris į šeimos situaciją, respondentai tai apibūdino kaip:

„...ištransliuotos skirtingos pozicijos, nuomonės“ (V2); „...nėra bendro matymo...“ (A1); „...kai skyriaus nuomonė ar žinoma informacija nesutampa su atvejo vadybininko ir kitų specialistų“ (V1).

Skirtingas požiūris į teikiamas paslaugas apibūdinamas kaip:

„...jaučiamas neapibrėžtumas, kitų institucijų specialistams reikia priminti, ką daro socialinis darbuotojas, o kur prasideda kitos institucijos kompetencijos...“ (S3); „Pasigendame specialistų, dirbančių su šeimomis, glaudesnio bendravimo su tėvais ir tokios pagalbos, kuri įgalintų tėvus pačius imtis veiksmų dėl savo šeimos gerovės...“ (V3).

Remiantis respondentų atsakymais, galima teigti, kad specialistų pasyvumas ir profesinės kompetencijos stoka yra svarbūs tarpinstitucinį bendradarbiavimą apsunkinantys veiksniai, tad:

„...buriant specialistus konkrečiam atvejui spręsti matai jų abejingumą, nedalyvavimą procese, nuolat turi raginti, įrodinėti remiantis įstatymais, kad jie privalo prisidėti prie pagalbos proceso“ (A2); „...nemotyvuoti specialistai nusimeta nuo savęs atsakomybę ir perkelia ją socialiniam darbuotojui“ (S3); „...darbo praktikoje yra tekę susidurti ir su stokojančiais kompetencijos, neprofesionaliais bei atsakomybės linkusiais permesti specialistais...“ (S1).

Apibendrinant respondentų atsakymus dėl tarpinstitucinį bendradarbiavimą atvejo vadybos procese apsunkinančių veiksnių išskiriama: paskirų specialistų aktyvaus dalyvavimo ir komandinio darbo stoka, dėl ko jaučiamas specialistų nesusikalbėjimas; skirtingas situacijos vertinimas ir numatomi pagalbos šeimai būdai; atsakomybės perkėlimas; tarpusavio pagarbos ir pasitikėjimo stygius.

Atliekant tyrimą respondentų prašyta įvardyti tarpinstitucinio bendradarbiavimo atvejo vadybos procese tobulinimo galimybes. Tyrimo duomenys atskleidė, kad didžioji dalis respondentų tarpinstitucinio bendradarbiavimo tobulinimo kontekste įžvelgia nuolatinės tarpinstitucinio bendradarbiavimo koordinavimo grupės inicijavimo būtinybę:

„...padėtų, kad periodiškai susitiktų administracija, dirbantys specialistai, būtina keistis informacija, aptarti susikaupusias problemas – nebendradarbiavimo, informacijos sklaidos ir panašiai“ (A1); „...būtų tikslingi mūsų įstaigos atstovų susitikimai su kitų institucijų atstovais, tai būtų tikslinga siekiant išsiaiškinti kylančius nesklandumus, sprendžiant bendradarbiavimo kliūtis, iškylančius poreikius“ (A3); „Tikslingas tarpinstitucinio koordinavimo grupės darbas, reikalingos iniciatyvos rengiant tokius susitikimus...“ (A3); „Siūlyčiau daryti bendrus pasitarimus, kuriuose būtų galima išsakyti savo pastebėjimus ir priimti sprendimus, kurie gerintų abiejų įstaigų darbą ir bendradarbiavimą“ (V1); „...tikslinga organizuoti tarpinstitucinius susirinkimus bei periodiškus specialistų susitikimus, kurti koordinacinę specialistų ir įstaigų atstovų grupę, kurioje būtų aptariami bendradarbiavimo trukdžiai...“ (S1); „Pagrindinis dalykas, kurio trūksta, – nuolatinė tarpins-

titucinio koordinavimo grupę, kuri nuolatos, periodiškai aptartų kylančius sunkumus bendradarbiavime, siekiant užsibręžtų tikslų“ (S3); „...pasidaryti institucijų susitikimus, kurių metu būtų galima aptarti pagalbų šeimai ir vaikui būdus, formas. Pasitarti, ar siūlomos pagalbos veikia, ką galima ir reikia keisti, tobulinti“ (P1); „Vertingi būtų bendri institucijų specialistų susitikimai...“ (P3).

Tyrimo dalyviai siūlo suderintus įsipareigojimus, kurie skatintų tarpinstitucinį bendradarbiavimą įteisinti tarpinstitucinio bendradarbiavimo sutartimis:

„Reikia aktualizuoti ir praktikuoti įvairias dvišales, trišales ir kitokias sutartis...“ (A1); „Ilgametė praktika rodo, kad galioja daug nerašytų taisyklių bendradarbiavimo kontekste, tad išmintingiausia būtų jas įforminti teisiniame akte...“ (A2).

Respondentai kaip vieną iš tarpinstitucinio bendradarbiavimo tobulinimo galimybių išskyrė specialistų efektyvų apsikeitimą informacija:

„Tarp institucijų galėtų būti palaikomas labai glaudus ryšys dalinantis besikeičiančia informacija...“ (P1); „Norėtųsi aktyvesnio bendravimo, nebegau name informacijos, kadangi vadovaujamasi teisės aktais...“ (A1); „Reikalingas informacijos prieinamumo palengvinimas“ (P2).

Atliekant tyrimą atskleista, kad specialistų atsakomybės didinimas, einant savo tiesiogines pareigas, galėtų teigiamai paveikti pokyčius tarpinstitucinio bendradarbiavimo kontekste:

„...svarbu numatyti specialistų atsakomybę ar atskaitomybę, galutiniame rezultate į bendradarbiavimo procesą neįsitraukęs specialistas niekaip neat sako už savo tokį sprendimą“ (A2); „...būtinai specialistų, pasyviai dalyvaujančių atvejo vadybos procese ir vengiančių atlikti savo tiesiogines pareigas, atsakomybės didinimas...“ (S3).

Atlikto tyrimo duomenys aktualizuoja tarpinstitucinio bendradarbiavimo pokyčių poreikį. Siekiant sėkmingo bendradarbiavimo atvejo vadybos procese, respondentai akcentavo reguliarių tarpinstitucinių susitikimų būtinybę ir nuolatinės koordinacinės specialistų grupės kūrimą. Pasiūlytas sisteminis būtinai informacijos prieinamumo tobulinimas, teikiant paslaugas šeimai, į pagalbos procesą neįsitraukiančių specialistų atsakomybės didinimas.

Atliekant kokybinį tyrimą, respondentų prašyta pasidalinti savo nuomonėmis, kaip sklandus tarpinstitucinis bendradarbiavimas prisideda ar galėtų prisidėti prie jų, kaip specialistų, motyvacijos? Tyrimo duomenys leidžia teigti, kad sklandus tarpinstitucinis bendradarbiavimas veikia specialistų profesinę motyvaciją, kaip dažniausias motyvacijos skatinimo veiksnys nurodomas teigiamo rezultato poreikis:

„Teigiamas pokytis šeimoje labai svarbus mano, kaip specialisto, motyvacijai...“ (S3); „Sklandus bendradarbiavimas reiškia sklandų darbą, man tai labai svarbu <...> tokiais atvejais labiau savimi pasitikiu“ (A1); „Sklandus bendradarbiavimas prisidėtų prie sklandaus pagalbos šeimai teikimo proceso, o tai įtakotų mano motyvaciją“ (S1); „Sklandus bendradarbiavimas, geranoriškas bendravimas, pasiekti teigiami rezultatai – tai kiekvieno specialisto siekiamybė“ (V2); „...kuo tarpinstitucinis bendradarbiavimas bus glaudesnis, tuo dažniau galėsime pasidžiaugti teigiamais rezultatais, kurie yra svarbūs mano, kaip specialisto, motyvacijai...“ (A3); „...pradedi labiau savimi pasitikėti, tai man labai svarbu kaip specialistui“ (P1); „...darbas būtų lengvesnis, kai bendradarbiavimas būtų sklandesnis, <...> mane motyvuoja profesinė sėkmė ir iššūkiai“ (A2); „...tokiais atvejais daugiau savimi pasitikiu, savo profesiniais gebėjimais <...> motyvuoja, suteikia stabilumo jausmą“ (A3).

Remiantis respondentų atsakymais galima teigti, kad sklandus tarpinstitucinis bendradarbiavimas teigiamai veikia specialistų pasitikėjimą savo profesiniais gebėjimais, tai ypač svarbu profesinės motyvacijos kontekste:

„Jei sklandžiai vyksta tarpinstitucinis bendradarbiavimas, gali padaryti daugiau, tai motyvuoja...“ (P2); „...bendradarbiavimas skatina mano, kaip specialisto, pasitikėjimą savo įgūdžiais, kompetenciją, norą tobulėti šioje srityje“ (S1); „...man labai svarbu teigiamas rezultatas, tai mane labai motyvuoja, skatina eiti į priekį“ (S2); „Teigiamas rezultatas pagalbos vaikui procese labai motyvuoja <...> be sklandaus bendradarbiavimo tai kartais neįmanoma“ (P1).

Atliekant tyrimą ieškota sklandaus tarpinstitucinio bendradarbiavimo ir specialistų motyvacijos tarpusavio sąsajų, kurios užtikrintų veiksmingą profesinį funkcionavimą. Tyrimo duomenys atskleidė, kad tarpinstitucinis bendradarbiavimas tiesiogiai lemia profesinės aplinkos nuostatų formavimą. Aukšto lygio motyvacija profesiniame kontekste neatsiejama nuo pasitenkinimo savo darbu, pasitikėjimo savo kompetencijomis, gebėjimo valdyti kintančias situacijas, aukšto profesinio įsitraukimo lygio, tvirtų tikslų ir požiūrių.

Išvados

1. Mokslinės literatūros ir dokumentų analizė atskleidė, kad tarpinstitucinis bendradarbiavimas atvejo vadybos procese yra pagrindinis veiksnys, siekiant įgyvendinti pagalbos vaikui ir (ar) šeimai poreikių vertinimo, kompleksinės pagalbos plano rengimo ir įgyvendinimo iniciatyvas, didinti teikiamų paslaugų socialinę riziką patiriančioms šeimoms veiksmingumą.

- Atvejo vadbybos procese dalyvauja skirtingų sričių specialistai, tačiau atvejo vadbybininkas dažniausia bendradarbiauja su socialiniais darbuotojais, vaiko teisių apsaugos skyriaus specialistais ir socialiniais pedagogais.
2. Apibendrinę atlikto tyrimo rezultatus, galime konstatuoti, kad specialistai aiškiai suvokia savo profesinius tikslus: pagalba šeimai; vaikų gerovės ir saugumo užtikrinimas; aukšta teikiamų paslaugų kokybė. Išskirtos efektyvaus bendradarbiavimo veiksmų charakteristikos: sistemingai koordinuojamas darbas; sklandi komunikacija; pasitikėjimu pagrįstas ilgalaikis institucijų tarpusavio ryšys.
 3. Tyrime dalyvavusių specialistų santykis su aplinka tarpinstitucinio bendradarbiavimo kontekste pagrįstas sisteminiu požiūriu. Respondentams vertinant savo gerą patirtį išryškėja ne tik oficialios strateginės partnerystės aspektai, ne mažiau svarbus ir kitų specialistų motyvacijos lygis, geranoriškas asmeninis ryšys su tarpinstitucinio bendradarbiavimo proceso dalyviais. Atkreiptinas dėmesys, kad visi tyrimo dalyviai aktualizuoja tarpinstitucinio bendradarbiavimo poreikį ir svarbą, būtinas organizacijų tarpusavio ryšys suvokiamas kaip reikšmingas bendradarbiavimo veiksmas.
 4. Kokybinio tyrimo duomenų analizė atskleidė, kad visi respondentai suprantą, jog tarpinstitucinis bendradarbiavimas, kaip sistemos elementų sąveika, turėtų sudaryti palankias sąlygas kurti tam tikras įsiliejimo viena į kitą seką. Galima daryti prielaidą, kad respondentų atsakymus ypač veikė patirtas arba patiriamas efektyvios tarpinstitucinės sąveikos trūkumas, nulemtas komandinio darbo struktūrinio nepastovumo, sistemingo bendradarbiavimo koordinavimo ir institucijų pasitikėjimo viena kita stokos.
 5. Manytina, kad siekiant optimizuoti tarpinstitucinį bendradarbiavimą atvejo vadbybos procese būtų tikslinga formuoti naują tarpinstitucinio komunikavimo modelį, nusimatant tikslus, priimant sprendimus, adaptuojant juos praktikoje, ne mažiau svarbi bendradarbiavimo proceso stebėseną, pasiektų rezultatų vertinimo algoritmas, padėsiantis prireikus atlikti būtinas sistemines korekcijas.
 6. Tyrimo duomenų analizė atskleidė, kad sklandus tarpinstitucinis bendradarbiavimas tiesiogiai veikia respondentų profesinę motyvaciją, lemia specialistų pastangų kryptingumą ir aktyvumo lygį. Galima teigti, kad efektyvaus profesinio funkcionavimo siekiantys atvejo vadbybininkai, vaiko teisių apsaugos skyriaus specialistai, socialiniai darbuotojai ir socialiniai pedagogai mato tarpinstitucinio bendradarbiavimo pokyčių poreikį, kuris lemtų veiksmingo partnerystės tinklo veikimą teikiant pagalbą socialinę riziką patiriančioms šeimoms.

7. Kokybinio tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad respondentų komunikacijos ir elgesio ryšys pagrįstas keturiomis komunikacijos aksiomomis. Pirmoji aksioma – neįmanoma nekomunikuoti. Atsižvelgiant į savo profesinius tikslus ir specifinę klientų grupę, atvejo vadybos procese dalyvaujantys specialistai privalo komunikuoti. Komunikacija pradedama nustačius vaiko teisės pažeidimus (teritorinio vaiko teisių apsaugos skyriaus specialistas), tęsiama koordinuojant kompleksinę pagalbą šeimai ir vaikui (atvejo vadybininkas), teikiant socialines paslaugas (socialinis darbuotojas), užtikrinant vaiko ir mokinio teises į mokslą, sudarant jo saugumo mokykloje bei prielaidų pozityviai vaiko ir mokinio socializacijai bei pilietinei brandai (socialinis pedagogas) sąlygas. Antroji aksioma – komunikacijos turinio ir santykio aspektai. Svarbus perduodamo dalyko turinys ir komunikacijos dalyvių santykis. Tyrime dalyvavusių specialistų nuomone, tarpinstitucinio bendradarbiavimo kontekste santykio lygmuo lemia turinio supratimą. Geranoriški dalykiški santykiai skatina didesnę specialistų įsitraukimą į procesą, apsikeitimą aktualia informacija, lygiavertį santykį. Trečioji aksioma – įvykių interpunktuacija. Komunikacija susidaro iš komunikacijų sekų, kas būdinga specialistams atvejo vadybos procese. Tyrimo dalyvių atsakymai leidžia teigti, kad komunikacija visada remiasi prieš tai buvusia ir visada veikia būsimą specialistų komunikaciją. Ketvirtoji aksioma – simetrinės ir komplementarios interakcijos. Komunikacijos dalyvių santykis remiasi lygiavertiškumu ar skirtingumu. Atsižvelgiant į abipusę tyrime dalyvavusių specialistų įtaką vienas kitam, trukdžių atsiranda, kai taikomas netinkamas santykių modelis – vietoj lygiavertio santykio atpažįstamas dominavimas.
8. Tyrimo duomenų analizė atskleidė, kad atvejo vadybos procese efektyvaus tarpinstitucinio bendradarbiavimo galimybių plėtrai skiriamas nepakankamas dėmesys. Siekiant efektyvios komunikacijos svarbu suderinti organizacijos narių ir jos partnerių interesus, skatinti specialistų įsitraukimą, nustatyti, kas trukdo bendradarbiauti ir koordinuoti bendradarbiavimo procesą. Kaip pagrindinę efektyvų tarpinstitucinį bendradarbiavimą skatinančią priemonę tyrimo dalyviai nurodė nuolatinės tarpinstitucinio bendradarbiavimo koordinavimo grupės inicijavimo būtinybę.

Literatūra

- Anyonge, T., Jonckheere, S., Romano, M., Gallina, A. (2013). *Strengthening institutions and organizations*. <https://www.ifad.org/documents/38714170/39135645/> [žiūrėta 2022-12-07].
- Aufderhaar, L., Giddens, B., Holder, L. A., Mass, S., Matsuyoshi, J., Moxley, D., Rapp, R., Schwan, N. R., Solomon, P., Stefanelli, M. (2013). *NASW Standards for Social Work Case Management*. <https://www.yumpu.com/en/document/view/47942390/nasw-standards-for-social-work-case-management-national-> [žiūrėta 2022-11-05].

- Barker, R. L. (2003). *The social work dictionary*. 5th ed. Washington, DC: NASW Press. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2311790](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2311790) [žiūrėta 2022-11-05].
- Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydzūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Klaipėda: Socialinių mokslų kolegija.
- D'Amour, D., Ferrada-Videla, M., San Martín Rodríguez, L., Beaulieu, M. D. (2005). *The conceptual basis for interprofessional collaboration: a review of theoretical and empirical studies*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16096151/> [žiūrėta 2022-10-10].
- Gaižauskaitė I., Valavičienė N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16724/9789955302056.pdf?sequence=1&is> [žiūrėta 2023-05-05].
- Gvaldaitė, L. *Socialinio tinklo intervencija kaip socialinės paramos metodas*. (2004). <https://www.zurnalai.vu.lt/acta-paedagogicavilnensia/article/download/9615/7436/> [žiūrėta 2023-01-07].
- Johnson L. C. (2003). *Socialinio darbo praktika, bendras požiūris*. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija.
- Kardelis, K. (2017). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas.
- Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui ES vaiko teisių strategija. (2021). https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/JURI/DV/2021/04-13/COM_COM20210142_LT.pdf [žiūrėta 2023-02-22].
- Lang, D. W. (2002). *A lexicon of inter-institutional cooperation*. https://www.academia.edu/13672420/Lexicon_of_Inter-institutional_Cooperation [žiūrėta 2023-02-02].
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl „Kompleksiškai teikiamų paslaugų šeimai 2016–2023 m. Veiksmų plano patvirtinimo“. 2016 m. kovo 10 d. Nr. A1-133. Suvestinė redakcija nuo 2022-03-22. <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalActEditions/lt/TAD/00667490e70711e59b76f36d7fa634f8> [žiūrėta 2023-01-07].
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl „Dėl vaiko gerovės 2022–2023 metų veiksmų plano patvirtinimo“ pakeitimo. (2022). 2022 m. lapkričio 22 d. Nr. A1-772. <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d61c8ed06aa411ed8a47de53ff967b64?jfwid=42w2zc48s> [žiūrėta 2022-11-23].
- Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas. (2016). 1996 m. kovo 14 d. Nr. I-1234. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActEditions/lt/TAD/TAIS.26397> [žiūrėta 2023-01-06].
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl „Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2022 m. sausio 24 d. įsakymo Nr. a1-52 „Dėl vaiko gerovės 2022–2023 metų veiksmų plano patvirtinimo“ pakeitimo. 2022 m. lapkričio 22 d. Nr. A1-772. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d61c8ed06aa411ed8a47de53ff967b64?jfwid=42w2zc48s> [žiūrėta 2023-01-06].
- Lindsay, C., McQuaid, R. W., Dutton, M. (2008). *Tarpžinybinis bendradarbiavimas ir nauji požiūriai į įsidarbinimo galimybes*. https://www.academia.edu/263290/Lindsay_C_McQuaid_R_W_and_Dutton_M_2008_Inter_agency_co_operation_and_new_approaches_to_employability_Social_Policy_and_Administration_Vol_42_No_7_pp_715_732 [žiūrėta 2022-12-19].
- Liukinevičienė, L., Paulauskienė, V. (2019). *Nauji viešųjų paslaugų teikimo kanalai ir būdai ikimokyklinio ugdymo įstaigose*. <https://www.zurnalai.vu.lt/social-research/article/view/22944> [žiūrėta 2022-10-05].
- Miginis N., Olozas, M. (2014). *Praktinis vadovas. Tarpžinybinio bendradarbiavimo stiprinimas jaunimo politikos srityje*. ISBN 978-609-95501-1-4. https://www.academia.edu/8732070/Praktinis_vadovas_apie_tarp%C5%BEinybinio_bendradarbiavimo_stiprinim%C4%85_jaunimo_politikos_srityje [žiūrėta 2022-10-03].
- Oxford Learner's Dictionaries*. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/> [žiūrėta 2023-01-07].
- Raišienė, A. G., Baranuskaitė, L. *Investigating complexity of intersectoral collaboration: contextual framework for research*. (2018). https://www.researchgate.net/publication/326710424_Investigating_Complexity_of_Intersectoral_Collaboration_Contextual_Framework_for_Research [žiūrėta 2022-11-18].
- Raišienė, A. G., Bilan, S., Smalskys, V., Gečienė, J. *Emerging changes in attitudes to inter-institutional collaboration: the case of organizations providing social services in communities*. (2019). <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=964010> [žiūrėta 2022-11-04].
- Raišienė, A. G., Vanagas, R., Žuromskaitė, B., Stasiukynas, A., Dromantaitė, A., Girčys, A. P., Tamošiūnaitė, R., Bileišis, M. (2014). *Veiksmingos vadybos gairės: teorinės įžvalgos ir Lietuvos organizacijų atvejai* <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16881/9789955196181.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [žiūrėta 2022-09-13].

Edita Nikolajenko, Viktorija Raudytė

- Rimkus V. (2015). *Neapibrėžtumo aspektai socialiniame darbe*. https://www.researchgate.net/publication/276079931_NEAPIBREZTUMO_ASPEKTAI_SOCIALINIAME_DARBE [žiūrėta 2022-10-08].
- Thompson, J. D. (2017). *Organizations in Action, Social Science Bases of Administrative Theory*. <https://doi.org/10.4324/9781315125930> [žiūrėta 2022-10-12].
- Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. https://googlegroups.com/group/tarptautine_juru_teise/attach/ee6e707e4fd397e0/Tidikis.pdf?part=0.1 [žiūrėta 2023-02-15].
- Vance, R. J. (2006). *Employee Engagement and Commitment*. <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/documents/employee-engagement-commitment.pdf> [žiūrėta 2023-01-07].
- Wagner, H. (2003). *Sistemų teorija ir socialinis darbas / socialinė pedagogika. Socialinė teorija empirija politika ir praktika*. <https://www.researchgate.net/scientific-contributions/Harald-Wagner-2152816182> [žiūrėta 2023-02-21].
- Žydžiūnaitė, V. (2011). *Baigiamojo darbo rengimo metodologija*. http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/ESFproduktai/2012_Baigiamojo_darbo_metodologija.pdf [žiūrėta 2022-12-03].

MODEL CASE MANAGEMENT OPPORTUNITIES FOR PROVIDING AID TO SOCIAL RISK FAMILIES IN THE CONTEXT OF INTER-INSTITUTIONAL COOPERATION

Edita Nikolajenko, Viktorija Raudytė

Summary

Effective inter-institutional cooperation in the case management process depends directly on the communication practice, and is oriented towards certain strategic goals, building a more effective system of social services, and improving opportunities for aid for families.

In this article, we analyse the process of case management in the context of inter-institutional cooperation, while providing aid to families at social risk in Lithuania. According to the theoretical framework, effective inter-institutional cooperation depends directly on the communication practice, and is oriented towards certain strategic goals, building a more effective system of social services, and improving opportunities for aid for families. In order to argue for the importance of inter-institutional cooperation as a significant aid tool for families at social risk, it is appropriate to examine the experiences and expectations of participants in this process relating to the management of inter-dependency between organisations and involvement in the exchange of necessary resources. With the help of analyses of the practice of inter-institutional cooperation in the case management process, we attempt to emphasise the essential factors in and obstacles to effective inter-institutional cooperation, assembling aid providers, planning, providing aid to the child and (or) family, and cooperating with government and local authority institutions and other organisations. Aspects of inter-institutional cooperation were defined and analysed by: D. W. Lang (2002), L. C. Johnson, H. Wagner and R. L. Bark-

er (2003), D. D'Amour, Ferrada-Videla, L. San Martin Rodriguez, M. D. Beaulieu (2005), R. J. Vance (2006), C. Lindsay, R. W. McQuaid, M. Dutton (2008), T. Anyonge, S. Jonckheere, M. Romano, A. Gallina (2013), N. Miginis, M. Ulozas, A. G. Raišienė, R. Vanagas, B. Žuromskaitė, A. Stasiukynas, A. Dromantaitė, A. P. Girčys, R. Tamošiūnaitė, M. Bileišis (2014), and J. D. Thompson (2017).

The importance of inter-institutional cooperation is obvious and clearly defined; on the other hand, according to scientific study analyses (Raišienė, Smalskiai, Gečienė, 2019; Raišienė, Baranauskaitė, 2008; Liukinevičienė, Paulauskienė, 2019), the topic of thorough inter-institutional cooperation remains relevant.

Research objective: to show the aid opportunities in the case management process for families at social risk.

Research methods. Scientific literature analysis, document analysis, qualitative inquiry (content analysis). This research is based on the system theory, which suggests communication as the major concept in systems theory. The current research performed 12 anonymous semi-structured individual interviews, aiming to reveal the aid opportunities for the case management process for families at social risk in the context of inter-institutional cooperation. The research results were processed using the qualitative content analysis method. The respondents were case managers, child protection service specialists, social workers, and social pedagogues.

The results indicated that the research respondents clearly understand their professional goals, identifying the influential characteristics of factors on effective cooperation, and the lack of effective inter-institutional interaction. In order to optimise inter-institutional cooperation in the case management process, it is appropriate to form a new inter-institutional communication model, establishing goals, making decisions, and adapting decisions in practice. Also important is the monitoring of the cooperative process, the algorithm for the evaluation of the accomplished results, which would help in making the necessary systemic corrections where needed.

Discussion. The research results indicate that thorough inter-institutional cooperation directly influences the professional motivation of the respondents, and redirects respondents' levels of direction and activity of effort. It could be suggested that as case managers, child protective service specialists, social workers and social pedagogues aim for effective professional functioning, they notice the need for inter-institutional cooperation, which would impact the process of an effectively operating partnership network by providing aid to families at social risk.

Edita Nikolajenko, Viktorija Raudytė

Edita Nikolajenko – doktorantė (socialiniai mokslai – socialinis darbas). Socialinio darbo programa, Laplandijos universitetas (Suomija).

El. paštas: nikolajenko123@gmail.com

DIFFICULTIES FOR CASE MANAGERS WORKING WITH FAMILIES FACING SOCIAL RISK

Salomėja Karasevičiūtė

Marijampolė University of Applied Sciences

Abstract

Social work has its roots in life itself. The profession of social worker is a creative combination of knowledge, values and skills. In recent years, social work with families facing social risk has received more and more attention in the country, and it can be said that social work with these families has become one of the priority areas. The article discusses the difficulties experienced by case managers when working with families facing social risk. The analysis of the problems faced by the case managers will help to improve the quality of social work, and, accordingly, to develop and expand social services for families facing social risk. Four case managers participated in the study. The results of the study revealed that a common phenomenon in families facing social risk by not having a job and not looking for one is low self-esteem. Many families facing social risk live in poverty, and this determines their further life, development and improvement. The study revealed that case managers working with families facing social risk had the following difficulties: alcoholism, a lack of social skills, violence against children, neglect of children, and lack of motivation. A close, trusting relationship between case managers and families improves the quality of the services provided, and helps to address the problems faced by the family more effectively. Case managers empower the family to be proactive in dealing with difficulties. Cooperation enables families to meet their needs for security, self-esteem and social support.

KEY WORDS: families facing social risk, case managers, difficulties.

Anotacija

Socialinio darbo ištakos yra pats gyvenimas. Socialinio darbuotojo profesija yra kūrybiškas žinių, vertybių ir įgūdžių derinimas. Pastaruoju metu šalyje vis daugiau dėmesio skiriama socialiniam darbui su socialinę riziką patiriančiomis šeimomis, galima teigti, kad darbas su šiomis šeimomis tapo viena prioritetinių sričių. Straipsnyje aptariami atvejo vadybininkų sunkumai dirbant su socialinę riziką patiriančiomis šeimomis. Siekiama išsiaiškinti problemų atsiradimo ir šeimų (ne) reagavimo į jas priežastis. Išanalizavus atvejo vadybininkams kylančius sunkumus, būtų galima siekti gerinti socialinio darbo kokybę ir atitinkamai plėtoti teikiamas socialines paslaugas socialinę riziką patiriančioms šeimoms. Tyrime dalyvavo keturi atvejo vadybininkai. Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad dažnas reiškinys socialinę riziką patiriančiose šeimose yra menka asmenų savivertė. Daugelis socialinę riziką patiriančių šeimų gyvena skurdžiai ir tai lemia tolesnį jų gyvenimą, vystymąsi bei tobulėjimą. Tyrimas atskleidė, kad atvejo vadybininkams, dirbantiems su socialinę riziką patiriančiomis šeimomis, kyla šių sunkumų: alkoholio vartojimas, socialinių įgūdžių stoka, smurtas prieš vaikus, vaikų nepriežiūra, motyvacijos neturėjimas. Artimi, pasitikėjimu pagrįsti atvejo vadybininkų bei šeimos puoselėjami santykiai gerina teikiamų paslaugų kokybę, veiksmingiau sprendžiamos ir šeimoje kylančios problemos. Atvejo vadybininkai įgalina šeimą būti aktyvia įveikiant iškilusius sunkumus. Bendradarbiavimas leidžia šeimai tenkinti savo saugumo, savigarbos ir socialinės pagalbos poreikius.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: socialinę riziką patirianti šeima, atvejo vadybininkas, sunkumai.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v90i1.2524>

Introduction

Since ancient times, there has been a need to care for members of society who are exposed to various risk factors in order to reintegrate them into society. For this reason, states have sought to develop a stable social protection system that includes a range of measures to promote human well-being (Johnson, 2003).

The country's rapidly changing economic and political situation has affected families. According to Trask (2021), the family is the most important socialisation institution. Families are often in crisis situations or faced with social risk factors that upset the balance of family relationships and disrupt the successful functioning of the family. Once the family has overcome a crisis, it enters a new phase of quality functioning. However, a family that is unable to overcome the problems it has encountered becomes vulnerable, fails to fulfil its functions, and is more affected by social risk factors (Mynarska et al., 2015).

As of 1 July 2018, following the entry into force of new case management introduced in the new version of the Framework Law on the Protection of the Rights of the Child, case managers can be social workers appointed by local social services or another institution. The difference between a social worker and a case manager is that a case manager coordinates and plans the assistance process and ensures the involvement of the authorities in the provision of assistance and cooperation (Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas [The Framework Law on the Protection of the Rights of the Child], 1996).

The article discusses the difficulties experienced by case managers working with families facing social risk. The aim is to find out the reasons for the emergence of problems, and the families' (non-) responsiveness to the problems. The analysis of problems faced by the case managers could help to improve the quality of social work, and, accordingly, to develop and expand social services for families experiencing social exclusion. Five case managers participated in the study.

Research methods: analysis and overview of methodical literature and sources, semi-standardised interview, qualified topic analysis.

1. Theoretical background

Case management is a collaborative process of assessment, planning, facilitation, care coordination, evaluation and advocacy for options and services to meet an individual's and a family's comprehensive health needs through communication and available resources, to promote patient safety, quality of care, and cost-effective outcomes (Standards of Practice for Case Management, 2016).

According to Harkey (2017), case management is defined as the application of values, principles and methods to help people access social services.

Vourlekis and Green (2017) define case management as the process of ensuring that clients with problems, or at-risk groups, receive effective, supportive and appropriate services through a specific service delivery system. Pivorienė (2007) describes case management as an approach to service delivery, which aims to ensure that clients with complex multiple problems receive all the services they need in a timely and appropriate manner.

Lukersmith et al. (2016) view case management as an approach that emphasises the individual and community dimensions of working with a client, highlighting the internal capacities and competences of the social worker and the client, and the relationship with social networks. The aim of case management is defined as optimising the client's functioning in the most efficient way, meeting complex and multidimensional needs, and providing the highest-quality services.

According to Vaičekauskaitė (2018), case management is introduced as complex activities coordinated by a case manager's assistance to the child and his/her legal representatives and to help them overcome their social difficulties, the successful resolution of which would lead to the avoidance of possible harm to the child and violations of the rights of the child, and to enable the child to assert his or her rights and legitimate interests independently.

In a description of the case management procedure (in Lithuanian *Atvejo valdymo tvarkos aprašas*, 2020), case management is guided by the following principles:

- a) family empowerment: it is necessary to help the family and the child to identify and make appropriate use of the available resources, to identify not only the social risk factors facing the family and the child, but also their strengths that can help to solve the family's and/or the child's problems, and to improve the family's situation. The family and the child must be actively involved in the process of providing assistance to them;
- b) non-duplication of services: it is necessary to assess what services the family and/or child is already receiving in other service settings, to assess whether the family want to continue to use these services, and not to provide the same or similar services to the family. When planning and organising services for the family and the child, it is also necessary to ensure that the services and assistance do not worsen the situation of the family and/or the child;
- c) relevance of the assistance and services to the individual needs of the family and child: all services, forms of assistance and modalities chosen must be in line with the individual needs of the family and the child, and the specific problems they are trying to solve.

2. Data and methods

To investigate the difficulties experienced by case managers, a qualitative study was chosen, in order to understand and evaluate the subjective experiences of the participants in the study. The aim of the study is to empirically verify the difficulties experienced by case managers when working with families facing social risk. Qualitative research was carried out using a structured interview method with case managers. A survey questionnaire was developed for the study. The case managers were interviewed in face-to-face interviews. The survey data were analysed by the content analysis method. The structured interview method provides a predetermined set of questions, and a predetermined procedure, so that there is little variation in the interview process.

The study participants were four case managers working directly with families facing social risk. The selection criteria for informants were education and work experience (at least three years of work experience). The interviewing of case managers in face-to-face interviews was carried out in accordance with the ethical principles of voluntariness, privacy, confidentiality, anonymity, and respect for the individual.

3. Discussion of the results

The study revealed the problems that case managers face when working with families facing social risk.

According Zoabi and Gal (2020), motivation is a set of factors that determine a person's behaviour. The case manager tries to inspire the family, to motivate them, to involve them in training, to respect and value themselves, but it takes a lot of time, patience and effort. Informant Vilma said: 'Clients are very unmotivated, unhappy, and unhappy with everything in their lives. They have no goals and no desire to change or live differently. Therefore, when we come to the family, we must try to motivate the client, to give them hope that life can be better; but it takes a bit of effort on their part, which takes a lot of time. We try to talk and empower the client.' According to informant Rima: 'You come to the family and talk to the family members, you try to motivate them, and you do it with a smile, so that the client wants to change and does not think negative thoughts. The family seem to understand, and look at you with a smile and nod their heads. You agree on what to do, and how. The next day comes, and it's the same again, because they don't want to change or do anything. Then you sit and talk again, and try to motivate the family again.'

Social services are provided to families facing social risk, helping to develop the social skills and motivation of family members to create a safe, healthy and cohesive environment at home, and to maintain social ties with society. It also aims to strengthen the capacity and ability of families to address their social problems and overcome social risk. The lack of motivation is confirmed by informant Laura, who said: 'Family members are not willing to change, and live the same routine, which is frustrating and increases the lack of motivation. They are totally unmotivated, they don't want to do anything, act or change; they just feel that nothing can change, and it will be like this for ever, or worse.' Informant Roma said: 'Not all families are motivated. They need a lot of effort to change and improve their quality of life. Unmotivated families tend to stay at home, they don't want to interact with anyone or leave the house, so it takes a lot of work to motivate them. I just sign the family up for training so that they feel motivated.'

In summary, the case manager helps the family, motivates, inspires, encourages change, and empowers the family to make decisions on their own, but it is very time-consuming and demanding. Because not all families take this seriously and responsibly, they live the way they think is best, and this reduces the motivation of the clients, which leads to negativity, an inability to adapt to the environment, and reduced communication skills.

According to Delyse (2014), alcoholism is a disease that spreads within a family. It is initially contracted by a few members of one family, and then passed on from one generation to the next. If there is one person in the family who is ill, the other family members suffer psychologically, and are in a way dependent on that person. The family members themselves were often dependent on others with the disease before the onset of the illness, as they usually come from families with a history of the social disease. Drinking is one of the causes of violence and family breakdown. The personality of the drunkard is characterised by immoral traits and the destruction of value orientations. When the drunk returns home, he terrorises his wife and children, fights and brawls.

The study participant Roma said: 'Families facing social risk misuse alcohol. When you come to a client's house, you smell, for example, the smell of beer in the house, because they have been drinking the night before. And you can see on their faces that they have been drinking, but they deny it.' Informant Laura declared: 'Drunkenness in families is very high. Children see their parents drinking, and they start drinking themselves. First on holidays, then with friends, without realising that it is wrong. They try to relax, but then they become addicted to alcohol.' Informant Rima confirmed: 'Alcohol and substance abuse are very common in families. Drinking and substance abuse are the main problems. Clients who use drugs are often angry, unhappy and embarrassed.'

Everyone wants to have a family where everyone loves and understands each other. However, in a family with drinking or substance abuse, tensions and conflicts arise at home. Most of the time, everyone blames each other for everything. The father blames the mother for bringing up the children badly, spending too much, spending too much money, etc, but it is difficult to give up drugs. Informant Vilma said: ‘The biggest problem in working with families, in my opinion, is alcohol. It is hard to see the children, and it is hard to help families, because they don’t want or don’t accept help.’

If the parents have a problem with alcohol consumption, inappropriate or criminal behaviour, behavioural and emotional problems, persistent tension in the family, or physical or sexual abuse, these are signs that the likelihood of alcohol abuse is increased. In summary, alcohol and substance abuse undermine the quality of family life, because families blame each other.

Some families facing social risk are violent against children. The Framework Law on the Protection of the Rights of the Child (1996) states that violence against children is also child neglect. Physical punishment leads to feelings of inferiority, helplessness, insecurity and increased fearfulness, and disrupts the child’s psychophysical development. Insecure living conditions for children, such as poverty, parental unemployment and alcoholism in the family, limit and damage the right to a normal life, education and development. Violence against children is applied more by those with lower education and without regular employment, physical abuse is more common in families where alcohol is consumed, and poverty also contributes to parental aggression towards children. Informant Vilma said: ‘Families are violent if the child does not listen, if he wants something, if he cries. When parents are violent towards their children, they think this will calm them down, but they don’t think about the consequences of their children seeing that behaviour and behaving in that way themselves.’ According to informant Rima: ‘In families, violence is often perpetrated not only against the other half, but also against the children. Children witness violence and learn to be violent themselves. This goes on from generation to generation, because children see the lives of abusive parents.’

Abusive parents often apply physical punishment to their children. They do not realise that this parenting method is not appropriate, and that the child does not change, the child is simply afraid of his parents. This behaviour limits the child’s potential, as the children underestimate and undervalue themselves. They are ostracised not only by their abusive parents but also by those around them. According to informant Laura: ‘Violence is often used against children. You come to a family and you see a child who has been abused by a parent.’

So it can be said that violence is one of the most painful and pressing problems in families facing social risk. Violence against women, against men, and against children, is a violation of human rights that cannot be tolerated. Violence depends on culture, values and social norms, and it lowers self-esteem and induces self-distrust and the inability to adapt to a different environment.

Children in families facing social risk are very often neglected and uncared for, and their needs are not met. Children are not educated, and this contributes to a lack of social skills. Informant Rima stated: 'Children are neglected, their needs are not met or cannot be met, and there is a lack of social skills.' In such families, parents often do not know how to calculate how much money they have, or they spend it inappropriately. This leaves no money to meet their children's basic needs, and they are neglected. As informant Laura said: 'Neglecting children, not being able to manage money properly, leaves children without basic necessities. Often there is a shortage of food, clothes and school supplies.'

The neglect of children is a common phenomenon in families facing social risk. Neglected children are minors who do not have parental or state support, a stable place to live, activities appropriate to their age, care, a systematic education, and a proper upbringing (Simões et al., 2022). This state of affairs can lead to a child developing an inappropriate lifestyle. According to informant Vilma: 'Children not only walk around dirty or shabby at home, but also at school. Children are not taught by their parents to dress properly, or that they have to. If parents don't have social skills, the children suffer.' Informant Roma confirmed: 'There is child neglect in families facing social risk. When working with marginalised families, I encounter problems such as a lack of skills and child neglect. Parents do not have hygiene skills; they do not always cut their children's nails or wash them at bedtime. Children walk around with dirty or torn clothes.'

In summary, almost every family facing social risk has a problem with addictions, which is what drives the maltreatment in the family, the neglect of the children, and the failure to meet their basic needs.

It is important to build relationships with families facing social risk, so that the social worker is trusted. To achieve this, the social worker must empower the client, be consistent, flexible, open, responsible, and honest with the family. A non-judgmental attitude and empathy are essential. These families often need help in setting priorities and acquiring social-function skills. Their communication skills may be very limited (Johnson, 2003).

'The most difficult problems are when the family does not want to communicate with the case manager, and we need to find different methods, different ways of accessing the case manager, so that they can communicate with us, so that they can come into contact with us, so that we can help them' (Vilma).

Families receiving social assistance are often not motivated enough to change and solve their problems independently (Navaitis, 2002). According to informant Laura: 'Often families do not want to communicate with us, to talk to us, or to accept a different way of life. Although they do not know how to solve problems on their own, they do not want to cooperate with us, either.'

Informant Rima confirmed that families are not always willing to communicate: 'Sometimes it is difficult when families are unwilling to communicate with us and unwilling to cooperate.'

In summary, families facing social risk are not always willing to participate, cooperate and communicate with case managers. They are afraid of change and the unknown, and prefer to keep the lifestyle they prefer, and that does not require much effort.

Sousa et al. (2015) point out that social workers are exposed to customer violence. Members of families facing social risk show aggression because they do not like the intrusion into their personal lives, and visiting those families is often perceived by the client as a violation of their personal space, so they express their dissatisfaction through aggression. According to Roma: 'Often families are aggressive and hostile. The case manager wants to help the family move towards change, but the client is aggressive, angry and resistant. Informant Vilma said: 'They don't want us to come to their home, so sometimes we have to deal with very unpleasant behaviour from clients.'

According to Ferguson (2018), social workers see their work as a high-risk activity when visiting clients' homes. Clients may push or even hit the worker in anger, making it clear that working with families is not only dangerous for health but also for life. 'Sometimes clients are aggressive, uncooperative, unwilling to talk; and there are also cases of threats' (Laura). It can be said that staff working with such families are constantly under stress and tension when they go to the client's home. Families are often faced with crisis situations and are more vulnerable, which leads to damaged family relationships and disrupted family functioning. Families facing social risk are sometimes unable to solve their problems, and case managers perceive their resentment for coming to their homes. According to Rima: 'There are cases when you come to a family and they say "Why did you come here again, you were here the other day. Aren't you tired of hanging around here?" The clients want us to leave their home as soon as possible.' According to informant Laura: 'Staff working with families are often threatened, sworn at, and called all sorts of things.'

Malesa and Pillay (2020) state that aggression against social workers is usually manifested when family members are under the influence of alcohol, and when families do not seek help themselves but are forced to let a social worker into their

home. Informant Roma shared her opinion: 'There are also cases when you hear families calling you ugly names and insulting you.'

In conclusion, families facing social risk have problems and are often unable to solve them without help from others, and the case manager tries to help them. Because the clients are in a crisis and do not realise that they need help, they can be angry, aggressive and insulting, swearing and threatening. Clients may push or hit the social worker when angry. Such activities are very difficult and stressful.

Vaičekauskaitė (2018) argues that families facing social risk are often characterised by a passive coping style, neglecting the implementation of essential family functions and the satisfaction of the needs of its members, and without other skills necessary for the formation of autonomy. Often they accept the situation and do not want to change anything. The coping styles of these families can be a barrier to providing them with assistance to develop their independence. A stressful event may not become a crisis if the family perceives and describes the situation as manageable, if help is given to the whole family. 'There are families who avoid solving problems, lie, evade, and do not acknowledge' (Rima). Informant Laura confirmed that clients are evasive: 'They lie all the time, about all sorts of things. You can see that they are really lying, but you can't do anything about it.' Often members of families facing social risk resist the help of the case manager. According to informant Roma: 'Families avoid communication, do not fulfil their obligations, and do not want to continue what they promised. They even listen and agree with you, but still do their own thing.' Many families do not recognise or understand that they have problems and that they are unable to solve them by themselves. A social worker working with such families has to put in a lot of work and effort to make the family understand their problems and move towards change. 'Most of the time they don't acknowledge their problems, and it takes a lot of work to acknowledge their problems and solve them' (Vilma). The family is the system that most influences the functioning of the individual, the primary system responsible for meeting the needs of the individual. 'Some families do not respond at all, they live their lives like this, and they can't imagine it any other way, because most of them have been living their lives like this for generations, and they can't even imagine that maybe it should be different somehow' (Roma). These families lack social skills, and their functioning is impaired, so they don't understand what they are doing wrong, and they think that it should be like this. As informant Laura said: 'They don't recognise it because they are doing everything right.'

A case manager working with families facing social risk needs to understand the non-verbal body language. Bergstrom (2008) states that one of the most easily interpreted elements of visual information is the facial expression. The face is usually clearly visible during a conversation, and is therefore an important sender

of signals. Facial expressions are one of the most important sources of emotional attitudes towards the interlocutor. Eye contact is a very important element of visual information. Eyes are one of the most important elements of facial expression. They are like a 'mirror of the soul', showing surprise, confusion, fear, anger, upset, falsehood and unhappiness. As Vilma said: 'Clients often lie, they don't tell the truth, you can see in their eyes that they are not telling the truth.' Informants Roma and Laura said almost the same: 'Family members turn away or lower their eyes when they don't want to tell the truth.' Informant Rima stated: 'Clients can't stand in one place, they keep walking, and if they sit, they rub their hands or shake their legs.'

To sum up, families facing social risk do not admit to their problems, they lie, evade and avoid direct contact with the case manager. These families are unwilling to, unable to, or find it difficult to change, because they feel that their way of life is appropriate. They live their lives from one generation to the next, and do not understand, accept, or are even afraid, that life can be different.

Conclusions

The results of the study revealed that case managers help a family, they motivate, inspire, encourage change, and empower the family to take decisions on their own. A family facing social risk has a problem with addictions, which is what drives mistreatment in the family, the neglect of the children, and the failure to meet their basic needs. For case managers, it is important to build relationships with families facing social risk, so that they are trusted. To achieve this, the case managers must be consistent, flexible, open, responsible, and honest with the family. A non-judgmental attitude and empathy are essential. Families facing social risk are not always willing to participate, cooperate and communicate with case managers. These families have problems, and are often not able to solve them without help from others, and the case manager tries to help them. The study revealed that families facing social risk had the following difficulties: alcoholism, lack of social skills, violence against children, neglect of children, lack of motivation.

References

- Bergstrom, B. (2008). *Essentials of visual communication*. London: Laurence King Publishers.
- Delyse, M., Hutchinson, R., Mattick, P., Braunstein, D., Maloney, E., Wilson, J. (2014). *The Impact of Alcohol Use Disorders on Family Life*. National Drug & Alcohol Research Centre.
- Description of the Case Management Procedure [liet. Atvejo vadybos tvarkos aprašas]. (2020). A1-141 Dėl Atvejo vadybos tvarkos aprašo patvirtinimo (lrs.lt)
- Ferguson, H. (2018). Making home visits: Creativity and the embodied practices of home visiting in social work and child protection. *Qualitative Social Work*, 17 (1), 65–80. <https://doi.org/10.1177/1473325016656751>.

- Harkey, J. (2017). Case Management at the Intersection of Social Work and Health Care. *Social Work Today*, 17 (1), 20.
- Herrero, J. (2018). *Agresiones a profesionales de centros sanitarios adscritos a una unidad periférica de prevención de riesgos laborales. Máster universitario en prevención de riesgos laborales* [TFM, Universidad Miguel Hernández]. [http://dspace.umh.es/bitstream/11000/5629/1/HERRERO%20CARBO NELL%2c%20 JOAQUIN%20TFM.pdf](http://dspace.umh.es/bitstream/11000/5629/1/HERRERO%20CARBO%20NELL%2c%20JOAQUIN%20TFM.pdf)
- Johnson, L. C. (2003). *Socialinio darbo praktika. Bendras požiūris*. Vilnius: VU.
- Lietuvos Respublikos Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas. (1996). Suvestinė redakcija nuo 2023-04-01 iki 2023-06-30 [angl. *The Framework Law on the Protection of the Rights of the Child*]. I-1234 Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas (lrs.lt)
- Lukersmith, M. S., Millington, M., Salvador-Carulla, L. (2016). What is case management? A scoping and mapping review. *International Journal of Integrated Care* 16 (4).
- Malesa, K. J., Pillay, R. (2020). Social workers' experiences of psychological and physical violence at the workplace. *Southern African Journal of Social Work and Social Development*, 32 (1), 1–17.
- Mynarska, M., Riederer, B., Jaschinski, I., Krivanek, D., Neyer, G., Oláh L. (2015). Vulnerability of families with children: Major risks, future challenges and policy recommendations. *Families And Societies Working Paper*, 49.
- Navaitis, G. (2002). Paradoxical methods of family therapy in social work. *Socialinis darbas*, 2 (2).
- Pivorienė, J. (2007). Atvejo vadyba socialinio darbo metodikoje. *Socialinis darbas*, 6 (1).
- Simões, A., Lopes, S., dos Anjos Dixe, M., Fernandes, J. B. (2022). Family Risk Factors that Jeopardize Child Development. *Scoping Review. J. Pers. Med.*, 12 (562).
- Sousa, S., Silva, I. S., Veloso, A., Tzafir, A., Enosh, G. (2015). Client's violence toward social workers. *Client's violence toward social workers | Têkhne – Review of Applied Management Studies* (elsevier.es).
- Standards of Practice for Case Management. (2016). [https://www.miccsi.org/wpcontent/uploads/2017/03/ CMSA-Standards-2016.pdf](https://www.miccsi.org/wpcontent/uploads/2017/03/CMSA-Standards-2016.pdf)
- Trask, B. S. (2021). *Globalization and families: Accelerated systemic social change*. China Social Science Press.
- Vaičekauskaitė, G. (2018). *Atvejo vadybos teisinis reguliavimas*. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Vilnius.
- Vourlekis, B. S., Greene R. R. (2017). *Social Work Case Management*. Routledge, USA.
- Zoabi, K., Gal, I. (2020). Empowerment Potentials of Social Work Techniques among Practitioners in Israel and the USA. In: Nikku B. (ed.). *Global Social Work. Cutting Edge Issues and Critical Reflections*. Thompson Rivers University.

Salomėja Karasevičiūtė – associate professor, doctor of Social Sciences (Education 07S), Department of Pedagogy, Arts and Social Work, Faculty of Education Studies and Social Work, Marijampolė University of Applied Sciences.

E-mail: salomeja.karaseviciute@mkolegija.lt

LABOUR MIGRATION OF THIRD-COUNTRY NATIONALS TO LITHUANIA: RECENT TRENDS AND SOCIAL POLICY RESPONSES

Rūta Brazienė, Dmytro Mamaiev, Suat Aksu

Lithuanian Centre for Social Sciences, Institute of Sociology

Abstract

The purpose of the paper is to discuss recent immigration trends, and the policies that have been adopted by the state to facilitate the process of the integration of immigrants and their access to the labour market. The first part of the paper discusses theoretical aspects of migration, and labour migration in particular. The second part of the paper is aimed at disclosing current immigration trends among third-country nationals in Lithuania. Labour migration and the migration policy framework in Lithuania are analysed, as are integration policies. The research results reveal that Lithuania lacks an effective migrant integration policy. The evaluation of the migration policy index allows us to conclude that the policy of the integration of immigrants is the area of migration policy that needs to be improved the most in Lithuania. Lithuania's score is lower than the average MIPEX country score, and together with Latvia it is one of the lowest in Central and East European countries. Lithuania's approach to integration is classified by MIPEX as *equality on paper*. While immigrants enjoy basic rights and protection in Lithuania, they do not enjoy equal opportunities to participate in society.

KEY WORDS: labour migration, third-country nationals, Lithuania, migration policies, integration.

Anotacija

Straipsnio tikslas – aptarti pastarojo laikotarpio imigracijos tendencijas ir migracijos politiką, kurios Lietuva imasi siekiant palengvinti imigrantų integracijos procesą ir jų patekimą į darbo rinką. Pirmoje straipsnio dalyje aptariami teoriniai migracijos ir konkrečiai darbo migracijos aspektai. Antroje dalyje atskleidžiamos dabartinės trečiųjų šalių piliečių imigracijos tendencijos Lietuvoje. Trečioje dalyje analizuojama imigracijos bei integracijos politika. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad Lietuvai trūksta efektyvios imigrantų integracijos politikos. Migracijos politikos indekso (MIPEX) vertinimai leidžia daryti išvadą, kad imigrantų integracijos politika yra labiausiai Lietuvoje tobulintina migracijos politikos sritis. Lietuvos balas yra žemesnis už vidutinį MIPEX šalių balą ir kartu su Latvija yra vienas žemiausių įverčių Rytų bei Vidurio Europos šalyse. Lietuvos imigrantų integracijos politiką MIPEX priskiria klasteriui lygybė popieriuje, tuo tarpu imigrantai Lietuvoje gali naudotis pagrindinėmis teisėmis ir socialine apsauga, bet neturi lygių galimybių dalyvauti visuomeniniame gyvenime. PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: darbo migracija, trečiųjų šalių piliečiai, Lietuva, migracijos politika, integracija.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v90i1.2525>

Introduction

EU member states are a highly preferred destination for third-country nationals in order to find better living and working conditions (Mcauliffe, Triandafyllidou, 2021). From the beginning of the 2000s to nowadays, Lithuania has been an attractive destination country for economic migrants, from both geographically *close*

(Belarus, Russia and Ukraine) and *distant* (China, Turkey, etc) countries (Žibas, Platačiūtė 2009). The migration flows into the country were rather limited until 2010 and 2011. During the last few years (2015 to 2022), for Lithuania, as for other CEE countries, one of the biggest challenges has been in being a country of immigration. Recent realities, associated with the Covid-19 pandemic, the closure of the border in the Lithuania-Poland-Belarus triangle, and the Russian war of aggression against Ukraine, have pointed out some challenges that have become very acute with regard to labour migrants: the economic consequences of anti-epidemic restrictions, the issue of strengthening border control, bans on movement, the human dimension of the social protection of foreign workers, countering discrimination, etc (Kulchytska, Kravchuk et al., 2020).

According to reports by the Vilnius Bureau of the IOM, the number of third-country nationals that choose Lithuania as their country of destination is constantly increasing. Following the developments in 2022, the IOM reports that more than 71,000 refugees have arrived in Lithuania from Ukraine. Moreover, in 2022 more than 20,000 citizens of Belarus received a residence permit in Lithuania (European Migration Network, immigration to Lithuania statistics <https://123.emn.lt/en/>). According to the IOM, 145,000 foreigners currently live in Lithuania, which is more than 5% of the country's population. According to the Department of Migration, applications for temporary residence permits in Lithuania are constantly increasing. As of February 2023, a total of 310 applications for a temporary residence permit in Lithuania were received through the external service provider (1 February 2023). Of the applicant countries, the countries with the highest number of applications are Turkey, Kyrgyzstan, India, etc.

The increasing flow of immigration into the country determines the need for comprehensive integration measures. The formation of an effective policy in the field of migration regulation is of paramount importance for any country that engages in the global migration process. Despite the fact that Lithuania has improved opportunities and security for immigrants over the last few years, it still scores only 37/100 (MIPEX, 2020). Its score is lower than the average MIPEX country score of 49/100, and together with Latvia it is one of the lowest in the Central and East European countries.

According to Eurobarometer (2017), people in Central and East European countries overwhelmingly do not recognise the contribution of immigrants to the country's economic growth. Therefore, an increase in the frequency of cases of racism and xenophobia is observed all over the world, including towards migrant workers (Kulchytska, Kravchuk et al., 2020). Recent sociological research into trends of labour migration by third-country nationals in Lithuania investigated various topics, such as the challenges and opportunities during the integration pro-

cess of third-country nationals (Miežienė, Gruževskis, 2020), how learning the language of the host country provides opportunities for third-country nationals (Juškevičienė, 2023), and the role of migrant organisations in the integration of third-country nationals (Muraleedharan, 2020).

The purpose of the paper is to discuss recent labour immigration trends and policies that have been adopted by the state to facilitate the process of the integration of immigrants and their access to the labour market.

Research methods: scientific literature, migration policy, and secondary data analysis.

1. Theoretical background

Migration is defined as the movement of residents from one place of residence to another for the whole time or only for a certain period of time, crossing the administrative boundaries of the area. Migration is a complex phenomenon that affects the labour market. It affects the country's population, as well as the unemployed, and the employed labour force. In addition, migrants' remittances determine consumption and economic growth in the migrants' countries of origin. The migration of workers is primarily due to differences in wage levels between countries, and the movement of international flows of intellectual capital. Ravenstein (1885; 1889), the pioneer of the push-pull model of macroeconomic migration theory, put forward the idea that people migrate because of differences in economic opportunities, and that migration is usually directed to the largest industrial centres. According to the *push and pull theory*, an individual who decides to leave their country of origin is encouraged by push factors (high unemployment, poverty, etc) in the country of origin, and (or) pull factors (job supply, higher wages, better living conditions in the destination country) (Schoorl, 2005). Thus, migration is a response to labour supply and demand, and wage mismatches between locations (Todaro, Harris, 1969; Todaro, 1970). Regions offering relatively high levels of wages attract labour from areas offering relatively low wages, thereby increasing labour supply and causing wages to fall. Migration is a complex social and economic phenomenon that affects both the individual and the entire social structure. Emigration can be understood as the result of the interaction of macro (institutional factors) and micro-structures (emigrants' own beliefs, experiences, networks) in two territories (Čiarnienė, Kumpikaitė, Taraškevičius, 2009). The social network migration theory defines emigration as highlighting the role of migration networks, because the development of these networks is one of the most important reasons for migrating (Karalevičienė, Matuzevičiūtė, 2009; Čiarnienė, Kumpikaitė, Taraškevičius, 2009; Bijak, 2006; Stamm, 2006). Jennissen (2004)

distinguishes the main types of labour, return, asylum and chain migration. The definition of the most common type of labour migration reveals the movement of labour across borders. It involves highly skilled, semi-skilled and unskilled migrants. The concepts of migration, emigration and immigration are intertwined. Immigration is usually analysed at the policy level of the host country. The receiving country can divide immigration typology in different ways based on legal acts. The main forms of immigration are usually divided into legal and illegal immigration. Subgroups of legal immigration are distinguished as immigration on the basis of family reunification, or for educational, business or work purposes. Examples of illegal immigration include refugees, illegal border crossing, and more. The concept of immigration includes migration on various grounds, not only for a temporary stay or obtaining work permits in a country (Lenard, 2012; Skeldon, 2012). Immigrating persons can be divided according to the reason for their decision to emigrate: economic (labour migration), social (family reunification), humanitarian (refugees, asylum seekers), and cultural and historical. Different typologies of migrants are indicated in the scientific literature. Migrants can be classified according to the direction, channels and mechanism of migration, the length of the stay abroad, and the method of incorporation into the labour market. Smith (2017) distinguishes three types of immigrants: goal-oriented migrants (for financial realisation that was difficult to achieve in the country of origin); repeaters, return migrants (financial incentives encourage repeat migration); and permanent migrants (long-term destination-oriented migrants who decide to leave the country of origin permanently and move to the destination country). Leveckytė and Junevičius (2014) present a grouping of immigration to the European Union from third countries which includes legal (official), voluntary, forced and illegal migration and deportation. Voluntary migration includes temporary, circular and permanent migration, as well as migration for tourism purposes.

Labour migration

When people encounter challenges such as unemployment, low wages, poor employment opportunities, and precarious or bad working conditions in the country where they were born, they leave their country and migrate to other countries in order to be employed or live in better areas for jobs. Although economic reasons are the most widely discussed area in labour migration, political reasons, such as war and local crises, and natural disasters, such as earthquakes, fires, floods, etc., are also considered important causes of labour migration (Aykaç, Yertüm, 2016). Labour migration is becoming an important strategy, in which migrants pursue a variety of goals, not only by providing support to their family members and children, but also by ensuring personal and financial independence (Mavroudi, Nagel,

2016). A new country can be an opportunity for the increasing number of migrant workers who want to realise their goals abroad (Viningienė, Kirjavainen, Kuusisto, 2018).

Labour migration to Western Europe took two primary forms during the post-Second World War period. These are referred to as government-sponsored 'guest worker' programmes, and migration, motivated by differences in economic development between regions characterised by pre-industrial agricultural economies and regions with highly industrialised economies (Van Mol, de Valk, 2016; Guzi, 2021). In recent years, there has been increasing research interest in the impact of ethnicity on labour migration outcomes for third-country nationals in Europe (Bisin et al., 2011; Constant, 2014; Van Mol, Valk, 2016). Ethnicity can act as both a barrier and a resource for labour market participation and mobility, depending on how it is valued by employers and institutional actors. Ethnicity shapes the employment opportunities, the work conditions and the social integration of migrant workers in various sectors of the economy and in different countries. Ethnic identity has a significant impact on the economic behaviour of immigrants, the country of origin is an important factor influencing immigrant integration, and its effects are lasting (Constant, 2014).

Studies have found that immigrants of non-Western ethnicity are overrepresented in low-skilled and precarious jobs, whereas immigrants of Western ethnicity are more likely to have highly skilled and secure jobs (Muñoz-Comet, 2016; King, 2022). Other studies highlight the role of ethnic networks, discrimination and cultural capital in shaping migrant employment trajectories and outcomes (Bisin et al., 2011; Constant, 2014; Demireva, Zwysen, 2021; Guzi 2021). These studies highlight the importance of understanding the complex interplay between ethnicity, labour market institutions and migration policy in shaping the experience of third-country nationals in Europe. For example, a comparative study showed that immigrants are more likely to be employed in low-skilled jobs when a country with a prominent low-skilled sector and a restrictive immigration policy is combined with strong employment protection or a high degree of unionisation (King, 2022).

A study of low-wage workers in Norway suggested that ethnicity is a form of skill differently valued by employers, contributing to establishing and reproducing employment hierarchies (Friberg, Midtbøen, 2018). The study found that immigrants of Scandinavian and West European descent are more likely to have highly skilled jobs, whereas immigrants of non-Western origin are more likely to have low-skilled jobs. Another study found that employer perceptions and categorisations of migrant workers play a role in employment hierarchies (Orupabo, Nadim, 2020). Friberg and Midtbøen (2018) argue that the way ethnicity is valued in the

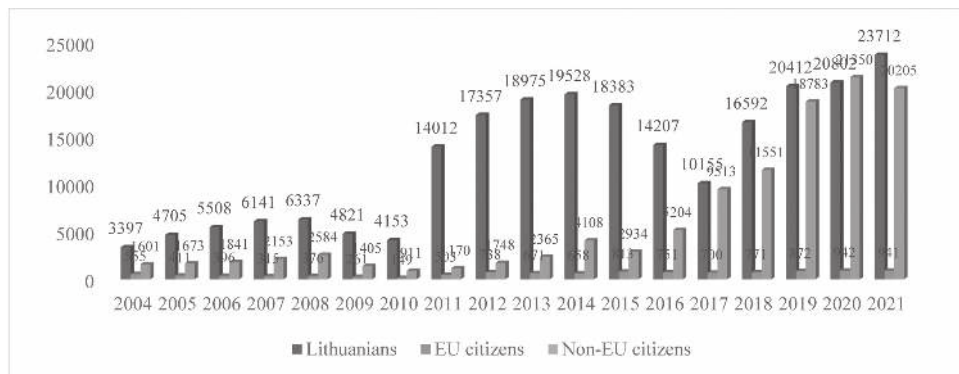
labour market is shaped by broader social and historical factors, such as colonialism and global economic relations (Jansson, 2020).

When people encounter challenges such as unemployment, low wages, poor employment opportunities and precarious or bad working conditions in the country where they were born, they leave their country and migrate to other countries in order to be employed or to live in better areas for jobs. Although economic reasons are the most widely discussed area of labour migration, political reasons, such as war and local crises, and natural disasters, such as earthquakes, fires, floods, etc., are also considered important causes of labour migration (Aykaç, Yertüm, 2016). Labour migration is becoming an important strategy in which migrants pursue a variety of goals, not only by providing support for their family members and children, but also by ensuring personal and financial independence (Mavroudi, Nagel, 2016). A new country can be an opportunity for the increasing number of migrant workers who want to realise their goals abroad (Viningienė, Kirjavainen, Kuusisto, 2018).

2. Current immigration trends of third country nationals in Lithuania

It is estimated that since 1990, about 900,000 people have left Lithuania (approximately 24.5% of the total population). During the last two decades, several stages of migration can be distinguished in Lithuania. First of all, emigration from Lithuania after 2004 should be mentioned, since Lithuania joined the European Union (EU). Migration from Lithuania in the period 2010 to 2014 was the largest in the European Union, reaching 11 persons per thousand inhabitants (compared to about 8.8 persons in Latvia). In recent years, new trends in immigration to Lithuania can be distinguished, whereby the number of foreigners, especially third-country nationals arriving in Lithuania, is constantly growing. According to the Lithuanian migration yearbooks that publish updated information about the latest trends in migration (immigration and emigration), immigration to the country is increasing every year. Whereas the emigration flows from the country remained quite high until 2016, and then started to decrease, the immigration rate to Lithuania started to increase after 2015 (see Picture 1).

According to data from the Migration Department (2022), in the Republic of Lithuania on 1 January 2022, the number of foreigners living in the country exceeded 100,000. For comparison, on 1 January 2021 there were 87,269 citizens of foreign countries. The share of foreigners in the general context of the country's population was 3.12%. On 1 January 2020, 73,751 citizens of foreign countries lived in Lithuania, which accounted for 2.64% of all the country's population. The majority of foreigners living in Lithuania are citizens of third countries. At the

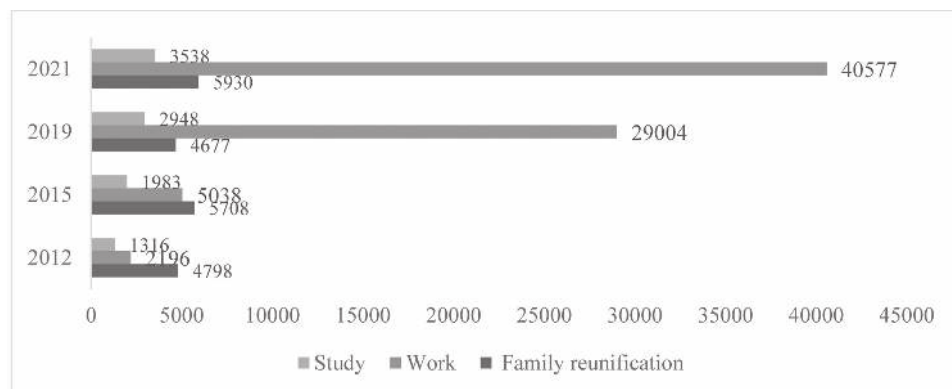


Picture 1. Migration trends in Lithuania according to citizenship, 2004–2021

beginning of 2022, 72,539 people lived in Lithuania with a temporary residence permit. Slightly more than 18,000 foreigners (18,337) were permanent residents.

The main reason why third-country nationals enter the country is for work. For example, in 2021, most of the temporary residence permits were issued on grounds of work (employment) (78%) and family reunification (11%). The number of temporary residence permits issued for work has been constantly increasing during the last decade (see Picture 2). During the last decade, the number of temporary residence permits issued for work increased by almost ten times.

According to data from the Department of Statistics (2022), about 90,200 people participate in the Lithuanian labour market. Citizens of third countries constitute about 80,000. The majority of them work in jobs requiring average qualifications (drivers, welders, concrete workers, plasterers, installers of metal structures, build-



Picture 2. The grounds for issuing temporary residence permits (2012–2021)

Source: <https://123.emn.lt/en/>

ers, cooks, masons, electricians, butchers, fish preparers, etc). Among those who came to work, the largest groups are Ukrainian and Belarusian citizens (40,300 and 32,300 respectively). There are also Russians (approximately 3,900), Kyrgyz (2,600), Uzbeks (1,800), Azerbaijanis (1,300), Kazakhs (1,200), Tajiks (1,200) and Moldavians (1,000), and Indian (700), Turkish (500) and Nigerian (200) citizens.

3. The migration policy framework and the integration of migrants in Lithuania

Based on the general outlook for emigration trends to Lithuania after regaining independence in 1990, the first ‘Immigration Law’ (*Imigracijos įstatymas*) to regulate immigration into Lithuania came into force in 1991 (Republic of Lithuania, ‘Immigration Law’, Official Gazette, No. I-1755, 4 September 1992). It receded into the background in 1999 when the ‘Law on the Legal Status of Aliens’ (*Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties*) was adopted. Since 1999, this law has been the main document managing the permissible number of foreigners in Lithuania and the main fields of immigration into the country. This regulation might be considered the beginning of the study of Lithuania’s emigration and integration strategies. The asylum system has been operating in Lithuania since 1997 using the common principles of EU asylum policies, consolidated in the conventions of Geneva (1949) and Dublin (1990), the ‘Law on the Legal Status of Aliens’, and other related documents (Zibas, 2017). It is worth additionally highlighting that the year 2006 became a true turning point in recent Lithuanian history, given the context of immigration policies. The point is that until then, obtaining a work permit in Lithuania for non-EU citizens was extremely complicated. In 2006, the government of Lithuania simplified the procedure for issuing work and residence permits for immigrants whose professions were scarce in the labour market (Elsner, 2011).

A citizen of a third country (or a person from a third country) is a person who is not a citizen of an EU country and does not belong to a country that is part of the EU’s free movement of people (Regulation [EU] 2016/399 of the European Parliament and the Council). Directive 2009/50/EC sought more favourable conditions and faster special permits for third-country nationals to live and work in the EU. Migration policy instruments regulate how people from third countries can access national labour markets. EU member states use different methods to regulate immigration flows from third countries. Analysing the conditions that countries at the EU level use to manage immigration flows from third countries, we can distinguish lists of professions, an analysis of the need for workers or the labour market, quotas and other requirements, and related criteria (e.g. with qualification level, salary, etc). For example, Poland and Lithuania have a list of professions that are required

by the labour market, while Switzerland has quotas, etc. Third-country nationals face relevant restrictions and strict rules and procedures. Specific restrictions on integration are provided for in the national laws of each EU country.

Residence in Lithuania of people from third countries is defined by the Law of the Republic of Lithuania ‘On the Legal Status of Foreigners’ (latest summary version as of 3 January 2021). For labour immigration, subgroups of low and highly skilled workers are distinguished, whose inclusion in the labour market in Lithuania differs in procedural composition. The ‘blue card’ directive (2009/50/EC ‘On the conditions of entry and residence of third-country nationals in order to perform highly qualified work’) and the Law of the Republic of Lithuania ‘On the Legal Status of Foreigners’ (current version as of 3 January 2021) provide benefits for entry to Lithuania for highly qualified people from third countries. The benefit includes simpler and faster access to the Lithuanian labour market, with the possibility to bring family members; there are no bureaucratic procedures to meet the needs of the Lithuanian labour market. There are also opportunities to continue professional activities within the EU in other member countries. A foreigner may work only for the employer who undertakes to employ him and perform only the job function for which he was employed by that employer, except for exceptions specified in the Law of the Republic of Lithuania ‘On the Legal Status of Foreigners’. Thus, highly qualified immigration to Lithuania for work purposes is facilitated based on the legal foundations of the Republic of Lithuania and the EU, so in this case the aim is to discuss both low and highly skilled labour sector representatives facing the manifestation of insecure employment in Lithuania. If a person intends to stay in Lithuania for no longer than a year, they can get a national visa; for longer, they need a temporary residence permit (which is issued for two or three years, depending on the employee’s qualifications).

Migration policy instruments regulate how people from third countries can access national labour markets. The member states of the European Union apply different methods internally to regulate immigration flows from third countries. For example, Poland and Lithuania have a list of required professions for the labour market, and Switzerland has quotas. Third-country nationals face relevant restrictions, and strict rules and procedures. Specific integration restrictions are provided for in the national laws of each European Union country. In Lithuania, in order to employ a citizen of a third country, an employer chooses one of several methods: employment according to the shortage of professions in Lithuania, or a ‘blue card’ for highly professionally qualified employees from third countries. In addition, information about the shortage of professions in Lithuania is regularly published by the Migration Department. A ‘blue card’ can be obtained by a highly qualified specialist whose can meet the qualification requirements in Lithuania. The follow-

ing qualification requirements are applied: a person's salary in Lithuania must be at least 1.5 times the average monthly salary (gross). For a person whose salary is equal to or higher than three average monthly salaries, the process of issuing a 'blue card' is simplified; there is no need to apply to the Employment Service for the issue of a document of work conformity to the needs of the Lithuanian labour market.

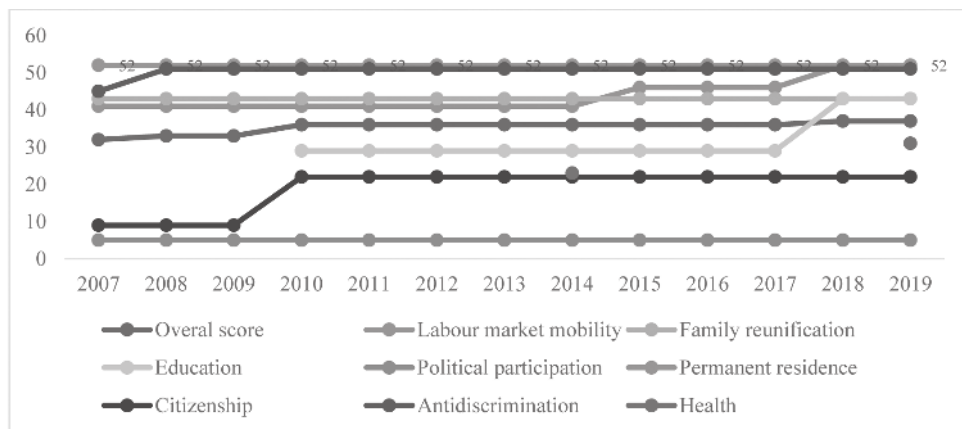
Integration of third-country nationals in Lithuania

In 2018, Lithuania approved Action Plan 2018–2020 for the integration of foreigners into society. The plan aims at improving the implementation of the integration of foreigners and ensuring their successful integration into society. The 2018–2030 Strategy for Demography, Migration and Integration, approved in Lithuania in 2018, is aimed at increasing the opportunities for the integration of migrants, allowing them to invite family members, establishing schools for them and providing housing. Local ethnic communities are also expected to play an important role in the process of migrant integration.

The MIPEX (migrant integration policy) index, which measures eight areas of migrant integration policies, e.g. labour market mobility, family reunification, education, political participation, permanent residence, citizenship, anti-discrimination and health, is one of the tools aimed at measuring the quality of migrants' integration. Despite the fact that the latest MIPEX report states that 'over the past five years, newcomers to Lithuania can benefit from a few more opportunities for integration and a slightly more secure future in the country', and this is mainly due to the extra opportunities that emerged in the labour market, and the education and health system, in comparison to other countries, Lithuania's score is very low (37 out of 100 points) in 2019 (MIPEX 2020) (See Picture 3).

Lithuania belongs to a cluster of countries that are called *Equality on paper. Slightly unfavourable*. Among the leaders in the integration of migrants, there is a cluster of countries in the top ten with an average score of 75. Among them are Sweden (86), Finland (85), Portugal (81), Belgium (65), etc. The top ten countries are considered as adopting a comprehensive approach to integration that fully guarantees equal rights, opportunities, and security for immigrants and citizens.

MIPEX labour market mobility indicators consist of seven sub-indicators: immediate access to the labour market, access to the public sector, access to self-employment, access to public employment services, educational and vocational training and study grants, the recognition of academic qualifications, and economic integration measures. The score for labour market mobility has increased during the last few years, from 41 points in 2014, to 52 points in 2019. According to the country report of the 'Migrant Integration Policy Index' (MIPEX, 2019), Lithuania's in-



Picture 3. MIPEX (migrant integration policy) index for Lithuania (2007–2019)

tegration policies create more barriers than opportunities in the way of integration. This report shows that the status of labour migrants and their family members in Lithuania is one of the most vulnerable in Europe (Žibas, Petrušauskaite, 2015) in terms of working hours and methods, lack of initiative and co-workers' or customers' attitudes (Viningienė, Kirjavainen, Kuusisto, 2018), finding healthy conditions for labour market mobility, education, health, political participation, permanent residence, access to nationality, and anti-discrimination (MIPEX, 2019). However, only highly qualified labour migrants have the option to live with their family members in Lithuania; qualified labour migrants who have received work permits (e.g. welders, long-distance drivers, seamstresses) do not have this opportunity (Žibas, Petrušauskaite, 2015). As a result of the country's labour immigration policy, the job market in Lithuania is not appealing to labour migrants who wish to remain in the nation and integrate into its society (Žibas, Petrušauskaite, 2015). As an example, non-EU immigrants are legally 'tied' to their first job after coming to Lithuania, and they are not allowed to change it. However, migrants must leave the country straightaway if they lose their employment.

Conclusions

During the last few years (2015 to 2022), immigration flows into Lithuania, as in other CEE countries, have increased several times. The absolute majority of immigrants come to Lithuania for employment reasons (Mavroudi, Nagel, 2016; Viningienė, Kirjavainen, Kuusisto, 2018; etc). This is mainly determined when people encounter challenges such as unemployment, low wages, low employment

opportunities, and bad working conditions in their country of origin. However, Lithuania lacks an effective migrant and refugee integration policy. Despite the fact that it has improved opportunities and security for immigrants over the last few years, the country still scores 37 points out of 100 (MIPEX 2020).

The main efforts and improvements to the policy of the integration of foreigners and refugees are in the fields of the recognition of academic qualifications, economic integration measures for youth and women, educational guidance at all levels, measures to address the educational situations of migrant groups, administrative discretion, documentation for asylum-seekers to access the health system, involvement of migrants in information provision, and service design and delivery. In a global context, Lithuania is classified in the group of countries with a more unfavourable integration policy for migrants.

Lithuania's migrant integration approach is similar to that in most Central and East European countries (Latvia, Poland, Hungary). Its score is lower than the average MIPEX country score of 49. Its approach to integration is classified by MIPEX as *Equality on paper. Slightly unfavourable*. While immigrants enjoy basic rights and protection in Lithuania, they do not enjoy equal opportunities to participate in society (MIPEX, 2020). The evaluation of the migration policy index allows us to conclude that the policy of the integration of immigrants is the area of migration policy that needs to be improved the most in Lithuania. The highest migration policy index is attributed to Nordic and other EU countries, such as Sweden, Finland, Portugal, Belgium, etc.

References

- Aykaç, M., Yertüm, U. (2016). Evolution of European Union's Migration Policies: From Guest Workers to Refugee Surge. *Journal of Social Policy Conferences*, 70, 1–29.
- Bisin, A., Patacchini, E., Verdier, T., Zenou, Y., Ichino, A., Wasmer, E. (2011). Ethnic identity and labour market outcomes of immigrants in Europe. *Economic Policy*, 26 (65), 57–92. <http://www.jstor.org/stable/41262000>
- Bijak, J. (2006). Forecasting international migration: selected theories, models and methods. *CEFR Working Paper 4*. Warsaw: CEFMR.
- Constant, A. F. (2014). Ethnic Identity and Work. *IZA Discussion Paper No. 8571*, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2514764> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2514764>
- Čiarnienė, R., Kumpikaitė, V., Taraškevičius, A. (2009). Makroekonominių veiksnių poveikis žmonių migracijos procesams: teoriniai ir praktiniai aspektai. *Ekonomika ir vadyba*, 14, 553–559.
- Demireva, N., Zwysen, W. (2021). Ethnic Enclaves, Economic and Political Threat: An Investigation with the European Social Survey. *Front. Sociol.* 6:660378. Doi: 10.3389/fsoc.2021.660378
- Friberg, J. H., Midtbøen, A. H. (2018). Ethnicity as skill: Immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets. *Journal of ethnic and migration studies*, 44 (9), 1463–1478.
- Guzi, M., Kahanec, M., Kureková, L. M. (2021). What explains immigrant–native gaps in European labor markets: The role of institutions. *Migration Studies*, 9 (4), 1823–1856.
- King, S. (2022). The contextual cogs of “migrant jobs”: A comparative study of the institutional determinants of migrant marginalization in European labor markets. *Front. Polit. Sci.* 4:974727. Doi: 10.3389/fpos.2022.974727

- Kulchytska, K., Kravchuk, P., Sushko, I. (2020). *Transformation of labor migration in times of Covid-19*, Friedrich-Ebert Foundation. Available at: 17373.pdf (fes.de)
- Jansson, O. (2020). Suitable, Exploitable or Undesirable: Employer Perceptions and Categorisations of Migrant Workers in the Manufacturing Industries of Post-War Central Sweden. *Immigrants & Minorities*, 38, 1–2, 131–150. Doi: 10.1080/02619288.2020.1727321.
- Jennissen, R. (2004). Macro-economic determinants of international migration in Europe. *Mens en Maatschappij*, 80 (4).
- Juškevičienė, A. (2023). Third-Country Nationals and Stateless Persons Learn the Language of Host Country: What Possibilities Are Available in Lithuania? *International journal of social science and human research*, 6 (1), 35–45.
- Lenard, T. P., Straehle, Chr. (2012). Temporary labour migration, global redistribution, and democratic justice. *Politics, Philosophy & Economics*, 11 (2), 206–230.
- Leveckytė, A., Junevičius, A. (2014). Lietuvos migracijos politika trečiųjų šalių piliečių atžvilgiu: patirtis ir tendencijos. *Viešoji politika ir administravimas*, 13 (1), 149–162.
- Mavroudi, E., Nagel, C. (2016). *Global migration: Patterns, processes, and politics*. Routledge.
- Mcauliffe, M., Triandafyllidou, A. (eds.). (2021). *World Migration Report 2022*. International Organization for Migration (IOM). Geneva.
- MIPEX (2020). *Migrant Integration Policy Index*. <http://www.mipex.eu/>
- Miežienė, R., Gruzevskis, B. (2020). Migration and labour market integration of third-country nationals: the case of Lithuania. *Latvijas Zinātņu Akadēmijas Vēstis*, 36–51.
- Muñoz-Comet, J. (2016). Potential Work Experience as Protection against Unemployment: Does It Bring Equal Benefit to Immigrants and Native Workers? *European Sociological Review* 32 (5), 537–551. <http://www.jstor.org/stable/44075521>.
- Muraleedharan, V. (2020). Immigrant integration: the role of NGO's in Lithuania for upholding immigrant assimilation. *European integration studies*, 14 (1), 39–54.
- Orupabo, J., Nadim, M. (2020). Men doing women's dirty work: Desegregation, immigrants and employer preferences in the cleaning industry in Norway. *Gender, Work & Organization*, 27 (3), 347–361.
- Todaro, M. P., Smith, S. C. (2015). *Economic Development*. 12th Edition. Pearson Education.
- Schoorl, J. (2005). Consequences of migration for countries of out-migration. *UNFPA/UNECE/NIDI*.
- Stamm, S. (2006). *Social Networks among Return Migrants to Post-War Lebanon* 9. Zurich: ETH Zurich and University of Zurich.
- Van Mol, C., de Valk, H. (2016). Migration and Immigrants in Europe: A Historical and Demographic Perspective. In B. Garcés-Mascareñas, R. Penninx (eds.). *Integration Processes and Policies in Europe*. IMISCOE Research Series. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-21674-4_3
- Viningienė, D., Kirjavainen, H., Kuusisto, H. (2018). Challenges of migrants' integration into labor market of European Union. *Vadyba*, 2, 51–57.
- Žibas, K., Platačiūtė, V. (2009). Lithuanian immigration policy and prerequisites for the integration of third-country nationals. *Ethnic studies*, 2, 40–53.
- Žibas, K., Platačiūtė, V. 2017. Migrantų ir pabėgėlių integracijos politikos bei procesų vertinimas. *Oikos: lietuvių migracijos ir diasporos studijos*, 23/24, 9–24.
- Žibas, K., Petrušauskaitė, V. (2015). *Migrant workers in Europe and Lithuania: problematising working and living conditions*. Ethnicity Studies.

Rūta Brazienė – senior researcher, doctor of social sciences (Sociology 05S), Department of Labour Market Research, Lithuanian Centre for Social Sciences, Institute of Sociology.

E-mail: ruta.braziene@dsti.lt

Lietuvos mokslo tarybos kolegijos
2000 m. vasario 23 d. nutarimo Nr. V-3 priedas

**LIETUVOS MOKSLO LEIDINIŲ,
kuriuose publikuoti mokslo straipsniai pripažįstami suteikiant
mokslo laipsnį,
SPECIALIOJO SĄRAŠO SUDARYMO TAISYKLĖS**

Lietuvos mokslo leidinių, kuriuose publikuoti mokslo straipsniai pripažįstami suteikiant mokslo laipsnį, specialusis sąrašas (toliau – Sąrašas) sudaromas sutinkamai su “Lietuvos Respublikos mokslo laipsnių ir pedagoginių mokslo vardų sistemos bendrųjų nuostatų”, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. lapkričio 13 d. nutarimu Nr. 1317, 59.1 punktu (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. balandžio 14 d. nutarimo Nr. 456 redakcija). Sąrašą tvirtina Mokslo ir studijų departamentas prie Švietimo ir mokslo ministerijos.

Šios taisyklės nustato reikalavimus į Sąrašą įrašomiems leidiniams ir juose skelbiamiems mokslo straipsniams, taip pat Sąrašo sudarymo tvarką.

1. Į Sąrašą įrašomų mokslo leidinių reikalavimai

- 1.1. Leidinys turi būti aiškiai apibrėžtos ir viešai paskelbtos mokslo tematikos.
- 1.2. Į leidinio redaktorių kolegiją turi įeiti ne mažiau kaip trijų Lietuvos mokslo ir studijų institucijų aktyvūs mokslininkai. Rekomenduojama, kad redaktorių kolegijoje būtų ir užsienio mokslininkų. Tais atvejais, kai dauguma leidinio straipsnių skelbiama užsienio kalbomis, redaktorių kolegijoje turi būti užsienio mokslininkų. Kiekviename leidinio numeryje skelbiami visų redaktorių vardai bei pavardės, jų atstovaujama institucija, mokslo kryptis. Kiekvienas redaktorių kolegijos narys turi aktyviai prisidėti prie leidinio rengimo – vadovauti kuriam nors leidinio barui, vertinti jame skelbiamus darbus ir pan.
- 1.3. Jeigu leidinyje publikuojami ne vien mokslo straipsniai, mokslinė leidinio dalis turi būti aiškiai atskirta nuo kitų dalių ir sudaryti ne mažiau kaip pusę kiekvieno leidinio numerio apimtį.
- 1.4. Jeigu leidinys leidžiamas tik elektroniniu būdu (be poligrafinės versijos), jam taikomas dar vienas reikalavimas: turi būti garantuotas ilgalaikis visų leidinio numerių saugojimas neelektroninėje laikmenoje – pačioje redak-

cijoje, Lietuvos nacionalinėje Martyno Mažvydo bibliotekoje ir Lietuvos mokslų akademijos bibliotekoje.

- 1.5. Periodinis** leidinys turi išeiti reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus. Kiekviename periodinio leidinio numeryje (o kai leidinys išeina dažnai – ne rečiau kaip viename numeryje per ketvirtį) turi būti skelbiami reikalavimai pateikiamiems publikuoti darbams ir nurodoma leidinio svetainė INTERNET’e (ją arba bent INTERNET’o puslapį turi turėti kiekvienas į sąrašą įrašomas periodinis leidinys). INTERNET’o svetainėje arba puslapyje turi būti išdėstyti reikalavimai leidinyje publikuoti pateikiamiems straipsniams, skelbiami kelių pastarųjų leidinių numerių turiniai, publikacijų santraukos, kita redakcijos informacija.

2. Leidinyje skelbiamų mokslo straipsnių reikalavimai

- 2.1. Mokslo straipsnyje turi būti suformuluotas mokslinių tyrimų tikslas, aptartas nagrinėjamos problemos ištirtumo laipsnis, pateikti ir pagrįsti tyrimų rezultatai, padarytos išvados, nurodyta naudota literatūra.
- 2.2. Prie straipsnio lietuvių kalba turi būti ne trumpesnė kaip 600 spaudos ženklų santrauka bent viena iš pagrindinių pasaulio mokslo kalbų (anglų, prancūzų, rusų, vokiečių), prie straipsnio užsienio kalba – ne trumpesnės kaip 600 spaudos ženklų lietuviška santrauka.
- 2.3. Kiekvieną straipsnį turi vertinti ne mažiau kaip du redaktorių kolegijos paskirti recenzentai – aktyvūs mokslininkai; bent vienas iš recenzentų turi būti ne redaktorių kolegijos narys. Rekomenduojama, kad užsienio kalbomis skelbiamus straipsnius recenzuotų bent vienas mokslininkas iš ne autoriaus gyvenamosios valstybės. Recenzentų išvadas redakcija (leidėjas) saugo dvejus metus po to, kai straipsnis paskelbtas arba kai atsisakyta jį skelbti. Rekomenduojama, kad recenzentai būtų skiriami konfidencialiai.
- 2.4. Kiekvieno straipsnio metrikoje turi būti nurodyta, kada jis įteiktas redakcijai, kada visiškai parengtas publikuoti, institucija(-os), kuriai autorius(-iai) atstovauja, autorių adresai (ir elektroninio pašto), leidinio pavadinimas bei numeris, jo išleidimo metai.

3. Leidinio įrašymo į Sąrašą ir Sąrašo priežiūros tvarka

- 3.1. Periodiniai** mokslo leidiniai į sąrašą įrašomi, jei išleistieji leidinio numeriai atitinka nustatytus reikalavimus.
- 3.2. Vienkartiniai** mokslo leidiniai (proginiai, konferencijų darbų rinkiniai ir pan.) į sąrašą įrašomi tik tada, kai yra išleisti ir įvertinti. Leidėjas, argu-

mentuotu raštu siūlydamas leidinį įvertinti ir įrašyti į Sąrašą, turi pateikti jo egzempliorių Lietuvos mokslo tarybai.

- 3.3. Mokslo leidinius įrašyti į sąrašą Mokslo ir studijų departamentui prie Švietimo ir mokslo ministerijos teikia Lietuvos mokslo taryba, apibendrinusi Tarybos nuolatinių ekspertų komisijų išvadas, ar leidinys ir jo straipsniai atitinka nustatytus reikalavimus.

Lietuvos mokslo taryba reguliariai tikrina, ar įrašyti į Sąrašą leidiniai atitinka nustatytus reikalavimus. Prireikus tikrinti gali ir Mokslo ir studijų departamentas prie Švietimo ir mokslo ministerijos. Tikrinamųjų leidinių leidėjai ir redaktoriai Lietuvos mokslo tarybos ir Mokslo ir studijų departamento prie Švietimo ir mokslo ministerijos ekspertams privalo pateikti redaktorių kolegijos posėdžių protokolus, straipsnių recenzijas, kitą leidybos dokumentaciją. Nustačiusi, kad leidinys nebeatitinka jam keliamų reikalavimų, Lietuvos mokslo taryba leidinį iš Sąrašo siūlo išbraukti.

Mokslo ir studijų departamento prie Švietimo ir mokslo ministerijos direktoriaus įsakymai apie leidinių įrašymą ar jų išbraukimą iš Sąrašo skelbiami „Valstybės žiniuose“.

Tarybos pirmininkas prof. habil. dr. Kęstutis Makariūnas

Redakcijos pastabos. Straipsnių rengimo reikalavimai

Tiltai* Bridges* Brücken (socialinių/ ekonomikos mokslų žurnalas)

Autorius, kurie nori publikuoti mūsų žurnale savo straipsnius, maloniai prašome laikytis šių taisyklių.

Straipsniai, siunčiami redakcijai siunčiami el. paštu: elvyra.aciene@gmail.com.

Antraštinis (pirmasis) puslapis

Pirmajame straipsnio puslapyje nurodomas tik straipsnio pavadinimas (šrifto dydis – 12 pt). Tekstas parengtas pagal kalbos, kuria rašoma, taisykles. *Atskirame lape* nurodoma: a) autoriaus vardas, pavardė, mokslinis pedagoginis vardas ir laipsnis, mokslinių interesų sritys; b) institucija, jos adresas, autoriaus telefonas, faksas, el. paštas. Jei straipsnį parengė keli autoriai, nurodoma jų išdėstymo tvarka.

Pagrindinis tekstas

Rankraštis spausdinamas pagal tekstų rengimo taisykles (*doc), popieriaus formatas – 4A, nustatant standartinius laukelius ir tarpus tarp žodžių, *Times New Roman* 12 šrifto dydžiu. Straipsniai gali būti rašomi lietuvių, anglų, vokiečių ir prancūzų kalbomis. Gera anglų kalba parašyti straipsniai, remiantis „Oxford English Dictionary“, yra ypač pageidautini, nes tekstas patenka į tarptautines referuojamų žurnalų bazes. Visas tekstas (anotacija, paveikslai, lentelės) turėtų sudaryti ne daugiau kaip 12 puslapių (maždaug 6000 žodžių [tik teksto]). Jei straipsnis parašytas lietuviškai, būtina santrauka anglų kalba (galima vokiečių ir prancūzų kalbomis), kuri turėtų sudaryti 1,5–2 puslapius (santraukos patenka į tarptautines referuojamų žurnalų bazes).

Teksto pradžioje pateikiama iki 300 žodžių *anotacija* ir 4–7 *pagrindiniai žodžiai* (pvz., urbanizacija, ekonomika, gyventojai, švietimas, sociologija, vadyba) lietuvių ir anglų kalbomis.

Tekste nenaudokite išnašų. Jei jos yra būtinos, pažymėkite jas tekste (1), (2) ir pateikite puslapio apačioje.

Valstybinės lietuvių kalbos komisijos nurodymu prie visų tekste minimų pavardžių, kurios leidinyje pateikiamos originalo forma, pridedamos galūnės po apostrofo. Galūnės rašomos tik prie vyrų pavardžių, prie moterų jos nerašomos.

Lentelės, paveikslai, kitos iliustracijos

Lentelės turi būti numeruojamos arabiškais skaičiais, pavadinimai rašomi lentelės viršuje. Jei būtina pateikti lentelės paaiškinimą (išnašų), jos nukeliamos

į lentelės apačią, pažymint raidėmis *a*, *b*, *c* ir t. t. Šios išnašos ir lentelės šaltiniai nurodomi *Times New Roman* 8 pt šriftu.

Paveikslai numeruojami arabiškais skaičiais, pvz., 1 pav., 2 pav. (kaip ir tekste), ir pateikiami jų pavadinimai – iliustracijų apačioje. Straipsnyje, kuris parengtas lietuvių kalba, visų iliustracijų ir lentelių pavadinimus pageidautina pateikti lietuvių ir anglų kalbomis (pvz., 1 pav. *Darbo ištekliai pagal užimtumą; Fig. 1. Labour force by occupation*). Iliustracijos parengiamos taip, kad būtų galima jas koreguoti (sukurtos kompiuteriu *CorelDRAW* ar panašiu atitikmeniu): 300 dpi, daugiau kaip 300 skiriamąja geba. Iliustracijų legenda sudaroma balta ir juoda spalvomis (ne daugiau kaip 5 atspalvių).

Literatūra

Tekste kitų autorių citatos ir duomenys taip nurodomi: cituojamo autoriaus pavardė, leidinio metai, jei tai citata, – ir puslapis (pvz.: Hammond, 1998, 291; Bučinskas, 2004, 7; Vaitekūnas, Martinaitis ir kt., 2006, 27; Demografijos metraštis, 2008, 10, 18, 48–34). Literatūros sąrašas sudaromas abėcėlės tvarka, pvz.:

- Hammond, A. (1998). *Which World? Scenarios for the 21st century*. London: Routledge.
- Zaninetti, J. M. (2008). Uncertain shores: costal urban settlements at risk. *Tiltai/Bridges/Brücken*, 1 (42), 150–163.
- Pardo, P. H. (2006). *Firm cooperation in local development*. Regional Development in the Context of the European Union (Edited by S. Vaitekūnas, L. Šimanskienė, W. Kosiedowski). Klaipėda: KUL.
- Vaitekūnas, S., Šimanskienė, L., Palmowski, T. (Editors) (2007). *The Recent Development of the EU: Challenges and Experience*. Klaipėda: KUL.
- Chemijos terminų aiškinamasis žodynas*. (2003). Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas.

Jei dedamas straipsnis iš žurnalo ar straipsnių rinkinio, būtina nurodyti puslapius.

Editorial Note

TILTAI*BRIDGES*BRÜCKEN social (economic) sciences

In order to facilitate publication, the authors are kindly requested to submit texts written according to the rules presented below.

The articles have to be delivered in an electronic way to elvyra.aciene@gmail.com

The title page

The title page should only contain the title without the author's name and start in the twelfth verse, and then the text formatted according to the rules.

A separate sheet of paper should include a) the author's name and surname, b) the full name and address of the institution with c) the telephone, fax, and e-mail addresses. If there are several authors you are asked to indicate the main author responsible for correspondence. If the main author has not been indicated the first listed will play that role.

The main text

The manuscript should be typed in a word processor (*.doc and *.rtf files accepted), in A4 format with standard margins and spacing for Times New Roman size 12 font. The entire article (with the abstract, computer-generated figures and tables, and the table of contents) should not exceed 10 pages in the A4 format (up to 6,000 words if the article consists of the text only). Include *all illustrations* in separate *.tif files.

The article should be preceded by *an abstract* of 100–300 words and four to seven *keywords*, for instance: population education economics, migration, urbanisation, industrialisation, etc. Authors are also welcome to include a 100–200 words personal *biography*, which should also precede their text.

Tables and figures should be placed at the right place or at the end of the manuscript and the authors should clearly indicate where they should fit in the text.

Do not use *footnotes*. If necessary number them in the text (1), (2), and insert the Notes section on the last page just before the References (Bibliography). You may include Acknowledgements below Notes.

The articles are accepted in good English only. General rules for text writing and editing of Modern Language Association apply, *MLA Style*. Prior to publication all accepted articles must be approved by the Editorial Board and if need be corrected texts should be submitted to the editors again. The spelling should follow the Oxford English Dictionary or English Lithuanian Dictionary.

Tables, figures, illustrations, and photographs

The tables should be numbered using Arabic numbers, and the title must be placed above the table. If *footnotes* are needed, the authors should mark them with letters a, b, c, etc., and place them below the tables. Footnotes, symbols, sources, etc. should be written all under the tables in Times New Roman font, size 8 and in italics.

The figures should be marked as „Fig“, and such an expression must be used in the

text. They should be numbered using Arabic numbers. The *illustrations* should be of such quality that the editor would not have to correct them (computer generated – CorelDRAW or equivalent): 300 dpi and above 300 resolution. They should be black and white (max 5 steps of greyness). Uncompressed images, e.g. tif format, are preferred. *Do not merge illustrations with the text* as word processors deteriorate images to less than 200 dpi. Should you e-mail the article, make sure you *provide all illustrations in separate files*.

Authors should place the title of the illustration below the illustration with the symbols and the source, etc. all written in size 8 font, in italics.

References

The text should quote the authors, the year of publication and the page (if it is a citation), e.g. (Petraitis, 2004, 31), and the full credits should be included in the References at the end of the main text. Should the same author and year re-occur, the letters a, b, c, etc. must be added.

An example:

Steger, M. (2003). *Globalization*. Oxford University Press.

Pacuk, M. (2006). *Regional disparities in Baltic Europe*. Ln.

Vaitekūnas, S. (ed.) (2007). *Regional Development in the Context of European Union*. Klaipėda: KUL, 54–62.

Internet database and digital sources must also be precisely identified and a Date of Access (DoA) together with a domain must be provided.

Notes

voievodeship – administrative region of the 1st order

poviat – administrative region of the 2nd order

gmina – administrative region of the 3rd order

General Remarko

Articles are accepted for consideration on the understanding that they are not being submitted elsewhere.

Klaipėdos universiteto leidykla

Tiltai. Socialiniai mokslai. 2023, 1 (90)

Klaipėda, 2023

SL 1335. 2023 06 26. Apimtis 14,97 sąl. sp. l. Tiražas 100 egz.

Išleido Klaipėdos universiteto leidykla, Herkaus Manto g. 84, 92294 Klaipėda

Tel. (8 46) 398 891, el. paštas: leidykla@ku.lt; interneto adresas: <http://www.ku.lt/leidykla/>

Spausdino spaustuvė “Druka”, Mainų g. 5, Klaipėda 94101