

ŠIAULI UNIVERSITETAS
SOCIALINIS GEROVIS IR NEGALIS STUDIJŲ FAKULTETAS
SOCIALINIS PEDAGOGIKOS IR PSICHOLOGIJOS KATEDRA

Socialinės pedagogikos (specializacija- socialinių projektų vadyba)
dieninių studijų programa, II magistrantūros kursas

Daiva Šimkutė

**SOCIALINIO PEDAGOGO, KAIP
LYGI GALIMYBIŲ KONSULTANTO, PROFESINIS GALIMYBŲ**

Magistro darbas

*Magistro darbo vadovas -
lekt. Darius Gerulaitis*

Magistro darbo santrauka

Darbe atlikta *teorin* lygi galimybi tenkinimo ir antidiskriminacin s praktikos situacijos Lietuvoje *analiz*, lygi galimybi konsultanto, kaip socioeducacin s veiklos specialisto ryšio su socialine veikla ir socialine pedagogika *analiz*, socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto profesini funkcij ir vaidmen *teorinis modeliavimas*.

Iškelta *hipotez*, kad apibr žus socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto funkcijas, vaidmenis, poreik švietimo ir socialines paslaugas teikianiose organizacijose, b t stiprinama veikla, nukreipta lygi galimybi užtikrinim .

Interviu tikslas – išsiaiškinti socialin s srities atstov veiklos specifika, lygi galimybi tenkinim ir diskriminacinius atvejus, atskleisti požir naujojo specialisto funkcijas, vaidmenis ir darbo vietas. Anketin s apklausos tikslas – pagr sti socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto profesines galimybes ir poreik . Tyrime atliktas *modeliavimas*, interviu *turinio analiz*, anketin s apklausos *statistin* (aprašomoji dažni, vidurki) *duomen analiz*.

Interviu metu apklausti 2 socialiniai pedagogai, 2 socialinio skyriaus darbuotojai ir 2 socialinio dienos centro darbuotojai (N=6). Anketin je apklausoje dalyvavo 115 bendrojo lavinimo ir specialiosios mokyklos pedagog bei vadov, 47 socialiniai darbuotojai, 7 sveikatos apsaugos atstovai ir 17 darbo biržos darbuotojai (N=187).

Svarbiausios empirinio tyrimo *išvados*:

- Interviu dalyvi nuomone socialinio pedagogo funkcij prapl timas b t nenaudingas. Tod l b t geriau teisinti socialin pedagog, kaip lygi galimybi konsultant, kuris gal t dirbti švietimo ir socialines paslaugas teikianiose staigose.
- Lygi galimybi konsultantas tur t b ti gerbiantis klient, išlaikantis konfidencialum, profesionalus, patikimas, kad žmon s juo pasitik t ir, jo atliekamas darbas atnešt laukiamos naudos. Konsultantui tikt dirbti švietimo ir mokslo skyriuje, aukštosiose mokyklose, socialini paslaug centre. Tikima, kad egzistuojant šiam specialistui darbo, vietose tur t sumaž ti lygi galimybi, diskriminacini pažeidim, pager t kolektyvo bendravimas.
- Hipotez pasitvirtino. Didžioji respondent dalis sutiko, kad socialinis pedagogas, kaip lygi galimybi konsultantas, yra reikalingas – tokiu b du švietimo ir socialines paslaugas teikianiose staigose, b t stiprinama veikla, nukreipta lygi galimybi užtikrinim .

Esminiai žodžiai: lygios galimybi s, diskriminacija, lygi galimybi konsultantas, socialin pedagogika, švietimo ir socialines paslaugas teikian ios staigos.

Turinys

Magistro darbo santrauka	2
vadas	4
1. LYGI GALIMYBI KONCEPTAS: TEORINIAI ASPEKTAI	8
1.1. Lygi galimybi tenkinimo ir antidiskriminacin s praktikos situacija Lietuvoje	8
1.2. Lygi galimybi konsultanto, kaip socioeducacin s veiklos specialisto ryšys su socialine veikla ir socialine pedagogika	12
1.3. Socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto profesini funkcij , kompetencij ir vaidmens teorinis modeliavimas	16
2. SOCIALINIO PEDAGOGO, KAIP LYGI GALIMYBI KONSULTANTO PROFESIN S GALIMYB S (VAIDMUO, FUNKCIJOS, KOMPETENCIJOS) IR POREIKIS: TYRIMO DUOMENYS	20
2.1. Tyrimo metodika	20
2. 2. Respondentai	21
2.3. Tyrimo rezultat analiz :	21
2.3.1. Interviu duomen analiz	21
2.3.2. Anketin s apklausos duomen analiz	25
Išvados	41
Rekomendacijos	43
Projekto gair s	45
Literat ra	48
Summary	53
Priedai	54
1 priedas – Pagrindin s s vokos.	
2 priedas – Interviu atsakymai.	
3 priedas – Anketos pavyzdys.	
4 priedas – Anket atsakymai.	

vadas

Mokslin problema ir tyrimo aktualumas.

Lygi galimybi tematika n ra dirbtinis mokslini tyrim vaisius. Kinta asmuo ir visuomen , ple iasi socialini problem ratas. Liberali XX a. banga daug kur kei ia vertybi prioritetus, pabr žiama asmens autonomija, lygios lavinimosi, tobulinimosi ir saviraiškos galimyb s, individualizuotos žmogaus teis s ir laisv s. Ta iau vis dažniau visuomen je samprotaujama apie nelygyb , diskriminacij , pasipriešinim smurtui, pažeidimams, agresijai. Lygi galimybi tyrimai Vakar šalyse prasid jo daugiau nei prieš šimtmet , Lietuvoje šios krypties tyrimai prad ti tik paskutiniajame XX a. dešimtmetyje (Ly i studijos ir tyrimai 2, 2006). Vyr ir moter lygi teisi ir galimybi problema Lietuvoje, kaip ir visame pasaulyje, yra labai aktuali. Valstyb s lygmenyje yra nuostata, kad moterys ir vyrai turi gerbti vieni kit vaidmen visuomen s gyvenime. Lygi teisi ir galimybi filosofija turi numatyti ne tik lygias teises bei galimybes, bet ir rezultatus. Diskriminacijos nebuvimas turi b ti ne tik konstatuojamas teisiniuose dokumentuose, bet turi b ti gyvendintas ir praktikoje (Moterys ir vyrai Lietuvos apskrityse: faktin pad tis, 2004, p.4). Tai, jog diskriminacijos problema yra aktuali Lietuvoje, rodo Lygi galimybi kontrolieriaus tarnybos atlikti skundai d l diskriminacijos. 2006 m. tarnyba ištyr 135 diskriminacijos atvejus: skundai nagrin ti bei tyrimai savo iniciatyva prad ti d l vis statym priskirt diskriminacijos r ši : lyties (27), amžiaus (23), etnin s priklausomyb s (20), negalios (11), religijos bei sitikinim (6), seksualinio priekabiavimo (2), seksualin s orientacijos (2) (Diskriminuoti negalima integruoti, 2007).

Pasaulio ekonomikos forumas Lietuvai skyr 14 viet pasaulyje ir pripažino, kad lygi galimybi srityje padaryta didel pažanga. 2006 m. m s šaliai buvo suteikta 21 vieta. D l kit diskriminacijos pagrind Lietuvoje kol kas n ra dideli pasiekim (2009 – 2011 m. LG programa). Daug pasiekta tobulinant lygi galimybi teisin baz . Ta iau kur kas mažiau pasiekta praktikoje. Pasak Purvaneckien s (2005), m s šalyje tik deklaruojama, jog moter ir vyr lygi galimybi politika, statymai daugiau ar mažiau atitinka lygyb s principus, yra Moter ir vyr lygi galimybi statymas (1998), Lygi galimybi statymas (2005), Lygi galimybi kontrolieriaus institucija, Vyriausyb s patvirtinta lygi galimybi programa. Ta iau nuoseklios politikos n ra. N ra nei koncepcijos, nei strategijos. Tod l ir veiksmai nenuosekl s, nesuderinti, finansiškai neparemti. Laim jimai nestabil s, priklausantys nuo valdži pasikeitimo. Liukinevi ien s (2005) teigimu, m s visuomen je dar n ra visuotinio lygi galimybi poreikio. Lygios galimyb s dar nesuvokiamos kaip didesn vertyb . Ryšk ja naujos nelygyb s formos. Dar viena problema siekiant lygi galimybi ir moter bei vyr lygiavert s partneryst s –

sišaknij stabil s stereotipai, kurie perduodami jaunesnei kartai. Taip pat n ra organizuotos sistemos – filtro, galin io sp ti „nepraleisti“ stereotipus gilinan ios informacijos.

Apie diskriminacij ir lygi galimybi pažeidimus rašo tiek užsienio, tiek Lietuvos mokslininkai. *Thompson, N.* (2006) rašo apie diskriminacij ir jai veikti si lo mediatorius. *Jacobson, A.* (1995) mano jog moter ir vyr santyki tyrimai, žvelgiant juos iš lygyb s pozicij , yra b tini, siekiant lygi galimybi . *Storkey, E.* (1991) nagrin ja ras s ir gimin s klausimus. *Brems, E.* (2001) ir *Eide, A.* (1995) daugiau gilinasi žmogaus teises. *Talj nait , M.* (2005) teigia, kad moter ir vyr lygios teis s ir galimyb s šiuo metu pla iai aptarin jamos vairiuose dokumentuose ir projektuose kaip atskira tema. *Šidlauskien , V., Ivanauskien , F.* (2007) si lo kurti lygias galimybes gyvendinan ias institucijas ir mechanizmus bei parinkti atitinkam politik , užtikrinan i lygi galimybi sustiprinimo poži r . *Reingardien , J.* (2004) kalba apie tai, kad egzistuoja lygios galimyb s vyrams ir moterims, kad formaliai n ra privilegijuotos lyties, kuri tur t daugiau galios sprendim pri mimo procesuose. *Liukinevi ien , L.* (2005) si lo teisinti lygi galimybi studijas, teisinti lygyb s ekspertus žiniasklaidoje, mokslo ir ugdymo sferose, nes jos šiandien turi didžiausi tak asmenyb s formavimuisi.

Siekdami prisid ti prie organizuotos sistemos k rimo, antidiskriminacin s praktikos, lygi galimybi skatinimo, visuomen s gerov s k limo, si lome naujo specialisto id j – socialin pedagog , kaip lygi galimybi konsultant , kuris konsultuot , teikt pagalb , vykdyt švie iam j – informacin darb , b t neutralus tarpininkas sprendžiant diskriminacini apraišk ir lygi galimybi tenkinimo klausimus švietimo ir socialines paslaugas teikian iose staigose. Atsižvelgiant tai, kad lygi galimybi politika n ra nuosekli, kyla nemažai aktuali klausim : kiek stipriai išsipl tojusi vairi form diskriminacija m s šalyje? Kokios realios galimyb s žmogui pasinaudoti savo teis mis ir jas apginti? Kaip galima suaktyvinti ne tik valstybini , nevyriausybin organizacij ir kit institucij , ginan i žmogaus teises veikl , bet ir pavieni asmen pozicijas šiuo klausimu? Ar pagr stas yra šiame darbe si lymas švietimo ir socialines paslaugas teikian iose staigose teisinti socialinius pedagogus, kaip lygi galimybi konsultantus, kurie atlikt tarpininko vaidmen , spendžiant diskriminacinius ir lygi galimybi klausimus?

Tyrimo tikslas – taikant teorinį modeliavimą ir empirinius duomenis, *atskleisti* socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto, profesines galimybes.

Tyrimo objektas. Socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto, profesinės veiklos galimybės.

Tyrimo dalykas – Socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto funkcijos, vaidmenys, poreikis švietimo ir socialines paslaugas teikiančiose staigose.

Tyrimo hipotezė. Tikima, kad apibrėžus socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto funkcijas, vaidmenis, poreikį švietimo ir socialines paslaugas teikiančiose staigose, būtų stiprinama veikla, nukreipta lygi galimybi užtikrinimui.

Tyrimo uždaviniai:

1. *Taikant teorinį analizę, atskleisti diskriminacijos situaciją Lietuvoje, modeliuojant lygi galimybi konsultanto profesines galimybes: jo funkcijas, vaidmenis ir ryšius su socialine veikla bei socialiniu pedagogu.*
2. *Taikant interviu metodą, nustatyti socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto funkcijas, vaidmenis ir darbo vietas.*
3. *Taikant anketinį apklausą, pagrįsti naujojo specialisto profesines galimybes, poreikį švietimo ir socialines paslaugas teikiančiose staigose.*
4. *Parengti projekto, skirto socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto funkcijų ir vaidmenų identifikavimui, plėtojimui ir taikymui kasdieniniame socioedukaciniame darbe, rekomendacijas ir projekto gaires.*

Tyrimo dalyviai: interviu metu apklausti 6 socialinės srities atstovai (N=6): 2 bendrojo lavinimo mokyklų socialiniai pedagogai, 2 socialinio skyriaus darbuotojai ir 2 socialinio dienos centro darbuotojai. interviu atliktas Šiaulių mieste, 2009 m. sausio mėnesį. Anketinį apklausą dalyvavo 187 švietimo ir socialines paslaugas teikiantys atstovai (N=187): 115 švietimo ir mokslo srities atstovai, 47 socialinio darbo ir socialinės apsaugos atstovai, 7 sveikatos apsaugos atstovai ir 17 „kitos“ srities atstovai. Anketinį apklausą atlikta Šiaulių apskrityje, 2009 m. vasario mėnesį.

Tyrimo metodologija ir metodai:

- Teorinis analizė
- Modeliavimas.
- interviu
- Turinio analizė.
- Anketinį apklausą.

Pagrindinis šaltinis pateikiamos pirmame priede.

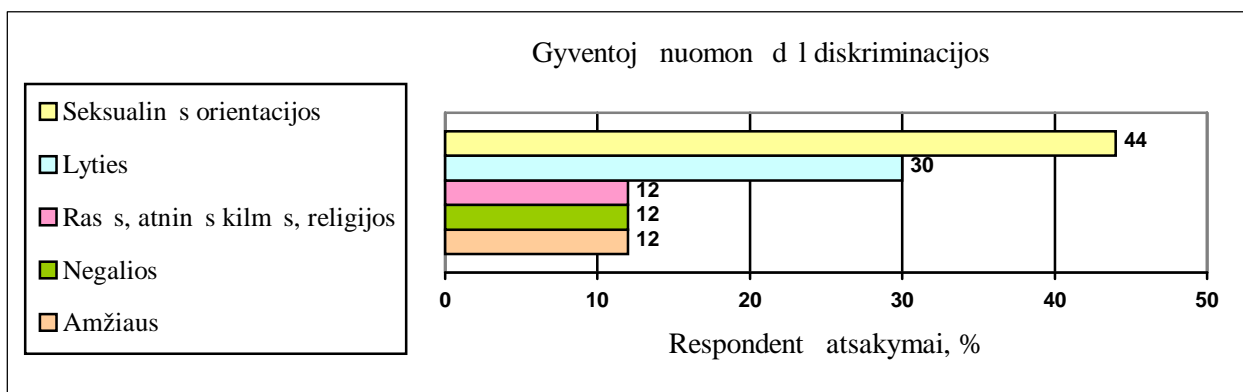
Magistro darbo struktūra. Šis magistro darbas sudaro: santrauka lietuvių kalba, vadas, 2 skyriai, išvados, rekomendacijos, projekto gairės, naudotos literatūros sąrašas (73 šaltiniai), santrauka anglų kalba, priedai. Tyrimo duomenis iliustruoja 12 lentelių ir 9 paveikslai. Prieduose pateikiamos pagrindinės savybės (1 priedas), interviu atsakymai (2 priedas), anketos pavyzdys (3 priedas), anketos atsakymai (4 priedas). Darbo apimtis - 53 puslapiai.

1. LYGI GALIMYBI KONCEPTAS: TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Lygi galimybi tenkinimo ir antidiskriminacin s praktikos situacija Lietuvoje

Pastaraisiais metais vis labiau akcentuojamas lygi teisi pripažinimas ir paisymas. Anot Plekaičio (1998), lygi teisi sistema – politinio ir socialinio teisingumo bei tolerancijos pagrindas. Jungtini Taut vystymo programoje pabr žiama, kad lygi galimybi gyvendinimas yra socialinio teisingumo nuostata, b tina lygiateisiškumo ir žmogaus stabilaus vystimosi s lyga, todėl visuomen s, kuri siekia b ti demokratin , visuose planuojamose veiklose turi b ti išlaikomas lygi galimybi aspektas, t.y. visose politikos, ekonomikos ir visuomen s srityse priimami sprendimai turi b ti naudingi abiems lytims. Taigi matome, kad lygyb turi b ti kiekvieno žmogaus siekiamyb . Vyraujant lygioms galimyb ms visuomen je, tur t maž ti diskriminacini , lygi galimybi pažeidim . Pasak Liukinevi en s (2005), tai reiškia nuosekl , sisteming darb lygiai skirstant j gos šaltinius ir galimybes tarp vyro ir moters (lygus pasidalijimas j ga ir taka, finansinis savarankiškumas, vienodos s lygos ir galimyb s dirbti, daryti karjer , prad ti versl , realizuoti savo talent , asmeninius interesus, siekti mokslo, pasidalijimas pareigomis namuose ir vaik prieži ra, laisv nuo smurto prieš lyt).

Nors daugelis autori nurodo, kad visuomen je tarp vis turi vyrauti lygyb , deja, taip n ra. Žmon s b na diskriminuojami, patiria lygi teisi pažeidim . Tai u gerai žinome, kad Lietuvoje visi žmon s yra ginami nuo diskriminacijos. D l šios priežasties Lietuva pri m Lygi galimybi statym bei Moter ir vyr lygi galimybi statym . Lietuva skatina lygias galimybes visose gyvenimo srityse. Vykdoma nemažai vairi program , padedan i kovoti su vairi form diskriminacija. Lygi galimybi klausimas tampa vis svarbesnis užimtumo strategijoje. Visi žmon s turi žinoti pa ias svarbiausias Lygi galimybi statymo bei Moter ir vyr lygi galimybi statymo dalis tam, kad gal t gyvendinti savo teises. Šiais statymais siekiama sustabdyti žmoni diskriminacij d l amžiaus, seksualin s orientacijos, negalios, ras s ar tautyb s, religijos, lyties. Tai iau visuomen s nuomon s apklausos rodo (Trumpai apie lygias galimybes, 2006), kad net ir žinodami apie teis s aktais tvirtint draudim diskriminuoti, žmon s yra link pateisinti kai kurias diskriminacijos apraiškas (1 pav.).



1 pav. Lietuvos gyventojų nuomonė apie dažniausius diskriminacijos atvejus, %

Pagal apklausos duomenis matome, kad žmonės patiria vairių rūšių diskriminaciją. Tai dar kartą rodo, kad lygi galimybių politika mūsų šalyje vykdoma dar nepakankamai gerai. Liukinevičienė (2005) nurodo, kad Lietuvoje siekiant lygi galimybių remiamasi kit šali patirtimi ir vykdoma specifinė lygi galimybių politika. Specifinė lygybės politika Lietuvoje vykdoma kryptingai, kadangi yra sukurta teisinė bazė ir sistema lygioms teisėms diegti, steigtos LR Vyriausybei atsiskaitančios institucijos, kuri pareiga – kontroliuoti lygi teisių, vyrų ir moterų lygi galimybių programų įgyvendinimą, nuo 2003 m. prie LR Seimo veikia nacionalinis konsultacinis moterų forumas, atlikta ir atliekama lygi galimybių situacijos analizė visose pagrindinėse viešojo gyvenimo srityse, lygiavertė pradėta vykdyti lygių aspektų integravimo strategija visose politikos srityse, visus lygmenis. Valstybinė moterų ir vyrų 2003 – 2004 m. programa siekia spręsti moterų ir vyrų lygi galimybių užtikrinimo problemas užimtumo, švietimo, politikos ir kitose srityse. Toliau statistiniai tyrimai rodo, kad vyrai ir moterys nevienodai gali pasinaudoti paslaugomis ir galimybėmis (Dromantienė, 2008).

steigus Moterų ir vyrų lygi galimybių tarnybą pasitvirtino, kad vienodas lygių taikymo principas įgyvendinamas geriau. Toliau vis dar reikia daug pastangų norint šio principo taikymą visokeriopai suderinti su direktyvų reikalavimais ir pasiekti tikrą lygybę *de facto* (Stojimo ES proceso stebėsenai: Moterų ir vyrų lygios galimybių, 2002). Anot Ivanauskienės, Šidlauskienės (2007), sukurtoji nacionalinė lygi galimybių sistema, skaitant specialias institucijas, rodo tam tikrą valstybės ryžtą šioje srityje, tačiau lygi galimybių principas nėra pats svarbiausias klausimas ir nėra atidžiausiai svarstomas. Taip dažniausiai yra dėl visuomenės požiūrio, teikiančio pirmenybę ekonominei padaliai ar socialiniams klausimams, o ne moterų ir vyrų lygiateisiškumui. Ši padėtis byloja glaudesnio socialinio dialogo būtinybę ir poreikį suvokti lygybės principą, taip pat ir didesnį ryžtą skatinti lygias galimybes. Socialinis dialogas, monija, pagrindiniai darbo teisės momentai žinojimas leidžia sumažinti socialinį tempimą, monija, kolektyve, pagerinti darbo našumą, išvengti konfliktinių situacijų. Visuomet lengviau dirbti, kai

visi darbuotojai žino savo ir darbdavio pareigas, teises, atsakomybę ir, be abejojimo, tai vykdo (Matulionis, Šiblinis, 2005). Tačiau vis dar reikia daug pastangų norint lygybės principo taikymą visokeriopa suderinti su reikalavimais ir pasiekti tikrą lygybę *de facto*.

Nors Lietuva aiškiai ir viešai deklaruoja, kad lygi galimybių strategija yra pagrindinis viešosios politikos principas, tačiau reikia pripažinti, kad praktikoje tai beveik neatsispindi. Anot Purvaneckienės (2005), kol nėra nuoseklios lygi galimybių politikos, o visuomenės požiūris lygių vaidmenis visuomenėje nepakinta, tol laimėjimai lygi galimybių srityje nėra tvarūs. Tai siejama daugiau su tradicijomis ir stereotipais, istoriškai nusistovėjusiais visuomenėje. Vandzinskaitė (2008) nurodo, kad nusistovėję stereotipai lėmė tai, kad susiformavo „stiklini lub“, „stiklini sien“ bei „lipni grind“ metaforos, reiškiančios nematomas kliūtis anapus oficialios „lygi galimybių“ deklaracijos. Apie lygių teisių pažeidimus darbo rinkoje, kaip neformalų „stiklini“ barjerą formavimo pasekmę, seniai, daug ir plačiai diskutuojama Vakaruose. Kitaip nei Lietuvoje, kur kova su diskriminacijos apraiškomis dar tik sibaigia. Lietuvoje veikia ne tik „stiklinės lubos, stiklinės sienos ir lipnios grindys, bet ir stiklinis liftas“. Pagrindinės kliūtys siekti tikrosios moterų ir vyrų lygybės yra vis dar tvyrantis patriarchalinis požiūris moters vaidmenį šeimoje ir apskritai visuomenėje, taip pat tikėjimas, kad lygybę jau pasiekta arba kad jos ir negali būti (Ivanauskienė, Šidlauskienė, 2008, p.16). Vadinas neužtenka vairuoti statymų, ginant visų žmonių lygias teises, reikia keisti ir visuomenės požiūrį bei nuostatas lygi galimybių politikai. Tačiau Eitutytė (2002) teigia, kad lygi galimybių politika, teisinanti moterų ir vyrų lygiateisiškumą visuomenės nuostatuose, negarantuoja diskriminacijos nebuvimo darbo rinkoje.

Patirdami diskriminaciją, negalėdami apsiginti ar objektyviai vertinti tokio elgesio priežastis, dauguma asmenų susiduria su socialiniais atskirties problemomis, jiems sunkiau gyti profesijai bei gauti gerai apmokamą darbą, jų dalyvavimas viešajame visuomenės gyvenime yra apribotas, o politinio atstovavimo galimybės yra išties menkos (Diskriminuoti negalima integruoti, 2007). Patirdamas diskriminaciją, lygių teisių pažeidimus, žmogus nesijaučia saugus. Dažnai tokie žmonės sveikata sutrinka. Emocijos tampa neigiamos, išryškėja bloga nuotaika. Vykstant diskriminacijai, žmogus nejaučia pripažinimo, taip pat pradeda jausti psichologinį nuovargį. Visa tai turi takos kiekvieno asmens gyvenimo kokybei. Žmonės, patyrę diskriminaciją ar jei buvo pažeistos jų lygios teisės ar galimybės, turi teisę rašyti skundą Lygių galimybių kontroleriaus tarnybai, tačiau nedaugelis tai padaro. Tačiau didėjantis Lygių galimybių kontroleriaus tarnyboje gaunamų skundų skaičius dėl moterų ir vyrų lygių galimybių statyme bei Lygių galimybių statyme numatytų pažeidimų rodo, jog žmonės Lietuvoje vis daugiau sužino apie savo teises bei galimus jų gynimo būdus. Remiantis skundų statistika bei kiekvieną dieną elektroniniu paštu gaunamais skundais, paklausimais telefonu, galima daryti

išvad , kad žmonės vis dažniau atpažįsta galimus diskriminacijos atvejus ir išdrįsta kreiptis Lygi galimybi kontrolieriaus tarnyboje dėl savo problemų išsprendimo (Ataskaita, 2006). Pasak Gudliauskaitės (2008), kad moteris ir vyrų lygybė taptų realybe, reikalinga ne tik spręsti specifines moteris ir vyrų problemas, bet ir kompleksiskai užtikrinti moteris ir vyrų lygybę visose gyvenimo srityse. Kad moterys ir vyrai lygiomis teisėmis dalyvautų demokratijos plėtroje, tikslinga lygi galimybi aspektą integruoti visuose socialinės apsaugos instituto lygmenyse. Šatkovskienės (2002) teigimu, kol moterims ir vyrams nebus vienodai atstovaujama svarbiausiais visuomenės lygmenimis, profesiniame ir ekonominiame gyvenime, tol negalima teigti, kad jie yra tikrai lygiateisiai.

Taigi Lietuva gyvena intensyvi socialiniai pokyčiai laikotarpyje. Lygios galimybių vyrams ir moterims numatytos daugelyje Lietuvos Respublikos statymuose. Lietuva pirmoji iš Vidurio ir Rytų Europos šalių priėmė Moteris ir vyrų lygi galimybių statymus. Lietuva taip pat vykdo Nacionalinį vyrų ir moterų lygi galimybių programą. Lietuvos teisės aktai yra suderinti su ES teisės aktais, tačiau stinga specifinio gyvendinimo mechanizmo. Realybėje lygi galimybių pažeidimų vis dėlto pasitaiko. Daugelis darbuotojų patiria diskriminaciją ar lygi teisių pažeidimų, tačiau dėl vairių priežasčių to nepaviešina. Dažniausia priežastis būtų baimė prarasti darbo vietą, nežinojimas kur kreiptis patyrus diskriminaciją ir kt. Todėl reikia skatinti socialinės ir organizacinės kultūros pokyčius, pasitelkiant mokyklą, žiniasklaidą, keisti visuomenės nuostatas ir stereotipus (Jakimavičienė, 2005). Lygi galimybių stereotipų ir visuomenės nuostatų keitimui galėtų pasitarnauti nauji specialistai – lygi galimybių konsultantai, kurie teiktų naujausią informaciją apie antidiskriminacinei praktikai bei lygioms galimybių užtikrinti. Šie specialistai taip pat galėtų būti ir tarpininkai, ir konsultantai. Pas juos galėtų kreiptis asmenys, patyrę lygi galimybių ar diskriminacinius pažeidimus. Tai padaryti žmonės gali ir dabar, siūdami savo skundus Vilniai Lygi galimybių kontrolieriaus tarnybai. Kreipimasis lygi galimybių kontrolieriui neapriboja galimybių asmeniui ginti savo teises teisme (<http://www.socmin.lt/index.php?1759903697>). Tačiau šios procedūros užtrunka apie du mėnesius. Per tą laikotarpį žmonės ir toliau gali būti diskriminuojami. Todėl manome, kad teisinis socialinis pedagogas, kaip lygi galimybių konsultantas, problemas būtų sprendžiamos greičiau, efektyviau, t.y. „ia ir dabar“. Naujieji specialistai, būdami socialinės srities atstovais ir teikdami socialinio tipo paslaugas, nemažai darbo specifikos perimt iš socialinio pedagogo.

1.2. Lygi galimybė konsultanto, kaip socioedukacinės veiklos specialisto ryšys su socialine veikla ir socialine pedagogika

Informacinis visuomenės plėtra, intensyvi socialinio ir kultūrinio gyvenimo kaita bei Lietuvos integracija Europos Sąjungoje (ES) lėmė sparčius visuomeninio gyvenimo pokyčius įvairiose srityse: politikos, švietimo (ir aukštojo mokslo), kultūros, ekonomikos, etc. Kitaip nei prieš Lietuvos Respublikos nepriklausomybę atkūrimą, šiandien tiek Lietuvos, tiek kitose šalyse piliečiai, remdamiesi LR Konstitucija, statymais ir juos gyvendinančiais po statyminiais aktais, ES teisės aktais bei kitais tarptautiniais dokumentais, turi teisę oficialiomis priemonėmis plėtoti, o prireikus – ir ginti savo teises (Ališauskienė, Gerulaitis, Vaitkevičienė, 2007). Tačiau Lietuvoje, deja, visuomenėje pastebimos žymios diskriminacijos apraiškos, kurios dažnai pasireiškia įvairiomis netolerancijomis. Tačiau, nors žmogaus teises plačiai reglamentuoja įvairūs statymai, tarptautinės sutartys, tačiau mūsų šalyje lygi teisė pažeidimai, įvairiomis diskriminacijomis yra retas reiškinys. Lygi galimybių užtikrinimas moterims ir vyrams ir toliau išlieka viena didžiausių siekiamybių demokratijos vystymo procese. Siekiant permainingų lygi galimybių politikoje, reikia tam tikrų pokyčių. Pokyčių siekimas, parama kuriant socialinių gerovės, dmesys žmonėms ir jų teisėms – tai ne vien socialinio darbo sfera (Jurkuvienė, Valantiejiūtė, Weezel, 2003). Įvairūs specialistų darbo kartu metodika, orientuota lygi galimybių, partnerystės ir tolerancijos ugdymo kompetencijas, pasitikėjimu ir realiu dalyvavimu grąžinančios patirties sklaida svarbi kryptingam, prasmingam ir abipusiškai naudingam individualiam socialiniam dalyvavimui ir sitraukimui visuomenės gyvenime plėtoti (Gerulaitis, 2007). Anot Ebersold (2004), įvairios grupės asmenims teisė veikti, kurti, eksperimentuoti, prisidėti prie gaunamos paramos kokybės yra fundamentalūs socialinio gyvenimo elementai. Kuriant lygi galimybių, partnerystės ir tolerancijos ugdymo kompetencijas, svarbios yra socialinio kapitalo skatinimo ir plėtotės galimybės (Putnam, 1995).

Vareikytė (2006, p. 11) teigia, kad Lietuvoje didžiausia svarba ne tik plėtoti socialinių paslaugų tinklą įvairioms klientų grupėms, bet ir sugebėti organizuoti vietines bendruomenes, rengti ir administruoti socialinės veiklos programas. Asmenims, teikiantiems socialines paslaugas, vis dažniau tenka bendruomenės narių aktyvintojo ir organizatoriaus vaidmuo. Socialinės srities atstovams prireikia vis naujų įgūdžių ir žinių, nes keičiasi visuomenės socialinė struktūra, išskyla nauji socialiniai problemos. Bendruomenėse veikiančios socialinės paslaugų staigios tinklas, išaugusios socialiniai partneriškai iš pareigoja socialinės veiklos atstovus būti ir vadybininkais, t.y. suprasti įvairius socialinius žmonių grupių ir staigios ypatumus ir sugebėti bendradarbiauti su įvairaus pavaldumo ir tipo organizacijomis. Jiems išskyla svarbus uždavinys – koordinuoti įvairius socialinius partnerius veiklai ir stiprinti jų tarpusavio bendradarbiavimą. Tačiau

Šiuolaikini socialini visuomenės problem yra be galo daug, o socialini pedagog ar socialini darbuotoj poreikis neišsenkantis. Tačiau šie specialistai yra per daug užimti, kad spėtų vykdyti naujas darbo funkcijas. Tai trukdyt gyti profesionalius specialisto g džiūs ir geb jimus. Todėl, mūsų manymu, šiai veiklai reikt naujo specialisto – socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto, kuris būtų reikalingas nauj socialini problem sprendimui ir visuomenės gerovės kelimui. Pasak Vyšniauskienės (2008), socialin veikla yra pašaukta suteikti pagalb visiems, kam ji reikalinga. Ji vykdoma patenkinant visos visuomenės interesus.

Okonišnikovos (2004) teigimu, socialin srities atstovas gali atlikti daugyb vaidmen : socialinio darbo specialisto, tarpininko, vertintojo, mobilizuotojo, mokytojo, konsultanto. Atsižvelgiant ši vaidmen vairov , mes nauj j specialist pavadiname *konsultantu*, kadangi jo veiklos specifika būtų klient konsultavimas, informacijos sklaida apie lygias galimybes, tarpininkavimas sprendžiant lygi galimybi pažeidimus. Lygi galimybi konsultantas stengt si kovoti su nelygybe ir neteisingumu, egzistuojaniais darbo vietose. Naujojo specialisto veikla būtų nukreipta problem sprendim ir poky i siekim . Šis specialistas stengt si užkirsti keli darbuotoj gerovės smukimui. Lygi galimybi konsultantas teikt tokias socialines paslaugas, kaip konsultavimas, informavimas, palaikymas ir kt. Daugelis autori nurodo, kad socialini pedagog , darbuotoj profesin veikla daro tak pokyiams visuomenėje, žmoni tarpusavio santyki problem sprendimui, siekiant j gerovės augimo. Vadinasi žmogaus teisi ir socialinio teisingumo principai yra socialin s veiklos pagrindas. Kazlovas (2004) nurodo, kad socialin s veiklos vertyb s grindžiamos pagarba žmogaus lygybei, kiekvieno asmens vertingumu ir orumu. Socialin s veiklos praktika yra sutelkta bendražmogišk j poreiki tenkinim ir žmogaus potencialo pl tr . Žmogaus teisi ir socialinio teisingumo užtikrinimas yra socialin s srities darbuotoj motyvacijos bei veiklos stimulus.

Moderni visuomen reikalauja apsišvietusi , kvalifikuot , darbinei veiklai pasirengusi specialist , sugeban i prisitaikyti prie mokslin s pažangos konkurencijos visoje ekonominėje veikloje (Zaicev, 2007). Vadinasi lygi galimybi konsultantas tur t būti tinkamai paruoštas, kad profesionaliai gal t atlikti savo darb . Siekiant meistriškumo profesinėje veikloje, jis prival s tur ti pagrindini galimybi , mok jim , geb jim , g dži , kvalifikacij , žini , kompetencij ir stipri motyvacij . Labai svarbu, kad profesionalas pasižym t ne tik meistriškumu, bet ir aukšt profesini rezultat stabilumu. Svarbiausias reikalavimas – tai geb jimas „priimti“ klient , jo teisi gerbimas ir tolerancija (Okonišnikova, 2004). Kalbant apie lygi galimybi tenkinim ir antidiskriminacin praktik , lygi galimybi konsultanto darbas bus susij s su žmoni problem , konflikt sprendimu, informacijos teikimu, todėl šis specialistas turi valdyti verbalinio ir neverbalinio bendravimo būdus, mok ti gauti informacij steb damas gestus, simbolius, aprangos stili , daiktus ir aplink . Jis prival s geb ti valdyti savo emocijas.

Jokiu būdu negal pasikliauti pirmuoju spėjimu. Profesionalus darbas turi būti grindžiamas tam tikru žini bagažu ir vertybi sistema, kurie vyrauja praktikoje ir pasireiškia per gėdži sistem (Johnson, 2003). Urponen (2004) nurodo, kad teikiant socialines paslaugas darbe turi vyrauti ramios, neutralios, dvasingumo būsenos. Bendradarbiavimas reikalauja etiško elgesio ir tarpusavio pasitikėjimo.

Socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto darbas būtis sudėtinga, emociškai tempta veikla, kelianti specialistui ypatingus reikalavimus. Vienas iš svarbiausių reikalavimų pagalbą teikianiam specialistui – būti empatišku, t.y. suvokti kito žmogaus emocijas bei klaidas, gebėti sijausti jo vidinį pasaulį. Taip pat reikia nepamiršti, kad su visais žmonėmis reikia elgtis vienodai, pagarbiai ir oriai, kadangi žmogaus teisių pripažįstamos visiems asmenims, nepriklausomai nuo jų asmeninių savybių. Naujasis specialistas stengiasi galinti asmenį padėti sau sprendžiant iškilusias socialines ar kitas problemas. Remdamasi socialinio darbo praktine patirtimi, Leliūgienė (1997) išskiria tokias pagrindines socioedukacinio darbo specialisto charakteristikas kaip, galimybę užtikrinti tinkamą tarpininkavimą, galimybę atlikti „trečiojo žmogaus“, siejantį asmenybę su mikroaplinka, vaidmenį, gebėjimas daryti taką bendravimui, situacijai, tarpusavio santykiams, gebėjimas dirbti neformalaus bendravimo su lygėmis, tarsi „liekanti už nugaros“, neformalaus lyderio, pagalbininko pozicijoje, gebėjimas užjausti, bendradarbiauti, mokėti jimas būti komunikabiliu, ekstravertišku. Šis specialistas taip pat turi turėti reikšmingas tokias autoriteto Vyšniauskienė (2008) nurodytais pagrindiniais *socialinės veiklos etikos principais*, kaip individualizacija, jausmų išraiška, valdomas emocionalus elgesys, priimamas, neteisiamas požiūris, laisvas kliento apsisprendimui, konfidencialumas. Tai pat jis turi vadovautis keturiais pagrindiniais *socialinės veiklos principais*, kaip pagarba individui, apsisprendimui teisei ir jos skatinimas, gerovės skatinimas, lygiateisiškumas, paskirstomas teisingumas. Kadangi socialinė veikla yra ta sritis kur labai svarbų vaidmenį atlieka *asmenybinės charakteristikos*: užuojauta, nešališka priežiūra, atvirumas, optimizmas, nuolankumas, tam tikra moralinė drąsa. Todėl socialinėje veikloje svarbiausia ne griežtas principų ir taisykli laikymasis, o patikimas charakteris, tinkamas moralis suvokimas bei emocijų reakcija (Vyšniauskienė, 2008). Vadinasi socialinis pedagogas, kaip lygi galimybi konsultantas, turi nepamiršti ir moralis funkcijų. Moralis funkcijos reguliuoja tarpusavio santykius, perspėja ir sprendžia konfliktus, vertina žmogiškuosius santykius, padeda susivokti aplinkiniame pasaulyje. Todėl naujasis specialistas privalo laikytis tokių pagrindinių moralis principų, kaip pareiga, atsakomybė, sąžinios, laisvė, savanoriškumas, valia, teisingumas, savęs vertinimas (Vyšniauskienė, 2008).

Pas lygi galimybi konsultantą galės kreiptis žmonės, kuriems buvo pažeistos lygios teisės, kurie patyrė diskriminaciją. Nukentę jusieji galės išreikšti savo skundus, išsakyti savo

nuomon ir kt. Pasak Vyšniauskienės (2008), skundimas, demaskavimas yra moraliai priimtinas, leistinas, jei jo teikiama nauda nusvers žal ir bus pasiekta kas nors gero. Tačiau Lietuvoje žmonės bijo skųsti. Darbuotojai skundžia labai retai, ir tai dažniausiai būna tie, kurie jau atleisti. Žmonės bijo skųsti, nes Lietuvoje nėra skund jus ginantys statymai. Dažnai darbuotojai, bijodami būti atleisti iš darbo, vengia atskleisti organizacijos negeroves ar tai, kaip buvo su jais pasielgta. Tačiau tai neteisinga. Siekiant sumažinti neetišką, nedorą veiklą, kuri skatina skundimą, galimi keli sprendimai: 1. Organizacija, norėdama būti morali, turėtų turėti tam tikras struktūras (specialius padalinius), kuriuos galėtų ateiti darbuotojas, norintis išreikšti savo moralinį susirpinimą esama padėtimi, nedora veikla, be pavojaus savo padėčiai organizacijoje. 2. Skundėjams turėtų būti suteikiama teisinė apsauga. 3. Reikėtų išleisti skund jus ginantys statymai (Ataskaita, 2006). Valdžios staigos turi dirbti nepažeisdamos lygi galimybių. Darbdavys turi užtikrinti, kad nė vienas žmogus darbe nebus diskriminuojamas. Darbdavys gali pykti ant darbuotojo, kuris skundžiasi dėl diskriminacijos. Tačiau jis neturi teisės atleisti jį iš darbo ar kitaip blogai elgtis su tuo darbuotoju. *Valdžios staigos turi* kurti statymus, kurie nustato lygias galimybes, ruošti ir vykdyti programas, kurios užtikrina lygias galimybes, padėti kitoms staigoms ruošti bei vykdyti programas, kurios užtikrina lygias galimybes. *Darbdavys*, priimdamas žmones darbui turi visiems taikyti vienodus reikalavimus, visiems darbuotojams sudaryti lygias galimybes kelti savo kvalifikaciją ir mokytis, teisingai vertinti vis darbuotojų darbo rezultatus, teisingai atleisti iš darbo, teisingai mokėti už darbą, uždrausti priekabiavimą darbe, uždrausti seksualinį priekabiavimą darbe (Diskriminuoti negalima integruoti, 2007).

Taigi statymais siekiama užkirsti kelią diskriminacijai ir nelygybei viariose darbo srityse. Lygiateisiškumas ir jo užtikrinimas bei gyvendinimas yra reglamentuojami tiek Lietuvos Respublikos teisės aktuose, tiek ir tarptautiniuose dokumentuose (Ališauskienė, Gerulaitis, Vaitkevičienė, 2007). Tačiau Lietuvoje pastebimas specialistų, išmanančių lygi galimybių gyvendinimo problemas, trūkumas. Todėl siūlytina Švietimo ir mokslo ministerijai numatyti gaires, priemones, programas, kurios skatint aukštojo mokslo staigas kurti atitinkamas mokymo programas ir rengti reikiamus specialistus, turinčius žinių lygi galimybių srityje (Ataskaita, 2006). Visi šie išvardinti dalykai iki šiol dar nėra gyvendinti. Todėl galima daryti prielaidą, kad mūsų siūloma naujojo specialisto – lygi galimybių konsultanto veikla ir poreikis tikrai pasiteisintų, būtų naudinga. Taip prisidėtų prie visuomenės gerovės kelimą ir lygi galimybių politikos.

1.3. Socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto profesini funkcij , kompetencij ir vaidmens teorinis modeliavimas

Darbe žmogus praleidžia daugiausiai laiko ir bent darbin veikla suteikia žmogui tam tikr socialinio saugumo jausm , galimyb užsidirbti bei susikurti geras materialines gyvenimo s lygas. Ta iau dažnai ger , rami darbin atmosfer temdo vair s konfliktai, nesusipratimai, kuomet b na pažeidin jamos darbuotoj teis s, nepagarbiai su jais elgiamasi. O pagarba žmogaus teis ms bei visuomen s vairovei yra viena pagrindini demokratin s santvarkos vertybi . Deja, dažnai lygios galimyb s telieka deklaracija ir realyb je žmon s tampa diskriminacijos, stereotip , išankstinio nusistatymo ar atviros neapykantos aukomis (Diskriminuoti negalima integruoti, 2007). Nors šiuo metu Lietuvos Respublikos statymai moter ir vyr lygi galimybi klausimu gana gerai sutvarkyt, ta iau tikrov je vis dar neišvengiama vairi r ši diskriminacijos ar lygi teisi pažeidim . Laim jimai lygi galimybi srityje n ra stabil s, neretai d l informacijos stokos visuomen nesuvokia, kad tam tikras elgesys ar veiksmai yra diskriminaciniai. Tod l Talj nait s (2005) teigimu, sistemišk lygi galimybi studij ir priemoni lygyb s strategijai gyvendinti politikos lygiu n ra daug ir j poreikis išlieka aktualus.

Atsižvelgiant dabartin socialin s politikos situacij Lietuvoje ir tai, kad socialin s srities atstovai (socialiniai pedagogai, socialiniai darbuotojai) yra labai užsi m , tod l jie b t nebepaj g s vykdyti nauj socialin s veiklos funkcij , m s si lomas naujasis specialistas – socialinis pedagogas, kaip lygi galimybi konsultantas perimt kai kurias socialinio pedagogo funkcijas, kompetencijas, veiklas ir uždavinius.

Apžvelgiant socialinio pedagogo vykdomas funkcijas (Socialinio pedagogo kvalifikaciniai reikalavimai, 2003) (1 lentel) mes si lome prapl sti t funkcij apraš ir papildyti naujomis, tinkan iomis naujajam specialistui.

1 lentel

Socialinio pedagogo funkcijos

vertinimo (renka informacij , analizuoja, daro išvadas)
Konsultacin (pataria, padeda, konsultuoja)
Korekcin (skatina, galina, padeda adaptuotis, aktyvina, mobilizuoja)
Vadybin (organizuoja, telkia, planuoja, priima sprendimus ir už juos atsako)
Švie iamoji (informuoja, aiškina)
Koordinacin (palaiko ryšius, siun ia (perduoda) informacij)
Previncin (numato neigiamus reiškinius, poelgius ir padeda j išvengti)
Teisin (atstovauja, gina vaiko interesus)

Naujajam specialistui taip pat tikt tokios socialinio pedagogo veiklos (Socialinio pedagogo pereigin instrukcija, 2001), kaip problem vertinimas ir pagalba jas sprendžiant,

individualus darbas su asmeniu, bendradarbiavimas, ryši palaikymas su vairiomis valstybinėmis staigomis ir nevyriausybinėmis organizacijomis, teikiančiomis socialinę, psichologinę, teisinę pagalbą, nuolatinis ryši palaikymas su vietos bendruomene ir vairiomis staigomis, socialinės pedagoginės pagalbos poreikio tyrimai, organizavimas ir koordinavimas socialinės – pedagoginės pagalbos teikimo, kokybės vertinimo, kartu su staigos personalu, visuomeninėmis organizacijomis ir socialiniais partneriais iš kitų institucijų šviežio – informacinio darbo atlikimas, socialiniai projektų inicijavimas, organizavimas.

Socialinis pedagogas, kaip lygi galimybių konsultantas, savo darbe galėtų vadovautis tokiomis socialinio pedagogo darbo vertybinėmis nuostatomis (Socialinio pedagogo pareigų instrukcija, 2001): *pagarbos* – kiekvienas yra vertas beslygiškos pagarbos, *atvirumo* – kiekvienas turi teisę atvir ir nuošird bendravimui, *tolerancijos* – kiekvienas turi teisę turėti skirtingus sitikimus, vertybes, tautinę priklausomybę, *unikalumo* – kiekvienas yra savitas ir nepakartojamas, *nesmerkimo ir neteisimo* – socialinis pedagogas neturi būti teisus, *empatijos* – kiekvienas individas, grupė, bendruomenė turi tikėti, kad bus suprasti, *priemimo* – kiekvienas individas turi teisę būti priimtas toks, koks yra, o ne toks, kokį nori jį matyti socialinis pedagogas, *konfidencialumo* – bylos ir jose sukaupta informacija turi būti saugoma tik socialiniam pedagogui prieinamoje vietoje, *pasitikėjimo* – socialinis pedagogas neturi rodyti tarumo ir nepasitikėjimo.

Kalbant apie lygi galimybių konsultanto kompetencijas, manome, kad jam tiktų socialinio pedagogo kompetencijos, kurias pakeistume ir papildytume naujomis (Socialinio pedagogo rengimo standartai (2003) (2 lentelė)).

2 lentelė

Socialinio pedagogo kompetencijos

Sudaryti socialinės pedagoginės pagalbos ugdytiniui planą.
Taikyti individualaus darbo su ugdytiniu metodus.
Organizuoti visuomenės švietimą, siekiant išvengti neigiamų socialinių pedagoginių reiškinių.
Analizuoti prevencinio darbo veiksmingumą.
Bendrauti ir bendradarbiauti su ugdytinių šeimos nariais, ugdymo institucijomis bei kitomis organizacijomis.
Gėti dirbti komandoje.
Vertinti, organizuoti ir tobulinti socialinio pedagogo praktiką.
Gėti taikyti socialinio tyrimo metodus.

Socialinė kompetencija – mokėjimas organizuoti žmones, vadovauti ir klausyti, spręsti konfliktus (Okonišnikova, 2004, p. 159). Socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos sistemoje išryškėja trys komponentai: žinios, gūdžiai, vertybinės nuostatos (Kiaunytė, Dirgėlienė, 2006). Socialinis pedagogas, kaip lygi galimybių konsultantas bus tarpininkas ir galiotojas, padės pasiekti klientui tai, ko jam reikia, mobilizuos žmonių išteklius, sutelks

tarpusavio pagalb . Galima teigti, kad atliekamo lygi galimybi konsultanto darbo kokyb priklausys nuo specialisto profesionalumo. Kadangi šio specialisto darbo specifika bus konflikt , lygi galimybi pažeidim sprendimas, konsultavimas, informavimas. Tod l jis prival s tur ti ne tik pedagogini , bet ir medicinini , psichologini bei teisini , žini . Lygi galimybi konsultantas, gindamas žmoni teises, prisid s prie žmogaus orumo apsaugojimo.

Kaip žinome, socialini pedagog etatai steigiami apskri i , savivaldybi padaliniuose, švietimo ir kitose socialin se staigose. Socialiniai pedagogai gali dirbti rajon , miest švietimo skyriuose, pedagogin se – psichologin se, vaik teisi apsaugos tarnybose, šeimos paramos, reabilitacijos ir specializuotuose centruose, ligonin se, kal jimuose, kitose švietimo ir socialin se staigose (Socialinio pedagogo pareigin instrukcija, 2001). Kadangi naujasis specialistas perimt kai kurias socialinio pedagogo funkcijas ir kompetencijas, tod l jo darbo vieta taip pat gal t b ti viena iš socialinio pedagogo profesin s veiklos sri i . Pasak Žalimien s (2003), naujasis specialistas savo paslaugas teikt / tur t teikti konkre ioje staigoje, bendruomen je, su tam tikromis klient grup mis. Ši autor teigia, kad socialin s paslaugos gal t b ti skirstomos pagal teik jo status , t.y. viešojo sektoriaus paslaugos, privataus sektoriaus paslaugos ir NVO sektoriaus paslaugos.

Taigi kintantis socialinis gyvenimas diktuoja poreik universitetuose rengti specialistus, galin ius užtikrinti nauj socialini problem mažinim , vis gyvenimo gerov s k lim . Konstruktyvistin paži ra lytis praple ia stereotip , diskriminacijos, hierarchijos veikimo galimybes bei si lo naujus visuomenini ir asmenini problem interpretavimo variantus. Šiuolaikinis moter ir vyr problem gvildenimas apskritai tampa kult ringo žmogaus vystymosi bei sitraukimo civilizuot pasaul rodikliu (Ly i studijos ir tyrimai 2, 2006, p.5). Kaip akcentuoja UNESCO (<http://www.unesco.lt/socirhummokslai/#2>), didelis d mesys turi b ti skiriamas profesionali žmogaus teisi kontrolieri rengimui. Siekdami prisid ti prie visuomen s gerov s k limo, si lome teisinti socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto etat . Šis specialistas vykdyt panaši veikl kaip Vilniaus lygi galimybi kontrolieriaus tarnyba. Tik manome, kad jo veikla b t efektyvesn , nes jis „ ia ir dabar“ spr st lygi galimybi , diskriminacijos pažeidimus, teikt konsultacijas, vykdyt švie iam j – informacin darb .

Remiantis 2009 – 2011 m. LG programos pasi lymais, m s naujasis specialistas stengt si užtikrinti teis s akt , nustatan i nediskriminavimo ir lygi galimybi princip , nuostat gyvendinim , didinti teisin s moningum , tarpusavio supratim ir tolerancij lyties, ras s, tautyb s, kalbos, kilm s, socialin s pad ties, tik jimo, sitikinim ar paži r , amžiaus, lytin s orientacijos, negalios, etnin s priklausomyb s, religijos pagrindu bei informuoti visuomen apie diskriminacijos apraiškas Lietuvoje ir jos neigiam tak atskir visuomen s

grupi galimyb ms lygiomis s lygomis aktyviai dalyvauti visuomen s veikloje bei lygi teisi gynimo priemones.

Taip pat reikia nepamiršti, kad specialist elgesio, veiksm ir bendravimo kult ra turi b ti paremta tiek profesin mis, tiek bendromis etikos norm žiniomis ir taisykl mis. Socialin s veiklos etika, kaip mokomoji ir mokslo, yra viena iš svarbiausi profesin s veiklos disciplin bei pagrindin rengiant socialin s apsaugos specialistus (Vyšniauskien s, 2008).

Diskriminacija vis dar egzistuoja. Ji yra vienas iš veiksni , turintis takos kiekvieno m s gyvenimo kokybei. Spar iai kei iantis politinei, teisinei ir ekonominei pad iai, lygi galimybi pažeidim nemaž ja d l ly i santyki ir vaidmen stereotip , kuriuos s lygoja ypa l ta moter ir vyr vertybi bei vertybini orientacij kaita. Tod l m s si lomas naujasis specialistas – lygi galimybi konsultantas, skatint lygi galimybi statymo laikym si, vykdyt informacijos sklaid , gint žmogaus teises. Savo darb jis tur t atlikti profesionaliai, kad neprarast žmoni pasitik jimo ir pasiekt teigiam rezultat .

2. SOCIALINIO PEDAGOGO, KAIP LYGI GALIMYBI KONSULTANTO PROFESIN S GALIMYB S: VAIDMUO, FUNKCIJOS, KOMPETENCIJOS IR POREIKIS. TYRIMO DUOMENYS

2.1. Tyrimo metodika

Siekiant atskleisti socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto, profesines galimybes, buvo pasirinkti tokie tyrimo ir duomen analiz s metodai:

Modeliavimas – teorini duomen rinkimas, kryptingai siekiant atskleisti r pimus klausimus. Modeliavimas – reiškiniu suk rimas, panašaus original (Modeliavimas, www.lkz.lt). Modeliavimas – k rimas modeli , kad b t galima išnagrin ti arba iširti objektus, procesus, reiškinius (Modeliavimo vairov , <http://stakvilevicius.mok.lt>).

Interviu – metodas duomenims gauti, klausimus užduodant žodžiu (Charles, 1999). Taikydamas š apklauso metod , tyr jas bendrauja su pašnekovu (respondentu), užduoda iš anksto parengtus klausimus. Tinka tiriant vertinimus, nuostatas, veiklos ar vertybi prioritetus, atliekant viešosios nuomon s tyrimus. Interviu metodas užtikrina duomen išsamum ir gali papildyti kitais metodais gautus duomenis (Kaffemanien , 2006). Pagal interviu r š (Tinkamiausi metodai, 2005) m s tyrimui buvo pasirinktas *pusiau standartizuotas interviu*. Pusiau standartizuotas interviu yra šiek tiek lankstesnis už standartizuot , mažiau formalizuotas, mažiau strukt rizuotas. M s interviu sudaro klausimai apie socialin s pedagogin s, socialinio darbo veiklos specifik , klausimai apie lygias galimybes ir diskriminacij j darbo vietose ir klausimai apie naujojo specialisto funkcijas, darbo viet . Šis interviu buvo tarsi žanga tolesniam tyrimui, kadangi remiantis interviu atsakymais, sudarytos anonimin s anketos.

Turinio analiz – tekst , piešini , dokument turinio tyrimas. Taikant š metod , b tina nagrin jam tekst turinyje aptikti b dingus, tipinius strukt rinius vienetus, juos užkoduoti, užfiksuoti tekst analiz s matricoje, tada manoma atlikti ir kiekybin analiz , pavyzdžiui, gauti duomenis apie strukt rini vienet statistinius dažnumus (Merkys, 1995). Turinio analiz buvo taikoma, atliekant interviu duomen analiz .

Anketin apklausa – b das duomenims gauti, užduodant respondentams klausimus raštu (Charles, 1999). Anketin apklausa atliekama prieš tai parengtus klausimus, t.y. sudarius anket ar klausimyn (Merkys, 1995). Pagal klausim tip m s tyrime buvo taikyta *pusiau uždaro tipo anketa* – po pateikto klausimo su galimais atsakym variantais, palikta vietos kitokiam atsakymui parašyti (Kaffemanien , 2006). Sudarytoje anketoje respondentai tur jo nurodyti savo lyt , darbo stažo metus, darbo srit , vertinti lygi galimybi konsultanto savybes, kompetencijas, darbo tikslus ir uždavinius, funkcijas, išreikšti savo nuomon naujojo

specialisto galim darbo viet ir kt. klausimus. Anketos pavyzdys pateiktas 3 priede, o anket atsakymai pateikti 4 priede.

2.2. Respondentai

Interviu dalyviai pasirinkti taikant tikslin atrank . Tikslin atranka – dalyvauja tie žmon s, kurie gali geriausiai atsakyti problemos klausimus (Valackien , 2007). Tyrimas atliktas Šiauli mieste, 2009 m. sausio m nes . Interviu metu apklausti 2 bendrojo lavinimo mokykl socialiniai pedagogai, 2 socialinio skyriaus darbuotojai ir 2 socialinio dienos centro darbuotojai (N=6). Interviu trukm apytiksliai 30 minu i . Pokalbis buvo fiksuojamas diktofonu, išlaikant konfidencialum . Duomen analiz atlikta, taikant turinio analiz .

Anketin s apklausos dalyviai atrinkti taikant tikslin atrank . Buvo išdalintos 220 anonimini anket , sugr žo 187 anketos (N=187). 115 anket iš švietimo ir mokslo srities atstov , 47 anketos iš socialinio darbo ir socialin s apsaugos atstov , 7 anketos iš sveikatos apsaugos atstov ir 17 anket iš „kit “ srities (darbo biržos) atstov . Tyrime dalyvavo Šiauli apskrities bendrojo lavinimo ir specialiosios mokyklos pedagogai bei vadovai, socialiniai darbuotojai, darbo biržos darbuotojai ir sveikatos apsaugos darbuotojai. Tyrimas atliktas 2009 m. vasario m nes . Respondent atsakymai pateikti 4 priede. Duomen analiz atlikta, naudojant SPSS/PC programin rang .

2.3. Tyrimo rezultat analiz

2.3.1. Interviu duomen analiz

Atliekant interviu duomen analiz buvo taikoma turinio analiz . 3 lentel je pateikiamos dalyvi atsakym subkategorij pavadinimai, o visi interviu duomenys pateikti 3 priede.

3 lentel

Respondent atsakym subkategorij pavadinimai

Interviu subkategorijos
Formalus oficialus pedagoginio darbo reglamentavimas
Kasdienin darbo specifika
Socialin s pedagogin s veiklos pastangos strukt ruoti ir optimizuoti laiko atžvilgiu
Kita socialinio pedagogo veikla, socialinio skyriaus darbuotoj , socialinio dienos centro darbuotoj veikla
Deklaruojamos socialinio pedagogo/ darbuotojo funkcijos
Socialinio pedagogo vykdoma veikla su mokiniais, mokini t vais
Socialinio skyriaus, socialinio dienos centro darbuotoj veikla su klientais
Komandinis darbas/ veikla su kolegomis
Darbai nepriklausantys pagal pareigyb
Administracijos poži ris darbuotojus
Laisv savo nuomon s reiškim

Darbuotoj teisi pažeidimai
Formalus bendravimas su kolegomis
Neformalus bendravimas su kolegomis
Konfliktai tarp koleg
Diskriminacini atvej pavyzdžiai
Ar prapl sti socialinio pedagogo funkcijas ar teisinti nauj specialist
Naujojo specialisto tarpininkavimas sprendžiant konfliktus
Naujojo specialisto funkcijos
Naujojo specialisto darbo vieta

Interviu pradžioje nor jome sužinoti kasdienin respondent darbo specifika . Paaišk jo, kad daugumos ši darbuotoj veikla reglamentuota: „mano darbo specifika yra tokia, kad aš stengiuosi dirbti pagal grafik , kuris vis laik kaba ant dur , kiekvien dien esu susiplanavusi“¹. Stengiamasi dirbti pagal grafik , ta iau ne visuomet tai pavyksta: „susiplanuot dien dažniausiai pakei ia koks nors vykis, veikla darbe priklauso nuo situacijos, aplinkybi , kokios problemos iškyla darbo metu, ryte at jus nežinai kaip baigsis diena, kokios bus problemos“². Matome, kad respondentai remiasi socialinio pedagogo darbo reglamentavimu, nors kartais suplanuota dienotvark kinta d l netik t vyki .

Dom jom s, kokios socialinio pedagogo/ darbuotojo funkcijos lieka tik deklaruojamos, t.y. kurioms gyvendinti nelieka laiko. Atsakymai buvo gana vair s: „labiausiai nelieka laiko dokument pildymui ir tyrimams, mažiau tarpininkauju su kitomis staigomis, toki funkcij n ra, nes anks iau ar v liau vis tiek tenka jas vykdyti“³. Sutton (1999) teigimu, pagal statymus kiekviena vietin valdžios staiga privalo imtis reikiam priemoni siekiant garantuoti, kad vairios funkcijos bus vykdomos, atsižvelgiant reikm panaikinti statym draudžiam diskriminacij ir propaguoti lygias galimybes.

Iš intervi dalyvi buvo domu sužinoti, kokius darbus tenka vykdyti, kurie jiems nepriklauso: „tai priklauso nuo konkre ios kliento situacijos, nes kartais darbe padarai daugiau negu priklausyt pagal pareigybes iš papras iausio žmoniškumo, kartais nueinam nupirkti maisto, sumok ti mokes i tiems klientams, kurie yra vieniši, sunkiai bevaikšto“⁴. Kalbant apie socialinius pedagogus ir socialinius darbuotojus teoriniu lygmeniu j objektai priklauso skirtingoms socialini moksl kryptims, ta iau šios specialyb s atstovai siekia klient gerov s ir saugumo (Socialinio pedagogo darbo knyga, 2002). Pagal respondent atsakymus, matome, kad jie yra „atsidav “ savo darbui ir nevengia atlikti nepriklausan i darb .

Taip pat išsiaiškinome, kad darbuotojas ne visada turi teis išreikšti savo nuomon , o taip padarius ne visada j atsižvelgiama, ypa jei tu esi jaunesnis asmuo: „aš privengiu reikšti savo nuomon , nes direktorius gana kategoriškas. Ir buvo toks atvejis, kai gyniau vaiko pus , o už tai „gavau pylos“, ne visuomet išreikšt nuomon atsižvelgiama, vien nuomon yra girdima, o

^{1 - 20} Šiame skyriuje pateikiami tyrimo dalyvi atsakymai. Kalba neredaguota, pateikiama laikantis anonimiškumo principo.

kit ne, nors apie t pat yra kalbama“⁵. Kalbant apie žmogaus teises vairiuose literat ros šaltiniuose yra nurodyta, kad žmogaus teises reglamentuoja teis ir kitos socialin s normos. Žmogaus teis s gali b ti suprantamos, kaip asmens laisv s visuomen je ir galimyb s jas realizuoti. Žmogaus teis s pripaž stamos visiems asmenims nepriklausomai nuo j individuali savybi . Visos žmogaus teis s yra tarpusavyje susijusios, viena nuo kitos priklausomos ir nedalomos. Žmogaus teises b t galima apibr žti kaip moral s, elgesio normas, visuomenines vertybes, kuri tikslas – apsaugoti žmogaus orum (Europos žmogaus teisi norm gyvendinimas Lietuvoje, 2004). Vadinasi niekas negali varžyti m s teisi , ta iau taip n ra. Pasak Leli gien s (2001, p. 92), naujosios visuomen s centre turi b ti žmogus su savo unikaliais geb jimais, realiomis galimyb mis pateikti save kaip asmenyb , harmoningais tarpusavio santykiais siekdamas suvienyti pastangas d l kiekvieno gerov s.

Atliekant pirm j tyrim mums r p jo sužinoti, ar darbo vietoje vienodas poži ris (viršinink) visus darbuotojus. Vieni teig , kad poži ris daugmaž vienodas, o dauguma teig , kad poži ris nevienodas: „poži ris nevienodas ir grei iausiai to niekada ir nebus, yra „reitingai, kas ar iau kieno“, n ra visai taip kaip reikt “⁶. Galime teigti, kad kasdieniniame gyvenime labai sunku nustatyti – teisingai ar neteisingai su tavimi pasielgta. Kartais žmon s nesutinka su kieno nors neetišku poelgiu, bet ir neprotestuoja. Pavyzdžiui, dauguma darbuotoj žino apie vadovo netinkam elges , bet visi tyli (Leli gien , 2001).

Tolesnio pokalbio metu paaišk jo, kad darbuotoj lygios teis s j organizacijose nebuvo pažeidin jamos: „neatsimenu, kad b t pažeistos mano teis s“⁷. Tod l nei viena iš dalyvi nenurod , kaip yra sprendžiamos šios problemos. Ta iau yra žinoma, kad žmon s dažnai yra link nutyl ti problemas darbe, bijodami prarasti darbo viet ir patirti negatyvias pasekmes. Lietuvoje vis dar egzistuoja neigiamas „teisyb s ieškotojo“ vertinimas ir net darbo kolegos link apie matytus ir gird tus pažeidimus nutyl ti. Tod l vis pirma yra svarbu keisti visuomen s poži r žmog , siekiant apginti savo pažeistas teises, ugdyti nepakantum diskriminavimui ir žmogaus teisi pažeidimams (Lygi galimybi kontrolieriaus tarnybos 2007 ataskaitos išvados, pasi lymai).

Aptariant darbuotoj neformal j bendravim , paaišk jo, kad kolektyve pasitaiko žodinio priekabiavimo: „prie kit koleg priekabiuojama „juoko forma“, pasitaiko trumpalaiki pyk i , apsižodžiavim “⁸. Dauguma interviu dalyvi nurod , kad konfliktai praktiškai pasitaiko kiekvien dien : „darbin s situacijos, didelis darbo kr vis, nesusipratimai iššaukia nedidelius konfliktus, bet tai n ra masinis reiškiny s, maž konflikt jie stengiasi neviešinti, sprendžia juos savame ratelyje, o didesnius konfliktus sprendžia direktorius/ ved ja ir sukonfliktavusios pus s – visi kartu“⁹. Surinkta informacija rodo, kad konfliktai yra kasdienyb . Tik tina, kad konflikt

sprendimo būdai ne visada būna teisingi, kadangi asmenys sprendžiantys konfliktus nėra kompetentingi vykdyti tokias užduotis.

Aptariant formal ir neformal bendravimą respondentai paminėjo kelis diskriminacinius atvejus: „Buvo toks atvejis, kad nepriėmė darbą mokytojos su negalia (ji buvo raiša), viena iš tų, kad vaikai gali juoktis iš jos, taip pat buvo keli atvejai, kai už tą patį atliktą darbą pedagogai gavo skirtingo dydžio premijas, per etat mažinimą atleido 1 jauniausi pedagogai, nes ji turėjo mažiau darbo stažą, seniau buvo tokia darbuotoja, kuri labai patiko valdžiai ir jei trise atlikdavome tą patį darbą, pastaroji būdavo vertinta geriau, vyresnės kolegės atliktas darbas buvo vertinamas palankiau nei jaunesnės, jaučiama diskriminacija dėl šeimyninio statuso, sidarbinimas per pažįstamus labai populiarus, tačiau kartais nukenčia darbo kokybę, nes nauji darbuotojai nepateisina lėkės“¹⁰. Taigi matome, kad diskriminaciniai atvejai tikrai pasitaiko, o kiek jie lieka nepaviešinti? Norint šią situaciją pagerinti, reikia permainų. Šiai veiklai tiktų pasiūlyti lygi galimybių konsultantas.

Kalbant apie socialinio pedagogo funkcijų praplėtimą ar naujo specialisto teisinimą, visi interviu dalyviai teigė, kad socialinis pedagogas nebepatvirtinti vykdyti naujas funkcijas: „socialinis pedagogas nebepatvirtinamas visko atpažinti, geriau naujas specialistas, jei atsirastų toks specialistas, jis tikrai būtų naudingas, vyktų kokybiškesnis darbas, netgi galėtų būti mokykloje du socialiniai pedagogai, kurie pasidalintų darbo funkcijomis: vienas dirbtų su vaikais, kitas vykdytų tas naujas funkcijas“¹¹. Keičiantis šiuolaikinės paslaugų rinkai naujos specialybės tikrai nėra naujovė. Galima teigti, kad naujų specialistų kėrimas yra būtinybė, nes plečiasi problemų ratas, žmonių poreikiai ir vairios grėsmės.

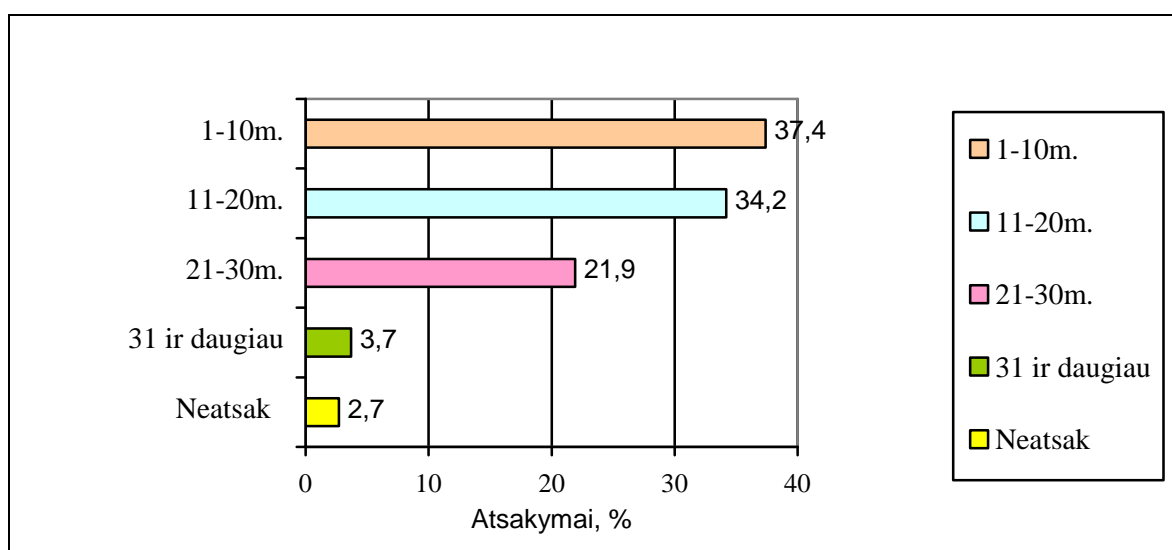
Interviu dalyviams taip pat buvo užduodami klausimai apie naujojo specialisto funkcijas ir galimą šio specialisto darbo vietas. Dauguma interviu dalyvių teigė, kad lygi galimybių konsultantui tiktų kai kurios socialinio pedagogo funkcijos, kiti pritarė naujoms šio specialisto funkcijoms. Pasak Leliūgienės (2001), svarbiausias XXI a. tikslas turėtų būti rasti geriausias žmonėms gyvenimo vietas. Nuomonės išsiskyrė, kalbant apie naujojo specialisto darbo vietas: „šiam specialistui geriau būtų dirbti toje staigoje, kur vyksta vairios teisios pažeidimai, nes kitas staigas žmonės nenoriai kreipiasi, tačiau jei šio naujo specialisto darbas vyktų tik mokyklos lygmeny, laukiama efekto gali ir nebūti, vienoje staigoje šiam specialistui gali būti per siaura darbo erdvė, jis galėtų apjungti/ atstovauti kelias socialines staigas, kelias tos pačios krypties verslo formas, kelias mokyklas, darbo biržas ir darbo rinkos mokymo tarnybas“¹².

2.3.2. Anketinis apklausos duomenų analizė

Anketinis apklausos dalyviams buvo pateiktos anoniminės anketos, parengtos remiantis atliktu interviu atsakymais ir papildytos naujais klausimais.

Anketinėje apklausoje dalyvavo 177 moterys ir 9 vyrai, 1 – neatsakė ($N^*=187$). Tokiu dideliu moterų skaičiumi galima paaiškinti tuo, kad socialinėse srityse profesijose dažniausiai dirba moterys.

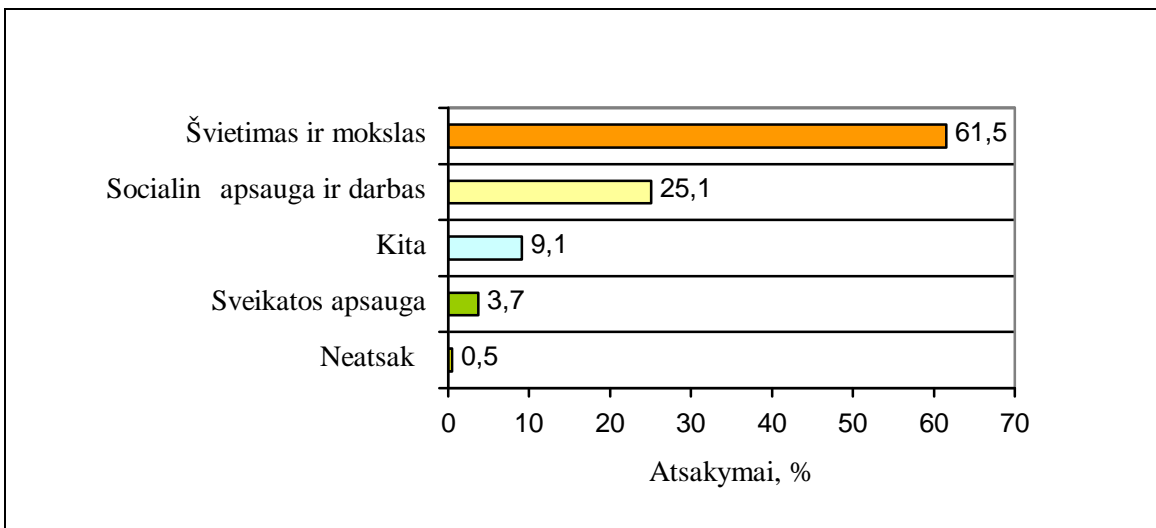
Atlikus respondentų darbo stažo analizę, nustatyta, jog daugiausiai (37,4% ir 34,2%) respondentų buvo tokie, kurių darbo stažas yra 1 – 10m. ir 11 – 20m. (2pav.). Vadinas dalyvių darbo vietose vyresnio, pensijinio amžiaus darbuotojų yra labai mažai. Buvo ir tokie, kurie nenurodė savo darbo stažo (2,7%).



2pav. Respondentų darbo stažas, %

Apžvelgiant profesinės veiklos sritį (3pav.) matome, kad daugiausiai (61%) respondentų yra iš švietimo ir mokslo srities, bei 25% – socialinėse apsaugos ir darbo. 1% dalyvių šį klausimą neatsakė. Šios profesinės veiklos sritys buvo pasirinktos ir pateiktos anketoje todėl, kad tik asmenys teikiantys socialines paslaugas gali geriausiai atsakyti ir pirmus klausimus.

* N – respondentų skaičius.



3 pav. Profesinė veiklos sritis, %

vertinus lygi galimybi konsultanto savybes (4 lentel), pagal lentelės duomenis (vidurkius) matome, kad lygi galimybi konsultantas turėtų būti gerbiantis klientą, išlaikantis konfidencialumą, profesionalus, patikimas, imlus naujovėms, taktiškas. Beveik nepritarta dviems specialisto savybėms – nuolaidumui ir nuolankumui.

4 lentel

Socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto savybės, M

Naujojo specialisto savybės	Vidurkis, M ^{***}	Standartinis nuokrypis ^{**}
Gerbiantis klientą	3,9	0,41
Išlaikantis konfidencialumą	3,8	0,43
Profesionalus	3,8	0,44
Patikimas	3,8	0,45
Imlus naujovėms	3,8	0,46
Taktiškas	3,8	0,47
Atsakingas	3,7	0,46
Sąžiningas	3,7	0,49
Skatinantis veikti	3,7	0,52
Tolerantiškas	3,6	0,52
Geranoriškas	3,6	0,53
Kantrus	3,6	0,54
Linkęs bendrauti	3,6	0,57
Nesavanaudiškas	3,5	0,59
Paslaugus	3,5	0,61
Repingas	3,4	0,52
Paprastas	3,2	0,67
Turintis humoro jausmą	3,1	0,63
Nuolaidus	2,5	0,75
Nuolankus	2,4	0,78

** Standartinis nuokrypis – nusako kaip plačiai yra pasisklidusios reikšmės, rodo kiek vidutiniškai reikšmės nukrypsta nuo vidurkio (<http://lt.wikipedia.org>).

*** M – atsakymų vidurkis.

vertin naujojo specialisto savybes respondentai tur jo galimyb nurodyti, kokios dar savyb s tikt šiam specialistui. J manymu naujasis specialistas tur t b ti: „savikritiškas, lankstus, draugiškas, energingas, reiklus, apgalvojančias, atkalus, sant rus, ramus, iniciatyvus, valingas, nuosaikus, pastovus, nesudirginamas, sumanus , intelektualus, dalykiškas, dr sus, geras tarpininkas, turi tur ti derybos g dži , punktualus, komunikabilus, konkretus, kult ringas, empatiškas, altruistiškas, nuoširdus, savo dalyko žinovas, besilaikantis susitarim , apsišarvav s kantrybe, sugebantis valdyti esam situacij , nešališkas, objektyvus, malonus“¹³. Naujojo specialisto savybi b t galima išvardinti tikrai daug. Svarbiausia, anot Augulio (2003), norint teisingai vertinti pad t ir rasti išeit iš sunkios žmogui ar grupei pad ties, reikia daug žini ir geb jim . Pasak Gudliauskait s (2008), darbuotojas, teikiantis socialines paslaugas, turi b ti nešališkas lyties atžvilgiu ir neignoruoti su lytimi susijusi veiksni . klientus turi b ti ži rima kaip visus kitus žmones. Klient duomenys turi b ti vertinami individualiai ir reikt vengti fakt iškraipymo d l ly i stereotipo. Žalimien (2003, p. 41) nurodo, kad socialinis pedagogas tur t vadovautis tokiais socialini paslaug teikimo principais, kaip savanoriškumas, adekvatumas, savipagalbos skatinimas, poži ris visum , lankstumas, t stinumas, normalizavimas, bendradarbiavimo principas. Kazlovas (2004, p. 68) teigia, kad socialin s veiklos atstovams tur t b ti svarb s tokie moral s principai ir normos, kaip humanizmas ir bes lygiška pagarba žmogui, tvirtas profesin s pareigos jausmas, tvirtas g rio ir teisingumo jausmas, tolerancija, s žiningumas ir mandagumas, garbingumas ir padorumas.

Remiantis socialinio pedagogo kompetencijomis (Socialinio pedagogo rengimo standartai, 2003), buvo prapl stos ir pateiktos naujos socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto kompetencijos (5 lentel).

5 lentel

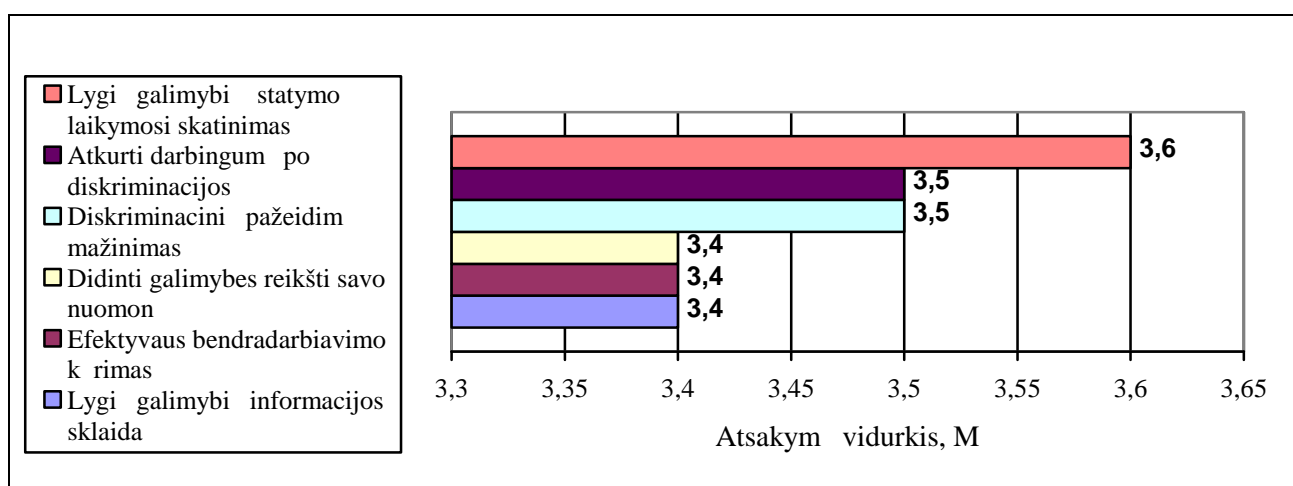
Lygi galimybi konsultanto kompetencijos, M

Naujojo specialisto kompetencijos	Vidurkis, M	Standartinis nuokrypis
Bendravimo ir bendradarbiavimo	3,7	0,47
Reflektavimo	3,7	0,54
Profesinio tobul jimo	3,6	0,49
Komunikacin s ir informacijos valdymo	3,5	0,52
Informacini technologij naudojimo	3,5	0,54
Antidiskriminacin s pagalbos teikimo turinio planavimo	3,4	0,53
Tinkamos darbo aplinkos k rimo	3,4	0,56
Tiriamosios veiklos	3,4	0,56
Organizacijos tobulinimo ir poky i valdymo	3,3	0,54
Proceso valdymo	3,3	0,57
Pasiekim ir pažangos vertinimo	3,3	0,57

Pagal atsakym vidurkius matome, kad lygi galimybi konsultantui labiausiai (M=3,7; 3,6; 3,5) tikt tokios kompetencijos, kaip bendravimo ir bendradarbiavimo, reflektavimo,

profesinio tobulėjimo, komunikacinės veiklos naudojimo ir informacijos valdymo, antidiskriminacinės pagalbos teikimo turinio planavimo. Mažiau ($M=3,3$) buvo pritarta tokioms kompetencijoms, kaip proceso valdymo, pasiekimų ir pažangos vertinimo, organizacijos tobulinimo ir pokyčių valdymo. Papildomai respondentai nurodė, kad šiam specialistui taip pat tiktų: „bendrą kultūrą, profesinio etiketo, etikos, psichologijos, gebėjimo profesionaliai atlikti savo darbą, gebėjimo individualiai vertinti panašias problemas ir gebėjimo teikti profesionali pagalbą kompetencijos“¹⁴. Taigi remiantis Socialinio pedagogo rengimo standartais (2003) lygi galimybių konsultantas turėtų gebėti taikyti socialinio pedagogo veiklos principus, gerai išmanyti šiuolaikinės psichologijos ir socialines problemas, kokybiškai taikyti vairius individualaus, grupės bei aplinkos poveikio būdus, gebėti bendrauti su grupe, tinkamai pasirinkti darbo tikslus ir metodus su grupe, išmanyti bendruosius darbo su grupe principus ir mokytis jais vadovautis, teikti kokybiškas konsultacijas, parinkti bendravimo ir bendradarbiavimo partnerius, taikyti valdymo ir vadovavimo teorijas, suprasti ir vadovautis komandinio darbo principais, žinoti ir mokytis taikyti motyvacijos teorijas bei tobulinti socialinio pedagogo kompetencijas ir profesinius gebėjimus.

vertinus socialinio pedagogo, kaip lygi galimybių konsultanto darbo tikslus (4 pav.), matome, kad labiausiai ($M=3,6$) pritarta tam, kad naujasis specialistas skatint lygi galimybių statymo laikymąsi organizacijoje. Taip pat dauguma ($M=3,5$) pritarė asmens darbingumo atkūrimui po patirtos diskriminacijos ir diskriminacinių pažeidimų mažinimui. Likę kiti naujojo specialisto darbo tikslai buvo taip pat pakankamai teigiamai vertinti.



4 pav. Lygi galimybių konsultanto darbo tikslai, M

Papildomai respondentai nurodė, kad šis specialistui turėtų: „stiprinti tik jį žmogaus orumą, svarbiausiomis teisėmis, sukurti sąlygas, kurios sudaryt galimybes laikytis teisingumo ir sąžiningumo, remti visuomenės pažangą, garantuoti geresnį gyvenimą, skatinti sąžiningumą“.

veikl , užtikrinti to žmogaus, kuris išdr so prabilti apie patirt diskriminacij darbo vietas, sveikatos saugum , pad ti darbuotojams konfliktin se situacijose, skatinti lygiateisiškum “¹⁵. Lygi galimybi kontrolieriaus tarnybos 2006 met ataskaitoje (Ataskaita, 2006) taip pat teigiama, kad m s visuomen je svarbu mažinti darbuotoj diskriminacij d l lytin s orientacijos, stiprinti profesin ir teisin tikslin s grup s atstov kompetencij , didinti bendruomenin ir pilietin tikslin s grup s aktyvum , ugdyti visuomen s tolerancij . M s manymu svarbiausia tai, kad šis specialistas sugeb t pad ti žmon ms. Kadangi pagrindinis socialinio pedagogo veiklos tikslas (Socialinio pedagogo rengimo standartai, 2003) – kliento gerov , saugumas, siekiant pozityvios integracijos ir socializacijos visuomen je, skatinant visavert asmenyb s raišk , pilietin brand .

Apžvelgiant socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto darbo uždavinius (6 lentel) matome, kad labiausiai (M=3,6 ir 3,5) respondentai pritar , jog lygi galimybi konsultantas tur t tobulinti savo kvalifikacij , užtikrinti vienod poži r visus žmones (vis kolektyv), atlikti neutralaus tarpininko vaidmen sprendžiant lygi galimybi tenkinimo problemas, užkirsti keli lygi galimybi pažeidin jimams. Mažiausiai (M=3,2) respondentai pritar tokiems naujojo specialisto uždaviniams, kaip steb ti ir konsultuoti organizacijos darbuotojus lygi galimybi klausimais, vertinti organizacijos darbuotoj (klient) poreikius. Papildomai respondentai nurod , kad naujasis specialistas tur t : „teikti pagalb visiems norintiems, atsakingai atlikti savo pareigas, organizuoti atviras diskusijas organizacijos vadovams ir darbuotojams problemoms išsiaiškinti“¹⁶.

6 lentel

Lygi galimybi konsultanto darbo uždaviniai, M

Naujojo specialisto uždaviniai	Vidurkis, M	Standartinis nuokrypis
Tobulinti savo kvalifikacij	3,6	0,51
Užtikrinti vienod poži r visus žmones (vis kolektyv)	3,5	0,55
Atlikti neutralaus tarpininko vaidmen sprendžiant lygi galimybi problemas	3,5	0,57
Užkirsti keli lygi galimybi pažeidin jimams	3,5	0,63
Steb ti ir konsultuoti organizacijos darbuotojus lygi galimybi klausimais	3,2	0,62
vertinti organizacijos darbuotoj (klient) poreikius	3,2	0,65

Lietuvoje ly i lygyb s problemoms skiriama nemažai d mesio. Parengta nemažai tam skirt teisini dokument , steigta institucij , padedan i gyvendinti lygyb s princip ir lygias galimybes profesinio rengimo ir darbo rinkos srityse, ta iau šis tikslas yra dar nepasiektas (Eituty , Šidlauskien , 2002). Vadinasi lygi galimybi konsultanto ne tik turi aiškiai išmanyti profesinius uždavinius, bet ir sugeb ti teikti kokybišk pagalb . Kadangi labai svarbu didinti visuomen s s moningum ir žinias asmen lygyb s ir nediskriminavimo klausimais,

skatinti visuomenės atvirumą, pagarbą asmenybei, multikultūriškumui ir nediskriminavimo principams (Viešosios staigos Lygi galimybių plėtros centras, 2006 m. veiklos ataskaita).

vertinus lygi galimybių konsultanto funkcijas (7 lentelė) matome, kad respondentai labiausiai pritarė (M=3,5) tokioms lygi galimybių konsultanto funkcijoms, kaip pagalbos siūlymas/ teikimas (sprendžiant konfliktus), konsultacijų ir patarimų teikimas, individualus kiekvienos problemos vertinimas. Mažiausiai (M=3,2 ir 3,1) buvo pritarta dalinimuisi informacija, jautrumui asmens jausmams ir gebėjimui daryti tak bendravimui. Papildomai respondentai nurodė, kad šiam specialistui tiktų tokios funkcijos, kaip: „žmonių auklėjimas, stengiantis suformuoti naujas nuostatas, senų nuostatų keitimas, jungimasis grupėse, lankstus požiūris į problemas, mandagus bendravimas, lygi galimybių skatinimas, profesionalus savo darbo atlikimas“¹⁷.

7 lentelė

Socialinio pedagogo, kaip lygi galimybių konsultanto funkcijos, M

Naujojo specialisto funkcijos	Vidurkis, M	Standartinis nuokrypis
Pagalbos siūlymas/ teikimas (sprendžiant konfliktus)	3,5	0,53
Konsultacijų ir patarimų teikimas	3,5	0,53
Individualus kiekvienos problemos vertinimas	3,5	0,59
Informacijos rinkimas	3,4	0,52
Tarpininkavimas	3,4	0,57
Atsakomybės pabrėžimas	3,4	0,58
Orientavimas į savo teisi gynimą	3,3	0,63
Dalinimasis informacija	3,2	0,57
Jautrumas asmens jausmams	3,2	0,6
Gebėjimas daryti tak bendravimui	3,1	0,71

Suslavičius, Valicko (1999) teigimu per amžius susiformavo socialinio elgesio norma, reikalaujanti padėti kitam žmogui. Taigi lygi galimybių konsultanto veikla būtų nukreipta žmonių gerovės keliu. Jis, kaip socialinių paslaugų tiekėjas, dirbdamas konkretų darbą, atliktų tam tikrus profesinius vaidmenis, kuriuos sudarytų įvairios funkcijos. Žalimienė (2003, p. 103) nurodo, kad tos funkcijos gali būti poreikio nustatymas ir vertinimas, paramos planavimas, pagalbos teikimas, paramos vertinimas, profesinės veiklos tobulinimas. Lygi galimybių konsultanto darbas būtų labiau orientuojamas paties kliento aktyvumo didinimui ir jo traukimui socialiniuose problemų sprendimuose. Savanoriai ir neformalios paslaugų teikėjai vaidina svarbų vaidmenį socialinių paslaugų srityje, tačiau jie negali pakeisti profesionalių socialinių paslaugų specialistų (Vareikytė, 2006, p. 11).

Remiantis Socialinio pedagogo pereinamąja instrukcija (2001), buvo parengtas lygi galimybių konsultanto funkcijų ir pareigybės aprašas. Kai kurios funkcijos yra pakeistos, papildytos ir pateiktos naujos (8 lentelė).

Naujojo specialisto funkcijų ir pareigybės aprašas, M

Naujojo specialisto funkcijų ir pareigybės aprašas	Vidurkis, M	Standartinis nuokrypis
Palaikyti ryšius su vairiomis valstybinėmis staigomis ir nevyriausybiniomis organizacijomis, teikiančiomis socialinę, psichologinę, teisinę pagalbą lygi galimybi klausimu	3,5	0,52
Tarpininkauti, padėti žmonėms suprasti kitą asmenį požiūriu, susijusiu su lygi galimybi tenkinimu	3,5	0,54
Padėti išsiaiškinti ginčo objektą, priimti sprendimą abipusiu sutarimu, kalbant apie lygi galimybi tenkinimą	3,4	0,52
Su staigos personalu, visuomeninėmis organizacijomis ir socialiniais partneriais atlikti šviežiamj – informacinį darbą lygi galimybi tematika	3,4	0,56
Organizuoti ir koordinuoti pagalbos teikimą diskriminacini apreišk ir vairaus priekabiavimo klausimais	3,4	0,62
Nešitaukti disputus, padėti žmonėms bendrauti vieni su kitais sprendžiant lygi galimybi problemas	3,3	0,6
Vertinti lygi galimybi tenkinimo kokybę	3,3	0,61
Organizuoti konferencijas, seminarus antidiskriminacinės praktikos, lygi galimybi temomis	3,3	0,62
Inicijuoti, organizuoti socialinį projektą ir jį gyvendinti lygi galimybi tematika	3,3	0,63
Būti nešališkas, ne taikyti galutinio rezultato, sprendžiant lygi galimybi klausimus	3,3	0,66
Tirti antidiskriminacinės pagalbos poreikį	3,2	0,52
Padėti žmonėms nustatyti savo poreikius, susijusius su lygiomis galimybėmis	3,2	0,63

Daugumos respondentų nuomone ($M=3,5$ ir $3,4$), lygi galimybi konsultantas turi palaikyti ryšius su vairiomis valstybinėmis staigomis ir nevyriausybiniomis organizacijomis, teikiančiomis socialinę, psichologinę, teisinę pagalbą lygi galimybi klausimu, tarpininkauti, padėti žmonėms suprasti kitą asmenį požiūriu, susijusiu su lygi galimybi tenkinimu, padėti išsiaiškinti ginčo objektą, priimti sprendimą abipusiu sutarimu, kalbant apie lygi galimybi tenkinimą, su staigos personalu, visuomeninėmis organizacijomis ir socialiniais partneriais atlikti šviežiamj – informacinį darbą lygi galimybi tematika, organizuoti ir koordinuoti pagalbos teikimą diskriminacini apreišk ir vairaus priekabiavimo klausimais. Mažiausiai ($M=3,2$) respondentai sutiko su tuo, kad lygi galimybi konsultantas turi tirti antidiskriminacinės pagalbos poreikį, padėti žmonėms nustatyti savo poreikius susijusius su lygiomis galimybėmis. Papildomai respondentai nurodė, kad šio specialisto veikla turi būti: „labiau orientuota lygi galimybi teisinim darbe, jis galėtų padėti, jei to reikėtų, to norėtų patys žmonės, dar šis specialistas galėtų teikti konsultacijas telefonu“¹⁸. Literatūros šaltiniuose nurodyta, kad diskriminaciją takojama išankstinais nuostatos ir vyraujantys stereotipai. Tačiau

diskriminacijos apraiškas gali s lygoti ir tokios priežastys, kaip bendr žini apie socialin s atskirties grupes stoka, tam tikr neigiam požymi priskyrimas kitokiems nei mes, moksleivi , student ir kit visuomen s grupi švietimo apie lygias galimybes, socialin s atskirties grupes stoka, nepakankamas pagarbos žmogaus orumui ugdymas, nepakankamas teisinio s moningumo, pilietiškumo, nesitaikstymo su žmogaus teisi pažeidimais ugdymas, gyventoj apklaus , sociologini tyrim , analizuojan i varias diskriminacijos apraiškas stygius, mažas nevyriausybin i organizacij , ypa profesini s jung aktyvumas, siekiant pažaboti diskriminacijos faktus, atskleisti jos priežastis bei užkirsti keli jai atsirasti, nepakankamas nevyriausybin i organizacij , ypa profesini s jung dialogas su valstyb s institucijomis, darbdavi organizacijomis, siekiant inicijuoti jas imtis reikiam politini , ekonomini , teisini priemoni tolerancijai ugdyti ir diskriminacijai mažinti, nepakankamas dirban i j švietimas lygi galimybi gyvendinimo klausimais, stereotipini nuostat apie socialin s atskirties grupes formavimas visuomen s informavimo priemon se (Lygios galimyb s visiems, 2007, p. 46). Atsižvelgiant tai galime teigti, kad lygi galimybi konsultantas stengt si prisid ti prie ši problem sprendimo. Lygi galimybi konsultantas taip pat tur t laikytis lygi teisi principo. Kadangi lygi teisi principas pagr stas tuo, kad vienodai paisoma kiekvieno žmogaus poreiki , jais remiamasi planuojant visuomen s gyvenim , o visi ištekliai taip naudojami, kad kiekvienam asmeniui b t užtikrintos lygios galimyb s su kitais (Lygi galimybi ne galiems žmon ms teikimo bendrosios taisykl s, 1996, p.13). Neatsiejama specialisto funkcij tur t b ti bendradarbiavimas su skirtingomis paramos institucijomis, kadangi naujasis specialistas vienas pats b t nepaj gus susidoroti su vairiomis kliento problemomis. Taigi bendradarbiavimas b t vienas iš pagrindini moment specialisto darbe, kurio tikslas – palengvinti kliento situacij , sutelkti reikiamus išteklius, bendradarbiauti su organizacijomis, veikiant j geb jim reaguoti individ ypatumus ir kurti savo santykius su klientu. (Urponen, 2004, p. 123). Taip pat reikia nepamiršti, kad kai kurioms Lietuvos visuomen s informavimo priemon ms vis dar b dingas tendencingas, klaidinantis ir šališkas informacijos pateikimas palaiko visuomen je vyraujan ius stereotipus, tokiu b du skatindamas nepakantumo apraiškas Lietuvoje bei sustiprindamas atskir asmen grupi socialin atskirt . Visuomen turi b ti švie iama ir informuojama apie neigiam diskriminuojan io elgesio poveik . Tuo pa iu turi b ti ugdomas visuomen s jautrumas, atidumas mažumoms ir sipareigojimas gerbti žmogaus teises (<http://www.socmin.lt/index.php?307417440>). Darytina išvada, kad švietimas, teisinio s moningumo ugdymas, pasitik jimo savimi skatinimas yra tos priemon s, kurias privalu naudoti siekiant mažinti diskriminacij (2009 – 2011 m. LG programa).

9 lentel s atsakym vidurkiai atspindi respondent nuomones lygi galimybi konsultanto darbo viet . Darbo viet s rašas buvo sudarytas remiantis tuo, kad naujasis

specialistas teiks socialines paslaugas, todėl jo darbo vieta turėtų būti staigose, teikianiose švietimo ir socialines paslaugas.

9 lentelė

**Socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto
galimos darbo vietos, M**

Darbo vietos rašas	Vidurkis, M	Standartinis nuokrypis
Švietimo ir mokslo skyriuje	3,13	0,79
Aukštosiose mokyklose	3,11	0,8
Socialinės globos staigose	3,06	0,76
Kolegijose	3,06	0,8
Socialinės paramos centre	3,04	0,79
Socialinių paslaugų centre	3,02	0,8
Socialinių paslaugų tarnyboje	3	0,76
Specialiosiose mokyklose	2,97	0,82
Darbo biržoje	2,95	0,85
Socialinės paramos skyriuje	2,91	0,8
Miesto savivaldybėje	2,9	0,88
Darbo rinko mokymo tarnyboje	2,89	0,81
Rajono savivaldybėje	2,87	0,9
Nevyriausybinėse organizacijose teikianiose socialines paslaugas	2,85	0,75
Bendrojo lavinimo mokyklose	2,83	0,85
Verslo mone	2,73	0,8
Senelių globos namuose	2,7	0,79
Sveikatingumo centre	2,68	0,77

Aptariant lygi galimybi konsultanto darbo vietas norėtųme pabrėžti tai, kad saugi patogi darbo vieta – tai pirmasis žingsnis kovoje su vairiomis diskriminacijos apraiškomis. Pagal respondentų atsakymų vidurkius (M= nuo 3,13 iki 3) matome, kad naujam specialistui labiausiai tiktų dirbti švietimo ir mokslo skyriuje, aukštosiose mokyklose, socialinės globos staigose, kolegijose, socialinės paramos centre, socialinių paslaugų centre, socialinių paslaugų tarnyboje. Mažiausiai (M= 2,73; 2,7; 2,68) buvo pritarta galimybei dirbti verslo mone, senelių globos namuose, sveikatingumo centre. Papildomai respondentai nurodė, kad lygi galimybi konsultantas galėtų dirbti: „tarptautinėse organizacijose, didelėse organizacijose, nevalstybinėse organizacijose, miesto kultūros centre, privačiose ir profesinėse mokyklose, vaikų globos namuose, projektų organizavimo ir vykdymo baruose, moterų krizių centre, diskriminacijos ar lygi galimybių centre“¹⁹. Socialinio pedagogo rengimo standartuose (2003) nurodyta, kad socialinio pedagogo darbas gali būti skirtas socialinės veiklos organizavimui ir vadybai (darbas bendruomenėje, savivaldybėse ar regioniniuose socialinės paramos centruose, švietimo valdymo struktūrose ir kt.). Todėl, mūsų manymu, lygi galimybi konsultanto etatas turėtų būti steigtas kiekviename mieste ir miestelyje bent viename objekte, pvz. socialinių

paslaug centre ar Švietimo ir mokslo skyriuje, kadangi ne visi mažesni miest ar miesteli gyventojai turi galimyb si sti skundus Lygi galimybi kontrolieriaus tarnybai. Pasteb ta, kad 2007 metais, kaip ir ankstesniais metais, dažniausiai Lygi galimybi kontrolieriaus tarnyb kreip si Vilniaus apskrities, o tiksliau Vilniaus gyventojai. Vis dar vyrauja nuomon , kad mažo miestelio problemos neturi b ti viešinamos už jo rib . Toks region gyventoj pasyvumas atsiranda ir d l žini , informacijos lygi galimybi tema tr kumo, ir d l baim s b ti pasmerktiems miestelio gyventoj . Kitomis region gyventoj mažo aktyvumo priežastimis gali b ti sunkumai, susij su skundo pateikimu (išsiuntimu), elektroninio, telefoninio ryšio netur jimas ir pan. (Lygi galimybi kontrolieriaus tarnybos 2007 ataskaitos išvados, pasi lymai). Siekiant padidinti regionuose gyvenan i žmoni švietim žmogaus teisi klausimais, skatinti j aktyvum bei nesitaikstym su diskriminacijos apraiškomis, tikslinga b t savivaldyb se ir apskrityse paskirti atsakingus darbuotojus, galin ius kompetentingai konsultuoti gyventojus lygi galimybi gyvendinimo klausimais (Ataskaita, 2006). Siekiant panaikinti diskriminacijos apraiškas Lietuvoje, užtikrinti lygi galimybi gyvendinim visose visuomeninio gyvenimo srityse, ugdyti tolerancij , taip pat tikslinga pasi lyti valstyb s ir savivaldybi staigoms, valstyb s mon ms, staigoms ir organizacijoms numatyti savo veiklos nuostatuose, etikos kodeksuose ar kituose vidin veickl reglamentuojan iuose dokumentuose lygi galimybi principo gyvendinim , skiriant deram d mes lyties aspektams, ir teikti Lygi galimybi kontrolieriaus tarnybai periodines ataskaitas apie lygyb s princip gyvendinim savo veikloje (Ataskaita, 2006).

vertinant respondent nuostatas socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto galimybes dirbti J organizacijoje, visose profesin s veiklos srityse labiau išryšk jo teigiamos nuostatos nei neigiamos (10 lentel).

10 lentel

Respondent nuostatos socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto galimybes dirbti J organizacijoje, %

		Teigiamos, %	Neigiamos, %
Profesin s veiklos sritys	Švietimas ir mokslas	64	40
	Socialin apsauga ir darbas	29	15
	Kita	11	5
	Sveikatos apsauga	4	1
Neatsak		17	9,1
Viso atsak		170	90,9
Viso anket		187	100

Kaip matome, didžiosios respondent dalies (58%) nuostatos socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto galimybes dirbti J organizacijoje yra teigiamos. 33% respondent

nuostatos yra neigiamos, o 9% dalyvi iš vis nepažym jo jokio atsakymo. Šiuos savo atsakymus respondentai tur jo pagr sti, t.y. kod l j nuostatos teigiamos ar neigiamos. Atsakymai (neredaguoti) pateikti 11 lentel je.

11 lentel

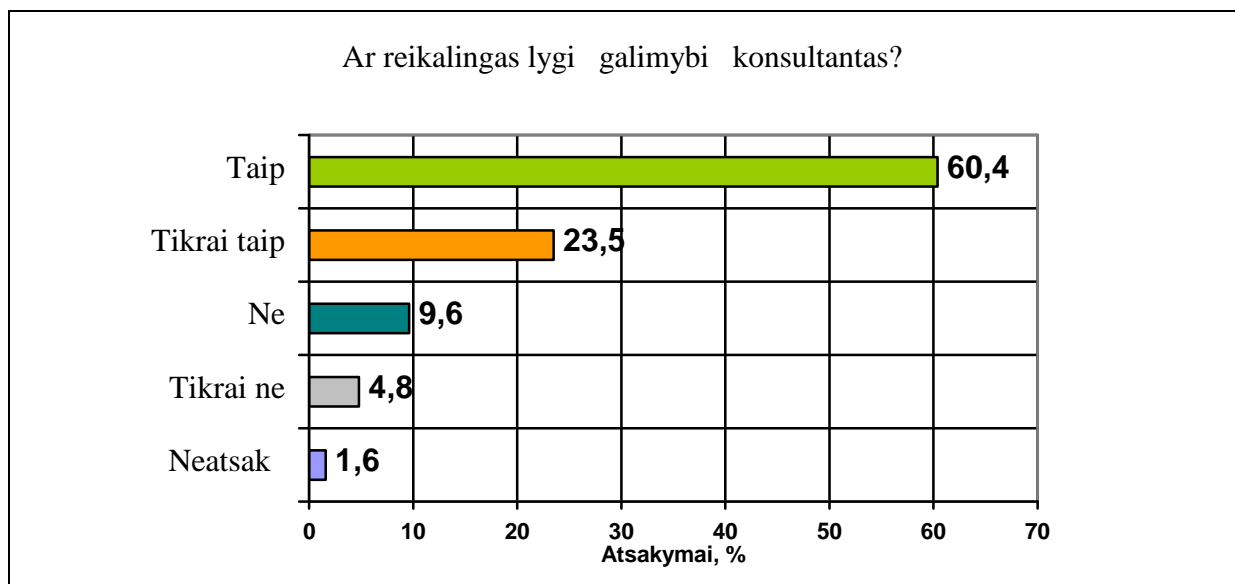
**Pagr stos teigiamos – neigiamos respondent nuostatos
lygi galimybi konsultanto galimybes
dirbti j organizacijoje**

TEIGIAMOS NUOSTATOS	NEIGIAMOS NUOSTATOS
<ul style="list-style-type: none"> - Visada gali iškilti nesklandum ir tuomet kvalifikuota ir nešališka pagalba praver ia. - Suteikt informacij , nurodyt vairesnes galimybes, išeitis. - Lygios galimyb s tur t b ti užtikrintos visose staigose ir nepažeidin jamos. - Šio specialisto darbo vieta gal t b ti ne kiekviena mokykla, o pvz. Šiauli rajono švietimo ir sporto skyriuje. - Ugdymo staigose vis dažniau pasitaiko diskriminacijos atvej , o tai ypa aktualu kalbant apie ne galiuosius. - Mokykloje berniukams ir mergait ms taip pat praverst poži rio formavimas apie lygias galimybes, apsaugot nuo fizinio /lytinio išnaudojimo . - Specialiojoje mokykloje praverst tokio specialisto konsultacijos ir speciali j ugdymosi poreiki turintiems mokiniams, nes dauguma j nesuvokia, kad j teis s yra/ buvo/ gali b ti pažeidžiamos. - staigoje b t reikalingas toks specialistas sprendžiant konfliktines situacijas ir kt. - B t išvengta nesusipratim . - B tinos tokio specialisto konsultacijos. - Ger t tarpusavio santykiai. - Daug konflikt . - Žmon s/ darbuotojai tur t kur iš karto kreiptis jei b t diskriminuojami. - Konsultantas tur t bendradarbiauti su vairi staig darbuotojais. - Nauja sritis visada domi, darbas su šios srities specialistu b t domus. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pedagogai paj g s patys. - Geri bendravimo ir bendradarbiavimo santykiai n ra diskriminacijos. - Kol kas n ra b tinumo. - Per maža organizacija, kad b t toks etatas, gal gal t b ti l etatas visame Šiauli rajone. - Naujojo specialisto darbas dubliuot si su socialinio pedagogo, nebent jis dirbt su naujais asmenimis. - Toks specialistas švietimo staigose nereikalingas. - Šio specialisto poreikio n ra, nes m s kolektyve yra 20 žmoni ir diskriminacijos nepatiriame. - staigoje dauguma dirba moterys, n ra gin o objekto. - Šiuo metu gal n ra labai aktualu. - Mokykloje jis nereikalingas. - Iki šio laiko nebuvo iškilusi diskriminacijos ir lygi galimybi pažiedimo problem . - Mokykla neturi prisiimti ne jai b ding nuostat . - Konsultantui reikt dirbti ne toje pa ioje mon je. Jis tur t nepriklausyti nuo darbdavio, t.y. b t ateinantis iš kitos staigos. - Socialiniui pedagogui nereikalingas papildomas kr vis. - Nevisose staigose jis tikt . - Šios problemos n ra labai aktualios, jas mažiau kreipiama d mesio.

<ul style="list-style-type: none"> - Reikalingas ten kur kyla problemos. - Gana domi šios socialin s srities specializacija. - Jo reik t , nes b t mažiau diskriminuojami skirtingai m stantys žmon s (ne t pa i paži r). Lietuviai labai konservatyvi paži r (ir iš tarybin s santvarkos išlik s vienodinimas visose srityse). - Jo reik t , kadangi pedagogai kartais tiesiog pritr ksta kompetencijos spr sdami iškilusias problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Socialin se staigose kur dirbama su suaugusiaisiais reikia socialini darbuotoj , o konsultant nereikia. - N ra dideli problem šiuo klausimu, tod l šis etatas nereikalingas. - Lygi teisi pažeidimams, diskriminacijai spr sti yra juridin s konsultacijos.
--	---

Galime daryti prielaid , kad darbuotojai patiria lygi galimybi pažeidimus, tod l dauguma pritaria lygi galimybi konsultanto teisinimui. M s manymu nesvarbu kur dirbs šis naujasis specialistas, svarbiausia b t tai, kad jis sugeb t patenkinti asmen poreikius ir sudaryti žmogaus orum nežeminan ias s lygas, kai jie patys nepaj g s to savarankiškai padaryti.

vertinant socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto poreik , daugiau buvo teigiam nuostat nei neigiam (5pav.).

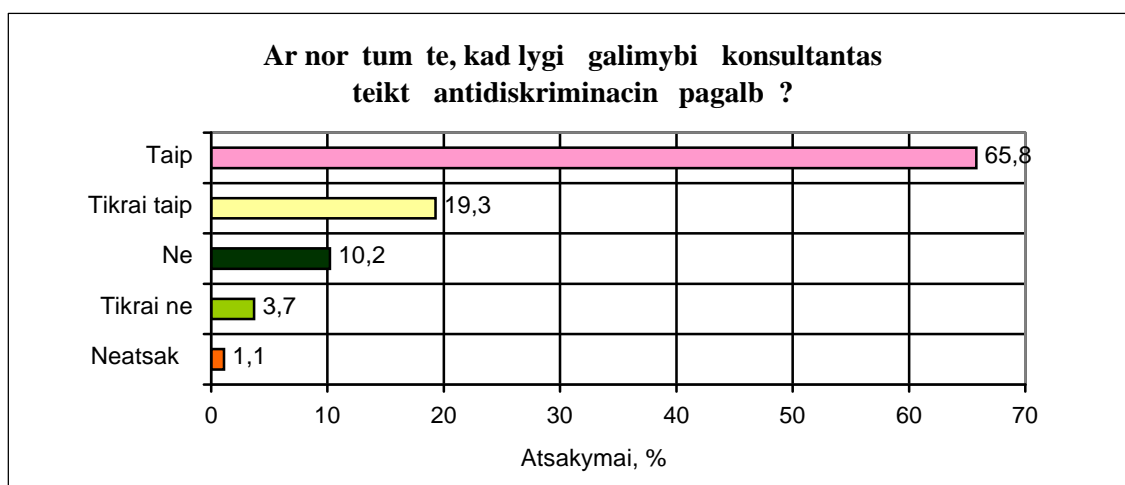


5pav. Lygi galimybi konsultanto poreikis, %

Taigi matome, kad didžioji respondent dalis (83,9%, kurie atsak „taip, tikrai taip“) mano, kad šis specialistas yra reikalingas. Neigiamai („ne, tikrai ne“) atsak 14,4%. 1,6% dalyvi š klausim neatsak . Pasak Sutton (1999), kriz išgyvenantiems žmon ms reikia kit žmoni . Ne visada param galime gauti šeimoje. Vis dažniau žmon s kreipiasi konsultant , tik damiesi, kad jis pad s jiems nelaim je. Bendzien (2008) nurodo, kad socialin s srities specialist darbas yra profesionali veikla organizuojant ir teikiant socialines paslaugas, kurias

tikslas – padėti žmogui rasti išeitį sprendžiant socialines problemas ir siekti harmoningesnio gyvenimo. Taigi lygi galimybi konsultantas turėtų skatinti socialinius pokyčius, problemų sprendimą žmonėms santykiuose, aplinkoje. Svarbu išvystyti tinkamus pagrindus ir mokėti pasirinkti veiklos būdus ir metodus, taikyti pagrindinius socialinio darbo metodus: individualų, grupinį ir bendruomeninį. Kalbant apie paslaugų prieinamumą Žalimienė (2003, p. 40) teigia, kad žmonėms turėtų būti sudaroma galimybė gauti informaciją apie paslaugas, taip pat turėtų būti sukuriama pakankama paslaugų tinklas, visoms klientų grupėms sudaromos lygios galimybės tenkinti poreikius, o paslaugos turėtų būti organizuojamos kuo arčiau gyvenamosios vietos.

Vertinant naujojo konsultanto galimybes teikti antidiskriminacinę pagalbą, labiau išryškėjo teigiamos respondentų nuostatos (6pav.).

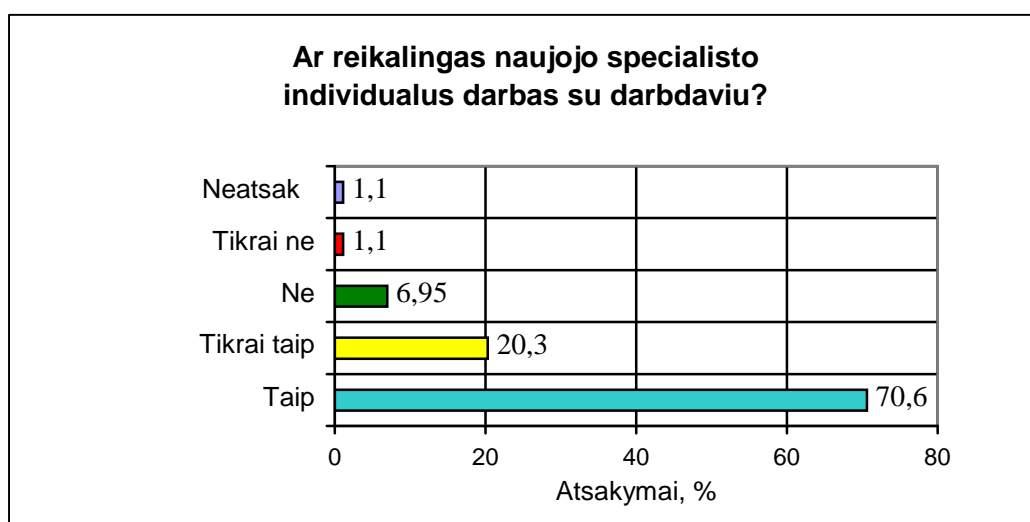


6pav. Respondentų nuostatos lygi galimybi konsultanto galimybei teikti antidiskriminacinę pagalbą, %

Pagal diagramos duomenis matome, kad daugumos respondentų atsakymai (85%) buvo teigiami („taip, tikrai taip“). Jie norėtų, kad socialinis pedagogas, kaip lygi galimybi konsultantas teikt antidiskriminacinę pagalbą. Šis klausimas neatsakė 1% anoniminių anketos dalyvių. 14% respondentų atsakymai buvo vertinti neigiamai („ne, tikrai ne“). Prie kelių neigiamai atsakiusių dalyvių atsakymų buvo komentarai, kad: „patyrus lygi teisi pažeidimus, diskriminaciją kreiptis advokatui; patyrus lygi teisi pažeidimus, diskriminaciją problemas spręsti pati“²⁰. Apžvelgiant šiuos atsakymus darytina išvada, kad dažniausiai nenoro gauti socialinę paramą priežastys yra socialinio atstūmimo baimė, kompetencijos ir kontrolės jausmų mažėjimas, grėsmė savigarbai, socialinė parama teikiama netinkamu laiku, netinkamu būdu (Leliūgienė, 2001). Taigi nevykusi socialinė parama gali lemti neigiamą socialinį patirtį ir tolesnę pagalbos vengimą. Todėl lygi galimybi konsultantas savo darbą turėtų atlikti

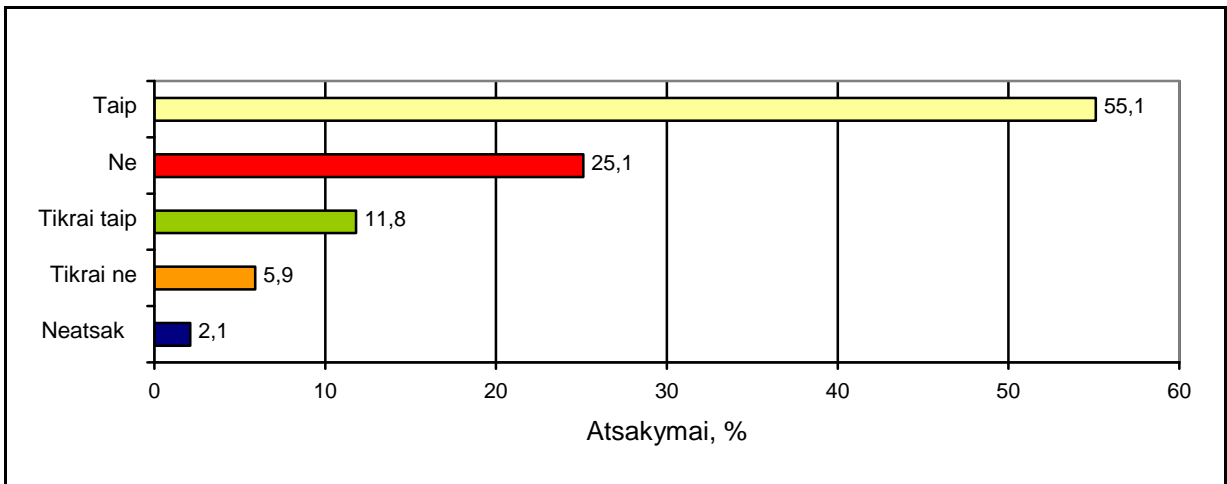
profesionaliai, kad nenuvilt žmonėms, pateisint jų lūkesčius ir tai prisidėtų prie visuomenės gerovės kėlimo.

90,9% respondentų sutiko su tuo, kad atsiradus lygi galimybių konsultantui, reikėtų, kad jis užsiimt individualiu darbu su darbdaviu, kadangi darbdaviai dėl informacijos stokos, o kartais specialiai vengia laikytis lygi galimybių statymo (7pav.). Siekiant, kad būtų užtikrintas lygi galimybių principo taikymas darbo vietose, tikslinga numatyti teisės aktuose nuostatas, pareigojančias visoms nuosavybės formoms darbdavius planingai ir sistemingai propaguoti vienodo požiūrio moteris ir vyrus principą darbe siekiant sidarbinti, gyti profesinį išsilavinimą arba ti paaukštintam pareigose bei supažindinti darbuotojus su antidiskriminaciniais teisės aktais (Lygi galimybių kontrolieriaus tarnybos 2007 ataskaitos išvados, pasiūlymai).



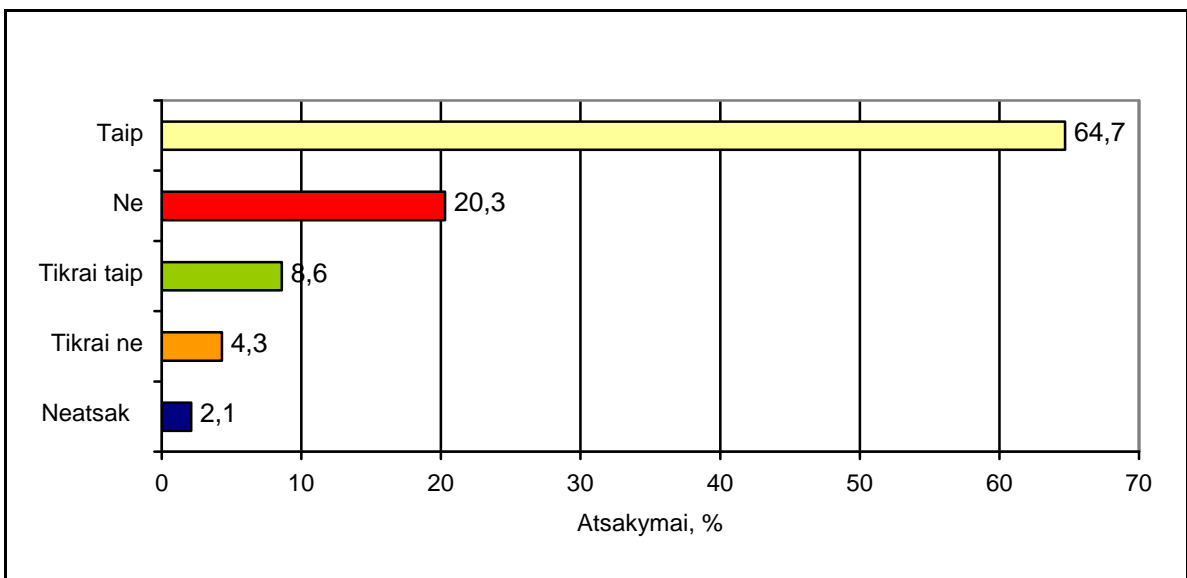
7pav. Lygi galimybių konsultanto individualus darbas su darbdaviu, %

Didžioji respondentų dalis (55,1% - taip, 11,8% - tikrai taip) mano, jei organizacijoje dirbt socialinis pedagogas, kaip lygi galimybių konsultantas, lygi teisi pažeidimų sumažėtų. 25,1% mano, kad ši pažeidimų nesumažėtų, 5,9% - tikrai nesumažėtų. 2,1% - neatsak (8pav.). Manymu, atsiradus tokiam specialistui situacija tikrai turėtų pagerėti, nes darbuotojai turėtų didesnes galimybes išreikšti savo nusiskundimus, o darbdaviai būtų labiau skatinami laikytis lygi galimybių statymo.



8 pav. Atsiradus lygi galimybi konsultantui sumažt lygi galimybi, diskriminacini pažeidim, %

Apžvelgiant 9 paveikslo duomenis matome, kad didžioji respondent dalis (64,7% - taip, 8,6% - tikrai taip) mano, jei organizacijoje dirbt socialinis pedagogas, kaip lygi galimybi konsultantas, kuris staigose ir organizacijose vykdyt švietim apie lygias galimybes ir antidiskriminacin praktik, kolektyvo bendravimas pager t . 20,3% mano, kad šis bendravimas nepager t . 2,1% - visiškai nieko šiuo klausimu neatsak .



9 pav. Vykdyt švietim apie lygias galimybes ir antidiskriminacin praktik staigose ir organizacijose kolektyvo bendravimas pager t, %

Galima teigti, kad situacija tur t keisis ger j pus , jei žmon s nubus pesimistiškai tam nusiteik . Nuo m s pa i poži rio, nuostat ir noro priklausys ar nor sime permair , ar priešinsim s naujov ms.

Anketinis apklausos pabaigoje buvo palikta vietos dalyvi komentarams apie š nauj j specialist – socialin pedagog , kaip lygi galimybi konsultant . Panašiai pus dalyvi neparaš joki komentar , ta iau kita pus išreišk savo nuomon (12 lentel).

12 lentel

**Dalyvi komentarai apie
nauj j specialist – lygi galimybi konsultant**

KOMENTARAI
TEIGIAMI:
Šviet jiškas darbas tikrai reikalingas, diskriminacija dažnai priimama kaip gyvenimo norma ir net nebandoma to pakeisti. Pirmieji žingsniai visada patys sunkiausi.
Jei dirbt kompetentingas specialistas, turintis psichologini , bendrakult rini žini , etiškas, vertas pasitik jimo, apgalvojančias savo veiksmus, nedarantis skubi savo išvad , kuri neplatint kolektyve, nes konfidencialum išlaikyti b tina- tokio specialist reikt .
Permainoms reikt daug laiko.
domi specialyb .
Tokie specialistai ypa praverst dirbant su jaunimu, taip pat ir su suaugusiais. Tokiam specialistui reikt ilgokai padirbti, kad susidaryt tinkam , objektyvi nuomon apie kolektyv
Šis darbas m s visuomen je tikrai labai reikalingas.
NEIGIAMI:
Toks specialistas nereikalingas, nes kiekvienas žmogus turi mok ti kovoti už save, savo teises, o nelaukti, kol koks konsultantas už tave žod tars. Jei yra problemos darbe ar su darbdaviu yra teisin s institucijos.
Šiuo laikotarpiu šis projektas yra utopinis.
Diskriminacinius pažeidimus ypatingai sunku rodyti. Man b t gaila laiko ir sveikatos. Be to dažnai perlenkiama lazda (vien ar kit pus), išryšk ja grupuot s interes gynimas.
Dubliuot si socialinio pedagogo funkcijos, b t tik popierinis variantas.
Socialinis pedagogas yra pedagogas, o lygi galimybi konsultantas tur t tur ti teisin išsilavinim .
Aptariamai specialybei daugiau reikalingas teisinis išsilavinimas. Tai tur t vykdyti nepriklausomas ekspertas, turintis vairi kompetencij . Tuomet gal b t b t pastebimi teigiami poky iai bendruomen se.
Neteko pajusti diskriminacijos. Manau, kad mokykloje šio specialisto nereikia.
Tur ti tok specialist kiekvienoje mokykloje b t per didel prabanga, užtekt vieno konsultanto visoms vieno miesto rajono mokykloms.

Darytina išvada, kad svarbiausia mums išlikti savimi, stengtis keisti nusistov jusius stereotipus, gerbti vieni kitus, nepavyduliauti, nepamiršti ly i skirtum , saugoti sveikat ir džiaugtis gyvenimu. Tik visuomen s švietimas visomis manomomis priemon mis ir b dais pad s sumažinti vairiausios diskriminacijos apraiškas visose visuomen s gyvenimo srityse ir didins visuomen s tolerancij . Žmon s jau iasi gerai tuomet, kai b na laimingi, viskuo patenkinti. Ta iau neretai gyvenimo džiaugsm , d l patiriamos diskriminacijos temdo li desys, stresai, pyk iai, psichin s tamos ir t.t. Duokite, ir jums bus duota – tai galioja visiems tarpusavio santykiams.

Išvados

1. Taikant teorinį analizę, atskleista diskriminacijos situacija Lietuvoje. Kalbant apie lygi galimybių politiką, mūsų šalyje jau nemažai pasiekta. Lietuvoje visi žmonės yra ginami nuo diskriminacijos. Vykdoma nemažai vairių programų, padedančių kovoti su vairių formų diskriminacija. Žmonės, nukentėjusios nuo diskriminacijos gali rašyti skundus Vilniaus Lygi galimybių kontrolieriaus tarnybai. Tačiau lygybės politika mūsų šalyje vykdoma dar nepakankamai gerai. Kaip rodo Lygi galimybių kontrolieriaus tarnybos ataskaitos, skundų daugiausia (bet tik iš didžiųjų miestų). Švietimo ir mokslo srityje nėra sutelktumo vykdyti visavertę lygi galimybių ugdymo programas. Dabartinė Lietuvos lygi galimybių situacija rodo, kad šioje srityje reikia pakeičiam. Situacijos gerinimui reikia naujų specialistų, kurie prisidėtų prie lygi galimybių politikos gerinimo ir visuomenės gerovės kėlimo. Todėl siūlome švietimo ir socialines paslaugas teikiančiose staigose teisiniu socialiniu pedagogu, kaip lygi galimybių konsultantą.

2. Lygi galimybių konsultantas teikt naujausią informaciją, būtina antidiskriminacinei praktikai bei lygioms galimybių užtikrinti, konsultuoti, tarpininkauti, sprendžiant lygi galimybių, diskriminacinius pažeidimus. Sudarant naujojo specialisto funkcijas, veiklas, darbo tikslus ir uždavinius remtasi socialinio pedagogo pareigine instrukcija, kvalifikaciniais reikalavimais ir socialinio pedagogo rengimo standartu, kadangi ši specialistų veikla būtų labai giminiga. Tik naujasis specialistas dirbtų su suaugusiais asmenimis, atliktų labiau paprastas, atnaujintas socialinio pedagogo funkcijas ir vaidmenis.

3. Interviu dalyvių nuomone, socialinio pedagogo funkcijų paplitimas būtų nenaudingas. Kadangi šie darbuotojai ir taip yra labai užsiėmę, todėl būtų geriau teisiniu naujų specialistų, socialinio pedagogo, kaip lygi galimybių konsultantų, kuris galėtų dirbti švietimo ir socialines paslaugas teikiančiose staigose. Galima teigti, kad naujų specialistų kėrimas yra būtinybė, nes plečiasi problemų ratas, žmonių poreikiai ir vairios grėsmės. Atsiradus tokiam specialistui svarbu, kad jis kokybiškai ir profesionaliai vykdytų savo darbą.

4. Anketinis apklausos respondentai sutiko, kad naujajam specialistui tikėtų paprastos ir atnaujintos socialinio pedagogo funkcijos, veiklos, darbo tikslai, uždaviniai. vertinant šio specialisto galimą darbo vietą išryškėjo bendriausios tendencijos, kad lygi galimybių konsultantas labiausiai tikėtų dirbti švietimo ir mokslo skyriuje, aukštesiose mokyklose, socialiniame paslaugų centre. Kalbant apie socialinio pedagogo, kaip lygi galimybių konsultanto socioedukacinį poreikį, respondentų nuomonės truputį išsiskyrė. Didžiausią respondentų dalį teigė, kad lygi galimybių konsultantas tikrai reikalingas ir kreiptis pagalbos pas šį specialistą. Mažesnę respondentų dalį teigė, kad šio specialisto poreikis kol kas nereikia ir savo teises jie gintų.

patys. Dauguma respondent tiki, kad atsiradus tokiam specialistui, darbo vietose tur t sumaž ti lygi galimybi , diskriminacini pažeidim , pager ti kolektyvo bendravimas. Tik maža dalis respondent netikti tokiomis permainomis.

5. Iškelta hipotez pasitvirtino. Didžioji respondent dalis sutiko su tuo, kad socialinis pedagogas, kaip lygi galimybi konsultantas yra reikalingas – tokiu b du švietimo ir socialines paslaugas teikian iose staigose, b t stiprinama veikla, nukreipta diskriminavimo mažinim , lygi galimybi užtikrinim .

Rekomendacijos

Vis dažniau visuomenė samprotaujama apie nelygį, diskriminaciją, pasipriešinimą smurtui, pažeidimams, agresijai. Diskriminacijos nebuvimas turi būti ne tik konstatuojamas teisiniuose dokumentuose, bet turi būti gyvendintas ir praktikoje. Siekiant permainingų lygių galimybių politikoje, reikia tam tikrų pokyčių. Remiantis darbo išvadomis, pateikiame socialinio pedagogo, kaip lygių galimybių konsultanto *socioeducacinius pasiūlymus*:

- **Švietimo politikos formuotojams.**

- Remiantis tuo, jog Lietuvoje lygių galimybių strategija praktikoje beveik neatsispindi, diskriminacijos atvejais skaičius nemažėja, nėra kompetentingo specialisto, kuris tiesiogiai suveikaudamas su diskriminuojamomis grupėmis ar pavieniais asmenimis, spręstų šią problemą, siūlome atkreipti dėmesį tai, kad švietimo staigos ima orientuotis specialistų kompetencijų plėtojimo programas. Šiandien jau yra rekomenduotina skatinti integraciją tarp skirtingų mokslo krypčių bei sričių, todėl būtina galima teisinti naują specialistą – socialinį pedagogą, kaip lygių galimybių konsultantą.
- Socialinis pedagogas, kaip lygių galimybių konsultantas, teiktų konsultacijas, bendradarbiautų, vykdytų informacijos rinkimą bei sklaidą visuomenei, politikos formuotojams. Grįžtamasis ryšys padėtų vertinti diegiamas antidiskriminacines priemones ir atitinkamai jas tobulinti.
- Siekiant lygių galimybių konsultanto efektyvaus paslaugų teikimo, kokybiško socialinių problemų identifikavimo, naujovių diegimo, būtina tikslinga organizuoti šio specialisto kvalifikacijos kėlimą.
- Didelis dėmesys taip pat turėtų būti skiriamas praktiniam socialinio pedagogo, kaip lygių galimybių konsultanto veikimui platesnėje socioeducacinio darbo erdvėje: darbas ne tik švietimo, bet ir kitose socialines paslaugas teikiančiose staigose.

- **Valstybinio ir privataus sektoriaus organizacijų administracijai.**

- Lygių galimybių statymas, Moterų ir vyrų lygių galimybių statymas ir kt. skatina lygių galimybių laikymąsi organizacijoje, užkerta kelią lygių galimybių pažeidimams. Deja, dažnai lygios galimybių sėkliai deklaracija ir realybė žmonėms tampa diskriminacijos, stereotipų, išankstinio nusistatymo ar atviros neapykantos aukomis. Daugelis darbuotojų patiria diskriminaciją ar lygių teisių pažeidimus, tačiau dėl vairių priežasčių to nepaviešina. Dažniausia priežastis bėgimas baimė prarasti darbo vietą, taip pat gali būti

nežinojimas kur kreiptis patyrus diskriminaciją. Remiantis lygi galimybi kontrolieriaus ataskaitomis, organizacija, norėdama būti morali, turėtų turėti tam tikras struktūras (specialius padalinius), kuriuos galėtų ateiti darbuotojas, norintis išreikšti savo moralinį susirpinimą esama padėtimi, nedora veikla, be pavojaus savo padėčiai organizacijoje. Tačiau, nauji statymai skirti tiek privataus, tiek viešojo sektoriaus dalyviams, todėl labai svarbu, jog pastarąjį organizacijų viduje dirbtų kompetentingas lygi galimybi konsultantas, kuris laiku informuotų asmenis apie galimą arba jau esančią diskriminacinę situaciją.

- Lygi galimybi konsultantas būtų kompetentingas palaikyti teigiamą darbo atmosferą ir kurti darnų kolektyvo bendravimą organizacijoje/ staigoje. Kiekvienam darbuotojui būtų kuriama lygiateisiškumo situacija, kuri didintų galimybes išreikšti savo nuomonę ir sudarytų sąlygas saugiai jaustis savo darbo vietoje.

- **Socialiniams pedagogams.**

- Moderni visuomenė reikalauja apsišvietusių, kvalifikuotų specialistų. Todėl socialiniui pedagogui siūlome apsvarstyti galimybes perimti lygi galimybi konsultanto funkcijas ir veiklas darbui su diskriminuojamomis socialinėmis grupėmis ar pavieniais asmenimis valstybiniame ir privačiame sektoriuje.

Projekto gairės

<i>Projekto pavadinimas</i>	Socialinio pedagogo, kaip lygi galimybi konsultanto funkcijų plėtotė.
<i>Situacijos analizė</i>	<p>Lygi galimybi tematika nėra dirbtinis mokslinis tyrimas. Lietuva skatina lygias galimybes visose gyvenimo srityse, kadangi yra sukurta teisinė bazė ir sistema lygioms teisėms diegti, steigtos LR Vyriausybei atsiskaitančios institucijos, kuri pareiškia – kontroliuoti lygi teisi, vyrų ir moterų lygi galimybi programų įgyvendinimą, vykdoma nemažai vairių programų, padedančių kovoti su vairių formų diskriminacija. Lietuvos Respublikos Konstitucija ir kiti Lietuvos Respublikos teisės aktai iš esmės atitinka Europos Sąjungos teisės aktų nuostatas dėl nediskriminavimo. Pasaulio ekonomikos forumas Lietuvai skyrė 14 vietų pasaulyje ir pripažino, kad lygi galimybi srityje padaryta didelė pažanga. 2006 m. m. šaliai buvo suteikta 21 vieta (www.socmin.lt). Tačiau vis dažniau visuomenėje samprotaujama apie nelygybę, diskriminaciją, pasipriešinimą smurtui, pažeidimams, agresijai. Diskriminacijos nebuvimas turi būti ne tik konstatuojamas teisiniuose dokumentuose, bet turi būti gyvendintas ir praktikoje. Tai, jog diskriminacijos problema yra aktuali Lietuvoje, rodo Lygi galimybi kontrolieriaus tarnybos atlikti skundai dėl diskriminacijos. 2006 m. tarnyba ištyrė 135 diskriminacijos atvejus. Skundai nagrinėti bei tyrimai savo iniciatyva pradėti dėl visų statymų priskirtų diskriminacijos rūšių, iš kurių daugiausiai dėl lyties ir amžiaus. (Diskriminuoti negalima integruoti, 2007). Neretai dėl informacijos stokos visuomenė nesuvokia, kad tam tikras elgesys ar veiksmai yra diskriminaciniai. Visuomenė turi būti švietiama ir informuojama apie neigiamą diskriminacijos poveikį. Darytina išvada, kad švietimas, teisinio sąmoningumo ugdymas, pasitikėjimo savimi skatinimas yra tos priemonės, kurias privalu naudoti diskriminacijos atvejams pašalinti, todėl būtina teikti vairių socialinių bei profesinių grupių mokymus (www.socmin.lt). Siekiant permainingai lygi galimybi politikoje, reikia tam tikrą pokyčių, todėl siūlome, kad socialiniai pedagogai perimtų kai kurias lygi galimybi konsultanto funkcijas, kompetencijas ir vaidmenis.</p> <p>Kaip rodo šio magistro darbo tyrimas, socialiniai pedagogai pritaria lygi galimybi konsultanto atsiradimui, bet patys nenori prisidėti prie lygi galimybi užtikrinimo. Galima teigti, kad naujų specialistų kėlimas yra būtinas, nes plečiasi problemų ratas, žmoniai poreikiai ir vairios grupės. Dauguma respondentų tiki, kad atsiradus tokiam specialistui, darbo vietoje turėtų sumažėti lygi galimybi, diskriminacinių pažeidimų, pagerėti kolektyvo bendravimas.</p>
<i>Plėtinis projekto tikslas</i>	Diskriminacijos mažinimas ir lygi galimybi užtikrinimas švietimo ir socialines paslaugas teikiančiose staigose.
<i>Specifinis projekto tikslas</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Per kvalifikacijos kėlimo ir tęstinės studijas, siekti praplėsti socialinių pedagogų funkcijas, vaidmenis (lygi galimybi konsultanto funkcijomis, kompetencijomis ir vaidmenimis) 2. Socialinių pedagogų teorinių ir praktinių žinių gilinimas. 3. Šis projektas prisidės prie: <ul style="list-style-type: none"> - Lietuvos Nacionalinės antidiskriminacinės 2009 – 2011 m. programos projekto tikslų siekimo – kompleksiskai tirti diskriminacijos apraiškas ir priežastis visose visuomenės gyvenimo srityse, ugdyti visuomenės toleranciją bei tarpusavio supratimą dėl lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, rasės ir etninės kilmės, religijos ir šitikinimo, negalios. Bei atlieptus uždavinius – organizuoti

	<p>antidiskriminacines visuomen s informavimo ir švietimo kampanijas, rengti seminarus, mokymus, kitas šviet jiškas priemones antidiskriminacijos klausimais (www.socmin.lt).</p> <p>- Bolonijos proceso, kurio vienas iš tiksl – aukštos kvalifikacijos specialist rengimas konkurencin je darbo rinkoje (www.efsa.lt/modules/news).</p> <p>- ES socialin s paramos fondo vykdomo projekto – Diskriminacijos mažinimas ir socialini problem sprendimas, kurio tikslas – mažinti diskriminacij darbo rinkoje, skatinti ly i lygyb ir išvengti socialini problem atsiradimo, šiuo tikslu informuoti ir šviesti visuomen (www.esparama.lt/2007-2013).</p> <p>- Mokymosi vis gyvenim programos, kurios vienas iš prioritet – mokytoj ir profesijos mokytoj kompetencij didinimas.</p> <p>4. Prisid ti prie mokymosi vis gyvenim id jos. Šiandien mokymosi vis gyvenim id jos neb ra teorija, keiantis visuomen s poreikiams dauguma žmoni privalo gyti nauj kompetencij , profesini kvalifikacij , net keisti specialyb . Mokymosi vis gyvenim reikalingum pagrindžia ne tik ekonomika, bet ir socialiniai poky iai, tam tikros ideologin s nuostatos, kai kalbama apie socialin sanglaud , žmogaus individualaus mokymosi ir tobul jimo galimybi užtikrinim visuomen je.</p>
<i>Galimi projekto uždaviniai</i>	<p>1. Organizuoti seminarus socialiniams pedagogams, siekiant prapl sti socialini pedagog funkcijas, kompetencijas, ir vaidmenis*. Tikslus socialini pedagog skai ius nenumatomas. Jis bus sudaromas, atsižvelgiant tai kiek, kas metus socialini pedagog kelia kvalifikacij .</p> <p>2. Bendradarbiauti su partneriais: Socialin s apsaugos ir darbo, švietimo ir mokslo ministerijos, Lygi galimybi pl tros centro, Lygi galimybi kontrolieriaus, socialini pedagog asociacijos atstovais, sprendžiant lygi galimybi problemas.</p> <p>3. Socialin s apsaugos ir darbo ministerijai si lyti papildyti socialinio pedagogo rengimo standartus, kvalifikacinius reikalavimus ir pareigin instrukcij .</p> <p>4. Vykdyti projekto rezultat sklaid , pasitelkiant televizij , žiniasklaid , radij , internet bei lankstinukus, supažindinti visuomen su sociali pedagog naujomis profesin mis galimyb mis.</p>
<i>Tikslin s projekto grup s</i>	<p>- Socialiniai pedagogai.</p> <p>- Potenciali tikslin grup : Socialiniai darbuotojai.</p> <p>- Potenciali kita tikslin grup : Socialini pedagog asociacijos.</p> <p>- Antrin s naudos gav jai: kiti pedagogai, potencial s darbuotojai, visuomen .</p>
<i>Pagrindin s problemos, kurias siekiama išspr sti vykdant projekt</i>	<p>- Diskriminacijos nebuvimas turi b ti teisiniuose dokumentuose ir realyb je.</p> <p>- Vis darbuotoj lygi galimybi užtikrinimas.</p> <p>- Lygi galimybi statymo laikymosi skatinimas.</p> <p>- Galimybi didinimas išreikšti savo nuomon .</p> <p>- Informacijos sklaida susijusi su lygiomis galimyb mis.</p> <p>- Lygias galimybes užtikrinan i studij , specialist ir institucij stoka.</p> <p>- Socialinio pedagogo rengimo standarto, kvalifikacini reikalavim ir pareigin s instrukcijos papildymas.</p> <p>- Mokytoj kvalifikacijos k limas, kur reglamentuoja tik LR Švietimo statymo pakeitimo statymo (2003m. birželio 17 d. Nr. IX-1630) 49 straipsnis, kuris pareigoja kiekvien mokytoj "tobulinti savo kvalifikacij ". Bet jame nenurodyta, nei kuriam laikotarpiui pra jus, nei koku b du. Ple iantis problem ratui, b tinas kvalifikacijos k limas.</p>
<i>Projekto gyvendinimo</i>	<p>Projekte dalyvaujan i socialini pedagog apmokymai, patirties ir s km s atvej analiz , bendradarbiaujant su ekspertais (Socialin s apsaugos ir darbo,</p>

* ia ir kitur projekto gair se numatomas tik orientacinis dalyvi skai ius.

<i>metodika</i>	švietimo ir mokslo ministerijos, Lygi galimybi pl tros centro, Lygi galimybi kontrolieriaus, socialini pedagog asociacijos atstovais).
<i>Veiksm blokai</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Seminarai sociali pedagog funkcij ir vaidmen pl timui. - Seminar metu gyt žini teorinis ir praktinis pritaikymas. - Patirties ir s km s atvej analiz , sudarys galimyb pasidalinti ger ja patirtimi. - Si lymai papildyti socialinio pedagogo rengimo standartus, kvalifikacinius reikalavimus ir pareigin instrukcij . - Projekto rezultat sklaida.
<i>Laukiami rezultatai</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Socialiniai pedagogai gis nauj žini , b tin lygi galimybi užtikrinimui švietimo ir socialines paslaugas teikianiose staigose. - Platesnei pedagog bendruomenei skleidžiama darbo patirtis, atkreips kitose institucijose dirban i pedagog d mes diskriminacijos situacij staigose, organizuojant lygi galimybi užtikrinim . - Kiekvienam darbuotojui bus kuriama lygiateisiškumo situacija, kuri didins galimybes išreikšti savo nuomon ir sudarys s lygas saugiai jaustis savo darbo vietoje.
<i>Galimos projekto gr sm s</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Permainoms prireiks daug laiko ir teigiam rezultat greitai gali neb ti. - Ne visi darbuotojai išdr s paviešinti diskriminacinius pažeidimus. - Nauj funkcij vykdymas, gali supriešinti socialin pedagog su administracija.
<i>Projekto pasiekim rodikliai</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Socialiniai pedagogai apmokyti nauj socialinio pedagogo funkcij ir paruošti lygi galimybi užtikrinimui. - Šis projektas pareikalaut palyginamai ne daug investicij , o socialinio kapitalo nauda b t akivaizdi. Socialiniai pedagogai, gij lygi galimybi konsultanto funkcij , bus kompetentingi palaikyti teigiam darbo atmosfer , kurti darn kolektyvo bendravim staigoje, laiku informuoti asmenis apie galim arba jau esan i diskriminacin situacij . - Pateikti pasi lymai socialinio pedagogo rengimo standart , kvalifikacini reikalavim ir pareigin s instrukcijos papildymui.
<i>Projekto finansavimo šaltiniai</i>	<p>Europos Sąjungos socialin s paramos fondas. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija. Lygi galimybi pl tros centras. Lygi galimybi kontrolieriaus tarnyba. Šiauli miesto savivaldyb .</p>

Literat ra

1. Ališauskien S., Gerulaitis D., Vaitkevi en A. (vadas, p. 4-7). *Ly i studijos ir yrimai. 4.* Mokslo leidinys. Studij program rekonstravimo, užtikrinan io ly i lygyb s, partneryst s ir tolerancijos kompetencijas, metodologija. (2007). Sudarytojos: egyt D., Šidlauskien V. Šiauliai: Vš Šiauli universiteto leidykla.
2. Andraši nien , M. (2007). *Socialinio darbo termin žodyn lis.* (Metodin priemon). Vilnius: Ciklonas.
3. Ataskaita, 2006. Prieiga internetu: www.lyg s.lt. (ži r ta 2008-11-29).
4. Augulis, A. (2003). *Naujov s socialiniame darbe.* Vilnius: Socialini darbuotoj rengimo centras prie socialin s apsaugos ir darbo ministerijos.
5. Bendzien , V. Socialinio darbuotojo veiklos ypatumai teikiant pagalb vaikui iš skurstan ios šeimos . *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai.* Nr. 1(1). (2008). Vilnius: VDU leidykla. (p.105-115).
6. Bolonijos procesas. Prieiga internetu: www.efsa.lt/modules/news (ži r ta 2009-05-05)
7. Charles, C. M. (1999). *Pedagoginio tyrimo vadas.* Vilnius: Alma littera.
8. Diskriminacija. Prieiga internetu: www.socmin.lt (ži r ta 2009-05-05)
9. Diskriminuoti negalima integruoti. (2007). Vilnius: LG kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: www.lygybe.lt (ži r ta 2008-11-22).
10. Dromantien , L. (2008). *Socialin s Europos k rimas.* Monografija. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas.
11. Ebersold, S. (2004). *The Affiliation Effect of Participation into Community: Conceptual and Methodological Aspects of a Participative Research.* In Trossebo, J. (eds). *Analysing living conditions.* Stockholm: Studentlitteratur.
12. Eitutyt , D., Šidlauskien , V. (2002). *Pradin s mokyklos mokymo ir mokymosi priemoni galimyb s tvirtinant ly i lygiavertiškum ugdymo turinyje//* *Pedagogika*, T. 61. Šiauliai: ŠU leidykla.
13. Eitutyt , D. Moter ir vyr raiška tradiciškai feminizuotose švietimo ir darbo rinkos srityse. *Pradin s mokyklos mokymo ir mokymosi priemoni galimyb s tvirtinant ly i lygiavertiškum ugdymo turinyje//* *Pedagogika*, T. 61. (2002). Šiauliai: ŠU leidykla.
14. Europos S jungos fondai. Prieiga internetu: www.esparama.lt/2007-2013 (ži r ta 2009-05-05)
15. Europos žmogaus teisi norm gyvendinimas Lietuvoje. (2004). Vilnius: Lietuvos žmogaus teisi centras.
16. Gerulaitis, D. (2007). *T v sitraukimo vaiko ugdymo(-si) proces pl tot specialiojoje mokykloje: daktaro disertacija.* Šiauliai: Šiauli universitetas.

17. Gudliauskaitė, J. Lyties aspekto integravimas socialiniame darbe. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*. Nr. 1(1). (2008). Vilnius: VDU leidykla. (p.20-33).
18. Ivanauskienė F., Šidlauskienė V. (2007). *Lytis ir ugdymas, I dalis*. (Metodinė knyga). Šiauliai: Vš Šiaulių universiteto leidykla.
19. Ivanauskienė F., Šidlauskienė V. (2008). *Lytis. Ugdymas. Socialinė aplinka*. Šiauliai: Vš Šiaulių universiteto leidykla.
20. Išoraitė, D. (2005). *Socialinių paslaugų administravimas*. Mokomasis leidinys. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas.
21. Jakimavičienė, V. (2005). *Pasaulis moteriškai. Ar moterys gyvena geriau? Viešoji politika lyties lygybės aspektu*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas.
22. Johnson, L. C. (2003). *Socialinio darbo praktika*. Bendrasis požiūris. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija.
23. Jurkuvienė R., Valantiejiūtė V., Weezel L. (2003). *Socialinio darbo procesas besikeičiančiame pasaulyje*. Pasikeitimas patirtimi tarp Rytų ir Vakarų pasaulio: Lietuvos ir Nyderlandų. Kaunas: Vš leidybos ir informacijos centras.
24. Kaffemanienė, I. (2006). *Negališ ir socialinės gerovės tyrimų metodologiniai aspektai*. Metodinė priemonė bakalaurantams ir magistrantams. Šiauliai: Vš Šiaulių universiteto leidykla.
25. Kailiūtė R., Klimašauskienė I. Moters vaizdavimo stereotipai ir jų modifikacijos XX a. antrosios pusės Lietuvių prozoje. *Lyties studijos ir tyrimai*. Teminis straipsnių rinkinys. (2005). Sudarytojos Eitutytė D., Karajeva S. Šiauliai: Vš Šiaulių universiteto leidykla. (p.61-66).
26. Kazlovas, A. A. Socialinio darbo profesinės veiklos kompetencijos ir socialinės atsakomybės ribos. *Socialinis darbas. Profesinės veiklos vadovas* (tarptautinis projektas). (2004). Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija. (p.63-88).
27. Kiaunytė A., Dirgėlienė I. (2006). *Praktika rengiant socialinius darbuotojus*: Klaipėdos universiteto patirtis. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
28. Konsultantas. Prieiga internetu: <http://www.lkz.lt/startas.htm> (žiūrėta 2008 – 12 – 14).
29. Leliūgienė, I. Šiuolaikiniai socialiniai darbuotojų veiklos aspektai ugdymo staigose ir socialiniuose pedagoginiuose centruose (p. 62-66). *Socialiniai mokslai. Sociologija*. Nr. 2(3). (1995). Kaunas: Technologija.
30. Leliūgienė, I. Socialinis darbas ir socioedukacinio darbo specialistų rengimo raida (p. 33-43). *Socialiniai mokslai. Edukologija*. Nr. 3(12). (1997). Kaunas: Technologija.

31. Leli gien , I. Socialin s pedagogikos vaidmuo besikei ian ioje visuomen je. (p. 85-93). *Socialinis ugdymas: papildomojo ugdymo situacija ir perspektyvos*. Mokslo darbai. Pranešimai. (2001). Šauliai: Šiauli universiteto leidykla.
32. Lietuvos Respublikos švietimo statymas. Prieiga internetu: www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska (ži r ta 2009-05-05).
33. *LR Lygi galimybi statymas, 2003*. Prieiga internetu: http://skelbimas.lt/istatymai/lygiu_galimybiu_istatymas.htm (ži r ta 2008 – 12 – 14).
34. Lietuvos Respublikos vyriausyb s nutarimas d l nacionalin s antidiskriminacin s 2009–2011 met programos patvirtinimo. (2008). Vilnius. Prieiga internetu: www.lrv.lt/bylos/darbotvarkes/lrv-posedziu/2009/0415.doc (ži r ta 2008-11-29).
35. Liukinevi ien , L. Visavert ly i partneryst Lietuvoje: pozityv s poky iai ir problemos. *Ly i studijos ir tyrimai*. Teminis straipsni rinkinys. (2005). Sudarytojos: Eitutyt D., Karajeva S. Šiauliai: Vš Šiauli universiteto leidykla. (p.23-29).
36. Lygios galimyb s ir nediskriminavimas. Prieiga internetu: <http://www.socmin.lt/index.php?1759903697> (ži r ta 2008 – 12 – 14).
37. Lygi galimybi kontrolieriaus tarnybos 2007 ataskaitos išvados, pasi lymai. Prieiga internetu: <http://lygybe.lt/assets/ataskaita2007.doc> (ži r ta 2008 – 12 – 14).
38. Lygi galimybi ne galiems žmon ms teikimo bendrosios taisykl s. (1996). Valstyb s medicinin s socialin s ekspertiz s komisija. Vilnius: Respublikinis leidybos ir spaudos paslaug biuras.
39. Lygios galimyb s visiems. (2007). Prieiga internetu: <http://www.alfa.lt/straipsnis/157324> ar www.lygybe.lt (ži r ta 2008 – 12 – 14).
40. Ly i lygyb . Prieiga internetu: <http://www.socmin.lt/index.php?307417440> (ži r ta 2008 – 12 – 14).
41. *Ly i studijos ir tyrimai 2*. Teminis straipsni rinkinys. (2006). Sudarytojos: Šidlauskien V., Stundž L. Šiauliai: Vš Šiauli universiteto leidykla.
42. Matulionis, V., Šiblinskis, P. (2005). Saugaus ir sveiko darbo organizavimas. Panev žys: Panev žio spaustuv .
43. Merkys, G. (1995). Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys. Paskait konspektas. Šiauliai: Šiauli pedagoginis institutas.
44. Modeliavimas. Prieiga per internet : <http://www.lkz.lt> (ži r ta 2008 – 12 – 14).
45. Modeliavimo vairov . Prieiga internetu: <http://stakvilevicius.mok.lt/ref/ramuno/modeliavimas.html> (ži r ta 2008 – 12 – 14).
46. Moterys ir vyrai Lietuvos apskrityse: faktin pad tis. (2004). Kaunas: Socialini inovacij fondas.

47. Okonišnikova, O. V. Profesin kompetencija socialinio darbo praktikoje. *Socialinis darbas. Profesin s veiklos vadai* (tarptautinis projektas). (2004). Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija. (p.154-170)
48. Plekaitis, R. (1998). Tolerancija. Monografija. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas.
49. Purvaneckienė, G. (2005). *Lygi lygybės politikos būklė Lietuvoje. Viešoji politika lygi lygybės aspektu*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas.
50. Putnam, R. D. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy* Vol. 6, No. 1, p. 65-78. Prieiga internetu: http://muse.jhu.edu/demo/journal_of_democracy/v006/putnam.html (žiūrėta 2009-03-05).
51. Socialiniai lygi vaidmenys. Prieiga internetu: <http://gender.su.lt/straipsniai/SIDLAUSKIENE1.doc> (žiūrėta 2008 – 12 – 14).
52. Socialinio pedagogo darbo knyga. (2002). Socialinis ugdymas, VII. Sudarė Kvieskienė, G., Merfeldaitė, O. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas. Prieiga internetu: www.vpu.lt/socpedagogika/leidiniai/Socialinis_ugdymas7.doc (žiūrėta 2008 - 12 – 14).
53. Socialinio pedagogo kvalifikaciniai reikalavimai. (2003). LR švietimo ir mokslo ministro sakymas. Prieiga internetu: http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/01_12_1667.htm (žiūrėta 2008 - 11 - 29).
54. Socialinio pedagogo pareigų instrukcija. (2001). Prieiga internetu: http://www.smm.lt/old/veiklos_planai_ir_programos/docs/programos/2003-RENG_STAND.doc (žiūrėta 2008-11-29).
55. Socialinio pedagogo rengimo standartai. (2003). Prieiga internetu: http://www.smm.lt/old/veiklos_planai_ir_programos/docs/programos/2003-RENG_STAND.doc (žiūrėta 2008-11-29).
56. Standartinis nuokrypis. Prieiga internetu: http://lt.wikipedia.org/wiki/Standartinis_nuokrypis (žiūrėta 2009-05-08).
57. Stojimo ES proceso stebėsenai: *Moteris ir vyrų lygios galimybių*. (2002). Vilnius: Atviros visuomenės institutas.
58. Suslavičius, A., Valicko, G. (1999). *Socialinė psichologija teis tvarkos darbuotojams*. Vilnius: Lietuvos teisės akademija.
59. Sutton, C. (1999). *Socialinis darbas, bendruomenės veikla ir psichologija*. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija.
60. Šatkovskienė, V. Fizikinės mokslininkų visuomenės: problemos ir pastangos jas spręsti. Pradinis mokyklos mokymo ir mokymosi priemonių galimybių tvirtinantis lygis

- lygiavertiškum ugdymo turinyje// Pedagogika, T. 61. (2002). Sudarytojos Eitutyt D., Šidlauskien V. Šiauliai: ŠU leidykla.
61. Šidlauskien , V. „Stiklo lub “ fenomenas moter profesin s karjeros raidoje. Ly i studijos ir tyrimai. Teminis straipsni rinkinys. (2005). Sudarytojos Eitutyt D., Karajeva S Šiauliai: Vš Šiauli universiteto leidykla. (p.17-22).
 62. Talj nait , M. Atstovavimo principas kaip ly i lygyb s aspekto integravimo priemon . *Ly i studijos ir tyrimai*. Teminis straipsni rinkinys. (2005). Sudarytojos Eitutyt D., Karajeva S. Šiauliai: Vš Šiauli universiteto leidykla. (p.5-8).
 63. Tinkamiausi metodai (2005). Prieiga internetu: http://reaction.vdu.lt/docs/2_Collection_of_methods_LT.pdf (ži r ta 2008 – 12 – 14).
 64. Trumpai apie lygias galimybes. (2006). Vilnius: LG kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: www.lygybe.lt (ži r ta 2008-11-22).
 65. Urponen, K. Socialinis darbas kaip problem sprendimo procesas. *Socialinis darbas. Profesin s veiklos vadas* (tarptautinis projektas). (2004). Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija. (p.112-124).
 66. Valackien , A. (2007). Sociologinis tyrimas. Kaunas: Technologija.
 67. Vandzinskait , D. Stiklin s lubos, stiklin s sienos ir lipnios grindys, arba socialin s lyties užtvaros daro rinkoje. *Inter-studia humanitatis. Nr.5*. Ly i studijos ir tyrimai. (2008). Sudarytojai: Mažeikis G., Lukšyt J. Šiauliai: Vš Šiauli universiteto leidykla. (p.174-180).
 68. Vareikyt , A. (2006). *Vietos savivalda ir socialinis darbas*. Socialinio darbo administravimas. Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.
 69. Viešosios staigos Lygi galimybi pl tros centras, 2006 m. veiklos ataskaita. Prieiga per internet : <http://www.gap.lt/lt/ataskaitos> (ži r ta 2008 – 12 – 14).
 70. Vyšniauskien , D. (2008). *Socialin s veiklos profesin etika*. Kaunas: Technologija.
 71. Zaicev, S. (2007). *Socialinio sektoriaus ekonomika*. (Mokomoji knyga). Vilnius: Technika.
 72. Žalimien , L. (2003). *Socialin s paslaugos*. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija.
 73. Žmogaus teis s. Prieiga internetu: <http://www.unesco.lt/socirhummokslai/#2> (ži r ta 2008 – 12 – 14).

Daiva Šimkut
**VOCATIONAL OPPORTUNITIES OF A SOCIAL PEDAGOGUE
AS A CONSULTANT of EQUAL RIGHTS**
The Master's Degree Thesis
Summary

Theoretical analysis of meeting equal opportunities and situation of antidiscrimination practise in Lithuania, *analysis* of relations with social activities and social pedagogy of a consultant of equal rights as a specialist of socio-educational activities and *theoretical modelling* of professional functions and roles of a social pedagogue as a consultant of equal rights have been accomplished in the work.

It has been *hypothesised* that if the functions, roles and demand of a social pedagogue as a consultant of equal rights in the institutions providing educational and social services were defined, activities directed towards meeting equal opportunities would be sustained.

The aim of the *interview* was to ascertain particularities of activities of representatives in the field of social, meeting equal opportunities and cases of discrimination as well as to reveal attitude towards functions, roles and workplace of the new specialist. The aim of the questionnaire survey was to substantiate professional abilities and demand of a social pedagogue as a consultant of equal rights. During the course of the research *modelling, analysis* of the interview *content* and *statistical data analysis* (descriptive analysis of rates and averages) of questionnaire survey were accomplished.

During the course of the interview 2 social educators, 2 employees from the social department and 2 employees from the social day care centre were questioned (N=6). 115 schoolteachers and schoolmasters from secondary schools and special training-schools, 47 social workers, 7 representatives from the field of health service and 17 employees from the labour exchange (N=187) took part in the questionnaire survey.

The main *conclusions* of the empirical research are the following:

- Participants of the interview were of the opinion that expansion of a social pedagogue's functions would be unhelpful. Therefore it would be more useful to legitimize a social pedagogue as a consultant of equal rights that could work in the institutions providing educational and social services.
- A consultant of equal rights should hold his or her clients in respect and maintain confidentiality as well as be professional and reliable so that people would have trust in him or her and that his or her work would bring expected benefit. A consultant of equal rights could work at the department of education and science, higher schools and the centre of social services. It is supposed that if that kind of specialist started at work places, there would be less discriminatory disturbance as well as breaches of equal opportunities and intercourse of the work collective would get better.
- The hypothesis was confirmed. The majority of respondents agreed that a social pedagogue as a consultant of equal rights is necessary and thus activities oriented towards meeting equal opportunities in the institutions providing educational and social services would be strengthened.

Keywords: equal opportunities, discrimination, a consultant of equal rights, social pedagogy, institutions providing educational and social services.

PRIEDAI