

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
HUMANITARINIS FAKULTETAS  
FILOSOFIJOS IR ANTROPOLOGIJOS KATEDRA

**VAIDA BALTARAGYTĖ**

Tarpkultūrinio ugdymo ir tarpininkavimo specialybės II magistro kurso studentė

**Į(SI)DARBINIMO DISKURSO ANALIZĖ:  
TARPKULTŪRINĖ DIMENSIJA**

Magistro darbas

**Magistro darbo autorius** Vaida Baltaragytė.....

**Vadovas** prof. (HP) dr. Gintautas Mažeikis.....

**Recenzentė** doc. dr. Natalija Mažeikienė.....

Šiauliai, 2011

**SANTRAUKA**  
Vaida Baltaragytė

**„Į(si)darbinimo diskurso analizė: tarpkultūrinė dimensija“**

Magistro darbas

Lietuvoje padidėjusi jaunimo migracija, aukštos kvalifikacijos specialistų emigracija diktuoja duomenis, kad likusi didelė dalis darbuotojų nėra pasirengusi tapti į(si)darbinimo diskurso dalyviais. Kyla klausimas: *ar įdarbinimo institucijos yra pasirengusios ne tik atrinkti tinkamus darbuotojus, bet ir juos ugdyti?* Šio darbo **tikslas** – išanalizuoti į(si)darbinimo diskursą ir atskleisti, ar yra ir kaip yra vykdomas suaugusiųjų švietimas kritinio ugdymo požiūriu. Magistro darbe taikant *mokslinės literatūros analizę, pusiau struktūruotą interviu ir atvejo analizę* yra gauti duomenys teoriškai ir metodologiškai pagrindžiantys į(si)darbinimo diskurso tikslą, dalyvius, veiklas ir plėtros galimybes.

Tyrimas iš dalies patvirtina autorės suformuluotą mokslinio tyrimo prielaidą, kad į(si)darbinimo institucijos suaugusiųjų švietimą, kritiniu sąmonės ugdymo požiūriu, suvokia, kaip profesinį rengimą, profesinę specializaciją konkrečioje darbo vietoje.

**Raktiniai žodžiai:** į(si)darbinimo diskursas, kritinis mąstymas, kritinis ugdymas, diskurso analizė.

**SUMMARY**

Vaida Baltaragytė

**“The discourse analysis of (self) employment: the intercultural dimension”**

Master’s Paper

In Lithuania increased youth migration, emigration of highly skilled professionals is dictated that the balance of a large proportion of the workers is not ready to become the participants of discourse of (self) employment. There is a question: *is the employment institutions prepared to select not only the right employees in the right place of labour market, but also to educate them?* **The aim** of this paper is to analyze the discourse of (self) employment and reveal how adult education is conducted if it is, by the critical educational approach. By analyzing the foreign and local academical literature, semi-structured interview and single case analysis was designed the model of the discourse of (self) employment, critical thinking, which develop the conception, structure and education peculiarities in academic culture.

The research confirmed the hypothesis that authors had formulated that the (self) employment of institutions for adult education in the critical consciousness-raising approach, are understandable like professional specialization in a particular workplace.

**Key words:** the discourse of (self) employment, critical thinking, critical education, discourse analysis.

## TURINYS

ĮVADAS.....	4
1. Į(SI)DARBINIMO DISKURSAS: TYRIMO TEORINIS PAGRINDIMAS.....	9
1.1. Socialinio konstravimo teorija.....	9
1.2. Karjeros konstravimo teorija.....	10
1.3. Kritinė diskurso analizė.....	12
1.4. Kritinis ugdymas.....	16
1.4.1. P. Freire kritinės sąmonės ugdymas.....	17
1.4.2. R. Williams kritinis suaugusiųjų ugdymas.....	20
1.4.3. K. S. Meredith praktinis kritinio ugdymo projekto modelis.....	22
1.4.4. L. Duoblienė: švietimo krypties galimybės.....	24
1.5. Žmogiškųjų išteklių ugdymas.....	27
1.6. Lietuvos suaugusiųjų švietimas.....	27
1.7. Lietuvos darbo rinkos politika.....	29
1.8. „Į(si)darbinimo diskurso“, „įsidarbinamumo kompetencijos“ sampratų išskleidimas.....	33
2. Į(SI)DARBINIMO DISKURSAS: TYRIMO METODOLOGINIS PAGRINDIMAS.....	36
3. Į(SI)DARBINIMO DISKURSAS: EMPIRINĖ DALIS.....	39
3.1. Į(si)darbinimo diskursas: misija ir tikslas.....	39
3.2. Į(si)darbinimo diskurso dalyviai.....	42
3.3. Į(si)darbinimo diskursas: kontekstas, aplinka.....	48
3.4. Į(si)darbinimo diskursas: veikla, raida, aktyvumas.....	50
3.5. Įsidarbinimo diskurso plėtros galimybės ir rekomendacijos.....	56
IŠVADOS.....	57
PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS.....	60
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	61
Priedas Nr. 1. Preliminarus interviu planas I ir II .....	65
Priedas Nr. 2. K. S. Meredith praktinės pamokos planas.....	66
Priedas Nr. 3. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas.....	67
Priedas Nr. 4. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas.....	68
Priedas Nr. 5. Darbo biržos veiklos kryptys.....	69
Priedas Nr. 6. Jaunimo nedarbas. Lankstinukas .....	70
Priedas Nr. 7. „Karjeros planavimo informacija“ .....	71

## ĮVADAS

**Aktualumas:** Karjeros planavimas yra visą gyvenimą trunkantis procesas. Darbo rinkos poreikių kaita vis dažniau daro įtaką žmonių veiklos pobūdžio keitimuisi. Vystantis technologinei civilizacijai, augant ekonomikai ir globalizacijai individas, norintis egzistuoti visuomenėje ir jaustis pilnaverčiu jos nariu, privalo dirbti. Tačiau dirbdamas privalo konkuruoti su kitais tos pačios grupės individais, norint būti pranašesniu. O tam reikalingi gabumai, skirtingoms veikloms neišliekantys pastovūs, todėl svarbu nuolatos didinti savo profesinį pasirengimą, ugdyti bei plėtoti turimas kompetencijas, nes darbo rinkos poreikių kaita bei turimos žinios yra esminė sėkmės sąlyga, norint laimėti konkurencinę kovą.

Informacinių technologijų naudojimas atveria naujas galimybes įvairioms mūsų gyvenimo sritims, žinoma, ir žmonių konsultavime dėl į(si)darbinimo. Tačiau informacinės technologijos be asmens kritinio mąstymo yra nenaudingos. Norint, kad asmuo, ieškantis savo nišos darbo rinkoje, sėkmingai įveiktų kintančios rinkos dėsnius, reikia jį tinkamai paruošti: individas turi gebėti permąstyti turimą ir gaunamą informaciją, turi gebėti atsirinkti, kas yra svarbu bei naudinga, turi gebėti informaciją kaupti, apdoroti ir referuoti savo patirtimi, turi identifikuoti problemas ir numatyti jų sprendimo būdus.

*Statistiniai duomenys:* dabartiniais duomenimis pirmąjį 2010m. ketvirtį nedarbo lygis šalyje buvo 18,1%. Darbo biržos duomenimis pirmąjį 2010m. ketvirtį vidutiniškai buvo 298 tūkst. registruotų bedarbių, iš kurių apie 19% yra besidomintys darbo galimybėmis užsienio šalyse: Anglija, Skandinavija, Ispanija, Nyderlandai, Vokietija, Prancūzija. Kaip teigia Darbo birža (2010m. duomenimis), daugiausia bedarbių turi tik profesinį išsilavinimą arba yra nekvalifikuoti darbininkai. Į įdarbinimo agentūras 2010m. kasdien kreipiasi gana didelis kiekis žmonių (70-80 skambučių, 40-50 užėinančių į biurus). Tad praktinį problemos aktualumą nulemia dabartinė Lietuvos situacija, kuri nėra apibrėžta vien ekonominiu požiūriu. Lietuvoje padidėjusi jaunimo migracija, aukštos kvalifikacijos specialistų emigracija diktuoja duomenis, kad likusi didelė dalis darbuotojų nėra pasirengę tapti į(si)darbinimo diskurso dalyviais. Tad iškyla klausimas: *ar įdarbinimo institucijos yra pasirengusios ne tik atrinkti tinkamus darbuotojus, bet ir juos ugdyti?*

Lietuvos Darbo birža, kaip ir įdarbinimo agentūros, ne tik rengia susirinkimus, paskaitas, bet ir stengiasi plėtoti elektroninių paslaugų teikimą, siekdami padėti žmonėms, kurie nori įsidarbinti užsienio šalyse. Norint padėti žmogui pasirinkti ne tik tinkamą profesiją, bet ir sėkmingai adaptuotis, konkuruoti daug platesniuose ir daugiakultūriškesniuose užsienio darbo rinkose, reikalingos tam tikros žinios ir gebėjimai bei kompetencijos. Tačiau šios organizacijos, kurios užsiima švietimu, orientuojasi tik į darbo rinkos reikalavimus, į šoną yra nustumiamas pats individas, kuris siekia ne tik atitikti darbdavio lūkesčius, bet ir tinkamai socializuotis naujoje

kultūroje, rasti naujas galimybes save atskleisti kaip individualią asmenybę, patobulinti savo paslėptus talentus – išlaisvinti save. Tačiau iki šiol praktikoje nėra atsakyta į **klausimus**: *kokios žinios, gebėjimai bei kompetencijos išlaisvintų individų? Kokios Lietuvos Darbo biržos ir įdarbinimo agentūrų teikiamos paslaugos gali užtikrinti gerą socializaciją dėl karjeros naujoje bendruomenėje, užsienio šalyje, naujoje kultūroje? Kaip turėtų vykti kritinis švietimas šiose institucijose? Ir kaip pritaikyti jau turimas bei atskleisti naujas kompetencijas į(si)darbinimo diskurse?*

Nuolat vykstant informacijos mainams, pasaulis greitai kinta, kuriamos naujos profesijos, o egzistuojančios modifikuojasi. Tad individui pravartu neapsiriboti viena profesija, bet ir plėsti savo žinias ne vienoje srityje. Tačiau visuomenėje trūksta informacijos apie suaugusiųjų švietimą, ypač informacinės reklamos, skatinančios visuomenės narius daugiau domėtis savo gyvenimo kokybės gerinimu, o tai yra skatinti kritiškai žiūrėti į savo socialinę aplinką.

**Ištirtumas:** publicistas E. Palevičius (2008) atliko Lietuvos darbo biržos elektroninės paslaugos karjeros konsultavimo tyrimą, kuriame išanalizuotos Lietuvos darbo biržos teikiamų elektroninių paslaugų galimybės, kurios padeda planuojant karjerą. Taip pat įvairiose svetainėse yra nemažai straipsnių, kurie moko, kaip reikia elgtis per pokalbį dėl darbo, kaip reikia psichologiškai jam pasirengti, kaip tinkamai parašyti motyvacinį laišką, gyvenimo aprašymą, tačiau buvo pasigesta tokių mokomųjų straipsnių poveikio analizės.

Tyrimai, nurodantys užsienio šalių politinius darbo rinkos aspektus: T. Mortensen, A. Pissaride (2005), E. Cooman, J. Ermisch (1987), S. Rosen (1972) ir kt. Publicistas B. Gazier (2002) nagrinėjo įsidarbinamumo rezultatyvumo plotmę, o L. Harvey (2001) – interpretavo įsidarbinamumo reiškinį per dalyvių teises ir pareigas. Lietuvoje buvo tyrinėtas įsidarbinimo kompetencijos ugdymo modeliavimas (Čepas 2008). Bei analizuota profesinio rengimo reforma (Laužackas, Danilevičius 2004). Norint išvengti vartojamų terminų nepreciziškumo buvo naudojamas R. Laužacko sudarytas „Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas“ (2005).

Šis magistro darbas pasižymi aktualiu **moksliniu naujumu**: nebuvo aptikta mokslinių tyrimų, kurie susietų kritinį asmens ugdymą su įdarbinimo institucijų veiklomis ar tyrimų, kurie vertintų Darbo biržos ar kitų įdarbinimo agentūrų teikiamas paslaugas, kurios orientuotos į užsienio darbo rinkas. Šiuo darbu yra siekiama suderinti vienas kitą papildančius siekius: asmeninė saviraiška, aktyvus pilietiškumas, socialinė sanglauda ir geresnės galimybės įsidarbinti / prisitaikyti prie naujų sąlygų. Nors kritinio mąstymo ugdymas buvo nagrinėtas lietuvių autorių L. Duoblienė (2006, 2011), V. Gudžinskienė (2002), T. Stulpinas (1993) ir kt., tačiau ši sritis ir toliau išlieka aktuali bei reikalauja tolimesnių studijų. Tyrimuose, kuriuose nagrinėjamas įdarbinimo procesas, įdarbinimo funkcijos ir galimybės, buvo akcentuojamas, geriausiu atveju, suaugusiųjų ugdymas. Darbo diskursas yra vienas iš svarbiausių žmogaus pareigų, neretai tai tampa gyvenimo tikslu. Todėl, remiantis kritiniu

ugdymu, šiuo magistro darbu bandoma įrodyti, kad norintis įsidarbinti ar dirbantis žmogus gali būti laisvas, kūrybiškas, novatoriškas, aktyvus, suvokiantis savo darbo viziją, savo piliečio, darbuotojo pareigas ir teises: turintis savo savastį. Tačiau pirmiausia – visos šios savybės turi būti ugdomos.

Šio magistrinio darbo tikslas yra išanalizuoti į(si)darbinimo diskursą, todėl buvo naudojama diskurso analizės metodologija pagal T. A. Dijk (1985), M. Foucault (1998), R. Wodak (1996). Analizuojant į(si)darbinimo diskursą buvo bandoma jį susieti su suaugusiųjų ugdymu, kurio pagrindinis nagrinėjamas aspektas – kritinės sąmonės ugdymas (Freire 2000).

Šiame magistro darbe **diskursas yra suprantamas** kaip:

- įdarbinimo institucijų konsultantų oficialūs pokalbiai, mokomieji kursai su bedarbiais;
- įdarbinimo institucijų konsultantų oficialūs pokalbiai – interviu su tyrėju;
- įdarbinimo institucijų pateikiami pranešimai viešoje erdvėje (tinklapis), lankstinukų medžiaga;
- Lietuvos Respublikoje galiojantys įstatymai, kurie reglamentuoja įdarbinimo dalyvius, bedarbių rėmimo programas, teisinį įdarbinimo procesą
- žmogaus išsilaisvinimo galimybė (kritinė diskurso analizė).

**Tyrimo tikslas:** išanalizuoti į(si)darbinimo diskursą ir atskleisti, ar yra ir kaip yra vykdomas suaugusiųjų švietimas kritinio ugdymo požiūriu.

**Tyrimo objektas:** suaugusiųjų kritinis ugdymas, remiantis tarpkultūriniu instituciniu į(si)darbinimo diskursu.

**Tyrimo uždaviniai:**

- Teoriškai pagrįsti į(si)darbinimo kritinio ugdymo aspektą, analizuojant šio ugdymo turinį bei raiškos lygmenis.
- Metodologiškai pagrįsti į(si)darbinimo diskursą, diskurso sampratą, analizuojant diskurso tikslus, diskurso dalyvius, diskurso veiklos sistemas.
- Remiantis suaugusiųjų švietimo programomis bei Darbo biržos veiklos planais, išnagrinėti ar yra ir kaip yra siūloma institucinio į(si)darbinimo dalyviams ugdyti kritinę sąmonę.
- Remiantis teorine į(si)darbinimo diskurso, kaip kritinio ugdymo pateiktimi, rekomenduoti į(si)darbinimo diskurso plėtros galimybes.

**Tyrimo prielaida:**

- Tikėtina, jog suaugusiųjų švietimą, kritiniu sąmonės ugdymo požiūriu, į(si)darbinimo institucijos suvokia, visų pirma, kaip profesinį rengimą, profesinę specializaciją konkrečioje darbo vietoje.

Magistro darbe taikyti **tyrimo metodai** ir gauti tokie duomenys:

*Mokslinės literatūros analizė* – šiuo metodu atskleista į(si)darbinimo diskurso samprata bei jos interpretavimas edukologijos mokslo kontekste: į(si)darbinimo diskursas – kritinio ugdymo pagrindu. Analizuojant mokslinę literatūrą buvo gauti duomenys, kaip turi pasireikšti kritinis ugdymas, kuris interpretuojant pritaikytas į(si)darbinimo diskurse.

*Pusiau struktūruotas interviu* su numatomomis temomis yra kaip stimuliacinė medžiaga, kuri padėjo sužinoti tyrimo dalyvių vidinio pasaulio, patirties klodus. Tokio tipo interviu padeda tyrėjui empatiškai, įsijautus į tiriamojo būsenas ir patirtis bei išgyvenimus, perteikti ekologiškus duomenis: kiek tyrime gauti duomenys gali būti tinkamai pritaikomi natūralioje į(si)darbinimo aplinkoje (Cicourel 1982). Interviu su įdarbinimo institucijų konsultantais vyko neįpareigojančioje, jiems artimoje aplinkoje (pvz.: jų darbo vietoje esančioje poilsio zonoje, kavinėje, darbo kabinete) ir tyrėjo vaidmuo buvo partneris – lygiavertis pašnekovas. Toks interviu metodas leidžia tirti tyrimo dalyvius, jų nemoralizuojant, nespaudžiant ir nepateikiant primestų tyrėjo atsakymų. Tyrimas grindžiamas anonimiškumu bei laisvanorišku apsisprendimu. Priede Nr. 1 yra pateiktas pirminis preliminarus interviu planas ir pakoreguotas interviu planas po pirmojo interviu.

*Atvejo analizė* (vieno atvejo giluminis tyrimas) – kelios įdarbinimo situacijos buvo detaliai iširtos (slaptas pirkėjas, neįvardintas interviu) ir gauti duomenys yra orientuoti į visumą. Šio metodo stipriosios pusės: pateikiamas gyvas situacijos aprašymas, surinkta daug duomenų (vaizdu, žodžiais, emocijomis, savijauta). Taikant šį metodą buvo iš vidaus įvertintos į(si)darbinimo programos, į(si)darbinimo aplinka ir dalyviai. Metodas buvo taikomas todėl, kad privačios įdarbinimo agentūros nesutiko į savo instituciją įsileisti tyrėjo.

Interviu gauti tyrimo duomenys, kurie, kaip ir teorinis aspektas, yra apdoroti *diskurso analize*, remiantis M. Foucault 1998, T. A. van Dijk 1985 ir *aprašomojo pobūdžio duomenų* pateikimo būdu, kurie vienas kitą aktualiai ir tikslingai papildė. Pagal sisteminės analizės principus darbo dalyse, kur yra analizuojama situacija, konstruojamas tam tikras modelis, duomenys pateikti su interpretacija, daliniais apibendrinimais: yra siekiama, kad tyrimo dalyvių patirtis, teoriniai faktai glaudžiai susisietų su tyrėjo interpretacija, išvadomis (Linde, 1986).

**Tyrimo imtis:** siekiant visapusiškai analizuoti į(si)darbinimo diskursą buvo imti interviu iš teritorinių Lietuvos Darbo biržų (2), privačių įdarbinimo agentūrų (4) konsultantų, kurie tiesiogiai dirba su žmonėmis. Taip pat analizuoti du lankstinukai, parengti Lietuvos darbo biržos ir jos oficialus tinklalapis ([www.ldb.lt](http://www.ldb.lt)). Atrenkant tiriamuosius buvo naudojamos Patton (2002) imties sudarymo strategijos: kriterijaus (*criterion*) ir teorinė (*theoretical*). Pirmoji kriterijaus strategija pasirinkta, kad būtų galima atsirinkti dalį tiriamųjų. Numatomi kriterijai: žmonės, dirbantys darbo biržoje ar įdarbinimo agentūroje, kurie teikia informacines, ugdomasias, tarpininkavimo paslaugas jų klientams, ir jų tiesioginis darbas yra padėti bedarbiams įsitvirtinti darbo rinkoje. Ir antroji strategija – teorinė, kurioje pagal kriterijus atrinkti tyrimo dalyviai interviu metu tapo reikšmingais

atstovais kuriant teorinius konstruktus, iš jų papasakotų patirčių gautos nenumatytos prielaidos bei tuo remiantis atnaujintas tyrimo teorinis instrumentas, pusiau struktūruoto interviu numatomos temos.

Anonimiškumas buvo privaloma sąlyga, kurią primygtinai kėlė tyrimo dalyviai. Buvo apklausti ir privatių, ir valstybinių sektorių atstovaujantys tyrimo dalyviai, kurie yra pasirašę pagal Lietuvos Respublikos Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymą (1995) parengtą slaptumo sutartį, todėl teritorinės Darbo biržos, privačios įdarbinimo agentūros ir konsultantai šiame magistro darbe bus įvardinti raidėmis<sup>1</sup>.

**Darbo struktūra ir apimtis.** Magistro darbą sudaro santrauka lietuvių ir anglų kalbomis; įvadas; 3 skyriai, kuriuose nagrinėjamas kritinis suaugusiųjų ugdymas, institucinis į(si)darbinimo diskursas, įdarbinimo institucijų tikslai, dalyviai, veiklos; rekomendacijos į(s)darbinimo diskurso plėtrai; išvados; praktinės rekomendacijos kitiems tyrėjams; literatūros sąrašas; 7 priedai. Darbe pateiktos 7 lentelės ir 5 paveikslai. Darbo apimtis - 71 puslapis. Panaudoti 63 literatūros šaltiniai, iš jų 61% - lietuvių kalba, o 39% - užsienio kalbomis. Taip pat pridėta magistro darbo laikmena – kompaktinis diskas.

---

<sup>1</sup> Šioje ir kitose išnašose bus išskleidžiama tekste vartojama sąvoka, jos vartojimo aplinka ir kitos sąlygos, papildančios termino kalbinį horizontą ar išnašoje bus nurodoma cituojama literatūra (teksto autorė V. B.).

Pirmasis Lietuvos Darbo biržos konsultantas – A, antrasis – B. 1-oji privati įdarbinimo agentūra – C, 2-oji – D, 3-oji – E ir 4-oji – F.



## 1. Į(SI)DARBINIMO DISKURSAS: TYRIMO TEORINIS PAGRINDIMAS

Kaip ir kiekvienas tyrimas, taip ir šis buvo grindžiamas tam tikromis teorinėmis pozicijomis. Būtent teorinės pozicijos, t. y. tyrėjo pasirinktos ir naudojamos teorinės paradigmos, leidžia kryptingai, o ne chaotiškai arba aklai struktūruoti tyrimo strategiją ir atlikimą.

### 1.1. Socialinio konstravimo teorija

Tyrimo metodologija yra grindžiama *socialinio konstravimo teorija* (*social constructionism*), kuri teigia, jog socialinė aplinka yra nuolat kintanti, kuriama įvairių socialinių grupių bei kiekvieno žmogaus asmeniškai. R. Wodak (1996) teigia, kad asmuo pasaulį konstruoja ir pažįsta ne kaip kitaip, o tik per pagal savo amžių ir brandą įsisavinamus informacijos segmentus ir patirtį juos apdorojant. Yra tikslinga pabrėžti, kad socialinis konstravimas pažymi aplinkos konstruktyvumą ir „pateikia ne vien nuorodas į šios konstrukcijos istorinį ir kultūrinį kontekstą, bet ir patį socialinės tikrovės konstravimo mechanizmą, t. y. kaip socialinis pasaulis konstruojamas pasitelkus socialinius procesus“ (Rosinaitė 2010: 3).

Kiekvienas žmogus savo patirtimi prisideda prie naujų žinių kūrimo: tai reiškia, kad nėra stabilios, objektyvios socialinės realybės, kuri būtų nepriklausoma nuo žmonių, jų grupių (Ruškus, Mažeikienė ir kt. 2005). Yra siekiama į(si)darbinimo diskursą pažvelgti, ne kaip į neišvengiamą neigiamumu pasižyminčią, savęs nuvertinimo, visuomenės atstumtųjų duotybę, o kaip „į kūrybinę erdvę, pokyčių, aktyvaus įsitraukimo, naujų praktinių patirčių, eksperimentavimo, sėkmės džiaugsmo galimybę“ (Ruškus, Mažeikis 2007: 142). Socialinio konstruktyvizmo atstovai teigia, kad žmonių realybė sukonstruota pačių žmonių, tradicijų, kultūros, santykių, dabartinės nusistovėjusios politikos, edukacijos principų. Jeigu tokia realybė yra sukonstruota, vadinasi galima ją ir rekonstruoti. „Iš turimų dalių sukuriantis naują objektą, senoms objektų reikšmėms suteikiantis naujas reikšmes“ (ten pat: 143).

Darbo užsienio šalyse ieškantys žmonės patys konstruoja savo kritinį ugdymą švietimą, prie to didžiausia dalimi prisideda įdarbinimo institucijos, dabartiniai galiojantys darbo rėmimo įstatymai. Naujos realybės konstravimas arba siekis išvaduoti nuo neigiamų žmonių elgesį ir sprendimus lemiančių stereotipų (pvz. visuomenėje yra gajus požiūris, jog „Lietuvos darbo birža tik moka pašalpas, o nepadeda susirasti darbo Lietuvoje, o ką jau kalbėti apie užsienio šalis“; „Jeigu darbo birža paskelbia konkursą į paklausių naują darbo vietą – tai ši vieta iš anksto būna nupirkta, todėl mums neapsimoka net bandyt“). Yra siekiama, kad socialinės grupės, pažeidžiamieji – bedarbiai, suvoktų savo įsitikinimų reliatyvumą ir taptų atvirais naujoms patirtims, kritiškai imtų nagrinėti savo dabartinį profesinį mokymąsi, savęs vertinimą.

*Socialinio konstruktivizmo* idėja šiame tyrime yra aktuali šiais požymiais:

- socialinis konstravimas padeda parodyti, jog mažas bedarbių, nukreiptų į profesinį švietimą, kritinis ugdymas yra skirtingų institucijų, įsitikinimų, nuostatų, galiojančių įstatymų, turimo edukacinio išsilavinimo, visuma;
- socialiai pažeidžiamoji žmonių grupė – bedarbiai, norintys dirbti užsienio šalyse, yra traktuojami dvejopai. 1. Kaip aukos, kurios negauna reikiamo, visų pirma, profesinio išsilavinimo, antra, tinkamų žinių, kaip reikėtų save įsivertinti, pamatuoti savo galimybes, pamatyti savo silpnąsias vietas ir jas kritiniu ugdymu užpildyti. 2. Kaip socialiai egzistuojantys visuomenės parazitai (L. Okunevičiūtė, V. Česnaitė 2009), kurie neturi motyvacijos, savarankiškai negebantys konstruoti savo veiklą įsidarbinimo diskurse.

*Socialinio konstravimo teorija* pasiūlė kritiškai žvelgti į žmogų, kaip nepriklausomą individą, atkreipdama dėmesį į socialinės, kultūrinės, politinės bei ekonominės aplinkos įtaką jo dabartiniai veiklai – susiradimui naujos darbo vietos užsienio darbo rinkoje. Darbo rinkoje kylantys sunkumai (netinkama profesinė kvalifikacija, netinkamos psichologinės tarpkultūrinės kompetencijos, nepakankamai išvystytos žmogaus asmeninės savybės – motyvacija, žingeidumas, kritinis požiūris, priežasties - pasekmės identifikavimas, savęs vertinimas, kūrybingumas) nėra ieškomi tik žmogaus viduje, charakteryje, bet ir socialinėje aplinkoje. Socialinio konstravimo teorijos pagrindu yra siekiama praktikuoti į(si)darbinimo diskurso veiklas – įdarbinimo institucijoms taikant konsultavimo, tarpininkavimo metodus, grįstus kritiniu ugdymu, kuris išlaisvintų ir įgalintų individus, ieškančius darbo.

## **1.2. Karjeros konstravimo teorija**

Karjeros konstravimo teorija (*career construction theory*), kurios pagrindinis atstovas yra M. L. Savickas (2002), sujungia socialinę konstravimo teoriją ir profesinės karjeros turinį (galimybes, lūkesčius, įgūdžius ir t.t.). Karjeros konstravimo teorija analizuoja, kaip „per asmeninį socialinį konstrukcionizmą yra sudarytas profesinis veiklos pasaulis. Yra teigiama, kad mes formuojame tikrovės atvaizdavimą, tačiau nekuriame pačios tikrovės“ (Rosinaitė 2010: 5). Karjera kuriama sąveikaujant dviem kintamiesiems – asmenybei ir visuomenei. Taip pat sąveikauja individas ir kontekstas, kontekstas jį keičia, bet taip pat ir individas gali ir privalo keisti kontekstą.

M. L. Savickas (2002) pateikia šešiolika teiginių, kurie yra išdėstyti karjeros konstravimo teorijoje<sup>2</sup>:

---

<sup>2</sup> Šiuos teiginius į lietuvių kalbą išvertė ir savo disertacijoje naudojo V. Rosinaitė (2010).

1. Visuomenė ir jos institucijos skirsto individo gyvenimą į socialinius vaidmenis. Individas save gyvenime turi suformuotą socialinį procesą, kuris susideda iš pagrindinių ir antraeilių socialinių vaidmenų.

2. Individo pagrindiniai socialiniai vaidmenys yra profesija, profesiniai įgūdžiai. Nors kai kurie individai mano, kad tai yra vis dėlto antraeiliai vaidmenys, atsitiktiniai arba netgi neegzistuojantys. Jiems pagrindiniai išlieka – studento, tėvo, namiškio ir t.t. Asmeninės preferencijos gyvenimo vaidmenims yra iš esmės grindžiamos socialine veikla, kuri įtraukia individus bei padeda surasti vietą nelygiose socialinėse pozicijose.

3. Individo turimas profesinis lygis, karjeros seka, profesinė patirtis yra nulemti asmens išsilavinimo, sugebėjimų, asmenybės bruožų, asmenybės koncepcijos bei karjeros adaptyvumo visuomenės suteikiamų galimybių santykyje.

4. Žmonės skiriasi profesinėmis savybėmis, tokiomis kaip sugebėjimai, asmenybės bruožai ir asmenybės koncepcija.

5. Kiekviena profesinė veikla reikalauja skirtingo profesinių savybių modelio: literatas negalėtų sukonstruoti kosminio laivo (aišku, jeigu tai nebūtų jo pomėgis).

6. Žmonės yra kvalifikuoti užsiimti skirtinga profesine veikla dėl savo profesinių savybių bei profesinės veiklos reikalavimų.

7. Sėkminga karjera priklauso nuo aplinkybių ir galimybių pasireikšti individo profesinėms savybėms.

8. Sėkminga karjera savo turinyje turi individo asmeninį pasitenkinimą, kuris yra proporcingas savo profesinių gebėjimų realizavimui.

9. Karjeros konstravimo procese yra įgyvendinamos profesinės asmenybės koncepcijos profesiniuose vaidmenyse. Asmenybės koncepcijos plėtojamos sąveikaujant vidinėms nuostatomis, galimybėms stebėti ir atlikti skirtingus vaidmenis. Praktiškai savo vaidmenis galima išmokti ir / arba jau įgyvendinti: vaizduotėje, konsultaciniame pokalbyje, hobyje, pamokose, klubų veikloje ir žinoma – darbe.

10. Nors profesinės asmenybės koncepcijos kaupiantis patirčiai nuolat kinta, nes keičiasi ir individo socialinė aplinka, darbo santykiai, gyvenimiškos situacijos ir t.t.

11. Karjera (karjeros stadijų maksiciklas) – augimas, tyrinėjimas, įsitvirtinimas, valdymas ir pasitraukimas. Individas visus šiuos ciklus pereina, juos bendrai apibūdindamas „gyvenimo, karjeros lūkesčiai“.

12. Augimo, tyrinėjimo, įsitvirtinimo, valdymo ir pasitraukimo miniciklų lūžio etapai sutampa su karjeros planu: kilimas nuo paprasto darbininko iki direktoriaus, tačiau yra įmanoma ir socialinė situacija, kai karjera privalo klostytis iš naujo: liga, gamyklos uždarymas, kai kuriais atvejais ir dekretinės atostogos.

13. Individo profesinė branda: individo profesinių lūkesčių įgyvendinimo rezultatas.

14. Profesinė adaptacija yra psichologinis darinys, kuris parodo individo gebėjimus sėkmingai pakeisti darbo aplinką, ir naujoje darbo vietoje išsikelti naujus uždavinius ir juos sėkmingai įgyvendinti.

15. Karjeros formavimas skatinamas profesinės raidos uždavinių ir kuriamas reaguojant šias užduotis.

16. Karjeros konstravimas kiekvienoje stadijoje gali būti skatinamas pokalbiais.

Karjeros konstravimo stadijose pokalbiai vyksta socialinėje individo aplinkoje, tarp artimų žmonių. Kitas žingsnis - individas ieško profesinės savirealizacijos. Jeigu nepavyksta tai padaryti pačiam, jis kreipiasi į įdarbinimo institucijas. Per pirmuosius pokalbius, kurie bus tiriami empirinėje dalyje, kaip viena iš galimų veiklų į(si)darbinimo diskurse, su įdarbinimo konsultantais vyksta antrasis karjeros konstravimo etapas.

### 1.3. Kritisė diskurso analizė

Tyrimas taip pat yra grindžiamas *kritisė diskurso analizė*. Visų pirma, *diskursas* suprantamas kaip verbalinio veiksmo procesas, jo rezultatas – tekstas. Platesnėje sampratoje diskursas suprantamas – kaip socialinis veiksmas, o jo rezultatas – socialinė tikrovė. Tad jeigu yra norima apibrėžti socialinę tikrovę, yra privaloma suprasti diskursą, jo prasmę bei reikšmę. P. Ricoeur (2000) nurodo, jog reikšmė susideda iš prasmės – „diskurso kas“ bei nuorodos – „apie ką yra diskursas“. Nuoroda svarbi tuo, kad ji nurodo į pasaulį, diskurso kontekstą ir taip pat nurodo į kalbantįjį.

Diskursas yra vartojamas norint pabrėžti parašytą, pasakytą ar nusiėptą pranešimą bei norint atskleisti šio pranešimo reikšmę. Toks termino aiškinimas pirmiausia atsirado prancūziškajame struktūralizme, kuriame filosofas M. Foucault išskyrė abstraktųjį, individualųjį – konkretųjį diskursą bei pirminę galią, kuri formuoja pačius diskursus. Abstraktusis diskursas yra reglamentuojamas kaip bet koks pokalbis, šneka, tekstinis pranešimas, kuris sukelia bet kokią įtaką socialinėje realybėje. Konkretus diskursas yra laikomas tokiu, kuriame tarpusavyje susijusios socialinės grupės, ideologijos kontaktuoja per pranešimus viešoje erdvėje. Bei trečiasis momentas, kurį pabrėžė Foucault, yra diskurso atsiradimo galios išviešinimas. Tai yra apčiuopiamas objektas, socialinė grupė, tam tikra ideologija, politinis momentas, kuris daro įtaką, jog apskritai toks diskursas atsirastų (Foucault 1998).

Socialinių tyrimų plotmėje „diskurso“ sąvoka yra akcentuojamas kaip socialinis veiksmas, kurį reikia interpretuojant suprasti. Tad diskurso analizė akcentuoja ne tik išsakytą ar parašytą tekstą, bet pastarajai sričiai tampa svarbūs jį kuriantys, interpretuojantys bei perduodantys veikėjai

bei diskursą įgalinantis ar apribojantis tiesioginis, istorinis kontekstas (Coulthard 1985). Diskurso analizė parodo, kodėl ir kaip tikrovė suprantama taip, kaip suprantama, kvestionuoja savaimę suprantamomis reikšmėmis. Reikšmė niekada nėra galutinai įtvirtinta, todėl nuolat vyksta kova dėl socialinės tvarkos apibrėžimo. Taikant diskurso analizės metodiką svarbu, kaip teigia Coulthard (1985), apibrėžti diskurso operacionalizaciją, tad pagrindiniai diskursą nusakantys teiginiai:

- dėmesio objektas (tema ar klausimas, problema);
- turinys (objektą aprašantys ir vertinantys teiginiai);
- diskurso dalyviai;
- diskurso kontekstas, kuris atlieka vieną iš svarbiausių vaidmenų, nes kiekvienas individo veiksmas yra iš anksto nulemtas socialinės aplinkos, konteksto.

Kaip bet kuri socialinė veikla, diskursas paklūsta tam tikroms taisyklėms, kurios skiriasi priklausomai nuo veiklos konteksto. Tad suradus šiuos pagrindinius diskurso požymius yra atliekama diskurso analizė.

Atskleidžiant diskurso analizės metodiką yra remiamasi T.A. van Dijk mokslinėje veikloje plėtojama diskurso analizės bei kritinės diskurso analizės paradigma. Ši paradigma yra suponuota iš komunikacijos ir verbalinės interakcijos mechanizmų, formų analizės ir analizuojamo diskurso kritikos bei numatomų alternatyvų, išryškinant kasdieninių socialinių problemų reiškimąsi per komunikaciją ir socialinę sąveiką. Analizuojant diskursą kaip: šneką – pokalbį (*conversation analysis*) ir rašytinį tekstą – taikomos T. A. van Dijk įvardintos diskurso analizės metodologinės kryptys (Dijk 1985):

- *lingvistinė analitinė kryptis*. Šioje diskurso analizėje yra didžiausias dėmesys skiriamas semiotikai ir lingvistikai, pabrėžiami kalbiniai horizontai, išskiriama teksto prasmė ir pirminė reikšmė. Galima sakyti, jog dominuoja aprašomojo pobūdžio analizės metodas, kai leksikos, gramatikos ar stilistikos aspektais (sakinių struktūra, stilius, vartojami tam tikri terminai ir tos socialinės grupės posakiai) yra aprašomi kalbiniai horizontai. Kalbos vaidmuo yra sumenkintas diskurso analizėje, būtent kalbai turi atitekti pagrindinis vaidmuo įteisinimo procese, kalba yra „antrinės patirties, įgalinančios mokymąsi, tarpininkė. Kalba nėra vien sutartas, ką nors reiškiantis simbolis, ji – pagrindinis bendravimo būdas“ (Jarvis 2001: 28);
- *aprašomoji funkcionalistinė kryptis*. Sociologai taikant aprašomąją funkcionalistinę diskurso analizę nagrinėja: lytį, amžių, socialinę - klasinę priklausomybę, etninę, politinę, religinę asmenų charakteristiką, ir ieško, kaip šis socialinio gyvenimo kontekstas gali nulemti jų specifinių žodynų, gramatikos, stiliaus, retorikos naudojimą analizuojamame diskurse (Coulthard 1985). Šiuo metodu gali būti analizuojami socialinėje realybėje vykstantys neformalūs pokalbiai: renginio metu vykstantis dialogas, mokytojo kalba per tėvų

susirinkimą, mechaniko duota užduotis naujam darbuotojui, politiniai debatai, masinių medijų priemonėse išsakyta idėja dėl politikos vaidmens, verslo susitikime vedamos derybos ar vykstantys sprendimų priėmimas ir t.t. Yra analizuojama, kaip tikslingai kalba naudojama konkrečioje situacijoje.

- *interpretacinė kryptis*. Šiai kryptiai itin svarbi ir reikšminga yra subjektyvi diskurso medžiagos interpretacija, kai asmuo, kuris nagrinėja šį diskursą, perleidžia per savo patirtį, turimas žinias apie nagrinėjamą diskursą ir pateikia savo subjektyvią analizę. Šis metodas yra taikomas vis dažniau: hermeneutinis ratas, etnografinis metodas remiasi interpretuotojo asmenine bei mokslinė patirtimi, kurių pagalba išviešinamas interpretuojamas objektas.
- Ketvirtoji diskurso analizės kryptis yra *kritiškoji*, kuriai yra skiriamas išskirtinis dėmesys, nes tai yra viena pagrindinių diskurso analizių, kurios yra taikomos socialiniuose tyrimuose. Anot Dijk (1985), *kritiškosios diskurso analizės* pirminis interesas yra platesnės socialinės problemos nei kitose diskurso analizės metodologiniuose lygmenyse. Kritine diskurso analize galima tyrinėti ideologines formuluotes komunikacijos lygmenyse: įstatymuose, žiniasklaidoje, neformaliuose pokalbiuose. Ši analizė priartėja prie hermeneutinės, dar labiau papildydama tyrėjo, kaip subjektyvaus diskurso veikėjo, vaidmenį. Kritiškoje diskurso analizėje svarbiausios sąvokos yra: ideologija, galia, hierarchija, vyravimas, skirtingumas. Naudojami įvairūs metodai: kokybinio atvejo studijos, giluminiai – struktūruoti interviu, dokumentų analizė, biografinių tekstų analizė. Stiprioji šios analizės pusė yra ta, jog yra analizuojama autentiška komunikacija, kuri nuolat vyksta institucijų lygmenyje, masinių medijų aplinkoje, politiniuose sektoriuose ir pan.

Kritinė diskurso analizės kryptis turi tikslą demaskuoti ir įgalinti socialiai pažeidžiamuosius. T.A. van Dijk mokslinėje veikloje analizuoja kuo kritinė diskurso analizė gali padėti: nagrinėjamos rasizmo, semantizmo, propagandos demaskavimo plotmės ir pateikiami būdai bei rekomendacijos kaip to išvengti. Pirmutinė išvengimo sąlyga – kritiškai mąstantis individas, priimantis savo sprendimus, kuriuos vis dėlto nulemia socialiniai veiksniai. M. Scheler analizuodamas žmogaus sprendimus įvardija keturis iš esmės skirtingus žmonių jungimosi būdus<sup>3</sup>: minią, gyvenamąją

---

<sup>3</sup> Asmenys, esantys minioje nėra tapę savarankiškais subjektais, jie nėra pajėgūs veikti savo nuožiūra. Į minios gyvenimą ir veiklą yra įsitraukiama nesąmoningai, iš minios yra perimamos psichinės, socialinės, moralinės elgsenos, fiziniai judesiai, išraiškos būdais. Egzistuoja tik minia ir jos kaip autonomiško subjekto patyrimas bei veikla (Stepukonis 2005: 136). Gyvenamoji bendruomenė, kurioje viskas daroma drauge, o ne atskirai: patiriama, matoma, mylima, galvojama, mąstoma, sprendžiama konfliktus, neapkenčiama, todėl sprendimų individualumas taip pat išnyksta. Visuomenė – asmuo tampa subjektyvus. Žmogus tapęs visuomenės nariu pirmąkart patiria savarankišką asmens patyrimą, mąstymą, savimonę. Tik visuomenėje asmuo ima save laikyti dvasine asmenybe, kuri yra vienintelė, kuri yra įvairialypė, daugiaprasmė. Žmogus tampa atsakingas pats už save, jis tampa atsakingas už savo veiksmus, savo žodžius, jausmus, net ketinimus. Visuomenę sudarantys asmenys tarpusavio ryšius grindžia abipusiu netiesioginiu sutarimu dėl to, ką kiekvienas patiria savarankiškai, o ne bendru gyvenimu, kaip įprasta gyvenamajai bendruomenei (Stepukonis 2005: 139). Paskutinysis žmonių sambūvis, kuriame asmuo gali priiminėti ne bendrus, o subjektyvius sprendimus yra kuopinis asmuo, kurį įvardija kaip savarankiškų, individualių, dvasiškų asmenų sąjunga savarankiškame, individualiam, dvasiškame kuopiniame asmenyje (Stepukonis 2005: 142).

bendruomenę, visuomenę ir kuopinį asmenį. Individas „sau lieka snūduriuoti“ – jo sąmonė yra prikaustyta prie išorinio pasaulio, išorinės aplinkos, dar nėra apmąstoma individuali asmens savastis, dar nėra sprendimas kildinamas iš paties žmogaus. Todėl pasitelkiant kritinę diskurso analizę, demaskuojant išorinį pasaulį, ir tada taikant kritinį ugdymą – individas išlaisvėja, tampa savo socialinių veiksmų autorius.

Individas gali pažinti tiek, kiek jis „paverčia problema“ gamtinę, kultūrinę ir istorinę tikrovę, į kurią yra paniręs. Analizuodamas diskursą individas įvardina šią problemą, jis tarsi: „šiek tiek nutoldamas nuo tikrovės, analizuoja jos sudedamąsias dalis, galvodamas, kaip kuo veiksmingiau įveikti sunkumus, o tada nurodo strategiją arba veiklos kryptį“ (Freire 2000: 149). O „paversti problema“ P. Freire įvardina kaip – „vienyti žmones užkoduoti visą tikrovę simboliais, galinčiais sužadinti kritinę sąmonę ir padedančiais pakeisti jų santykius su gamta bei socialiniais veiksniais“ (ten pat: 150).

R. Wodak (1996) išskiria tokius kritiškosios analizės principus:

- Kritiškoji diskurso analizė pirmiausia suinteresuota socialinių problemų analize ir jos interpretavimu. Svarbiausia yra socialinių ir kultūrinių procesų atspindžiai kalboje.
- Kritiškoji diskurso analizė analizuoja įvairius galios bei vyravimo santykius, jų išraiškas diskurse.
- Visuomenė ir kultūra suprantamos kaip dialektiškai susijusios su diskursu: visuomenė ir kultūra lemia diskurso formas, raišką, bet kartu yra atkuriamos ir keičiamos diskurso. Kiekvienas kalbos panaudojimo atvejis atgamina arba transformuoja visuomenę bei kultūrą.
- Teigiama, jog kalba gali būti naudojama kryptingai ir selektyviai. Tad reikia analizuoti skirtingas tekstų pateiktis, interpretacijas, suvokimus bei socialinį poveikį.
- Diskursai yra istoriniai, tad gali būti suprasti tik santykyje su jų kontekstais. Diskursus ne tik veikia tam tikros kultūros, ideologijos bei istorija – jie yra susiję ir su kitais diskursais.
- Diskurso analizė yra interpretacinė ir aiškinamoji. Siekiama teksto ir jo socialinių sąlygų, ideologijų bei galios santykių ryšių analizės.
- Diskursas yra tam tikra socialinio elgesio forma.

Kritiškoji diskurso analizė gali būti pritaikoma kiekvienam tyrimui, atrandant sąlyčio taškus su socialine realybe, ideologijomis, galios ir institucijų, socialinių grupių bendravimu bei bendradarbiavimu. Ši analizė skiriasi nuo kitų tuo, kad yra reikalavimas pateikti rekomendacijas, kaip išvengti įvairių galios išraiškų tolimesniuose diskursuose. Kritiškąją diskurso analizę (institucijos dokumentai, projektai, straipsniai) galima panaudoti, pagerinant institucijos veiklą. Šios analizės pagalba bus išaiškintos silpnosios institucijos vietos ir pateikti siūlymai.

Foucault, aptardamas diskurso tvarką, teigia: „kad ir kiek tvirtintume, jog švietimas turi būti priemonė, kuri visuomenėje, panašioje į mūsų, kiekvienam individui atveria kelią į bet kokio tipo

diskursą, visi puikiai žinome, kad švietimo paskirstymas, - tai, ką jis leidžia ir ką draudžia, - yra paženklintas nuotolių, priešybių ir socialinių kovų. Kiekviena švietimo sistema yra politinis kelias reikiamu būdu nusavinti diskursus su visais juos lydinciais žinojimo pavidalais” (Foucault 1998: 30).

Apibendrinant galima teigti, jog kritinė diskurso analizė iš kitų diskurso analizės krypčių išsiskiria – dėmesiu kalbos, kaip galios ir kontrolės išraiškos, tyrimu. Laikomasi požiūrio, kad prie nelygių galios santykių sukūrimo prisideda diskursyvinės praktikos. Šis tyrimo būdas suteikia galimybę pateikti tyrėjui, gavus išvadas, galimas rekomendacijas – kaip būtų galima tobulinti šį diskursą. Diskursas yra kaip socialiniai rėmai, kuriuose visi socialiniai veiksmai ir praktikos yra susaistytos. Diskursas parodydamas „elgesio kodus ir taisykles“, įgalina mąstymo ir veikimo būdus: socialiai pažeidžiamos grupės (bedarbių) įgalinimas darbo rinkoje.

#### 1.4. Kritinis ugdymas

XX amžiuje buvo stengiamasi įdiegti permainas švietimo srityje, nes buvo iškeltas tikslas – išugdyti novatorišką, savimi pasitikinčią, destruktivią bei kritiškai mąstančią visuomenę. Tuo laikotarpiu vyravusi hegemonija<sup>4</sup> įnešė ne tik į švietimo sritį, bet ir į visas gyvenimo sritis, suvokimą, jog individų sąmonę reikia „pripildyti“ dogma: ekonominis, socialinis pasaulis yra nekintantis, „tikrasis“ ir vienintelis. Kai kurie mokslininkai ir dabar tyrinėjantys ugdymo sritį, „nesistengia išvelgti socialinio mokymosi pasaulio, pavertusio žmones tuo, kas jie yra“ (Jarvis 2001: 19).

Buvo atliktas tyrimas Jungtinėje Karalystėje (1999) ir gauti duomenys, kodėl suaugę žmonės neprisipažįsta besimokantys įvairiose institucijose, namuose, visuomenėje, socialinėje aplinkoje. Tyrėjo nuomonė pateikiama išvadose: „klausimas apie mokymosi, ugdimosi išdavas žmones glumino dėl pačių žodžių „mokymasis“ ir „ugdymasis“. Jie nemanė, kad savo veiklą gali vadinti mokymuisi ar ugdymuisi“ (Jarvis: 13). Tad pedagoginis procesas niekada nebūna *neutralus*. Ugdymas turi dvi galimybes: arba funkcionuoti kaip priemonė, kuri padeda įsilieti į dabartinę sistemą, jos veikimo modelius, prisitaikyti, arba tapti „laisvės praktika“ – padedančia individams

---

<sup>4</sup> Pateikiama „Hegemonijos“ sąvoka pirmiausia buvo naudojama kaip „vienos jėgos politinis viešpatavimas kitoms visuomenės grupėms“ (Idėjų žodynas 2000). Šiuo terminu buvo apibūdinama: Atėnų miesto lyderystė ir primetama jo valdžia kitiems Graikijos miestams, hitlerinės Vokietijos, SSRS propaguojama politika Europoje, šiais laikais – Vakarų pasaulis tampa hegemonu kitoms pasaulio šalims. Tačiau dažniausiai „hegemonijos“ terminas yra siejamas su italų marksistu Antonio Gramsci, kuris išskyrė pagrindinius aspektus, kurie leistų atpažinti hegemoniją: 1. A klasė turi įtikinti kitas visuomenės klases (B, C, D...), kad jos priimtų jų siūlomas moralines, politines ir kultūrinės vertybes; 2. koncepcija turi remtis daugumos gyventojų aiškiu sutikimu: turi būti pritariama tų asmenų, kurie yra valdžioje, naujai siūlomai kryptčiai; 3. šis sutikimas gali vykti ne visada taikiai: intelektinės, moralinės ar kultūrinės paskatos gali būti derinamos fizine jėga; 4. hegemonija gali būti suprantama kaip „blaivus protas“ (*common sense*); 5. kuris atsiranda iš klasių kovų ir daro įtaką žmonių sąmonei; 6. tai idėjų rinkinys, kuris padeda užtikrinti dominuojančios grupės autoritetą ir duoda pavaldinių sutikimą, kad jiems galėtų vadovauti (Stillo 1998).



kritiškai ir kūrybingai santykiuoti su tikrove ir rasti būdų dalyvauti pertvarkant savo gyvenimą ir pasaulį (Freire 2000). Kritinis ugdymas iškilo kaip atsvaras „pririšamai pedagogikai“, kuri „pripildo“ pirmiausia jaunimą nekintančiomis švietimo idėjomis, kai individas yra mokamas įgyti kvalifikaciją, patobulinti tik turimas kompetencijas. Šis ugdymas<sup>5</sup> siekia destrukcijos nusistovėjusiuose švietimo methoduose, kuriant tarpdisciplinines žinias, taikant naujus metodus. „Žmonės išmoksta *būti* mokydamiesi ne tik švietimo institucijose, bet ir įvairiausiose gyvenimo situacijose“ (Jarvis 2001: 16).

„Vienu iš svarbiausių kritinės pedagogikos tikslų galima laikyti tai, jog ji leidžia individams įgyti reikalingų socialinių įgūdžių, kad jie galėtų aktyviai dalyvauti pertvarkytoje ir visa apimančioje demokratinėje bendruomenėje“<sup>6</sup>. Tokia pedagogika turi ne suteikti tik disciplininių žinių, o įduoti individams įrankius, kurie patys plėstų savo žinias progresyviame socialinių pokyčių pasaulyje. Yra svarbus socialinis dalyvavimas visuomenės veikloje, kuris reikalauja „pilietinio brandumo, gebėjimo pačiam spręsti ir aplinkybių, kur tai būtų galima padaryti“ (Ruškus, Mažeikis 2007: 119).

Kritinio ugdymo objektas – kritinis mąstymas, kuris dažnai išreiškiamas tarptautiniu žodžiu - junginiu *FRISCO* (*focus, reasons, inference, situation, clarity, overview*): apmąstyti savo įsitikinimus, aiškiai ir argumentuotai reprezentuoti savo poziciją, įsiklausyti į kito asmens poziciją ir argumentus. Kritinis ugdymas yra „sakymo ir veikimo, kalbėjimo ir darymo, *legein* ir *teukhein* kilmės vienalaikiškumas. Šiuose matmenyse žmogaus veikla yra nukreipta į ką nors pasaulyje – į interpretuotiną, poveikiui besipriešinančią, bet formavimui pasiduodančią medžiagą, kokia pasaulyje iš vis aptinkama“ (Habermas 20002: 370). Kritinis ugdymas – tai „dialogo santykis žmonėms bendraujant ir dalijantis patirtimi taip, kad per mokymąsi išryškėtų ir atsiskleistų jų žmogiškoji esmė“ (Jarvis 2001: 110).

#### 1.4.1. P. Freire kritinės sąmonės ugdymas

*Socialinio konstravimo teorijoje* yra numanomi socialiniai reiškiniai ir jų prasmės, kurios socialiniai veikėjai, žmonės, tyrėjai nulemia ir kurie daro įtaką tiriamai situacijai. Šie socialiniai reiškiniai pasireiškia per kritinį suaugusiųjų ugdymą, kuris yra plėtojamas brazilų pedagogo Paulo Freire knygoje „Kritinės sąmonės ugdymas“ (2000). Šio pedagogo pagrindinis tikslas yra išugdyti

---

<sup>5</sup> Mokslinėje literatūroje yra randami neatitikimai tarp „švietimo“, „edukologijos“, ir „ugdymo“ sąvokų. Šie terminai yra susipynę ir dažnai vartojami lygiagrečiai. **Švietimas** – organizuotas ir ilgalaikis instruktavimas, skirtas perduoti žinių, įgūdžių ir supratimo, vertingų visoms gyvenimo veiklos rūšims, derinys. **Edukologija** – tai žmogaus ugdymo mokslas. Besimokantis bet kuriame amžiuje individas yra edukologijos mokslo objektas. Ši sąvoka Lietuvoje vis dažniau yra keičiama „**Ugdymo**“, kuris apibūdinamas socialinis reiškinys, kuriantis žmogaus asmenybę sąveikaujant bendruomenei, tam tikrai aplinkai, kitiems žmonėms. Šiame magistro darbe naudojamos „švietimo“ ir „ugdymo“ sąvokos, kurios atitinka šiuos apibūdinimus.

<sup>6</sup> Kellner, D. 2000. Multiple Literacies and Critical Pedagogies. [žiūrėta 2011 04 18]. Prieiga per internetą: <[http://www.21stcenturyschools.com/Critical\\_Pedagogy.htm](http://www.21stcenturyschools.com/Critical_Pedagogy.htm)>.

laisvą subjektą, kuris dalyvaudamas visuomeniniame gyvenime, jį keistų. „Bet kuri situacija, kai A objektyviai engia B arba trukdo jam ar jai siekti būti atsakingu asmeniu, yra priespauda“ (Freire 2000: 33). Tad jeigu mokymosi procese A – mokytojas tik išdėstys savo dalyko teorinį aspektą B – ugdytiniui, tai tokioje situacijoje bus trukdomas individo ontologinis ir istorinis pašaukimas „iš tikrųjų būti žmogumi“.

P. Freire dabartinę švietimo sistemą pavadino „bankine ugdymo forma“. „Bankinis ugdymas“ pasižymi pagrindine savybe: ugdytiniai tampa saugyklomis, ugdytojai į juos sudeda žinias, užkoduotas pranešimų, paskaitų formomis. Toks ugdytojas tampa viską žinančiu ir save mokiniams pateikia būtinai kaip priešybę: laiko juos žemesnio sluoksnio, intelekto. Šis mokymo procesas slopina asmens kūrybos galią, neleidžia atsiskleisti kritinei sąmonei. Jaunoji karta tampa nepajudinamo edukacinio švietimo dogmų saugyklomis. „Taip švietimas tampa saugojimo veikla, kurioje studijuojantys atlieka saugyklos vaidmenį, o mokytojai – depozitoriaus. Vietoj komunikacijos mokytojas transliuoja žinutes ir „krauna indėlius“, kuriuos studijuojantys kantriai perima, įsimena ir atkartoja“ (Freire 2000: 50).

Atliktais tyrimais P. Freire daro išvadą, kad mokytojo ir ugdytinio santykiai bet kuriuose lygmenyse iš esmės yra pasakomojo pobūdžio. Mokytojas ima kalbėti apie tikrovę, tarsi ji būtų nekintama, statiška, lengvai nuspėjama. Jo uždavinys yra pripildyti individus savo pasakojimo turiniu – atsijusio nuo tikrovės, atskiro nuo jį sudarančios ir jam prasmę suteikiančios visumos. Toks ugdymas palaiko nedialogiškumą tarp mokytojo ir ugdytinio, kuris išskiriamas:

- a) „mokytojas moko, o ugdytiniai yra mokomi;
- b) mokytojas žino viską, o ugdytiniai nieko nežino;
- c) mokytojas mąsto, o už mokinius ugdytinius galvoja kiti;
- d) mokytojas kalba, o ugdytiniai klausosi;
- e) mokytojas veikia, o ugdytiniais mokytojo veikla sukuria veikimo iliuziją;
- f) mokytojas pasirenka programos turinį, o ugdytiniai (su kuriais nebuvo tartasi) jį priima“

(ten pat: 48-49).

Tad norint sugriauti šią nusistovėjusią ugdymo sistemą yra siekiama įvesti išlaisvinantį ugdymą, kuris panaikintų mokytojo ir ugdytinio priešpriešą.

P. Freire pateikia būdus, kaip individams galima „tapti tikrais žmonėmis“. Žinojimas susiformuoja vis iš naujo neramiai atrandant, nuolatos ir viltingai tyrinėjant pasaulį ir vieniems kitus. Tad ugdytojo veikla neturi apsiriboti žinių suteikimu. Yra akcentuojamas eksperimentavimas, bandymai, kurie padėtų atsakyti į keliamas hipotezes, klausimus. Nėra įmanoma jaunuolių „mokyti metodų nesuvokiant kaip problemos visos struktūros, kurioje šie metodai bus taikomi. <...> Negali būti jokios raštingumo mokymo programos, kuri nėra susijusi su žmonių darbu, jų techniniu išmanymu, jų požiūriu į gyvenimą“ (Freire 2000: 24). Mokytojas privalo dėstomą dalyką jungti su

kasdieniniu gyvenimu, taip pat ne tik pateikti pavyzdžių, bet ir mokyti teorines žinias pritaikyti praktiškai: rengiamos konferencijos, rašomi projektai, susirinkimuose vystant dialogą tarp mokytojų ir ugdytinių.

Asmens tobulėjimas vyksta bendraujant žmonėms tarpusavyje. „Neautentiškas žodis, negalintis pakeisti tikrovės, esti tada, kai jo sudedamieji elementai atskiriami“ (Freire 2000: 61). Dialogas paremtas realia patirtimi, tikrove siekia iššaukti individų kritiką, pasaulio kaltinimą. Toks pasaulio kaltinimas nėra galimas be individo įsipareigojimo pakeisti jį. Dialogo metu asmenys ne tik klausosi, bet išsakydami savo nuomonę ir kritikuoja, pateikia pasiūlymus – tai priverčia mąstyti. Tokiu momentu asmens sąmonė ne tik gauna informaciją – pažįsta naujus objektus, bet ima atsigręžti į save: bendravimas išskiria nepaprastą sąmonės ypatumą – sąmonė esti ne tik nusikreipusi į objektus, bet ir atsigręžusi į save pačią – sąmonė kaip sąmonės sąmonė. Tokia „sužadinta sąmonė“ ima kritiškai žiūrėti ne tik į save, bet ir į ją supančią aplinką. Pagal P. Freire, tai yra „probleminis ugdymas“, kurio tikslas sužadinti žmonių galią kritiškai suvokti, *kaip jie egzistuoja pasaulyje, su kuriuo ir kuriame patys esti*; išmokyti individus spęsti problemas, kurios susijusios su jį supančiu pasauliu. Ir jeigu išsakydami žodžius individai įvardina pasaulį, o dialogu įtraukia ir kitus asmenis – jie pasiekia savo žmogišką reikšmingumą.

Iš pradžių individai mokydamiesi skaityti ir rašyti, vėliau – rinkti medžiagą, analizuoti ir teikti naujus sprendimo variantus iškilusioms problemoms, „pradedą suvokti patys save ir kritiškai vertinti savo socialinę padėtį, dažnai imasi veikti, kad pakeistų nusistovėjusias švietimo dogmas, atėmusias iš jų galimybę dalyvauti pertvarkant visuomeninį gyvenimą (Freire 2000). Žinoma, individas visada bus tam tikroje socialinėje aplinkoje (kasdieninė aplinka, mokykla, darbo vieta, piliečio pareigos). „Norint nors kiek suvokti, kas yra psichika ir kas yra visuomenė, nereikėtų užsimerkti ir nematyti, jog socialinis individas auga ne kaip augalas, o kad jį kuria / gamina visuomenė“ (Castoriadis 2002: 189). Tačiau, kaip teigia G. Mažeikis (2006), išitraukimas į egzistuojančius tinklus, kurie yra neišvengiami, nes be išitraukimo į šiuos tinklus „žmogus netaps žmogumi“, o bus tik dvikojė būtybė. Atsiranda motyvuotas ir besąlygiškas noras kovoti su technologiškai pažangia visuomene, kuri daugelį individų sparčiai „paverčia objektais ir užprogramuoja juos prisitaikyti prie savo logikos, <...> tad vargu, ar yra kas svarbiau už pastangas išsaugoti“ tokį norą (Freire 2000: 15). Kritinė pedagogika turi tikslą, kuris iškelia individo pašaukimą būti Subjektu, aktyviai veikiančiu, dalyvaujančiu ir keičiančiu socialinę aplinką. Toks Subjektas tai darydamas „artėja prie vis naujų galimybių kiekvienam atskirai ir visiems kartu gyventi visavertiškai“ (ten pat: 13), turėti gebėjimų pritaikyti prie naujos darbo grupės, įsisavinti naujas technologijas, vaidmenis, gebėjimus bei nuostatas (Mažeikis 2006).

Ugdomoji karta ateina į lavinimosi įstaigas iš socialinės aplinkos, kur paveldėdami įgytą patirtį, kurdami ir perkurdami, susiliedami su juos supančiomis aplinkybėmis, atsiliepdami į jų

iššūkius, objektyvizuodami, išskirdami ir peržengdami save žmonės patenka į jiems vieniems priklausančią istorijos ir kultūros sritį (Freire 2000), todėl yra labai svarbu juos paruošti geresnei integracijai joje.

#### 1.4.2. R. Williams suaugusiųjų ugdymas

XX amžiaus kritinės teorijos mokyklos atstovas Raymond Williams (priklausė Didžiosios Britanijos Birmingemo universiteto šiuolaikinės kultūros studijų centrui) taip pat prisidėjo prie kritinio suaugusiųjų ugdymo. Yra stebėtina, kad jis nėra toks populiarus Lietuvoje kaip P. Freire. Pagrindiniai darbai – „Kultūra ir visuomenė“ (1958), „Ilgoji revoliucija“ (1961), „*Television: technology and cultural form*“ (1974), kuriuose nagrinėjama visuomeninė santvarka, technologijų įtaka, kultūros filosofijos kritika ir kritinė pedagogika, susvetimėjimo ir susivienijimo (integravimosi į visuomenę) rezultatus. Apie kritinį suaugusiųjų ugdymą mąstytojas rašė įterpdamas savo idėjas į kultūros studijas, politiką, todėl yra sudėtinga iš jo kūrinių išrinkti tikslų kritinio ugdymo modelį.

R. Williams knygoje „*Television: technology and cultural form*“ nagrinėjo ryšius tarp televizijos, kaip technologijos ir televizijos, kaip visuomeninės kultūros formos. Kaip televizija ir visa žiniasklaida yra susieta su kritine pedagogika? Vystantis technologijoms atsiranda vis daugiau investavimo į industriją, verslą, todėl padidėja ir darbo vietų skaičius bei darbo krūvis. Mąstytojas nurodo, jog padidėjus žmonių užimtumui, proporcingai mažės žmonių sąmoningumas, nes: televizijų programų tinklelio laiką užima daugiausia pramoginės laidos, o ne pažintinės, informacinės. Taip yra siekiama pritraukti individus, tai – populiarioji vartotojiškoji kultūra<sup>7</sup>. Individas užuot ieškojęs naujų oficialių ir neoficialių švietimo institucijų – renkasi pramoginio turinio laidas, taip siekdamas sau malonumo, užsimiršimo. Tad R. Williams (1993) pabrėžia, jog televizijų prodiuseriai, vyriausybės atstovai turėtų daugiau laiko skirti programų tinkleliui su informacinėmis, šviečiamosiomis laidomis: „švietimas yra tiesiogiai susijęs su gyvenimo drauge realybe ir kurių kontrolės procesas yra tų žmonių rankose, kurie jomis naudojami“. Technologijų plėtra naikina viešosios komunikacijos asimetriją. Šios komunikacijos dalyviai tampa aktyviais, turinčiais klausimo-atsakymo pasisakymo teisę individualiai. Tokie komunikacijos dalyviai įgalinami tapti ne tik pasyviais stebėtojais, bet ir kūrėjais, savo patirties, nuomonės, žinių skleidėjais.

R. Williams knygoje „Kultūra ir visuomenė“ nagrinėjo kelias sąvokas, jų turinio kitimą istoriniu laikotarpiu: industrija, demokratija, menas ir kultūra. Per šių sąvokų turinį, atskleidžiamas mąstytojo kritinės pedagogikos pagrindumas. Industrija: nuo XV iki XIX amžiaus kitęs sąvokos

---

<sup>7</sup> Populiariosios kultūros tyrinėtojai C. Mukerji ir M. Schudson teigia, kad „populiarioji arba vartotojiškoji kultūra remiasi: įsitikinimais, veiklomis ir objektais, kurie yra plačiai pripažinti gyventojų“. Ši kultūra egzistuoja visų pirma, žiniasklaidos priemonėse, antra – šią kultūrą perima individai (vartotojai), kurie savarankiškai „sugeria ir interpretuoja ją“ (Idėjų žodynas 2001).

turinys atskleidžia perėjimą nuo meistrystės iki lengvosios ir sunkiosios industrijos. Visuomenėje vyrauja susvetimėjimas; darbas, pinigai tampa pagrindine individo vertybe. Ir visuomenei reikalingas geras, pareigingas ir svarbiausia – daug dirbantis bei stropus darbuotojas, o ne siekiantis išsimokslinimo, laisvės, sąmoningumo. Demokratiame valstybės valdyme kritinė pedagogika pasireiškia piliečių aktyviu dalyvavimu valstybės politiniame gyvenime: visuomenė aktyvina savo piliečių siūlymus, naujas idėjas įvairias naujas darbų formas, naudingus problemų sprendimo būdus. Tačiau R. Williams pastebi šiuolaikiniame gyvenime individų „sumažėjęs aktyvumas ir kryptingas dalyvavimas kuriant asmeninį, darbo bei socialinį gyvenimą. Menas, anot mąstytojo, daro vieną iš didžiausių įtakų individo kryptingam sąmoningumo tobulėjimui. „Meno“ sąvoka savo turinyje turi kūrybingo, novatoriško, lakios vaizduotės individą. „Menas yra laikomas ta sritimi, kuri turi nustatyti tikrą, idealų ir tinkamą gyvenimą darbininkui, tokį gyvenimą, kurio suvokimas ir grožio kūrimas, malonumas tikro malonumo turi būti jaučiamas ir būtinas žmogui kaip jo kasdieninė valgoma duona“ (Williams 1958: 162). Menas sunkiai pasiduoda suvaržymui iš šalies, jis nepaklūsta vyraujančiai politinei situacijai, laužo tradicijas. Pats menas turi savyje laisvę ir suteikia išsilaisvinimą individui. Galima daryti išvadą, kad reikia daryti didesnę meno ir kasdienio gyvenimo integraciją (H. Lefebvre: „Leiskime kasdienybei tapti meno kūrinium“).

Kultūra, anot mąstytojo, yra visa apimanti gyvenimo sritis, kurioje egzistuoja menas, industrija, demokratija ir individų švietimas. R. Williams pateikia kelis kultūros apibrėžimus: kultūra kaip nuolatinis intelektualinis, dvasinis, estetinis vystymosi procesas; kultūra kaip intelektualinė ir meninė veikla – teatras, knygos (Williams 1976).

R. Williams idėja apie pagyvintą suaugusiųjų švietimą yra puikiai pritaikoma ir šiandien. Ir dabar yra privalu bei siekiama, kad individai ne tik egzistuotų, bet ir domėtusi savo aplinka, savo išsilavinimu, kuris apsiribotų ne viena disciplina, ne viena kvalifikacija. Buvo siekiama parodyti švietimo svarbą ir reikalingumą pačiam individui. Visuomenėje atlikti tyrimai R. Williams (1993) parodė, kad kuo ilgiau mokymosi procesas buvo skatinamas individe, tuo mieliau ir ryžtingiau jis tęsė norą mokytis, tai teikė vilties besikuriant naujoms darbuotojų išsilavinimu besirūpinančioms institucijoms.

Autorius kritinį ugdymą laikė kaip bendrą išsilaisvinimo procesą, kuriame „žmonės galės lavinti kritinius įgūdžius, bendrauti su kitais žmonėmis įtraukiant ir tuos, su kuriais paprastai nediskutuotum“<sup>8</sup> ir tai padėtų sukurti naują darbo modelį demokratinės visuomenės ateityje“ (Williams 1993: 221). Taip pat R. Williams pabrėžė, koks turėtų būti „tikrasis mokytojas“, kuris dirba su ugdytiniais. Mokytojo ir ugdytinių, mokytojo ir visuomenės socialinių grupių, mokytojo ir

---

<sup>8</sup> Toks Williams požiūris yra artimas „Šalininkų suartinimo“ (*The constituency approach*) modelyje (Connally 1980), kuris nurodo suinteresuotųjų šalių arba visiškai nesusijusių sričių specialistų dalyvavimą ir įtaką veikimui komandoje. Atstovai iš kiekvienos suinteresuotųjų šalių grupės ar nepriklausomi atstovai yra kviečiamas pasakyti, ką jie laiko prasmingu rodikliu viename ar kitame tyrime. Taip yra sujungiamos ,vairios tyrimų metodų priemonės, tobulinamas komandos efektyvumas, kuris vienijamas keliais skirtingais požiūriais.

valstybės politikos santykiai turi būti lygiagretūs. Mokytojas turi būti patarėjas, naujų idėjų generatorius, turintis savo užsibrėžtus socialinius tikslus (pvz. kurti „dalyvaujančią ir išsilavinusią demokratiją“). Taip pat mokytojas turi burtis į organizacijas, švietimo institucijas, nes „tai yra geriausias būdas išbandyti ir patobulinti savo akademinį subjektą. Darbininkų švietimo asociacija<sup>9</sup> garantuoja pastovius eksperimentus mokydama, kaip mokytojai gali susidurti su skirtingais studentais, jų nevienodomis patirtimis (Williams 1993).

#### **1.4.3. K. S. Meredith praktinis kritinio mąstymo ugdymo modelis**

Vienas iš žymiausių Lietuvoje vykdomų kritinio mąstymo projektų – „Kritinio mąstymo ugdymas skaitant ir rašant“ (*Critical Thinking for Reading and Writing*), kurio autoriai yra K. S. Meredith, Jeannie Steele ir kt. Šio projekto tikslas ugdyti pilietiškumą, kūrybiškumą, bendruomeniškumą, gebėjimą mokytis iš kitų, bendradarbiauti – mokinių kritinį mąstymą. Į šį projektą yra įtraukiami ne tik mokiniai, bet ir jų mokytojai. Oficialioje projekto internetinėje svetainėje yra pateikiami mokinių ir mokytojų įgūdžiai, kuriuos siekiama išugdyti:

- „Kritiškai mąstyti – būti smalsiam, abejoti, svarstyti, diskutuoti, užduoti klausimus, ieškoti alternatyvų išsakytiems idėjoms, turėti savo nuomonę ir racionaliai ją ginti, mokėti vertinti ir atidžiai pasverti informaciją bei kūrybiškai ja naudotis.
- Prisiimti atsakomybę už savo mokymąsi – ne pasyviai perimti mokytojo pateiktas žinias, bet naudotis tyrinėjimo strategija – per skaitymą, rašymą ir diskusijas mokytis patiems.
- Dirbti bendradarbiaujant su kitais – keistis idėjomis su bendraamžiais, atidžiai išklausti kitus, gerbti kitų nuomonę, pasitikinčiai ir mandagiai kalbėti, mokėti identifikuoti problemą ir, kaip atsakingam grupės nariui, prisidėti prie bendrų sprendimų“<sup>10</sup>.

Kartu su mokiniais privalo ugdytis ir mokytojai-ugdytojai, kurių įgūdžiai, gebėjimai turėtų būti:

- „Tapti žmogumi, besimokančiu visą gyvenimą – nuolat trokšti žinių, įsisavinti tyrinėjimo bei studijavimo strategiją, kuria galima naudotis ir praėjus daug metų po mokyklos baigimo.
- Kurti klasės aplinką, kuri skatintų atvirą ir atsakingą bendravimą, kurioje vyktų dialogas tarp mokinio ir mokytojo, būtų toleruojama nuomonių įvairovė, mokiniai skatinami aktyviai įsitraukti į mokymo procesą, atsakingai bendrauti su savo bendraamžiais siekiant žinių.

<sup>9</sup> Darbininkų švietimo asociacija (*Workers' Educational Association*) yra Didžiosios Britanijos suaugusiųjų švietimo institucija, kurioje dirbo ir R. Williams. Asociacija remia dirbančius ir norinčius toliau tobulėti, įgyti naujas kvalifikacijas individus. Pagrindiniai asociacijos rengiami kursai: „Bendrijų dalyvavimas“ – atskiri individai arba grupės diskutuoja, dalyvauja aktyviuose stebėjimuose, kuria naujas valstybės politikos idėjas ir pan. – taip yra įgyjami žinios, kurios padės socialiniai aktyviai įsitvirtinti bendruomenėje. „Kultūros studijose“ yra diskusijos, aktyvūs mokymo metodai nukreipti į kultūrų suvokimą bei jų priėmimą, plėtojamas tarpkultūrinis bendravimas, užsienio kalba. Taip pat yra ryškus kūrybinis pagrindas – skatinama meninė veikla, plėtojami kūrybiniai gebėjimai. „Antra galimybė mokytis“ – individai, kurie nori įgyti konkrečių profesinių žinių, renkasi šiuos kursus. Nėra stebėtina, kad šie kursai yra patys populiariausi į Angliją atvykusiems kitų užsienio šalių piliečiams (Worker's Educational Association. [žiūrėta 2011 04 29]. Prieiga per internetą: <<http://www.wea.org.uk/aboutus/index.htm>>.

<sup>10</sup> Tarptautinis projektas Kritinio mąstymo ugdymas skaitant ir rašant. 2004. [žiūrėta 2011 05 17]. Prieiga per internet: <[http://www.sdcentras.lt/proj\\_kmusr.htm](http://www.sdcentras.lt/proj_kmusr.htm)>.

- Naudoti mokymo schemą, kuri skatintų kritinį mąstymą ir savarankišką mokymąsi – remtis modeliu, kuriame mokymas ir mokymasis suskirstyti fazėmis ir kuris įgalina mokytoją sistemingai organizuoti mokymą, nustatyti mokymo tikslus ir uždavinius, planuoti papildomą veiklą, sudominti mokinius tikslingu mokymusi, nustatyti ryšius tarp mokymo programos dalykų.
- Naudoti efektyvių metodų sistemą – per visą mokymo programą remtis įvairiomis kritinį mąstymą skatinančiomis strategijomis, tokiomis kaip skaitymas ir suvokimas, tekstų interpretavimas, mokymasis per rašymą, mokymasis bendradarbiaujant, diskusijos ir debatai.
- Tapti mąstančiais praktikais – toliau mokytis mokyti, vertinti ir stebėti mokymosi procesą, numatyti kliūtis ir kurti naujas strategijas toms kliūtims įveikti.
- Tapti žinių šaltiniais kitiems mokytojams – savo įgūdžius, žinias apie mokymo metodus perteikti kitiems“ (ten pat 2004).

Analizuojant K. S. Meredith ir kt. (1997) mokslinius darbus buvo rasti pasiūlymai, kaip praktiškai ir realiai galima pritaikyti kritinį ugdymą mokykloje. Šis praktinis modelis gali būti modifikuotas ir taip pat pritaikytas įdarbinimo institucijose. Kritinio mąstymo ugdymas yra paremtas trikopiu modeliu: žadinimas (*evocation*), prasmės suvokimas (*realization of meaning*) ir apmąstymas (*reflection*). Tokiame modelyje atsakomybė už įgyjamas žinias yra suteikiama pačiam besimokančiajam, o ne mokytojui ar švietimo sistemos programoms.

Žadinimo (*evocation*) pakopos tikslas yra „padėti mokiniams pasitikrinti jau turimas žinias ir įsitikinimus, susikurti platesnį pagrindą, į kurį remsis ilgalaikis naujos informacijos supratimas“ (Kritinio mąstymo ugdymas 2001: 17). Mokytojo vaidmuo šioje situacijoje yra gido, kuris turi savo pedagoginiais, žmogiškaisiais įgūdžiais skatinti ir sudominti nesimokančiuosius. Tai praktiškai gali būti įgyvendinama trumpu pokalbiu ar kitokiu smalsumo žadinimu prieš numatytą temą: „kryptingais klausimais, „proto šturmu“ (sudaromas sąrašas, ką individas jau žino apie tą temą), kryptingu skaitymu aktualios medžiagos, iš anksto pateikiamais terminais ir laisvu rašymu“ (Meredith 1997: 29). Žadinimui reikalinga aplinka, kurioje individai jaustųsi saugiai, tačiau ir aktyviai. Tinkamiausias laikas – pamokos pradžia. „Geriausia mąstoma nepavojuojančioje aplinkoje, kai kiekvieno mintys gerbiamos, o mokiniai skatinami aktyviai įsitraukti“ (Kritinio mąstymo ugdymas 2001: 19).

Kita kritinio mąstymo pakopa yra prasmės suvokimas (*realization of meaning*), kai yra individui pateikiama visa tikslinė informacija. Taikant aktyvius (filmų peržiūra, paskaita, eksperto pranešimas, eksperimentas, debatai ir t.t.) ir pasyvius (pvz. skaitymas) mokymosi metodus, mokytojas modeliuoja temos plėtotę ir identifikuoja sunkumus bei duoda skatinančius mąstyti kartais ir klaidingus klausimus, kad mokinys gavęs medžiagą ieškotų joje jam aktualios

informacijos. Šioje pakopoje yra realizuojama pasirinkimo galimybė: individai gali rinktis ar priimti naują informaciją, ar ją atmesti. Po šio etapo yra tikima, kad „individai mokės rasti ir įvertinti informacinius šaltinius, <...> išmoks pasirinkti alternatyvas ir pateiks tinkamą argumentaciją, kodėl buvo pasirinktas vienas ar kitas variantas“ (Meredith 1997: 51).

Bei paskutinė pakopa – apmąstymo arba refleksijos dalis (*reflection*), kai mokytojas ir mokinys pergalvoja naują medžiagą, naujas idėjas ir „interpretuoja, taiko, ginčijasi, meta iššūkį ir išplečia tas prasmes į naujas sritis“ (ten pat: 63). Refleksija reiškia gilų susimąstymą, samprotavimą, pagrįstą ko nors analize. Ji padeda suvokti reikšmę apie idėjas ir sąvokas, tai yra praktika jungiant gautą naują medžiagą su savo patirtimi. Forma galima įvairi: rašinys, grupelės užrašyti bendrai priimti klausimai, piešiniai, schemos, modeliai, ar patikslinamieji, išsamūs klausimai. Žmonės veikia nevienodai sąmoningai – „nuo paprasto žinojimo, kad veiksmas vyksta, iki labai didelės dėmesio veiklai ar jos rezultatams koncentracijos. <...> Žmonės dažnai sako padarę kažką ne taip, dėl to jie apie tai mąsto ir kitą kartą elgiasi kitaip“ (Jarvis 2001: 47) – tai yra patirtinės refleksijos pavyzdys. Refleksija kaip kritinio ugdymo dalis yra daugialypis procesas: „žmogus gali analizuoti, matyti, girdėti, jausti, suvokti, stebėtis. Po šios dalies besimokantysis pasiekia tokių rezultatų: įgyja naujų įgūdžių, naujų žinių, buvo pildoma individo vertybinė orientacija, plėtojamos asmeninės savybės, požiūris“ (Laužackas 2005a: 152). Tokia refleksija gali būti kaip kontrolinė ašis mokytojo darbui įvertinti.

K. S. Meredith (2001) pateikia praktinį pamokos planą (žr. prieduose Nr. 2.). Rekomenduojama tokį planą kiekvienam mokytojui pasidaryti raštu ar bent mintyse, nes dažnai mokytojai ateina į pamokas tik išdėstyti savo mokomo dalyko ir į antrą ar net trečią planą yra nustumiamas besimokančiųjų kritinis mąstymo ugdymas.

#### **1.1.4. L. Duoblienė: šiandienos ugdymo apžvalga**

Teorinėje dalyje yra norima pateikti įvairiapusį teorinį aspektą, remtis ne vien užsienio autoriais, bet ir rasti Lietuvos pedagogų, publicistų, mąstytojų darbuose kritinio ugdymo aspektų. Iš lietuvių autorių buvo pasirinkta L. Duoblienė, kuri nagrinėdama ideologines švietimo kryptis, aptarė pedagogo – mokytojo asmenybę, veiklą; valstybės, visuomenės kontrolės vaidmenį, kūrybinio ugdymo naudingumą ir praktiką, refleksijos svarbumą.

L. Duoblienė pateikia dabartinio **pedagogo** apibūdinimą, kuris jai kelia nerimą. Šiandien vis dar egzistuoja praeities pedagogų autoritetai, kurie, autorės nuomone, vis dar yra verti pagarbos, tačiau, atsižvelgiant į šiandienos realijas, turi būti siekiama naujovių perėmimo. Švietimas gali pateikti į akligatvį, į kurią atvedė praeities pedagogai: „yra nepakankamai susipažinta su intensyvėjančiu pasaulyje švietimo mokslo diskursu, pasitenkinant atsitiktiniais „atvežamais“ autoriais“ (Duoblienė 2009c). Yra susidaroma nuomonė, kad Lietuva buvo ir yra aplenkta



globalizmo, kad Lietuvos švietimo sistema, mokslo pasaulis yra užsisklendęs ir nerodantis pilietinio aktyvumo. Pedagogai nėra laisvi, tad jie negali ir ugdyti laisvų individų.

Tačiau autorė nesutinka pvz. su P. Freire pozicija, kad mokytojas privalo būti praktikas, teorines žinias pritraukiantis ir panardinantis praktikoje. „Nes požiūris, kad mokytojas turi būti puikus praktikas (ne teoretikas) jį pasmerkė siauram mąstymui ir ribotų funkcijų atlikimui, o didžiausią vietą moksliniuose edukologų darbuose užimantys empiriniai tyrimai, dažnai visiškai nepaisantys socialinio konteksto ir jo interpretacijų, davė taip pat prastų vaisių, kuriuos dabar ir kremtame“ (Duoblienė 2009c). Pedagogas pirmiausia turi būti puikus teoretikas, kuris savo žinias perduotų jaunesniajai kartai. Pats perdavimo procesas yra kritinio ugdymo tikslas.

Kiekvienas judesys į šoną vertinamas ne kokybės ir būsimų rezultatų požiūriu, o yra pastatomas rėmas, į kurį privalo kiekviena institucija, kiekvienas individas tilpti (Duoblienė 2006). Šie rėmai, taisyklės yra prigretinamos L. Duoblienės (2009b) prie M. Foucault panoptinės drausminimo ir **kontrolės raiškos**, kuri mokyklos, visuomenės, institucijų gyvenime pasireiškia visapusiška ir gan aktyvia kontrole (kiekvieną dieną iš vyriausybės neateina papeikimų raštai, tačiau jais yra grasinama; arba įstatymų nuleidimas *iš viršaus* – taip pat yra kontrolės apraiška). Galimi pavyzdžiai: gyvenimo aprašymas, mokymosi sertifikatas, standartinis testas, pasiekimų įrašas, mokyklų raportas, pamokų planai, audito popierizmas ir t.t. Tad švietimo sistemos diskursas gali formuoti reikiamą (tuo metu) visuomenės mąstymą ir elgseną, bet kartu ir atskleidžia užslėptas galimybes pasipriešinti dominuojančiai kontrolei.

Autorė, nagrinėdama taisyklių, kontrolės raiškos galimybes taip pat rėmėsi ir J. Dewey, kuris apie taisykles kalba: individai elgiasi įnoringai, kai, patys neturėdami tikslo arba nesuvokdami poelgio sąsajų su kitais veiksmais, turi veikti paklusdami išoriniams įsakymams arba vykdyti paliepiamus. Išmokti galima ir darant ką nors, ko nesupranti; juk net labai supratingai elgdamiesi, darome daug to, apie ką negalvojame, nes didžioji dalis mūsų sąmoningai numatytų sąsajų nėra suvokiamos arba numatomos (Duoblienė 2009b).

L. Duoblienė (2006), remdamasi P. McLaren, mokytoją traktuoja, kaip socialinį ir moralinį agentą, kurio tikslas atrasti, suprasti ir išviešinti švietimo sistemoje glūdinčias ideologijas. Yra siūloma viešinti, diskutuoti kontrolės santykius, nes mokyklos bendruomenė dėl tų diskursų priėmimo neišvengiamai patiria savo kasdienybėje blaškymąsi tarp simbolinio ir materialaus pasaulio. Autorės pateiktas gana neįprastas, teoriškai P. McLaren siūlomas radikalios mokytojo veiklos būdas – juokas. „Jis juoką pasirenka, matyt, todėl, kad apie jo reikšmę jau ne kartą yra rašę filosofai ir teoretikai. Juoką siūlė M. Bachtinas, nes juokas padeda pamiršti hierarchiją, tradicijas, esatį ir *logą*; juoką siūlė ir J. Derrida, nes jis padeda pamiršti klasikinį argumentavimą, yra kūno kalbos forma, ir dar esama daug kitų priežasčių, kodėl juokas yra svarbus“ (Duoblienė 2009b: 253). Tačiau didžiausia klaida, kurią gali pedagogai daryti – primesti savo taisykles, nepaaiškinant kodėl

jų reikia, iš kur tos taisyklės kilo, neįsigilinus į šių taisyklių turinį: „prasmė neatsiejama nuo rezultatų ir metodų refleksijos. Aklas taisyklių laikymasis prasmės horizontą veikiau apriboja, o ne praplečia“. Individo spaudimas į rėmus, sudrumsčia kritinio ugdymo galimybes, taip yra išderinamas jo nuoseklus pažinimas (ten pat: 255).

Tad galima daryti išvadas, kad L. Duoblienė, susiedama M. Foucault idėjas apie drausminimą ir bausmę, kontrolę ir anoniminį valdymą su būtinybe nusikratyti tokios *priespaudos*, priartėjo prie **kritinės pedagogikos**. Kritinis ugdymas imasi tradicijos atpažinti dominuojančią ideologiją. Diskurso kompetencija, mokanti konstruoti diskursą ir sykiu jį atpažinti, kai jis primeta savo taisyklę, leidžia veikti dviem kryptimis: įsitraukti į diskursą – paklusti jam ir įsitrauks į diskursą priešintis jam, iš pat pradžių pasistengus jį suprasti ir įgalinti.

„Kritinės pedagogikos atstovai mano, kad būtent jų siūlymai nesitaikstyti su esama švietimo padėtimi, būti kritiškais, ugdyti mokytojų ir moksleivių pilietinį sąmoningumą ir aktyvumą gali padėti keisti visuomenę, užbėgant už akių globalizacijos proceso visa niveliuojančioms socialinėms transformacijoms“ (Duoblienė 2009b: 5). Tačiau dabartinė Lietuvos padėtis yra sunkiai nusakoma – ugdymo institucijos, kurios moko, ugdo, auklėja naują, kūrybišką, dar laisvą visuomenę, nepanaudoja visų savo galimybių. Ir „kūrybiškumo dirbtuvių įgyvendinimo laukiamas rezultatas, esamoje situacijoje neatrodo įtikinamas, nes kūrybinis potencialas kol kas nėra pakankamas“ (ten pat: 5).

Apibendrinant kritinio ugdymo skyrelį, galima pasakyti, kad tokio ugdymo principas yra *gnothi seauton* – „pažink į save patį“. Svarbiausias momentas šioje edukacinėje sistemoje yra asmenybės, kaip kritiškai mąstančios, išsklaidančios naivias pasaulio ir savęs paties vizijos būtybės, ugdymas. Tokia save pažįstanti asmenybė ne tik puikiai ir motyvuotai gali spręsti iškilusias problemas, susijusias su kasdienine aplinka, socialiniu gyvenimu, bet ir per revoliucingą spontaniškumą realizuoti savo siekius. Ir tik tokia asmenybė gali puikiai įsitvirtinti naujoje kultūroje radus naują darbą užsienio šalyje. Kritinis ugdymas turi suteikti disciplinines žinias, ir taip pat sukurti bei įduoti individams įrankius, kad jie patys galėtų plėsti žinias progresyviame socialinių pokyčių pasaulyje. Yra siekiama atsiriboti nuo „bankinės ugdymo formos“, kuri slopina asmens kūrybos galią, neleidžia atsiskleisti kritinei sąmonei. Žmonėse atsispindi jų ankstesnės patirties visuma. Kiekvieną naują patyrimą veikia asmens biografija. Kas kartą patirdami kažką naujo, jie naudojami turimomis žiniomis, kad tą patyrimą išaiškintų ir paverstų savo naujomis žiniomis, įgūdžiais ar požiūriais, leidžiantiems jiems tobulėti (Jarvis 2003).

Empirinėje dalyje bus pateikiama interpretacinė lentelė su lyginamuoju P. Freire, R. Williams, K. S. Meradith ir L. Duoblienės ugdymo požiūriu. Tyrimo teorinis pagrindas ir tyrimo empiriniai duomenys turi pagrįsti arba paneigti tyrimo prielaidą, jog suaugusiųjų švietimą, kritiniu

sąmonės ugdymo požiūriu, Darbo biržos, įdarbinimo agentūros suvokia, visų pirma, kaip profesinį rengimą, profesinę specializaciją konkrečioje darbo vietoje.

### **1.5. Žmogiškųjų išteklių ugdymas**

Individo kaip darbuotojo tobulėjimas Vakaruose yra apibūdinamas kaip „žmogiškųjų išteklių ugdymas“. Tai dažniausiai suprantama, kaip specifinis ir konkretus darbuotojo mokymasis, akcentuojama betarpiška ir ilgalaikė su darbu susijusio mokymosi nauda (Tight 2007). Nors ši sąvoka dažniausiai yra vartojama vadybos srityje, tačiau yra galima ir kritinio ugdymo galimybėje.

Žmogiškieji ištekliai turi specifinius bruožus, kurie apibūdinami kaip sąmoninga ir ilgalaikė veikla, šie ištekliai gali ir privalo būti nuolat tobulinami. Žmogiškųjų išteklių ugdymo gairės:

- Yra iš esmės susijęs su bendra verslo strategija ir konkurencinio pranašumo kūrimu;
- Yra suprantamas kaip investicijos į darbuotojų gebėjimų lavinimą, o ne kaip užimtumo sąnaudos;
- Yra susijęs su pokyčiais visais lygmenimis – tiek organizacijos, tiek asmeniniu lygmeniu;
- Žvelgia į darbuotoją iš „holistinės“ perspektyvos;
- Siekia nustatyti ir tobulinti pagrindines kompetencijas, kurių reikia kiekvienu lygmeniu siekiant dabartinių ir ateities tikslų;
- Sutelkia dėmesį į organizacijoje teikiamas mokymo paslaugas ir jų valdymą;
- Siekia pasirinkti geriausias paslaugų teikimo sistemas, skirtas žmogiškųjų išteklių kompetencijoms ugdyti;
- Yra socialinis ir diskurso konstruktas (Harrison 2000).

Šios gairės užtikrina aktyvią, darbingą atmosferą darbo aplinkoje, todėl darbdaviai yra suinteresuoti nuolat siųsti darbuotojus tobulintis, apmokant jiems šias paslaugas. Tačiau, norint tai įgyvendinti praktiškai, turi būti pasitelktas kritinis ugdymas, specialios institucijos turi apmokyti konsultantus bei mokytojus, kurie galėtų gerinti žmogiškuosius išteklius.

### **1.6. Lietuvos suaugusiųjų švietimas**

Suaugusiųjų mokymas(si)<sup>11</sup> yra nagrinėjamas keliais skirtingais aspektais: socialiniu mokymosi aspektu, suaugusiųjų kaip švietimo dalyvių aspektu, suaugusiųjų mokymas(is) kaip saveugdantis, suaugusiųjų mokymą(si) apibrėžiant patyriminį aspektą, filosofinį požiūrį. Kritinis ugdymas pajungia visus šiuos skirtingus aspektus. Terminas „suaugusiųjų švietimas“ nurodo į

---

<sup>11</sup> Lietuviškoje mokslinėje literatūroje vieni autoriai vartoja „suaugusiųjų švietimas“, kiti - „suaugusiųjų ugdymas“ ar „suaugusiųjų mokymas(si)“, todėl šiame skyrelyje šios trys sąvokos yra lygiagrečios.

visumą organizuotų edukacinių procesų – su skirtingu turiniu, lygiu, taikomais metodais, jis gali būti formalus ar neformalus, tęstinis ar pakeičiantis pirminį švietimą mokyklose, kolegijose ir universitetuose. Suaugusieji lavina savo gebėjimus, plečia žinias, kelia techninę ar profesinę kvalifikaciją arba „keičia savo karjeros kryptį ir savo požiūrį bei elgseną dviem kryptimis – visapusiško asmeninio tobulėjimo ir dalyvavimo subalansuotoje bei nepriklausomoje socialinėje, ekonominėje ir kultūrinėje raidoje“ (Tight 2007: 75).

Pagrindiniai suaugusiųjų mokymo(si) tikslai: profesiniai - didinti galimybę sėkmingai įsidarbinti ir dirbti (prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos pokyčių), skatinti aktyvų žmonių pilietiškumą – „ar ir kaip žmonės dalyvauja įvairiose visuomeninio gyvenimo srityse, kaip jie išnaudoja esamas galimybes ir išvengia pavojų, kiek jaučiasi visuomenės nariais“, pastebėti ir išnaudoti gyvenimo šansus, savišvieta, socialinės atskirties įveikimas (Duoblienė 2006: 81). R. Laužackas (2005a: 122) pateikia tokį suaugusiųjų profesinio ugdymo apibūdinimą: tai yra integrali visuminio asmenybės ugdymo proceso dalis. Ugdymo mokslo kontekste bendrasis profesinio rengimo tikslas yra sąmoninga, savarankiškas, veikli tautos ir valstybės reikmėms subrendusi asmenybė, kuri, remdamasi dalykinėmis ir bendražmogiškosiomis vertybėmis, kuria asmeninį gyvenimą, materialines ir dvasines vertybes bei visuomenės gerovę.

Suaugusiųjų mokymas(is) skirstomas į tris formas: formalusis, neformalusis, savaiminis mokymasis. V. Zuzevičiūtė ir kt. (2008) išskyrė tokius mokymo(si) formų požymius: formaliojo – tikslingas ir aiškios struktūros mokymasis (švietimo sistemos patvirtintos programos), pasibaigiantis oficialiu išsilavinimo lygį liudijančio dokumento įteikimu (privalomasis mokslas, universitetas, kolegija, profesinė mokykla); neformaliojo – pagal Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymą (1998), jis apibrėžiamas kaip „asmens ir visuomenės interesus atliepiantis mokymasis, lavinimasis ar studijos, kurias baigusiamjam neišduodamas valstybės pripažįstamas dokumentas, patvirtinantis išsilavinimo, tam tikros jo pakopos ar atskiro reglamentuoto modulio baigimą arba kvalifikacijos įgijimą“; ir savaiminio mokymo(si) požymiai yra natūralus ir tęstinis, dažnai neoficialus mokymas(is) (gali vykti darbe, laisvalaikiu, socialinėje aplinkoje ir grupėje).

Pagrindinės suaugusiųjų mokymosi kliūtys yra įvardinamos: sudėtingumas derinti mokymosi ir darbo bei šeimos gyvenimo sritis ir finansinės padėties nestabilumą (šios trys gyvenimo sritys – šeima, darbas ir mokslas – turi derėti tarpusavyje, todėl yra sudėtinga sumodeliuoti savo skiriamą jiems laiką); kai kuriuose socialiniuose kontekstuose pasireiškiančios neigiamos nuostatos tam tikros žmonių grupės mokymui(si) (individai dažniausiai nesugeba įvertinti savęs ir nusiteikia, kad amžius trukdo mokytis, gauti naujų žinių ar įgyti naują profesiją, taip pat galimas); galimi ir instituciniai trukdžiai (kartais mokymo(si) institucija sudaro nepalankų tvarkaraštį, joje dirba nekvalifikuoti dėstytojai, konsultantai). O didžiausiu suaugusiųjų švietimo

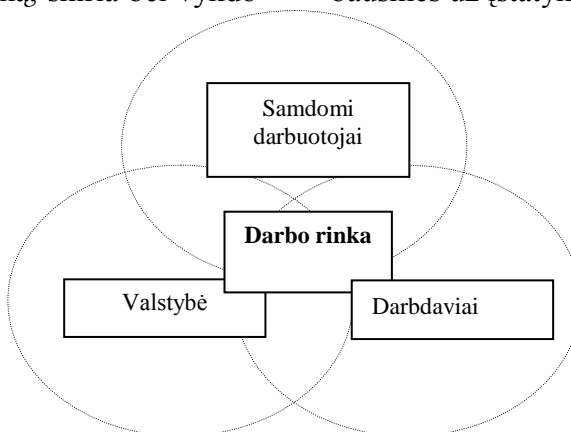
trūkumu Lietuvoje yra laikomas neformaliojo mokymosi oficialaus pripažinimo sistemos nebuvimas. Suaugusiųjų, neturinčių tinkamo darbo rinkai pradinio išsilavinimo, bet turinčių profesinę kvalifikaciją, įgytą dirbant ar savarankiškai mokantis, nėra formaliai vertinama ar pripažįstama (Suaugusiųjų švietimas Europoje: tendencijos ir problematika 2008).

Suaugusiųjų mokymas yra perspektyvi galimybė bedarbiams integruotis į visuomenę. Visuomenėje tam yra skiriamas nemažas dėmesys. Pagal statistinius duomenis nuo 1991m. Yra skiriamas finansavimas profesiniam mokymui ir pirmaisiais metais buvo skiriama 1,6 tūkst. litų, o 1993m. – 2603,8 tūkst. ir 2000m. šis skaičius išaugo iki 17066,8 tūkst. litų. Tačiau tai nėra pakankama, nes 2009m. socialinės apklausos duomenimis 6% vis; Lietuvos suaugusiųjų gyventojų dalyvauja tęstinėje mokymo sistemoje.

### 1.7. Lietuvos darbo rinkos politika

Šiuolaikinei darbo rinkai yra būdingas augantis paslaugų sektorius, bet mažėjantis darbuotojų skaičius įmonėse. Didėja išsilavinusi darbo jėga, bet vis sunkiau yra būti lanksčiu darbuotoju, prisitaikyti prie skubaus technologijų augimo. Tačiau ne tik darbuotojai turi prisitaikyti, bet ir darbdaviai, įdarbinimo institucijos.

Darbo rinkos dalyviai (žr. schema Nr. 2) yra darbdaviai, kurie laikomi pirkėjais, nes nuo jų pateikiamos paklausos priklauso darbuotojų tobulinami įgūdžiai, kvalifikacija: darbuotojai įvertinę savo įgūdžius, gali nuspręsti kreiptis į švietimo institucijas, darbo centrus. Darbuotojai arba darbo jėga yra darbo rinkos politikos objektas, šiuo atveju jie yra laikomi preke, nes siūlo savo paslaugas pirkėjui – darbdaviui. Ir šias dvi sritis nuolat kuruoja ir jungia valstybė, kuri atlieka teisinį rinkos reglamentavimą, stebėseną, skiria bei vykdo bausmes už įstatymų nesilaikymą.



Schema Nr. 2. Lietuvos darbo rinkos politikos dalyviai.

Pagrindinis darbo rinkos objektas – darbuotojai, tačiau prieš jiems tampant individai būna bedarbiais, kurių traktuotės yra labai įvairios:

- bedarbiai – asmenys, kurie dėl techninių ar ekonominių priežasčių nedirbo savo darbo vietoje ir neturėjo formalaus ryšio su darbovieta, ieškojo darbo (Okunevičiūtė 2009);
- bedarbiai – praradę darbą, išėję iš darbo savo noru, pirmą kartą dirbantys ir po pertraukos pradedantys dirbti gyventojai (TDO<sup>12</sup> bedarbių koncepcija);
- ekonomiškai neaktyvūs gyventojai – tai darbingo ir podarbingo amžiaus gyventojai, kurie nedalyvauja visuomeniškai naudingoje darbinėje veikloje (nedirba ir aktyviai neiško darbo studentai, pensininkai, darbingo amžiaus neįgalieji, darbingo amžiaus darbingi piliečiai, nedirbantys dėl tam tikrų priežasčių)<sup>13</sup>;
- bedarbiai – asmenys, neturintys darbo ir pasiruošę pradėti dirbti, kai tik darbas bus pasiūlytas, arba yra davę sutikimą savarankiškai veiklai, tačiau tiriamuoju laiku nedirbantys (Okunevičiūtė 2009).
- bedarbio statusas suteikiamas tik nedirbantiems darbingo amžiaus darbingiems asmenims, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, taip pat individualių įmonių, kurios Jurinių asmenų registre yra suteiktas likviduojamos įmonės statusas, savininkams, įstatymų nustatyta tvarka įregistravusiems darbo biržoje kaip darbo ieškantiems asmenims ir pasirengusiems dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse (Jaunimo nedarbas 2011. Lankstinukas).

Šiuo metu samdomų darbuotojų pasiūla viršija darbdavių gebėjimą juos įdarbinti. Todėl kyla prielaida, jog į(s)darbinimo diskurse yra sumažėjęs individų ugdymas. Darbdaviai pasirenka geriausią kandidatą iš keliasdešimt galimų. Darbdaviai nori matyti savo darbuotojus su kuo aukštesne kvalifikacija. Yra aiški tendencija: kuo aukštesnio lygio vadovas yra priimamas į naują darbo vietą, tuo su aukštesnėmis kvalifikacijomis yra ieškomi darbuotojai buriamai naujai komandai.

Darbo rinkos reguliavimo pagrindai įtvirtinti Konstitucijoje ir specialiuose įstatymuose. Pagrindiniai įstatymai:

- Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas 2006m. (2010-04-01 redakcija) skelbia, jog yra teikiama profesinė rehabilitacija – asmens darbingumo, profesinės kompetencijos ir

---

<sup>12</sup> TDO – Tarptautinė darbo organizacija. Tarptautinė darbo organizacija (TDO) yra specializuota Jungtinių tautų organizacijos agentūra, kurios tikslas- siekti socialinio teisingumo taip pat žmogaus ir darbo teisių tarptautinio pripažinimo. TDO formuoja tarptautinius darbo standartus, Konvencijomis ir Rekomendacijomis nustatydamas minimalius bazinius darbo teisės standartus: asociacijų laisvę, teisę jungtis į organizacijas, kolektyvines derybas, priverstinio darbo panaikinimą, lygias galimybes ir kitus darbo santykių standartus. TDO, teikdama techninę paramą, pirmenybę teikiama: profesiniam mokymui ir profesinei rehabilitacijai; užimtumo politikai; darbo administravimui; darbo teisei ir darbo santykiams; darbo sąlygoms; valdymo vystymui; socialinei apsaugai; darbo statistikai, darbų saugai ir sveikatai. Tarptautinė darbo organizacija. [žiūrėta 2011 05 05]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/bendradarbiavimas/tdo.html>>.

<sup>13</sup> Gyventojų užimtumo tyrimo aprašymas ir apibrėžimai. [žiūrėta 2011 05 05]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1308>>.

pajėgumo dalyvauti darbo rinkoje atkūrimas arba didinimas ugdymo, socialinio, psichologinio, reabilitacijos ir kitomis poveikio priemonėmis. Teigiama, jog institucijos, kurios rūpinasi įdarbinimu dalyvauja kuriant žmogiškųjų išteklių plėtros politiką ir ją įgyvendina. Bei informavimo paslaugos teikiamos siekiant padėti darbo ieškantiems asmenims susirasti darbą ar įgyti paklausią darbo rinkoje kvalifikaciją bei kompetencijas, reikalingas įsidarbinti Lietuvoje ir Europos Sąjungos šalyse (žr. priede Nr. 3).

- Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas 1997m. (2009-07-21 redakcija) skelbia, kas yra profesinis mokymas, kaip jis organizuojamas, ko yra tikimasi: padėti asmeniui įgyti kvalifikaciją ir kompetencijas, atitinkančias šiuolaikinį mokslo, technologijos, ekonomikos ir kultūros lygį, padedančias jam įsitvirtinti ir konkuruoti kintančioje darbo rinkoje, laiduojančias šalies ūkio pažangą, konkurencingumą tarptautinėje rinkoje ir darnų vystymąsi; bei akcentuojamas kontekstualumas, kuris apibrėžiamas kaip profesinio mokymo sistema, kuri yra glaudžiai susieta su šalies ūkinės, socialinės, kultūrinės raidos kontekstu, kartu su juo atsinaujina ir atitinka nuolat kintančius darbo rinkos poreikius.

Teisiniai dokumentai, Lietuvos Respublikoje apibrėžia į(si)darbinimo diskurso dalyvius, numatomą įsidarbinimo institucijų veiklą ir svarbiausias keliamas uždavinys – profesinis konsultavimas, įdarbinimas, pašalpų bedarbiams mokėjimas.

Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme (2006) ketvirtojo straipsnio punktuose yra pabrėžiama, kokie asmenys papildomai remiami darbo rinkoje: „jeigu jie kreipiasi į teritorinę darbo biržą <...>, ir teritorinė darbo birža negali pasiūlyti jiems tinkamo darbo. Tokie asmenys atstovauja pažeidžiamą darbo grupę<sup>14</sup>, kurią privalo įdarbinimo agentūros, valstybinė darbo rinkos politika ir kiti į(si)darbinimo diskursai įgalinti ir padėti orientuotis, tapti lygiagrečiais visuomenės nariais.

Vyriausybės vykdomos programos kryptys, kurias išskyrė Jančiauskas (2006): aktyvioji ir pasyvioji darbo rinkos politika. Pastaroji yra susijusi su bedarbio pašalpų mokėjimo sąlygomis, administravimo reglamentavimu ir vykdymu, nustatytu vadovaujantis Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymu ir lydimaisiais teisės aktais. Taip pat pasyvioji darbo rinkos politika dirba su socialinio draudimo įstatymu, pagal kurį yra suteikiamas privalomasis socialinis draudimas, skiriamos išmokos. Pasyviosios tikslas – minimali piliečių ekonominė apsauga. Pasyvioji darbo rinkos politika yra paremta laisvosios rinkos - liberaliosios teorijos, kurioje valstybės vaidmuo suteikiamas „sarginio šuns“. Valstybė užtikrina visuotinį saugumą – kariuomenė, gyventojų saugumą – policija ir piliečių ekonominį saugumą – pensijų kaupimo fondai, privalomojo rizikos draudimas, privalomasis sveikatos draudimas.

<sup>14</sup> „Socialinio pažeidžiamumo“ (*the social vulnerability*) sąvoką išskyrė K. O'Keefe (1970), ją apibrėždamas kaip „asmens, organizacijos arba visuomenės negebėjimą pasipriešinti patiriamoms neigiamoms įtakoms“ (Okunevičiūtė 2009: 8), natūraliomis socialinėmis rizikomis ir socialinėmis problemų priežastimis, tai – socialinės-ekonominės sąlygos. Socialinio pažeidžiamumo reiškinys kyla iš „socialinių jėgų, institucijų, kultūrinių vertybių bei daugelio kitų veiksmų socialinės sąveikos kontekste, o išlieka dėl struktūrinių, socialinių ir politinių įtakų“ (Stough 2010: 2).

Aktyvios valstybės darbo rinkos politikos kryptis – nedarbo prevencija, o ne pagalba netekusiems darbo. Aktyvioji darbo rinkos politika yra naudojant įvairius instrumentus bedarbiams rezervuoti arba sukurti naujas darbo vietas. Skelbiama, kad vykdant tokią politiką yra priimami į darbą bedarbiai pagal savo kvalifikaciją, kurią galima pritaikyti arba tobulinti naujoje darbo vietoje pagal darbo jėgos paklausos pokytį. Konkretūs aktyvios darbo rinkos politikos instrumentai yra darbo klubai, profesinis mokymas, užimtumo rėmimas, nedarbo prevencinės priemonės, grupinės darbo paieškos ir (artimiausia šiam magistro darbo objektui) – ilgalaikių bedarbio įgūdžių atnaujinimo programos, kurios traktuojamos, kaip suaugusiųjų profesinis švietimas.

Martinkus ir kt. (2006) siūlo tokias nedarbo mažinimo priemones: *darbo rinkos paslaugų tobulinimas* – gerinti gyventojų informavimą apie įsidarbinimo galimybes, laisvų darbo vietų duomenų kaupimas vienoje internetinėje bazėje (pvz.: Lietuvos darbo biržos puslapyje yra apie 40% Lietuvoje paskelbtų laisvų darbo vietų); *deficitinių specialybių profesionalų parengimo tobulinimas* – nuolat stebėti darbo rinką ir kasmet kuruoti naujų specialistų mokymą (šiuo metu yra jaučiamas stiprus vadybos specialistų perteklius, tačiau nėra į tai atsižvelgiama ir toliau vyksta šių mokslų populiarinimas), *valstybės pagalbos bedarbiams gerinimas* – reikalinga reforma nedarbo draudimo sistemoje, nes šiuo metu yra padidėjęs savanoriškas nedarbas; *pajamų mokesčio mažinimas* – pajamų mokesčio mažinimas tolygus realiojo darbo užmokesčio didinimui; *gerintina profsąjungų veikla* – ši sąjunga turi aktyviau bendradarbiauti su darbuotojais ir darbdaviais, suteikti didesnes garantijas abiem pusėms; *papildomų darbo vietų kūrimas* – akcizijuojamas smulkusis verslas, darbo namuose plėtimas, steigiamos smulkios įmonės ir organizuojamas nuosavas verslas, suteikiant lengvatas.

Pagrindinė institucija Lietuvoje, kuri padeda žmogui susirasti darbo, išlikti konkurencingu darbo rinkoje – teritorinės darbo biržos<sup>15</sup>. Pagrindinės jos funkcijos: analizuoti darbo paklausą ir pasiūlą šalyje, prognozuoti galimus darbo rinkos pokyčius, rengti užimtumo programas, bedarbių pašalpų skyrimas, viešųjų darbų organizavimas ir t.t. (visas funkcijas ir veiklas žr. priede Nr. 5). Darbo biržose ir prie jų veikiančiose tarnybose yra suteikiama pagalba darbo ieškančiajam. Tačiau labiausiai yra orientuojamasi į jaunus darbingus asmenis: Jaunimo darbo centrai, Vystymo bendrija „Lietuvos jaunimo užimtumo tobulinimo vystymo bendrija“ ir kt. Šio tyrimo kita institucija, kurios gauti duomenys papildys į(si)darbinimo diskurso dalyvių veiklą – privati įdarbinimo agentūra. Pateikus duomenis apie individo gebėjimus ir įgūdžius, būsimo darbo pageidavimus ir sumokėjus atitinkamą mokesťį – galima rasti informacijos apie „laisvas darbo vietas ir galimybę įsidarbinti, iš psichologinių testų sužinoti savo gebėjimus, polinkius, charakterio ypatybes, gauti rekomendacijas,

---

<sup>15</sup> „Jums siūloma didžiausia šalyje laisvų darbo vietų ir ieškančių darbo asmenų duomenų bazė. Darbo pasiūlymus, kurie registruojami kiekvieną dieną, Jums patogiu laiku galite peržiūrėti Lietuvos darbo biržos internetinės svetainės ([www.ldb.lt](http://www.ldb.lt)) skyriuje „Ieškantiems darbo“ (Jaunimo nedarbas. 2011. Lankstinukas).



kokią veiklos sritį, profesiją vertėtų pasirinkti norint sėkmingai dirbti“ (Atmintinė ieškančiajam darbo ir siekiančiam karjeros 2009).

### 1.8. „Į(si)darbinimo diskurso“, „įsidarbinamumo kompetencijos“ samprata išskleidimas

Šiame magistro darbe **diskursas yra suprantamas** kaip įdarbinimo institucijų konsultantų oficialūs pokalbiai, mokomieji kursai su bedarbiais; įdarbinimo institucijų konsultantų oficialūs pokalbiai-interviu su tyrėju; įdarbinimo institucijų pateikiami pranešimai viešoje erdvėje (tinklapis), lankstinukų medžiaga; Lietuvos Respublikoje galiojantys įstatymai, kurie reglamentuoja įdarbinimo dalyvius, bedarbių rėmimo programas, teisinį įdarbinimo<sup>16</sup> procesą ir kaip individo galimybę išsilaisvinti, nes „darbas kaip apmokamas užimtumas buvo atskirtas nuo kitų gyvenimo sričių ir tapo moralinio vertinimo standartu – apibrėžia, ar asmuo yra sėkmingas ir vertinamas visuomenėje, ar ne“ (Okunevičiūtė 2009: 43), todėl ši diskurso analizė gali padėti atskleisti į(si)darbinimo galimybes, kontekstus, pasislėpusius horizontus ir išryškinant socialinę problemą, pateikti būdus, kaip ją spręsti.

Žmonės dažnai keičia institucijas, su kuriomis yra susiję mokymosi, darbuotojo, kliento ar kitos suinteresuotos šalies santykiais. Šiuo metu žiniasklaidoje itin suaktyvėjo komentarai skirti Darbo biržų ir įdarbinimo agentūrų veikos tobulinimui dėl piliečių įsidarbinimo: ir Darbo biržai, ir visuomenei ekonomiškai ir morališkai būtų naudingiau **ruošti** specialistus (ne tik jiems surasti darbo), kurie vyktų į užsienio šalis dirbti: užsienio kalbos kursai, kitos kultūros pažinimas, specialūs profesiniai įgūdžiai, tobulinamos asmeninės savybės (atvirumas, pakantumas, lankstumas). Tad šiuose diskursuose buvo ieškoma, ką individas turi daryti, norintis įsidarbinti, kokius gebėjimus turi išsiugdyti ir kas jam padeda jas išsiugdyti.

„Į(si)darbinimo diskurso“ sąvoka paremta instituciniu diskursu – vyksta pokalbis, bendradarbiavimas tarp ekspertų (įsidarbinimo institucijų konsultantų) ir mėgėjų (žmonių, ieškančių darbo). Toks diskursas gali vykti telefonu, elektroniniu paštu, konferencijoje skaitant pranešimus, skaitant kursus, vykstant įdarbinimo pokalbiui, per žiniasklaidos priemones skelbiant reklaminius, informatyvius pranešimus apie darbo rinkos situaciją, kuriant ir platinant lankstinukus (bedarbiui į rankas pakliuvęs lankstinukas sukelia domėjimąsi savo darbo rinkos perspektyvomis). Institucinio diskurso turinys paremtas oficialiu bendravimu, diskurso dalyvių socialiniais vaidmenimis ir

---

<sup>16</sup> Įsidarbinimas (*employment*) – terminuotas arba neterminuotas darbo sutarties sudarymas tarp darbdavio ir darbuotojo, reiškiančios, kad darbuotojo profesinės žinios ir gebėjimai, asmeninės savybės tenkina darbdavio interesus (konkrečios profesijos kvalifikacinius reikalavimus) (Laužackas 2005b).

konkreto bendravimo tikslo – tinkamai įdarbinti žmogų, atskleidžiant jo asmenines savybes bei kompetencijas, sužadinant asmenybės tobulėjimo reikalingumą.

Norint suprasti į(si)darbinimo diskursą, yra tikslinga parodyti šio diskurso skeleidėją - į(si)darbinimo instituciją. Diskursas yra jungtis tarp atskirų individų ir institucijos: „reikės išplėsti struktūralistinę, loginę-semantinę dimensiją ribojamą kalbos sampratą ir kalbą suvokti kaip terpę, kuri kiekvieną sąveikos dalyvį kaip savo narį įtraukia į komunikacinę bendruomenę ir kartu priverčia paklusti beatodairiškai individuacijos prievartai“ (Habermas 2002: 374). Dažniausiai visuomenės suinstitutinto pasaulio tipas individui yra primetamas, todėl „intelektas, kuris čia reiškiasi kaip gebėjimas atlikti identifikacijos ir aibių logikos veiksmus, turi veikti ne proto šviesoje: jis turi pasiduoti plūstančioms menamumo matmens reikšmėms“ (ten pat: 371). Tačiau šis pasidavimas visada turi išlikti *budrus*, nes šiuolaikinė institucija neįsivaizduojama kaip amžina, reikia nuolat sekti jos skelbiama diskursą ir plėtojamą procesą, ugdant savo žmones.

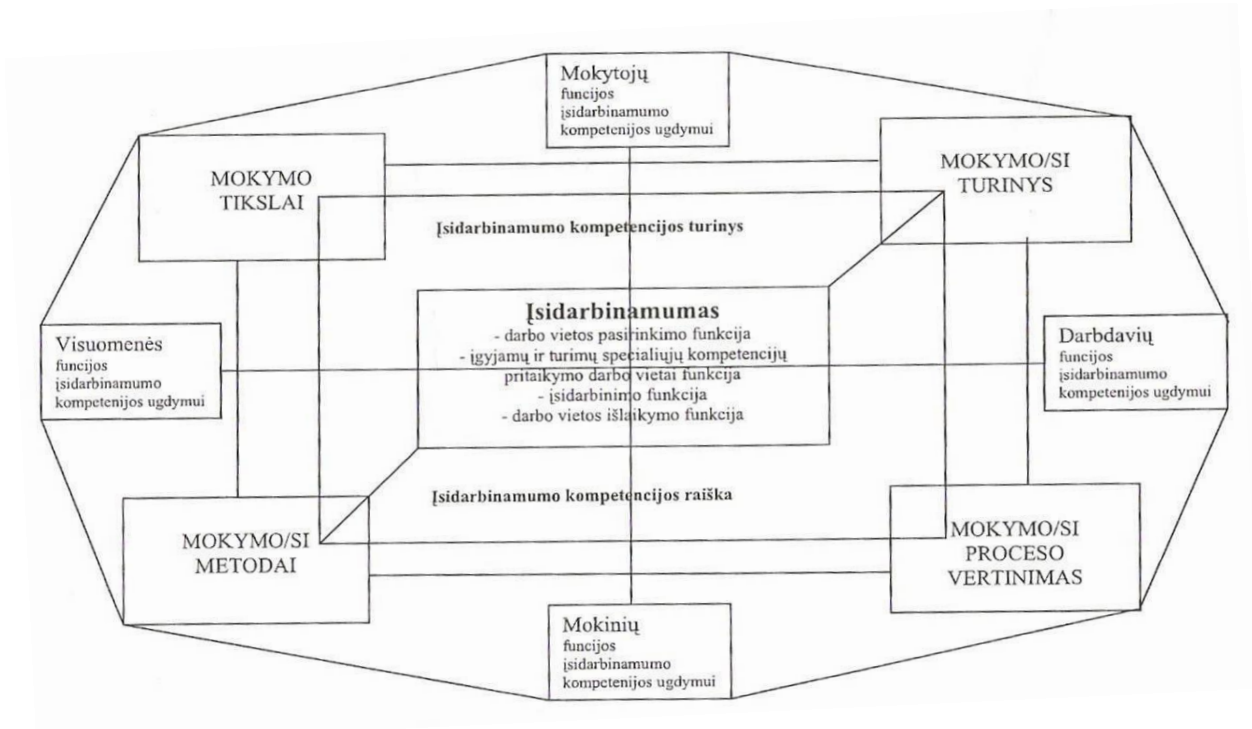
Kita svarbi magistro darbo sąvoka yra „įsidarbinamumo kompetencija“, kurią kaip disertacijos objektą pasirinko P. Čepas (2008). Buvo pateiktas įsidarbinamumo kompetencijos mokslinis neapibrėžtumas profesiniame rengime ir autorius, analizuodamas užsienio mokslinę literatūrą, išskyrė šios kompetencijos sampratą bei sudėtį. Įsidarbinamumo kompetencija - „mokėjimas pasirinkti darbo vietą, pasirengti darbinei veiklai, įsidarbinti bei išlaikyti darbo vietą remiantis įgytų žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma“ (Čepas 2008: 25).

Apibendrinamas šios kompetencijos turinį sudarančias funkcijas, tikslus, žinias, gebėjimus, įgūdžius bei asmeninių savybių analizę autorius išskyrė kaip įsidarbinamumo funkciją:

- darbo vietos rinkimąsi – specialios žinios ir gebėjimai numatyti darbo paieškos planą, naudoti paieškos bazėmis, numatyti darbovietės teikiamo užimtumo perspektyvas, užmegzti reikalingus ryšius, būti analitiškai ir kritiškai apsisprendusiu;
- įgyjamų ir turimų specialiųjų (funkcinių) gebėjimų pritaikymą darbo vietai – gebėjimas analizuoti naują darbo aplinką, gebėti užmegzti ryšius su visuomene, loginis mąstymas, žinoti darbo etikos principus, gebėti atlikti savianalizę, pozityviai mąstyti;
- įsidarbinimo procedūrų vykdymas – žinios ir gebėjimas parengti savo CV, pasinaudoti aplinkinių gerąją patirtimi, žinoti efektyvaus bendravimo su darbdaviu principus, identifikuoti ir vertinti įdarbinimo problemas, integruotis į darbo grupę, tinkamas laiko planavimas, socialinis teisingumas ir savarankiškumas;
- darbo vietos išlaikymas – asmeninės karjeros planavimas (teisės žinios, valdyti riziką, siūlyti naujas idėjas, orientuotis darbo aplinkoje), vertinti organizacijos vystymosi tendencijas (bendradarbiavimas su kolegomis, vadovais, įvairiais išoriniais šaltiniais, loginis mąstymas), rūpintis savo kvalifikacijos tobulinimu (suprasti turimų specialiųjų kompetencijų ribas ir

tobulėjimo galimybes, plėsti savo žmogiškąjį kapitalą, skatinamas motyvuotumės nuolat tobulėti profesinėje srityje) (Čepas 2008).

Tobulinant įsidarbinamumo funkcijas dalyvauja mokytojai, mokymosi programos, darbdaviai, visuomenė ir mokiniai – bedarbiai ar ieškantys darbo individai (žr. schema Nr. 3).



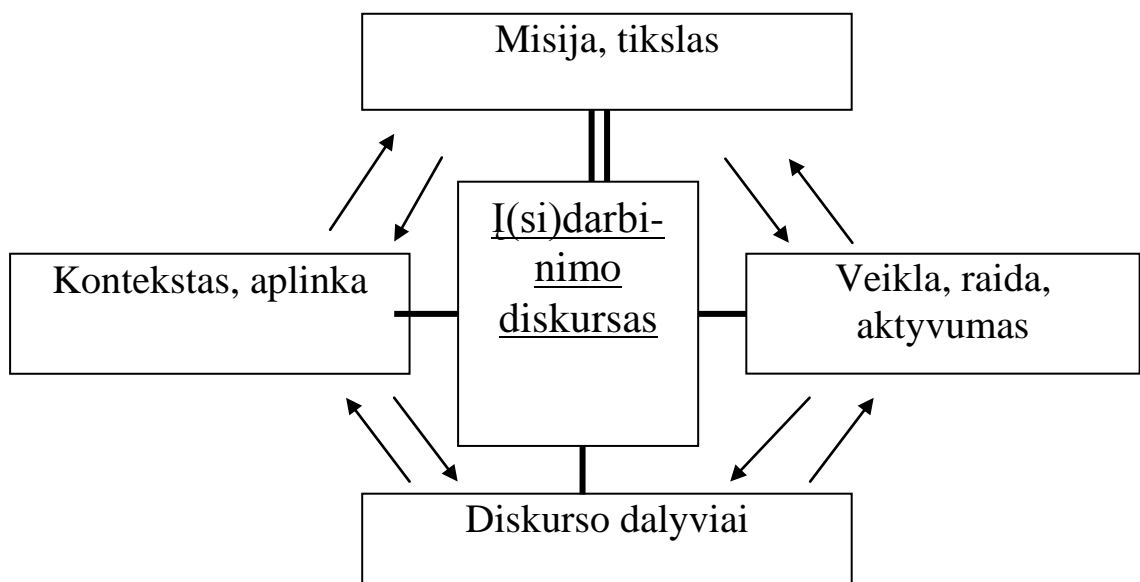
Schema Nr. 3. Įsidarbinamumo kompetencijos ugdymo profesiniame rengime modelis. Anglų kalba šį modelį suformulavo L. Harvey (2001), o į lietuvių kalbą išvertė ir savo disertacijoje publikavo P. Čepas (2008).

Tik suformulavus mokymo tikslus, apibrėžus mokymo/si turinį, taikant aktyvius mokymosi metodus ir tinkamai vertinant mokymo/si proceso realijas ir galimybes bei bendradarbiaujant visuomenei, mokytojams-ugdytojams (į(si)darbinimo institucijų konsultantams, tarpininkams, profesinių mokyklų, aukštojo mokslo institucijų mokytojams), darbdaviams ir, žinoma, mokiniams – individams, kurie ieško darbo, galima pasiekti išugdyti tinkamą įsidarbinamumo kompetencijos sampratos suvokimą ir praktinį jos pritaikymą darbo rinkose.

Tad galima daryti išvadą, kad įsidarbinamumo kompetencija yra praktinių žinių bei asmeninių gebėjimų pritaikymas tam tikrame darbo kontekste. Empirinėje tyrimo dalyje bus analizuojama kaip yra ugdoma įsidarbinamumo kompetencija Lietuvos teritorinėse darbo biržose ir privačiose įdarbinimo agentūrose.

## 2. Į(SI)DARBINIMO DISKURSAS: TYRIMO METODOLOGINIS PAGRINDIMAS

Socialinė visuomeninė veikla yra sudėtingas ir sudėtinis reiškinys, kuriame sąveikauja įvairios sistemos bei santykiai tarp jų. Sisteminės analizės metodas, kurio pagrindiniai principai: visuma yra daugiau nei elementų suma; visi elementai veikia vienas kitą; yra grįžtamasis ryšys, kuris įgalina sistemos reguliavimą; esminių principų visuma, tinkanti visoms sistemoms, nepriklausomai nuo jos elementų kilmės ir jų tarpusavio ryšio. Sisteminė analizė pateikia alternatyvią teoriją, kuri apibrėžia priemones ir būdus nagrinėti sudėtingas sistemas (Le Moigne 1990). Įsidarbinimo diskursas yra suvokiama kaip sistemos visuma, kurios atskiros dalys – suaugusiųjų ugdymas, asmuo - klientas, įdarbinimo institucijos, socialinis, politinė – ekonominė šalies struktūra. Bendroji sistemų teorija siekia sujungti įvairias egzistavusias struktūralizmo teorijas ir pritaikyti mąstymo būdą šiuolaikinio ir ateities pasaulio poreikiams, pažinti ir spręsti iškylančias problemas kompleksiskai, naudojant tarpdisciplinines priemones. Įdarbinimo diskurso nevienalyptškumą reikia nagrinėti išskaidžius jį dalimis. Tokia sisteminė analizė gali padėti naujai pažvelgti į tyrimo problemą ir išskirti naujas sąveikų grupes. Todėl asmenų įdarbinimo klausimas analizuojama kaip kompleksiška problema, kuri yra išskirta pagal rekonstruotą prancūzų sociologo Le Moigne sistemų analizės modelį (žr. schema Nr. 1). Rekonstrukcijoje buvo atsisakyta „struktūros ir formos“, kuri pakeista „į(si)darbinimo diskursu“. Bei „raida“ buvo pakeista į „diskurso dalyvius“. Rekonstrukcijos tikslas – pritaikyti sistemos analizės modelį įsidarbinimo diskursui.



Schema Nr. 1. Sistemų analizės modelis rekonstruotas pagal Le Moigne (1990) sistemų analizės schemą.

Pagal šias keturias susijusias sistemų analizės dalis toliau yra plėtojamas visas tyrimas. Šis modelis yra taikomas pateikiant koncentruotas mokslinės literatūros analizės išvadas, interpretuojant gautus empirinius duomenis (į(si)darbinimo diskursas: tikslas, dalyviai, kontekstas, veikla).

- *Misija, tikslas* – analizuojant mokslinę literatūrą išryškinama ir interpretuojama vizija, ko yra siekiama kritiniu suaugusiųjų švietimu. Taip pat yra numatomas požiūris, kaip turėtų pasisukti suaugusiųjų kritinis mokymas, kad patenkintų užsienio šalių darbo rinkos bei pačio kliento perspektyvas.

- *Diskurso dalyviai* – į(si)darbinimo diskurse esantys asmenys: bedarbiai ir įsidarbinimo institucijų konsultantai bei valstybė.

- *Kontekstas ir aplinka* – socialiai pažeidžiamųjų grupių tyrimuose yra itin svarbus kontekstas, kuriame šios pažeidžiamos grupės, šiuo atveju bedarbiai, ieškantys darbo užsienio darbo rinkose, veikia. Kaip kontekstą galima apibrėžti galiojančius Lietuvos ir Europos Sąjungos įstatymus, kurie apibrėžia ieškančiųjų darbo rėmimą; neoficialiuose forumuose sklindančius kultūrinius stereotipus apie įdarbinančias institucijas, politinių įtakų ir idėjų sklaidą. Tačiau šiame tyrime bus nagrinėjami keli pasirinkti kontinentai, apibūdinantis kontekstą ir aplinką – informacinės technologijos ir bedarbių, ieškančių darbo individų socialinė, kasdieninė aplinka.

- *Veikla, raida, aktyvumas* – analizuojamos oficialios įdarbinimo institucijų veiklos, kurios yra nukreiptos į bedarbių ugdymą(si).

**Tyrimo organizavimas.** Šio darbo tyrimo tikslas yra išanalizuoti į(si)darbinimo diskursą ir atskleisti, ar yra ir kaip yra vykdomas suaugusiųjų švietimas kritinio ugdymo požiūriu. Šiuo tyrimu siekiama remiantis darbo biržos, įsidarbinimo agentūrų veiklos planais ir jų parengtais lankstinukais bei internetine medžiaga (tinklalapiu), taip pat interviu ir atvejo analizės metu gauta medžiaga išnagrinėti, kaip yra siūloma institucinio į(si)darbinimo dalyviams ugdyti kritinę sąmonę. Tuo tarpu, remiantis teorine į(si)darbinimo diskurso, kaip kritinio ugdymo pateiktimi, rekomenduoti į(si)darbinimo diskurso plėtros galimybes.

Tyrimo imtimi buvo pasirinktos dvi teritorinės darbo biržos, nes jos yra pagrindinės institucijos Lietuvoje, kurios padeda žmogui susirasti darbo, išlikti konkurencingu darbo rinkoje. Imti interviu iš dviejų konsultančių, kurios tiesiogiai dirba su ieškančiais darbo. Šių konsultančių pasisakymai bus koduojami A ir B raidėmis, kadangi tyrimo dalyviai pageidavo neviešinti jų duomenų. Kad būtų duomenų visapusiškas iširtumas, buvo pasirinktos kelios privačios įdarbinimo agentūros, kurios taip pat bus koduojamos raidėmis C, D, E ir F. Šios institucijos taip pat siūlo platų į(s)darbinimo diskursą: laisvų vietų pasiūla, psichologiniai testai, rekomendacijas dėl tolimesnės individo veiklos srities, profesijos. Interviu pavyko gauti tik iš

privatų įdarbinimo agentūrų C ir F. Agentūros D ir E nesutiko bendradarbiauti su tyrėju, todėl buvo pasitelktas tyrimo metodas – vieno atvejo analizė, kurioje buvo detaliai ištirta per slapto pirkėjo metodą, į(si)darbinimo programos ir galimybės, į(si)darbinimo aplinka ir dalyviai. Šiais duomenimis buvo papildytas tyrimo objektas.

Šio tyrimo objekto savitumai – suaugusiųjų kritinis ugdymas tarpkultūriniame instituciniame į(si)darbinimo diskurse – nulėmė ir tyrimo duomenų pateikimo būdą. Kaip jau yra žinoma iš teorinės dalies – kritinis ugdymas siekia destrukcijos nusistovėjusiuose švietimo metoduose, kuriant tarpdisciplinines žinias. Todėl tyrėjas turi galimybę parengti tyrimo duomenų pateikimą konstruojant kelis pateikimo būdus: kritinė diskurso analizė jungiama su aprašomojo pobūdžio pateikimo būdu – teorinės dalies išvalgos, interviu ir vieno atvejo analizės duomenys sugrupuoti į į(si)darbinimo diskurso misiją ir tikslą, į(s)darbinimo dalyvių aprašą, į(si)darbinimo diskurso kontekstą ir aplinką bei į(si)darbinimo diskurso veiklas, aktyvumą (tai yra daroma ir lentelėse, ir tekste). Ir duomenys pateikti su interpretacija, daliniais apibendrinimais, nes yra siekiama, kad tyrimo dalyvių patirtis, teoriniai faktai glaudžiai susisietų su tyrėjo interpretacija, išvadomis (Linde, 1986).

### 3. Į(SI)DARBINIMO DISKURSAS: EMPIRINĖ DALIS.

#### 3.1. Į(si)darbinimo diskursas: misija ir tikslas

Tyrimo duomenų analizė pradedama analizuojant į(si)darbinimo diskurso duomenis: į(si)darbinimo institucijų **tikslas ir misija** yra sugretinami su kritinio ugdymo tikslais<sup>17</sup>, kuriuos išskėlė P. Freire, R. Williams, K. S. Meradith (žr. lentelė Nr. 1).

	Į(si)darbinimo diskursas: <b>tikslas, misija</b>	Interpretacijos-išvados	Pastabos
Interviu duomenys	Parūpinti darbdaviams naujus darbuotojus; dalyvauti valstybės rengiamuose rėmimo projektuose; Ieškantiems darbo pasiūlyti darbo vieta; Nukreipti bedarbius į užimtumo programas; Siųsti į viešuosius darbus, siųsti mokytis į profesines mokyklas; Išmokyti prisistatyti darbdaviui; Karjeros portfelio parengimas.	Į(si)darbinimo diskurso tikslai – <b>informavimo</b> arba <b>nukreipimo</b> ir <b>tarpininkavimo</b> – darbo vietos ar tinkamo darbuotojo suradimas.	A ir B konsultantai savo įdarbinimo institucijos tikslus maišė su savo veikla, jų tinkamai negalėjo suformuluoti. Agentūros C ir F nurodė tik vieną jų agentūros tikslą – surasti naują darbuotoją darbdaviui.
Tinklapis, lankstinukas <sup>18</sup>	Pristatyti dabartinę darbo rinkos situaciją; Padėti jauniems žmonėms greičiau orientotis į darbo rinką; Pagalba pasiruošti pirmajam pokalbiui dėl darbo;	<b>Informavimo ir ugdymo tikslas.</b> Plačiai skleidžiama informacinė medžiaga, kuri nukreipia į kitą naudingą informaciją, parodo asmeninės profesijos tobulėjimo reikšmingumą.	Lankstinukai ir tinklapis – spalvoti, traukiantys akį. Lankstinukai išleisti 20 tūkst. tiražu. Tyrėjas juos yra matęs vidurinėse mokyklose, universitetuose prie profesinio rengimo stendų. Dauguma tinklapių duomenų prieinami ir neregistruotiems interneto vartotojams.
Vieno atvejo analizė	Ieškantiems darbo surasti darbo vieta; nuvežti į darbo vieta užsienyje; padėti susirasti kur gyventi.	Sumokėjus pinigų bus surasta darbo vieta užsienyje, tačiau yra privaloma turėti visus profesinius įgūdžius ir savybes. Papildomai jos nėra ugdomos. Tik <b>informavimo</b> ir realaus įdarbinimo tikslas.	Agentūros D ir E nedavė interviu, todėl su metodu slaptas pirkėjas buvo gauti tyrimo duomenys.
Teorinis aspektas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• išugdyti novatorišką, savimi pasitikinčią bei kritiškai mąstančią visuomenę;</li> <li>• įduoti individams įrankius, kad jie patys galėtų plėsti savo žinias;</li> <li>• išugdyti laisvą subjektą;</li> <li>• išugdyti besidominčią savo aplinka, išsilavinimu subjektą;</li> <li>• kritinių įgūdžių lavinimas.</li> </ul>		

Lentelė Nr. 1. Tikslas ir misijos apibūdinimas iš teorinių ir empirinių duomenų analizės.

<sup>17</sup> Pagal Guskey (2004) yra atliekama tokia profesinio tobulinimosi procedūra: išsikeliama aiškūs tikslai ir uždaviniai bei numanomi rezultatai, ko yra laukiama iš ugdytinių. Iš esmės tai reiškia, jog būtina susidaryti pageidaujama rezultatų sąrašą. Antras žingsnis yra įsitikinimas, ar tai yra tikslai, kurių privaloma siekti. Pozityvus žingsnis yra suderinti profesinio tobulinimosi tikslus ir uždavinius su kritinio ugdymo paskirtimi ir uždaviniais. Ir trečias etapas, reikia nuspręsti, kaip bus įvertintas pasiektas rezultatas – kaip nustatyti, ar išsikelti tikslai buvo pasiekti.

<sup>18</sup> Lankstinuko pavyzdys yra pateiktas priede Nr. 6.

Teorijoje kritinio ugdymo tikslas išreiškiamas, kaip noras „išugdyti novatorišką, savimi pasitikinčią, destruktivią bei kritiškai mąstančią visuomenę“, kaip įgūdžių tobulinimas – „leidžia individams įgyti reikalingų socialinių įgūdžių, kad jie galėtų aktyviai dalyvauti pertvarkytoje ir visa apimančioje demokratinėje bendruomenėje“. P. Freire tokį ugdymą apibūdina, kaip įrankių įdavimas individams, kad jie „patys plėstų savo žinias progresyviame socialinių pokyčių pasaulyje“. Pedagogo iškeltas svarbiausias kritinio ugdymo tikslas – „išugdyti laisvą subjektą, kuris dalyvaudamas visuomeniniame gyvenime, jį keistų“. R. Williams skelbė, kad „yra privalu bei siekiama, jog individai ne tik egzistuotų, bet ir domėtusi savo aplinka, išsilavinimu, kuris apsiribotų ne viena disciplina, ne viena kvalifikacija“ ir mąstytojas kritinį ugdymą laikė „kaip bendrą išsilaisvinimo procesą, kuriame žmonės galės lavinti kritinius įgūdžius, bendradarbiauti su kitais individais <...> ir tai padėtų sukurti naują darbo modelį demokratinės visuomenės ateityje“.

Tyrimo dalyvių interviu metu pirmiausia buvo klausiama: *kokia yra įdarbinimo institucijų vizija, tikslas, ko yra siekiama jų veikla*. Darbo biržos konsultantai A ir B pasakojo, kad jie yra visų pirma dėl pagalbos ieškantiems darbo, jie yra tarpininkai tarp bedarbio ir darbdavio:

*„darbdavys prašo surasti darbuotoją pagal šiuos kriterijus“, „gauname skelbimą iš įmonės ir jį patalpiname savo duomenų bazėje“ „vykdome ir skelbiame valstybinius konkursus“; „nukreipiame bedarbius į užimtumo programas, pavyzdžiui, siunčiame į viešuosius darbus. Esame sudarę su profesinėmis mokyklomis sutartis ir ten siunčiame bedarbius, kad įgytų kvalifikaciją, naują specialybę, išmoktų naujų profesinių įgūdžių“*

taip pat konsultantai ir darbo biržos tinklalapis yra tarpininku tarp bedarbio ir jo „dabartinės situacijos“:

*„užsiregistravęs naujas bedarbis privalo dalyvauti keliuose pokalbiuose: nustatome jo galimybes“, „dažnai siunčiame bedarbius, kad jie užsidirbtų pašalpą“, „nukreipiame į šiuo metu vykstančius kursus“, „pamokome tiesiogiai, jeigu atsineša savo gyvenimo aprašymą arba nurodome informaciją, kur ir kaip reikia pristatyti save, parašyti motyvacinį laišką“.*

Darbo biržos konsultantai pasakojo labai neužtikrintai, rinkdamiesi žodžius. Jie įdarbinimo institucijos tikslus maišė su veikla, jų tinkamai negalėjo suformuluoti, nevartojo termino „į(si)darbinimo tikslas“, „darbo biržos tikslas“. Tačiau jie pirmiausia akcentavo bedarbius, o tik vėliau darbdavius. Tuo tarpu tyrimo dalyviai C ir F – privačios įdarbinimo agentūros, davusios interviu, į klausimus, *koks yra jų institucijos tikslas*, atsakė trumpai ir labai aiškiai:

*„surasti darbdavius, kurie pateikę savo reikalavimus prašytų mūsų surasti jiems naujus darbuotojus“.*  
*„Įdarbinimo agentūra yra tarsi tarpininkas tarp darbuotojo ir darbdavio, o jos vienintelis tikslas yra suderinti įmonės poreikius su darbuotojų gebėjimais ir norais“.*

Galima daryti prielaidą, kad tokį įdarbinimo agentūrų tikslą nulemia dabartinė padėtis darbo rinkoje: yra jaučiamas perteklius naujų darbuotojų pasiūlos, todėl agentūros užsiima tik darbdavių poreikiams tenkinti – surandami tinkamiausi kandidatai į numatytą darbo vietą.

Po slapto pirkėjo pokalbio su privačiomis įdarbinimo agentūromis D ir E, paaiškėjo, kad jų tikslas –



„surasti bedarbiui darbo, <...> nuvežti jį į darbo vietą ir <...> kartais yra padedama susirasti būstą“.

Tikslas yra taikomas ieškant darbo užsienio šalyse. Šios agentūros neplėtoja savo ryšių Lietuvos darbo rinkose argumentuodamos tuo, kad:

„Lietuvoje yra maža pasiūla naujų darbo vietų. <...> Dabartinė ekonominė situacija nulemia migracijos mąstą, todėl mes atradę naują nišą, padedame Lietuvos piliečiams susirasti darbą, gauti socialines garantijas užsienio šalyse. <...> didžiausius kontaktus turime Anglijoje, Airijoje, Skandinavijoje, Vokietijoje. Šiais metais nebeieškome naujų darbo vietų Ispanijoje, Amerikoje“.

Informavimas	Konsultavimas	Tarpininkavimas
Ieškančius darbo asmenis - apie laisvas darbo vietas ir darbo paiešką, darbo rinkos paslaugas ir jų teikimo tvarką bei užimtumo rėmimo priemones ir dalyvavimo jose sąlygas; Darbdavius – apie užimtumo rėmimo priemones, jų įgyvendinimo sąlygas, darbo biržoje registruotų asmenų kvalifikaciją, taip pat, darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų rėmimą įdarbinant ar kuriant jiems darbo vietas.	Padidinti ieškančių darbo asmenų darbinę motyvaciją, padėti jiems pasirengti savarankiškai darbo paieškai, apsispręsti pasirenkant paklausią profesiją bei paskatinti juos savarankiškai veiklai. Konsultavimo grupėms paslaugos teikiamos darbo ieškantiems asmenims pagal dalyvių poreikius ir konkurencinių galimybių panašumus: darbo paieškos įgūdžių lavinimo, darbinės motyvacijos didinimo, profesinio apsisprendimo, savarankiško užimtumo skatinimo.	Tobulinti individualių užimtumo veiklos planų sudarymą, kryptingą priemonių planavimą bei priežiūrą. Didinti bedarbių, registruotų darbo biržoje, motyvaciją, užtikrinant, kad individualūs užimtumo veiklos planai taptų jiems veiksmingiausia priemone integruotis į šiuolaikinę darbo rinką.

Lentelė Nr. 2. Oficialūs darbo biržos skleidžiamų veiklų tikslai (Darbo biržos veiklos planas 2010m.).

Galima daryti išvadą, kad į(si)darbinimo diskurso tikslas yra informavimo – pateikiami statistiniai duomenys apie darbo rinką, laisvas darbo vietas, profesijų aprašus. Yra aptinkamas ir žmogaus asmeninių įgūdžių ugdymas, šios ugdymo galimybės buvo rastos Lietuvos darbo biržos tinklalapyje:

- *psichologinė pagalba, savęs vertinimo testai;*
- *užsienio kalbos kursai;*
- *mokoma, kaip taisyklingai parašyti savo gyvenimo aprašymą (pateikiama informacija, CV pavyzdžiai);*
- *kaip prisistatyti darbdaviui (pvz.: lankstinukas „Kaip kalbėtis su būsimu darbdaviu).*

Tad remiantis teorija ir interviu duomenimis, galima teigti, kad kritinis ugdymas nėra vykdomas tiesiogiai: konsultantui ir individui kalbantis (žr. lentelę Nr. 2.). Tačiau toks ugdymas yra aptinkamas jį nukreipiant į kitus specialistus arba suteikiant informacinės medžiagos (pvz. „Atmintinė ieškantiems darbo“, „Kaip kalbėtis su būsimu darbdaviu“, darbo biržos tinklalapyje yra skyrelis „Karjeros planavimas“, kuriame pateikiama mokomoji medžiaga – visi karjeros planavimo

žingsneliai: savęs vertinimas, CV peržiūrėjimas, savo asmeninių savybių akcentavimas, karjeros portfelio paruošimas<sup>19</sup>, karjeros planavimo aplankalas – priede Nr. 7 yra aplankalo santrauka).

Tad galima daryti išvadą, kad kritinis ugdymas yra atiduotas patiems individams, jiems suteikiant informacinės medžiagos. Kitame poskyryje bus aptariami į(si)darbinimo diskurso dalyviai. Remiantis teorine ir praktine medžiaga bus pristatomi: ieškantys darbo asmenys, konsultantai, valstybė.

### 3.2. Į(si)darbinimo diskurso dalyviai

Lietuvoje yra teritorinės darbo rinkos konsultavimo tarnybos, jaunimo darbo centrai prie teritorinių darbo biržų, teritorinės darbo biržos, profesinio informavimo taškai mokymo įtaigose ir privačios oficialios įdarbinimo agentūros bei neoficialios agentūros – visos šios institucijos padeda įsidarbinti ar tobulinti savo profesinius įgūdžius. Tačiau jokia institucija „neveiks“ be gyvo **konsultanto, mokytojo, ugdytojo, tarpininko**, nes konsultavime ir orientavime individui reikia pagalbos, jog jis taptų pajėgiu išsiaiškinti savo mokymosi poreikius ir priimti tinkamus pasiūlymus, gautų reikiamą informaciją, būtų nukreiptas savo individualiu tobulėjimo keliu. Tam gali pasitarnauti ir informacinės sistemos, duomenų bazės, internetinės svetainės ir pan. Tačiau kolkas tarpininko, konsultanto vaidmenį atlieka gyvas, aktyvus žmogus, kuris privalo įsijausti į interesantą, pas jį atėjusį bedarbį ar individą, kuris ieško darbo, domisi savo profesiniu, asmeniniu tobulėjimu (lentelė Nr. 3. Į(si)darbinimo dalyviai: mokytojas - ugdytojas).

Nagrinėtoje mokslinėje teorijoje mokytojas - ugdytojas apibūdinamas, kaip patarėjas, naujų minčių generatorius, asmuo, kuris parodo savo ugdytiniams jų kelią, juos vertina, suteikia informaciją ir kartu su mokiniais pats mokosi. Pagal P. Freire mokytojas negali būti saugyklų užpildytojas: ugdytojas negali tik į mokinius „dėti“ žinias, užkoduotas pranešimų, paskaitų formomis. Toks ugdytojas taps viską žinančiu ir save mokiniams pateiks kaip priešybė – nevyks dialogas, apie kurį šneka ir R. Williams.

---

<sup>19</sup>Karjeros portfelio parengimo etapai: būtina žinoti tikslą – kam bus pristatomas portfelis, t.y. kokias pareigas norite užimti, į kokį darbą pretenduojate. Prieš rengiant karjeros portfelį būtina išsiaiškinti, ko nori iš jūsų darbdavys, kokia būsimos veiklos specifika. Gerai apmąstykite ir sugrupuokite portfelyje esančius dokumentus, informacinę, faktinę medžiagą, veiklos pavyzdžius. Karjeros portfelis turi turėti sistemą ir kryptį. Sudarydamas savo portfelį, stenkitės, kad jis būtų patrauklus ir įsimenamas jūsų darbdaviui, atspindėtų jūsų savitą stilių ir būtų estetiškas. Karjeros portfeliui parengti išigykite geros kokybės segtuvą. Svarbu, kad jame tilptų įvairaus formato dokumentai, darbų pavyzdžiai. Kopijuodami dokumentus, jei reikia, juos sumažinkite. Retsykiais grįžkite prie savo karjeros portfelio, jį nuolat papildykite, pertvarkykite. Ypač tai svarbu padaryti prieš kiekvieną naują pokalbį su darbdaviu. Priklausomai nuo jūsų siekiamo tikslo gali tekti iš esmės pertvarkyti šį aplankalą, kai kuriuos dokumentus išimti, papildyti naujais, įdėti naujus skyrius, akcentuojančius atitinkamas jūsų kompetencijas. Skirtingiems interviu su darbdaviu gali tekti sukurti naujus portfelius (Lietuvos Darbo birža. [žiūrėta 2010 02 15 – 2011 06 03]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/PatarimaiIeskantiemsDarbo/Puslapiai/default.aspx>>.

	Diskurso dalyvis: <b>konsultantas - mokytojas - ugdytojas</b>	Interpretacijos - išvados	Pastabos
Interviu	Konsultantas turi turėti bendriuosius bendravimo gebėjimus; Išmanyti informaciją, kuri bus pateikta klientui; Mokėti organizuoti, veikti nekasdieninėse situacijose; Vykdyti nuolatinę kontrolę; Gerai jaustis savo darbo vietoje, puikiai orientuotis darbo aplinkoje; Domėtis šiandieniniu pasauliu.	Sugebėjimas prieiti prie kiekvieno atėjusio žmogaus; Išlavinta patirtis vertinant žmones pagal jų gebėjimus, kurie atsispindi per pirmuosius pokalbius bendraujant su įvairių socialinių grupių, amžių žmonėmis; Darbe pasitaiko įvairios nekasdieninės situacijos, kurias konsultantas privalo išmokyti suvaldyti; Nuolatinė priežiūra - nuolatinis kontaktavimas su paskirtu bedarbiu, domėjimasis jo aplinka, darbo pasiekimais. <b>Konsultantas yra infomatorius ir individo vertintojas bei kontroliuojantis asmuo.</b>	Visi konsultantai akcentavo bendravimo gebėjimus. Iš A ir B konsultantų nebuvo išgirsta „savęs tobulinimasis“, „dialogas tarp kliento ir konsultanto“ sąvokų. Tačiau buvo pasakyta: „aktyvus klausymasis“, „kontrolė“, „gyvenimo realijų analizavimas“.
Tinklapis, lankstinukas	----	----	Lankstinukuose ir tinklalapyje nebuvo aptikta jokių duomenų apie konsultantų savybes, įgūdžius, jų darbo organizavimą.
Vieno atvejo analizė	Mandagumas ir oficialumas; Darbo rinkos išmanymas ir reikalingų ryšių turėjimas; Užsienio kalbų mokėjimas.	Konsultantai bendrauja mandagiai ir oficialiai, tačiau paminėjus, kad yra daïromasi naujos darbo vietos, bet dar nėra skubama sumokėti pradinio mokesčio: pokalbis pasibaigė.	Metodo slaptas pirkėjas metu tyrėjas susidarė nuomonę apie konsultantą. Pokalbio metu E konsultantas porą kartų šnekėjo telefonu su darbdaviais anglų kalba.
Teorija	<ul style="list-style-type: none"> <li>• turintis savo užsibrėžtus socialinius tikslus, besidomintis savo aplinka;</li> <li>• mokytojas turi burtis į organizacijas, švietimo institucijas ir pats norėti tobulėti ir mokytis;</li> <li>• mokytojas privalo būti ne saugyklų pildytojas ir prižiūrėtojas;</li> <li>• kaip patarėjas, naujų minčių generatorius, asmuo, kuris parodo savo ugtytiniam jų kelią, juos vertina, suteikia informaciją;</li> <li>• jis turi paskatinti besimokančiuosius kultūros vertybėms ir kūrybinei veiklai;</li> <li>• kurti darbingą, bet atvirą ir nuširdžią aplinką, kuri skatintų atvirą ir atsakingą bendravimą;</li> <li>• mokytojas kaip ekonomišką laikui, erdvei žmogus;</li> <li>• mokytojo vaidmuo yra gido.</li> </ul>		

Lentelė Nr. 3. Į(si)darbinimo dalyviai: mokytojas - ugdytojas.

„Tikrąjį mokytoją“ R. Williams apibūdina kaip aktyvų visuomenės narį. Jis buriasi į įvairias organizacijas ir asociacijas, kuriose pats mokosi, tai – yra geriausias būdas išbandyti save ir patobulinti savo, kaip mokytojo, galimybes, pažinti akademinį subjektą. Asociacijose vyksta įvairūs eksperimentai, kuriuose mokytojas susiduria su skirtingais studentais, jų nevienodomis patirtimis ir taip įgauna daugiau patirties. K. S. Meredith išskyrė tokius mokytojo apibūdinimus: tapti žmogumi, besimokančiu ir besidominčiu savo aplinka; kurti darbingą, bet atvirą ir nuoširdžią aplinką, kuri skatintų atvirą ir atsakingą bendravimą, kurioje vyktų dialogas tarp mokinio ir mokytojo; naudoti užsiėmimuose kritinį mąstymą skatinančias strategijas. Ir mokytojas turi būti ekonomišką žmogus,

kuris „skrupulingai taupiai elgiasi su medžiaga, su jėga, su erdve, su laiku – iš visų veikimo stengiasi gauti maksimumą naudos – praktiškas žmogus“ (Šernas 1998: 286). Tad mokytojas yra gidas, kuris turi savo pedagoginiais, žmogiškaisiais įgūdžiais skatinti ir sudominti nesimokančiuosius.

Tyrimo dalyvių buvo klausiami: *kaip apibūdintumėte savo darbo vietą? Koks žmogus galėtų dirbti tokį darbą? Kokių jis turi turėti savybių, kokių įgūdžių reikia?* Visi konsultantai (A ir B, C ir F, D ir E) teigė, kad svarbiausia yra bendravimo socialiniai įgūdžiai (mokytojo - ugdytojo aprašas, žr. lentelė Nr. 2.):

*„konsultantas nuolat būna su žmonėmis, jis bendrauja, bando išklausti, <...> reikia prieiti prie kiekvieno žmogaus“. „Ateina koks piktas bedarbis, kuris jau pusę metų neranda pelningo darbo, ir burbuliuoja kabinete, man jį reikia nuraminti, atsisėdus kartu su juo žiūrim skelbimus, duodu savo telefoną, kad paskambintų darbdaviams. <...> Šiais ir praeitais metais labai padaugėjo piktu, neramių žmonių, kurie pas mus ateina, atrodo, kad mes esam kalti, kad jie nesusiranda darbo“. „Vienaip yra šnekamasi su studentu, kuris nori rasti darbą vakarais, kitaip yra šnekamasi su prieš pensinio amžiaus moterimi, kuriai neužteks vieną kartą parodyti internete, kaip ieškotis darbo“.*

Taip pat svarbus yra savo darbo išmanymas, įvaldyta ir įsisavinta darbo rinkos informacija, kuri nuolat kinta:

*„teisiniai dokumentai, straipsniai, statistikos duomenys visada yra ant mano darbo stalo“. <...> Turiu domėtis darbo rinkos dabartini ir sekti jos prognozes, nes man reikia pasidaryti savo klientų konsultavimo planus, ką ir kaip aš darysiu, kur juos siūsiu, čia dirbu ne aš viena“. „Nuolat kontaktuojame su X miesto profesine mokykla, ten siunčiame neigaliuosius, <...> bandome rasti kitų miesto įmonių, kurie priimtų į praktikas, kursus“. „Mes, konsultantės pačios važiuojame į įvairius kursus, mus moko psichologai, iš vyriausybės, iš X universiteto dėstytojas buvo“.*

Gauti tyrimo duomenys parodo, kad darbo biržoje dirbantys konsultantai save apibūdina kaip informacijos suteikėjais arba, pagal P. Freire – „bankinio ugdymo“ mokytojais ir prižiūrėtojais:

*„man paskirti bedarbiai ateina į biržą kaip į darbą, iš anksto susitartu laiku, <...> jeigu nepasirodo, tada aš turiu skambinti, bet mes turim griežtas sankcijas, galim juos išbraukti iš sąrašų“.*

Nors konsultantai ir minėjo savo profesinį, asmeninį tobulinimąsi, tačiau visų interviu metu nebuvo ištartos sąvokos „bendradaravimas su klientu“, „dialogas“. Iš tokių konsultantų pasisakymų išryškėja, kad jie į kai kurios klientus – bedarbius, žiūri neigiamai, turi išankstinį nusistatymą. Taip pat konsultantai nemato išlaisvinančio kritinio suaugusiųjų švietimo galimybių į(si)darbinimo procese. Tačiau remiantis teorija: mokytojas jungia teorines žinias su praktika – konsultantai atlieka nedidelį kritinio ugdytojo vaidmenį – ieško kur bedarbiai galėtų atlikti praktiką arčiau savo būsimos darbo srities, patys domisi darbo rinkos naujovėmis, važiuoja į kursus, kur jiems skaitomos paskaitos psichologinio tarpininkavimo, asmenybės raidos temomis.

Vieno atvejo tyrimas parodė labai paviršutinišką konsultanto apibūdinimą. Tyrėjas matė privačioje įdarbinimo agentūroje ant konsultanto stalo įstatymų aplankalą, kabinete buvo daug bylų, ant sienos kabėjo Europos žemėlapis su smeigtukais pažymėtomis vietomis, tačiau negalima teigti, kad šie konsultantai domisi socialiniu pasauliu, vyksta tobulėti, mokytis. Trūksta duomenų. Tačiau

su slaptu klientu buvo mandagiai, paslaugiai ir oficialiai bendraujama. Porą kartų suskambus telefonui, konsultantas angliškai kalbėjo apie naujų žmonių atvažiavimą ir jiems gyvenamosios vietos suradimą. Tačiau konsultantų mandagumas pasibaigė paminėjus, kad yra dairomasi naujos darbo vietos, bet dar nėra skubama sumokėti pradinio mokesčio.

Galimi konsultanto kompetencijos įrodymai: informacija apie jų konsultavimo mokymo turinį, paruošti planai, mokymo dokumentai, mokoji medžiaga, susikurta bedarbių vertinimo analizė. Tačiau tyrimo duomenys parodė, kad konsultantai yra „jėgos žmonės“, kurie aktyviai siekia „sutvarkyti“ savo mokiniams jų ateitį, palenkti jų norus saviems numatytiems tikslams, pagal V. Šerną (1998). Tačiau konsultantai bando pažadinti besimokančiųjų domėjimąsi bendromis šalies ir visuomenės ekonominėmis, socialinėmis problemomis, žmogaus vieta ir galimybėmis veiklos sitemoje, paskatinti juos siekti profesinio tobulėjimo ir profesinės karjeros. Galima teigti, kad darbo biržos konsultantai tik iš dalies atlieka kritinio ugdymo mokytojo vaidmenį, o privačių įdarbinimo institucijų konsultantai – neatlieka.

Kitas nagrinėjamas į(si)darbinimo diskurso dalyvis – **bedarbis, ieškantis darbo asmuo**. Kritinėje ugdymo teorijoje nedaug vietos buvo skirta apibūdinti ugdytinius (žr. lentelė Nr. 4). Pagal P. Freire individai, kurie nėra išsilaisvinę, neturi kritinio ugdymo pagrindų yra aptingę, nelaisvi subjektai, aktyviai nedalyvaujantys visuomeniniame gyvenime, neturintys reikalingų socialinių įgūdžių, privali išsilaisvinti ir siekti kritinės sąmonės ugdymo. Visuomenei parankesnis yra pareigingas, rūpestingas, nuolankus ir daug dirbantis bei stropus darbuotojas, o ne siekiantis išsimokslinimo, laisvės, sąmoningumo. Mokiniai yra priešinami mokytojui ir neretai žemesnio socialinio sluoksnio, intelekto. Bei jie tampa nepajudinamo edukacinio švietimo dogmų saugykloomis, kurias ne tik mokytojai, bet ir visuomenė nori pripildyti. Tik atėję į įdarbinimo institucijas individai pradeda suvokti patys save bei kritiškai vertinti savo socialinę padėtį, nori ją pakeisti – įsidarbinti. Po išlaisvinančio ugdymo individai tampa aktyviais, turinčiais klausimo - atsakymo pasisakymo teisę. Jie įgalinami tapti ne tik pasyviais stebėtojais, bet ir kūrėjais, savo patirties, nuomonės, žinių skleidėjais.

	Diskurso dalyvis: <b>bedarbis, ieškantis darbo asmuo</b>	Interpretacijos - išvados	Pastabos
Interviu	Bedarbiai: praradę darbą savo noru, atleisti dėl ekonominių aplinkybių, grįžę iš įkalinimo įstaigų, jaunimas; Individai, kurie stovi biržoje dėl materialinės naudos; Žmonių tikslas ne turėti naujus darbo įgūdžius, o užsidirbti pragyvenimui.	Tik labai <b>maža dalis</b> darbo biržos klientų registruojasi todėl, kad <b>siekia išlaisvinančio švietimo</b> . Į privačias įdarbinimo agentūras kreipiasi žmonės neradę savo profesinės nišos Lietuvos darbo rinkoje.	Uždavus klausimą apie bedarbio statusą, jo teises ir pareigas, darbo biržos konsultantai pasiėmė teisinius dokumentus.
Tinklapis, lankstinukas	Pateikiama bedarbio apibrėžtis, jo teisės ir pareigos: bedarbiai – praradę darbą, išėję iš	Lankstinukus, informacines knygeles varto ir domisi žmonės, kurie vertina save, kaip	Tinklapyje pateikiama teisinė informacija. Lankstinukuose nebuvo

	darbo savo noru, pirmą kartą dirbantys ir po pertraukos pradėdantys dirbti gyventojai; bedarbiai – asmenys, neturintys darbo ir pasiruošę pradėti dirbti, kai tik darbas bus pasiūlytas	neturinčiais tam tikrų gebėjimų, kompetencijų. Toks individas <b>netiesiogiai siekia išlaisvinančio švietimo.</b>	tiesioginės informacijos, koks yra šio leidinio skaitytojas, tik pateikiama bedarbio statuso apibrėžtis.
Vieno atvejo analizė	Bedarbis, sumokėjęs pinigus, turi teisę pasakyti savo pageidavimus; Jis konkrečiai pateikia galimybes, įvertina savo savybes ir profesinę kvalifikaciją. Yra budrus ir pasiruošęs – bet kada gali išvažiuoti.	Tai žmogus, žinantis ko nori ir kryptingai to siekia (susirado agentūrą, susitaupe pinigų, pateikė reikalavimus). Tai <b>kritiškai mąstantis žmogus.</b>	Šios išvados yra tyrėjo asmeninė patirtis ir teorinis pagrindimas.
Teorija	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nelaisvi, aptingę, neišsilavinę subjektai;</li> <li>• aktyviai nedalyvaujantys visuomeniniame gyvenime;</li> <li>• pareigingas, rūpestingas, nuolankus ir daug dirbantis bei stropus darbuotojas;</li> <li>• individai, kurie tapę saugykloomis.</li> </ul>		

Lentelė Nr. 4. Į(si)darbinimo dalyviai: bedarbis, ieškantis darbo asmuo (iki į(si)darbinimo diskurso).

Tyrimo dalyviams buvo keliami klausimai, *kaip jie apibūdintų individą, kuris ateina į jų įdarbinimo instituciją. Kas jį paskatino čia ateiti: į(si)darbinimo procesas, garantuota socialinė apsauga ar kitos priežastys.* Konsultantai per interviu pateikė tokius kliento apibūdinimus:

*„praradę darbą, išėję iš darbo savo noru, grįžę iš įkalinimo įstaigų, po ligos, jaunimas, studentai pirmą kartą dirbantys žmonės ateina į darbo biržą“. „Žmonės su tikslu išvažiuoti ir užsidirbti pinigų“. „Yra nemažai bedarbių, kurie stovi biržoje, kad nereikėtų mokėti už medicininės paslaugas, tačiau yra ir tokių, kurie pasiruošę pradėti dirbti tuoj pat“.*

Į darbo biržas kreipiasi žmonės ne vien siekdami išlaisvinančio švietimo, išmokti kažką naujo ir naudingo. Nemaža dalis užregistruotų, jau besimokančių darbo biržos rengiamuose kursuose yra dėl to, kad išvengtų mokesčių, palengvintų materialinį savo gyvenimą. Tuo tarpu į įdarbinimo agentūras kreipiasi jau kritiškai mąstantys individai: žmonės, žinantys ko nori ir kryptingai to siekiantys (susirado agentūrą, susitaupe pinigų, pateikė reikalavimus būsimam darbdaviui, įvertino savo užsienio kalbos mokėjimo lygį, savo profesinius gebėjimus). Taip pat galima daryti išvadą, kad toks žmogus yra nedalyvaujantis socialiniame gyvenime, nerandantis savo realizacijos nišos, jam trūksta kūrybingumo, galbūt teorinių profesinių žinių, todėl jis pasirenka lengvesnį kelią: nestoja į profesines, aukštąsias mokyklas, darbo biržos kursus, o bando susirasti darbą, kuris visiškai atitiktų dabartinius jo gebėjimus. Toks žmogus nėra pasiryžęs tobulėti ir mokytis.

Lankstinuko ir tinklalapio pateikiama informacija – bedarbio statuso apibrėžtis, organizuojamų renginių sąrašas:

- gyvenimo aprašymo, motyvacinio laiško ir kt. darbo paieškos dokumentų rengimo mokymai;
- paskaitos karjeros, darbo teisės, verslo pagrindų temomis;
- pasirengimo įdarbinimo pokalbiui mokymai;
- profesinio informavimo, orientavimo užsiėmimai;
- informaciniai susitikimai apie laisvą asmenų judėjimą ES šalyse;
- informaciniai susitikimai aukštųjų ir profesinių mokyklų baigiamųjų kursų studentams

leidžia daryti išvadą, kad tokios informacijos ieško tuo besidomintis individas. Jis stebi savo gyvenimą, analizuoja ir yra pasirengęs jį keisti: ieško būdų ir galimybių, kaip tai padaryti. Individai vertina save, kaip neturinčiais tam tikrų gebėjimų, kompetencijų. Toks individas netiesiogiai siekia išlaisvinančio švietimo arba tiesiogiai kryptingai ieško tokio pobūdžio informacijos.

Darbo rinkos, į(si)darbinimo diskurso dalyviai yra darbdaviai, darbuotojai arba darbo jėga, kurie yra darbo rinkos politikos objektas. Ir šias dvi sritis nuolat kuruoja ir jungia **valstybė**, kuri atlieka teisinį rinkos reglamentavimą, stebėseną, skiria bei vykdo bausmes už įstatymų nesilaikymą. Tad pedagoginis procesas niekada nebūna *neutralus*. Darbdaviai, darbuotojas ir valstybė turi nuolat kontaktuoti, vystyti dialogą, kad švietimo tikslas, išugdyti novatorišką, savimi pasitikinčią, destruktivią bei kritiškai mąstančią visuomenę, būtų pasiektas (valstybės vaidmuo į(si)darbinimo diskurse žr. lentelėje Nr. 5).

Tyrimo dalyviams buvo keliami klausimai, *kaip jie apibūdintų valstybės vaidmenį į(si)darbinimo procese, jų vykdomoje veikloje*. Tyrėjas interviu metu pastebėjo, kad tyrimo dalyviai yra nusiteikę neigiamai prieš valstybės kontrolę:

*„aš pusę laiko praleidžiu su bedarbiais, kitas laikas yra skiriamas popieriams pildyti, ataskaitoms rašyti, numatyti savo darbo rezultatus ir t.t.“. „<...> yra išleidžiami įstatymai, va pavyzdžiui tau pasakyta, kad turi daugiau ugdyti bedarbių socialinius įgūdžius, o kaip tai padaryti, niekas nepasako. Mes patys turim sugalvoti, parašyt programas, planus ir kai kažką bandom padaryt praktiškai, mums ateina iš vyriausybės raštai, kad blogai darot.“*

Tad valstybė suteikia įstatyminį pagrindą ir nuolat atlieka kontrolę, kaip yra vykdomos įdarbinimo procedūros, individų tobulinimas. Profesinio asmenybės rengimo tikslus, kuriuos parengia ministerijos, o tvirtina vyriausybė, realizuoja profesinio rengimo sistema – šiuo atveju – į(si)darbinimo diskursas, į(si)darbinimo institucijos. Tokia sistema yra švietimo ir veikos sistemų sąveikoje egzistuojančių institucijų ir procesų visuma, laiduojanti žmogaus ugdymą, mokymą ir saviauklą per visą gyvenimą. Jau pačios valstybės egzistavimas reiškia, kad ji privalo kontroliuoti. Tai ji daro naudodama jėgą arba kurdama įstatymus, kurių privaloma laikytis. Valstybės vaidmuo suaugusiųjų švietime yra mokytojo, kuris „bankine sistema“ suteikia žinias (šiuo atveju į(si)darbinimo institucijoms), tačiau nepateikia būdų, pavyzdžių, kaip tai būtų galima pritaikyti praktiškai.

	Diskurso dalyvis: <b>valstybė</b>	Interpretacija	Pastabos
Interviu	Darbo birža turi atsiskaityti vyriausybei už ketvirčių vykdomą veiklą; Vyriausybė leidžia įstatymus, pagal kuriuos yra vykdoma įdarbinimų institucijų veikla.	Valstybės vaidmuo yra teisinio įdarbinimo pagrindo pateiktis ir <b>kontrolė</b> .	Interviu dalyviai mažai pasakė apie valstybės vaidmenį. Tačiau tyrėjas pastebėjo, kad tyrimo dalyviai nėra patenkinti valstybės primetama kontrole, kaip jie turi vykdyti savo veiklą.
Tinklapis, lankstinukas	Valstybė turi užtikrinti žmoniškųjų išteklių plėtojimą; gyventojų profesinių kompetencijų ugdymą.	Valstybės vaidmuo yra teisinio įdarbinimo pagrindo pateiktis ir	Tinklapyje yra valstybės įstatymai, kurie reglamentuoja įsidarbinimo procedūras, galimybes, suaugusiųjų

	gerus socialinius įgūdžius; užtikrinti minimalų ekonominių pragyvenimą kiekvienam Lietuvos piliečiui.	<b>kontrolė.</b>	švietimą. Lankstinuke nebuvo paminėtas terminai „valstybė“, „valstybės vaidmuo“.
Vieno atvejo analizė	----	----	Slaptu pirkėju nebuvo gauta duomenų apie valstybės vaidmenį jų įdarbinimo agentūrose.
Teorija	<ul style="list-style-type: none"> <li>permainos švietimo srityje – siekimas išugdyti novatorišką, savimi pasitikinčią, destruktivią bei kritiškai mąstančią visuomenę;</li> <li>valstybė ir visuomenė aktyvina savo piliečių siūlymus, naujas idėjas įvairias naujas darbų formas, naudingus problemų sprendimo būdus.</li> </ul>		

Lentelė Nr. 5. Į(si)darbinimo diskurso dalyviai: valstybė.

M. Foucault panoptinės drausminimo ir kontrolės raiška į(si)darbinimo institucijose pasireiškia aktyvia kontrole: gyvenimo aprašymas, mokymosi sertifikatas, standartinis testas, pasiekimų įrašas, mokymų planai ir t.t. Tad kritinis ugdymas į(si)darbinimo diskurso dalyviams gali formuoti reikiamą visuomenės mąstymą ir elgseną, bet kartu ir atskleisti užslėptas galimybes pasipriešinti dominuojančiai kontrolei. Pagrindinis valstybės įstatymas reglamentuojantis įdarbinimo institucijų veiklą – užimtumo rėmimas, kuris numato asmens darbingumo, profesinės kompetencijos ir pajėgumo dalyvauti darbo rinkoje atkūrimą ir ugdymo didinimą socialinėmis, psichologinėmis, reabilitacijos priemonėmis. Šios priemonės yra patvirtintos ir vykdomos. Skyrelyje 3.3. Į(si)darbinimo diskursas: veiklos, raida, aktyvumas bus analizuojamos šios priemonės ir atrandamos sąsajos su kritiniu ugdymu. Tačiau prieš tai reikia apžvelgti į(si)darbinimo diskurso kontekstą ir aplinką: pasirinkti keli kontinentai – informacinės technologijos ir individo socialinė, kasdieninė aplinka.

### 3.3. Į(si)darbinimo diskursas: kontekstas, aplinka

Šiame skyrelyje bus analizuojama į(si)darbinimo **aplinka ir kontekstas** – informacinių technologijų padėtis į(si)darbinimo diskurse ir bedarbius, ieškančius darbo individus supanti aplinka (žr. lentelę Nr. 6).

	Į(si)darbinimo diskurso kontekstas ir aplinka	Interpretacija	Pastabos
Interviu	Informacinės technologijos leidžia rezultatyviau ir plačiau skleisti informaciją; Masinės informavimo priemonės ne visada pateikia objektyvią informaciją;	Tokios sklaidos priemonės <b>atveria platesnį</b> priėjimą prie naudingos informacijos; Yra neišnaudojamos masinės informavimo priemonės.	Tyrimo dalyviai minėjo daugiau minusų, nei plusų informacinėms priemonėms. Nors informacijos greitis didelis, bet ši sklaidos priemonė turi nemažai minusų.
Vieno atvejo	Internetas yra agentūrų informacijos šaltinis: surandami nauji darbdaviai;	Į(si)darbinimo diskurso veikimo vieta <b>dažnai</b>	Su tyrimo dalyviu F interviu vyko internetu.



analizė	Nauji darbuotojai, užsakovai pirmiausia teiraujasi elektroniniais laiškais, tik vėliau ateina į pokalbius.	<b>apsiriboja internetiniu bendravimu.</b> Vis rečiau yra bendraujama su klientais tiesiogiai.	
Teorija	<ul style="list-style-type: none"> <li>• yra silpninamos natūralios galimybės prisitaikyti;</li> <li>• suteikiama didesnė laisvė, ryšio palaikymas per atstumą, bet silpsta socialinio komunikavimo įgūdžiai;</li> <li>• forumai suburia bendruomenes pilietiniam veiksmui ir sudaro sąlygas laisvai diskutuoti diskurso dalyviams.</li> </ul>		

Lentelė Nr. 6. Į(si)darbinimo diskurso kontekstas ir aplinka.

Tyrimo dalyvių buvo prašoma papasakoti, *kaip padeda, pasunkina jų darbą informacinės technologijos:*

*„internetas, leidžiami lankstinukai leidžia mums plačiau naudotis informacija, galime bedarbiams nurodyti daugiau literatūros, išmokyti juos ieškoti naujų darbo vietų ne tik Lietuvoje“. „Televizija gali padaryti didelį burbulą iš niekur, ji ne visada teisingai piešia darbo biržos veiklas, žinoma ne viskas čia gerai, bet nereikia norėti tobulo darbo, kai tokie žmonių srautai“.*

Šiuose pasisakymuose yra išryškėjęs konsultantų pesimizmas masinėms technologijoms, nes jie netiksliai parodo dabartinę situaciją. Tačiau buvo išsakyta ir didelė nauda: konsultantai gali kontaktuoti su klientais nebūtinai tiesiogiai, per masines priemones yra plačiai paskleidžiama svarbi nauja informacija. Klientui pasirinkus nuotolinį paslaugų teikimo būdą, jam nuolat teikiama naujausia informacija apie užregistruotas naujas laisvas darbo vietas ir galimybes dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

Nagrinėjant teoriją galima aptikti technologijų skleidžiamus neigiamus bruožus – taip yra silpninamos natūralios galimybės prisitaikyti: konsultantas užuot tiesiogiai bendravęs su klientu, jam nusiunčia visą reikalingą medžiagą elektroniniu paštu. Tai suteikia laisvę, ryšio palaikymas per atstumą, bet tokiu bendravimu silpsta bendruomeninio ir socialinio komunikavimo įgūdžiai: silpsta verbalinis ir neverbalinis bendravimas tarp atskirų individų. Bedarbiai turi praktikuotis tiesiogiai, kaip šnekėtis su darbdaviu, o ne perskaityti visiems vienodai paruoštas rekomendacijas ir taisykles. Anot R. Williams, individas gali priimti masines komunikacijos priemones kaip pramoginį dalyką, nežiūrėti į tai, kaip kritinio ugdymo priemonę.

Paklausus agentūrų ir darbo biržos konsultantų *ar jų tinklalapiuose yra forumai, kur žmonės gali pasakyti savo nuomonę apie jų instituciją*, buvo gauti atsakymai, kad

*„žmonės nepasitikės mūsų forumais, dalyviai, kurie skleis savo gerą patirtį bus neįtikimi kitiems vartotojams, bus mąstoma, kad agentūros pačios užsakė tokius pasisakymus, o neigiama nuomonė... su ja kovoja visa Lietuva, visada bus daug blogumų pilančių“. „Mes žinome, kad mūsų agentūra yra minima elektroninėje skundų knygoje, tai garbės nesudaro, bet mes nesam garantuoti už visų žmonių nuomonę“. „Yra galvojama ateityje atidaryti forumą specialiai darbo biržos tinklalapyje, bet iki tol manau, kad užtenka diskusijų, kurios vyksta kituose socialiniuose forumuose“.*

Medijos tampa tam tikra terpe, per kurią formuojamas individas ir visuomenė. Virtualioje erdvėje, kurioje dirbama, sprendžiamos problemos, prekiaujama, sudaroma galimybė žmonėms pasisakyti.

Taip žmonės gali perduoti savo patirtį kitiems į(si)darbinimo diskurso dalyviams. Techniniu požiūriu internetiniai forumai, diskusijos galėtų suburti bendruomenes pilietiniam veiksmui – tapti savotiška senovės graikų Agoros vieta – sudaryti sąlygas laisvai diskutuoti diskurso dalyviams. Tokie komunikacijos dalyviai būtų įgalinami tapti ne tik pasyviais stebėtojais, bet ir kūrėjais, savo patirties, nuomonės, žinių skleidėjais.

Į(si)darbinimo diskurso aplinka dažnai prasideda nuo kiekvieno individo savos socialinės, kasdieninės aplinkos. Asmens tobulėjimas vyksta bendraujant žmonėms tarpusavyje. Augdamas visuomenėje kiekvienas individas randa sprendimus ir juose įkūnytus minties ir elgesio pavyzdžius „Individai tampa tokiais žmonėmis, kokiais jie gali tapti internalizuodami juos supančią kultūrą“ (Jarvis 2001: 19). Kiekviename gyvenimo ir karjeros etape reikalinga pagalba ir parama žmonių, kuriais galima pasitikėti, išgirsti naujų pasiūlymų, patarimų. Tie žmonės gali būti šeimos nariai, draugai, bendraklasiai, kolegos, vadovai (skirtingo amžiaus ir įvairių socialinių grupių). Jie gali padėti spręsti arba supažindinti su žmonėmis, galinčiais padėti. Pažinčių tinklas turi veikti nuolat. Dažnai į įdarbinimo institucijas individai kreipiasi išgirdę kitų žmonių patirtis. Tai pagerina tokių institucijų veiklą, nes ateina žmonės, kurie siekia išlaisvinančio švietimo. Aplinka į(si)darbinimo diskurse svarbi tik tuo atžvilgiu, kiek individas mokosi ir tobulėja joje ir kokie žmonės jį supa, nes individas ateina į lavinimosi įstaigas iš socialinės aplinkos, kur paveldėdami įgytą patirtį, kurdami ir perkurdami, susiliedami su juos supančiomis aplinkybėmis, atsiliepdami į jų iššūkius, objektyvuodami, išskirdami ir peržengdami save, žmonės patenka į jiems vieniems priklausančią socialinę sritį, kurią privalo toliau kurti.

### 3.4. Į(si)darbinimo diskursas: veikla, raida, aktyvumas

Pateikti duomenys apie į(si)darbinimo institucijų veiklas (lentelė Nr. 7): gyvenimo aprašymo ir motyvacinio laiško rekomendacijų kursai, karjeros kompetencijų portfelio rengimas, profesijų aplankalas, neįgaliųjų asmenų profesinis mokymas, įdarbinimo galimybių užsienio darbo rinkoje, „Talentų bankas“, viešieji darbai.

- E įdarbinimo agentūros **veiklos pasiūla** (internetiniame puslapyje):

*„suteikiame visapusišką informaciją apie darbo paiešką, įsidarbinimo galimybes, darbdavių keliamus reikalavimus, patariame kaip parašyti gyvenimo aprašymą (CV), kaip elgtis norint įsidarbinti, kaip tinkamai pristatyti save darbdaviui. <...> Konsultacijos ieškantiems darbo: patarimai, norintiems susirasti ar pakeisti darbą, psichologinė konsultacija, savo galimybių įvertinimas, profesinio pasirengimo tobulinimas, pokyčiai darbo rinkoje ir apmokėjime, informacija apie darbdavių keliamus reikalavimus ieškomo darbo sferoje. <...> Norintiems pakeisti darbą garantuojame visišką konfidencialumą“.*

Tiriant įdarbinimo agentūrą E vieno atvejo metodu, nebuvo gauti internetinėje svetainėje skelbiami duomenys: pirmą kartą atėjus į šią agentūrą ir pasiteiravus *apie teikiamas paslaugas* buvo gauti trumpi atsakymai –

„*sumokate įnašą ir mes jums surandame darbo vietą. Pateiksime kelis variantus, iš kurių išsirinksite tinkamiausią*“.

	[(si)darbinimo diskursas: veiklos	Interpretacijos - išvados	Pastabos
Interviu	Klientai atsineša savo parengtą <b>karjeros kompetencijų portfelį</b> arba mes jį sudarome; Pateikiamas <b>profesijų aplankas</b> ; <b>Gyvenimo aprašymo ir motyvacinio laiško</b> rengimo paskaitos; <b>Neįgaliųjų profesinis ugdymas</b> : siunčiami įgyti naują specialybę; <b>Viešieji darbai</b> – bedarbių paskyrimas dirbti į tam tikras profesines sritis.	Tarp konsultanto ir bedarbio vyksta dialogas, rengiant karjeros kompetencijų portfelį; Bedarbiams, remiantis jų kompetencijomis, yra pasiūlytas tikslas profesijų aprašas – suteikiama galimybė klientui rinktis; Pateikiama tikslinė informacija, kaip teisingai rašyti įdarbinimo dokumentus, konsultantai taiso šiuos dokumentus ir teikia siūlymus; Vykdoma visuomenės pažeidžiamųjų integracija jiems sudarant galimybes įgyti naują kvalifikaciją; Viešųjų darbų veikla yra labai išlaisvinanti, nes suteikiama galimybė padirbėti keliuose skirtingose profesinėse srityse, sudaroma galimybė pačiam individui tobulėti konkrečioje srityje darbo biržai atliekant kontrolės vaidmenį.	Labai populiarī paslauga neįgaliųjų profesinis ugdymas, kiekvieną pusmetį A ir B institucijos siunčia apie 30-50 individų tobulintis. Veiklose daugiausia dalyvauja asmenys, kuriems yra mokama bet kokia socialinė išmoka. Atliktuose tyrimuose procentaliai viešuosius darbus dirba daugiau moterų nei vyrų.
Tinklapis, lankstinukas	Darbo birža <b>pateikia [(si)darbinimo galimybes</b> užsienio šalyse; „ <b>Talento banko</b> “ paslauga, kai į duomenų bazę surenkami gabiausi, daugiausiai patirties turintys jauni asmenys.	Pateikiama svarbi informacija, kitų individų patirtis, parodomos būsimos klaidos ir duodami patarimai, kaip kuo sėkmingiau įsidarbinti užsienio šalyse – yra ugdomas individo kritinis mąstymas; „Talento bankas“ padeda darbdaviams, tačiau gali pakenkti būsimiems darbuotojams – prarandamas domėjimasis, išryškėja neigiamas savęs vertinimas.	Lankstinukuose yra tik išvardinamos siūlomos paslaugos jų neišskleidžiant.
Vieno atvejo analizė	<b>Pasiūlyta surasti</b> kelias darbo vietas užsienyje, iš kurių bus galima išsirinkti optimaliausią pasiūlymą.	Veiklų aprašas internetinėje svetainėje neatitinka su realiai siūlomu sąrašu.	Tyrėjas domėjosi įdarbinimo galimybėmis E agentūroje.

Lentelė Nr. 7. [(si)darbinimo diskursas: veikla, raida, aktyvumas.

Nebuvo užsiminta nei apie gyvenimo aprašymo parengimą, nei apie profesinio pasirengimo kursas. Tik tyrėjui pasiteiravus apie jų skelbiamą *psichologinę konsultaciją įsivertinant savo galimybes*, gautas atsakymas, kad *šiuo metu nėra galimybės suorganizuoti tokį susitikimą*. Įdarbinimo agentūros vadybininkai gali atlikti dalį pokalbio dėl darbo tam, kad atrinktų tik geriausius kandidatus, arba suteiktų darbo ieškantiems žmonėms daugiau informacijos apie laisvą

darbo vietą. Kokia bus vykdoma šių agentūrų veikla – „priklauso nuo įdarbinimo agentūros ir darbo pobūdžio. Tai gali būti tik įmonės adresas ir kita kontaktinė informacija, o kita įdarbinimo agentūra gali net susitarti dėl darbo pokalbio kandidatams su įmonės personalo specialistais“ (Apie įdarbinimo agentūras 2011).

- **Karjeros kompetencijų portfelio** rengimas vyksta konsultantui ir bedarbiui diskutuojant: konsultantas klausinėja kokių įgūdžių, asmeninių savybių klientas turi ir kaip tai gali įrodyti. Surenkami visi dokumentai:

*CV, diplomai, sertifikatai, gauti įvertinimai, realūs darbo pavyzdžiai, rekomendacijos, dalyvavimas tam tikroje socialinėje veikloje, mokymosi pasiekimai, savęs vertinimo būdai, kita tikslinga darbo informacija.*

Tokio portfelio rengimas yra vienas iš pirmųjų žingsnių pereinant nuo teorinių žinių prie praktikos. Individas savo rankose turi įrodymus, ką jis galėtų dirbti. Konsultantas matydamas šiuos rezultatus gali jam pasiūlyti kryptingą tobulinimosi kryptį:

*„dažniausiai mes siunčiame į užsienio kalbos kursus. <...> Jeigu žmogus yra baigęs profesinėje mokykloje barmeno specialybę, mes jam galime pasiūlyti etiketo paskaitas“.*

- Visi darbo biržos konsultantai turi platų **profesijų aplankalą** ir pagal bedarbio turimas kompetencijas yra siūlomos jo įsidarbinimo galimybės:

*„iš pradžių mes klausime kuo jis norėtų įsidarbinti, bet išgirdus jo turimus įgūdžius ir patirtį, kartais reikia „nusodinti“ klientą. Parodome jam, kad jis neturi ir to, ir to, tad pasiūlome turimas laisvas vietas. Bet dažniausiai liepiame ir pačiam jų ieškotis, primindami, kad radus naują darbą reikia pranešti į savo teritorinę darbo biržą“.*

Toks pasisakymas yra griežtai suvaržytas ir stabdantis individo tobulėjimą. Nors iš pat pradžių yra suteikiama galimybė rinktis, pateiktus profesijų sąrašą, profesijos keliamus reikalavimus, tačiau vėliu atimant iš jo galimybę rinktis ir konsultantui leidžiant nuspręsti, kokia darbo vieta jam labiausiai tinkanti. Jo neskatinant siekti daugiau, greičiau tau yra postūmis atgal. Žmogus nusivilia savimi ir savo galimybėmis. Jeigu bedarbį reikia „nusodinti“ (konsultanto žodžiais), tai turėtų daryti jam artimas žmogus, kuriuo galima pasitikėti. Šioje vietoje konsultantas galėtų pasiūlyti psichologinius testus ar kursus, paskaitas, kuriose specializuoti lektoriai dėsto motyvacijos skatinimą, pateikia savęs vertinimo skales ir pan.

- **Gyvenimo aprašymo ir motyvacinio laiško** rekomendacijos yra konkrečios, nurodomi šaltiniai, iš kur gauta dokumentų rengimo metodologija. Taip pat pateikiama, kodėl yra svarbu pasirengti tinkamus dokumentus:

*gyvenimo aprašymo (CV) parengimas – labai svarbus žingsnis darbo paieškoje. Pagal Jūsų CV darbdavys susidaro pirmą įspūdį apie pretendentą į darbą. Todėl svarbu pateikti save kaip įdomų, patrauklų darbdaviui žmogų. Jo tikslas – parodyti, kad besikreipiantis dėl darbo asmuo gali jį gerai atlikti ir gerai žino, kokie šio darbo reikalavimai.*

Tokios informacijos pateikimas yra funkcinis ir specializuotas, nes nurodomos tikslios taisyklės, nuo kurių negalima nukrypti. Taip pat supažindinama su kriterijais, kaip juos renkasi darbdavys. Tokius dokumentus rengdamas individas turi įvertinti savo profesinius įgūdžius ir asmenines savybes. Taip pat iš konsultantų buvo gautas atsakymas, kad patalpinti gyvenimo aprašymo formą jų internetinėje erdvėje galima nemokamai. Bei pateiktas supriešinimas, kad įdarbinimo agentūros „ima už tai pinigus“.

- **Viešieji darbai** – viena iš siūlomų darbo biržos paslaugų:

*„suteikti darbo ieškančiam asmeniui galimybę laikinai įsidarbinus, užsidirbti lėšų pragyvenimui; padidinti bedarbių galimybes susirasti pastovų darbą; ekonominius sunkumus patiriančių įmonių darbuotojams priverstiniui prastovų metu ar dirbantiems ne visą darbo laiką laikinai įsidarbinti, siekiant užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų; viešųjų darbų projektų pagalba vystyti miesto, gyvenviečių socialinę infrastruktūrą; įtakoti galimą nedarbo augimą“.*

Nors iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, kad viešieji darbai gali sumenkinti žmogiškuosius resursus ar tai patvirtinti galėtų gąjį visuomenei sklandanti nuomonė, kad *viešieji darbai yra gėdinga, juos dirba tik pijokai* ir t.t. Tačiau analizuojant teoriją galima rasti, kad įsitraukimas į egzistuojančius tinklus suteikia išlaisvinimą. Taip atsiranda motyvuotas ir besąlygiškas noras kovoti su technologiškai pažangia visuomene, kuri privertė dirbti viešuosius darbus. Tačiau kitas svarbus momentas – viešieji darbai yra galima praktika nekvalifikuotiems darbininkams. Žmogui suteikiama galimybė save išbandyti keliose profesijose: šluoti gatves, rūpintis miesto žaluma, padėti beglobiams gyvūnams. Tokia praktika gali sužadinti individe slypinčias netikėtas profesines ir asmenines savybes. Darbo biržos konsultantas A, pristatęs viešuosius darbus, kaip jų nuolatinę veiklą, pasakė: „nėra gėdingų darbų, yra tik nesupratingi, neramūs žmonės, kurie nenori nieko suprasti“.

- Dar viena darbo biržos pateikta veikla – **įdarbinimas subsidijuojant**.

Šioje priemonėje yra numatomos prioritėtinės asmenų grupės: neįgalieji, kuriems nustatytas 45-55% darbingumo lygis, vyresni nei 50m. amžiaus bedarbiai ir ilgalaikiai bedarbiai. Šiems individams bus siūloma: papildomos priemonės įsitvirtinti darbo rinkoje arba sudaryti specialias sąlygas išlikti darbo rinkoje; stiprinti vykdomą asmenų, turinčių papildomas rėmimo garantijas, konkurentabilumą darbo rinkoje bei mažinti jų socialinę atskirtį; palengvinti šių bedarbių grupių integraciją į darbo rinką, skatinant priemonės pagalba įgyti reikiamą darbinę patirtį bei darbo įgūdžius; skatinti darbdavius aktyviai dalyvauti įdarbinimo subsidijuojant priemonėje.

Tokia veikla remiasi teorinių profesinių žinių pritaikymu konkrečioje darbo vietoje. Darbo birža turi įmonių sąrašus, kurie norėtų į savo darbo kolektyvą priimti bedarbius, registruotus darbo biržoje. Darbdaviams bus suteikiamos ekonominės lengvatos, o bedarbiams – darbo vieta, nauji profesiniai įgūdžiai, nauja aplinka ir žmonės. Tokios priemonės efektyvumas bus nustatomas apklausiant

„darbdavius, įdarbinusius priemonę baigusius asmenis, ir bedarbius, kurie pasinaudojo minėta priemone. Bus atliekamos pilotinės prioritetinių bedarbių grupių, dalyvavusių priemonėje, apklausos priemonės kokybei įvertinti“.

- Darbo biržų mokymo centruose **neįgalieji** gali įgyti 23 profesijas, jiems skirtos 8 darbo rinkos profesinio mokymo antrojo lygio programos, kurios leis įgyti šias kvalifikacijas:

*teksto rinkėjo kompiuteriu (trukmė – 40 sav.), namų ūkio pagalbintojo (12 sav.), meno dirbinių iš medžio gamintojo (63 sav.), pynėjo (63 sav.), keramiko (63 sav.), audėjo (43 sav.), siuvėjo (43 sav.) ir t.t.*

Vykdoma visuomenės pažeidžiamųjų integracija, jiems sudarant galimybes įgyti naują kvalifikaciją. Nors šiame profesiniame švietime darbo biržų konsultantai nematė kritinio ugdymo, tačiau galima teigti, kad sudarant neįgaliesiems galimybę tobulinti profesinius įgūdžius, susipažinti su naujais žmonėmis, plėsti savo socialinę aplinką ir teorines žinias pritaikyti praktiškai, jiems palankioje aplinkoje – yra atrandamas išlaisvinančio švietimo pagrindas. Žinoma jį reikia plėsti, įterpiančias dialogiškus santykius mokytojas – mokinys, suteikti galimybę ne tik profesiniam, bet ir asmenybės tobulėjimui.

- Internetiniame Lietuvos darbo biržos puslapyje yra pateikiamos asmeninės **įsidarbinimo galimybės užsienio darbo rinkose**: privačios įdarbinimo agentūros; laikraščiai; profesinės organizacijos; aklas kreipimasis; darbo paieška vietoje.

Prie šių galimybių yra pateikiamos pastabos, pvz.:

- įdarbinimo agentūros – *privalo turėti Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotą licenciją*. Čia pateikta ne tik informacija, kuri gali būti naudinga, bet ir pabrėžiamas bedarbio, ieškančio darbo aktyvumas, atsargumas, platus domėjimasis;
- laikraščiai - *kartais nuorodas į nacionalinę spaudą pateikia ir užsienio valstybių įdarbinimo agentūros*. Pateikiama neoficiali darbo biržos patirtinė informacija;
- profesinės organizacijos – *jeigu norėtumėte susisiekti su užsienio šalių profesinėmis sąjungomis ir daugiau sužinoti apie konkrečią jus dominančią profesiją bei esamą padėtį darbo rinkoje, apie diplomų pripažinimo sąlygas, adresus galite rasti geltonuosiuose atskirų šalių puslapiuose*. Yra nurodoma kur konkrečiai ieškoti informacijos. Plačiai išskiriama organizacijos veiklos skalė;
- aklas kreipimasis - *siūloma susirasti kuo daugiau informacijos apie jus sudominusią įmonę, nes sėkmė gauti darbą joje gali priklausyti nuo to, kaip jūs sugebėsite pademonstruoti savo tinkamumą jų reikalavimams ir struktūrai*. Toks kreipimasis į įmones tampa vis plačiau naudojamas visuomenei, pateikiami patarimai, kaip tinkamai kreiptis į įmonę;
- darbo paieška vietoje - *galimybė praleisti šiek tiek laiko jūsų pasirinktoje valstybėje būtų idealus variantas susipažinti su šalimi ir vietoje ieškoti darbo*. Darbo birža pateikia patirtinio tobulinimosi plusus, taip skatindama individus neapsiriboti vien darbo paieška. Ši vykdoma darbo biržos veikla

yra kritinio ugdymo viena iš sudedamųjų dalių. Pateikiama svarbi informacija, kitų individų patirtis, parodomos būsimos klaidos ir duodami patarimai, kaip kuo sėkmingiau įsidarbinti užsienio šalyse.

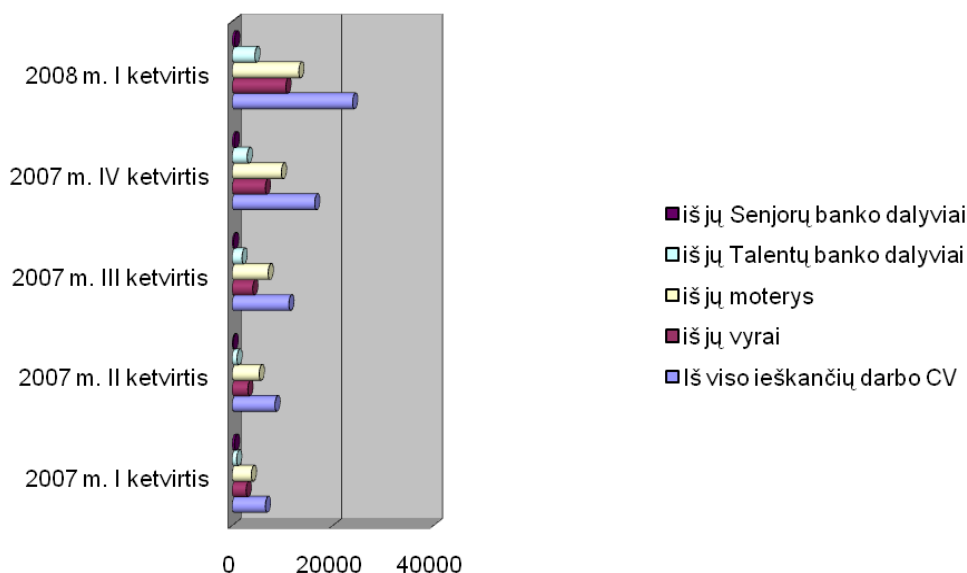
- „**Talentų bankas**“ – tai aukštųjų mokyklų absolventai ar baigiamųjų kursų studentai, kurie savyje turi didelį potencialą: jie turi galimybę pasiskelbti darbo biržos specialioje duomenų bazėje, kur darbdaviai ieško tik aukštos kvalifikacijos darbuotojų.

„Talentų bankas gali būti puiki galimybė prisistatyti šalies darbo rinkai, siekti tolesnės karjeros bei geresnės darbo vietos ir sąlygų“. „Kriterijai: aukštasis išsilavinimas, trejų metų darbo patirtis pagal įgytą kvalifikaciją arba pageidaujama profesiją, bent vienos Europos Sąjungos šalies kalbos mokėjimas“.

Tokia klasifikacija turbūt yra naudinga būsimiems darbdaviams, nes sutaupo jų laiką, ieškant naujų darbuotojų. Taip pat

„nemažai darbdavių pageidauja įdarbinti aukštosiose mokyklose studijuojančius arba jas baigiančius jaunuolius, kuriems tiesiogiai darbo vietoje padėtų įgyti reikiamą kvalifikaciją – „užsiaugintų“ jaunus specialistus“.

Kiek darbo biržoje registruotų asmenų naudojasi šia paslauga, galima pamatyti E. Palevičiaus (2008) sukurtoje schemeje Nr. 4. Tačiau tokia veikla gali vykti ir priešinga, nei yra tikimasi, kryptimi – tik baigę studijas jauni žmonės yra pilni maksimalizmo, pagal J. Dewey, vaikiško pažintinio naivumo ir smalsumo. Kai šie išsilaisvinę individai pamato kvalifikuotą, su darbo patirtimi kitų darbuotojų sąrašą – ima save nuvertinti, abejoti ir vėl užsidaro savyje. Tad ši veikla nebūtų vertinama itin daug kritiškai ugdančia.



Schema Nr. 4. Darbo dalyvių pasiskirstymas „Senjorų banko“ ir „Talentų banko“ duomenų bazėje ieškančiųjų pasiskirstymas pagal lytį. E. Palevičius. 2008.

Įvertinti darbo biržos ir įdarbinimo agentūrų veiklas yra sudėtinga. Jas galima tik palyginti su kritinio ugdymo siūlomomis veiklomis. Vadybinių konsultavimo įgūdžių lavinimas šiame tyrime buvo pasitikėjimo dalykas, nes buvo remiamasi interviu duomenimis. Kritinio ugdymo, remiantis

tarpkultūrinis institucinis į(si)darbinimo diskursas, turi būti paties besimokančiojo, bedarbio, individo, ieškančio naujos darbo vietos, vertinimas. Po mokymosi etapo jis turėtų pvz. norėti arba grįžti į kursus (matyt, jei yra geri), arba ne (jei nėra geri). Ar individas pajuto savo paties profesinį, asmeninį tobulėjimo pokytį, ar ne. *Ar mokymas jiems buvo džiaugsminga patirtis, motyvuojanti ir įkvepianti juos toliau mokytis.* Taip pat šiame vertinimo etape turi prisidėti ir darbdaviai, kurie gali pasakyti ar mokymai palengvino / pagerino mokymuose dalyvavusių darbuotojų darbą – darbo įgūdžių, darbo kokybės atžvilgiu.

Po tyrimo įvykdymo praėjus kelioms savaitėms, buvo gautas oficialus laiškas iš B darbo biržos padalinio pavaduotojos, kuri atsiuntė šios teritorinės darbo biržos veiklos planą 2011 metams. Tyrimui šis faktas yra svarbus, nes: sulaukta grįžtamojo ryšio, paėmus interviu ir pateikus jiems duomenis; taip pat svarbus aspektas, kad pati į(si)darbinimo institucija domisi šiuo tyrimu ir atsiųsdama dokumentus ženkliai prisidėjo; ir kitas aspektas – galima palyginti tyrėjo gautus duomenis, su darbo biržos numatomomis veiklomis, rezultatais.

### **3.5. Įsidarbinimo diskurso plėtros galimybės ir rekomendacijos**

Kyla klausimas *kokiais veiksmais, mokymo(si) metodais galima sustiprinti kritinį ugdymą, remdamiesi instituciniu tarpkultūrinis į(si)darbinimo diskursu?* Atsakymas į šį klausimą - bus rekomendacijos į(si)darbinimo diskurso dalyviams: bedarbiams, darbdaviams, mokytojams – ugdytojams - konsultantams ir valstybei. Bus pateikti 5 siūlymai:

1. Suaugusiųjų mokymosi formos yra įvairios: kritinis ugdymas (P. Freire, R. Williams ir kt.), karjeros konstravimo teorijos (M. L. Savickas 2002, 2005), žmogiškųjų išteklių, profesinių įgūdžių tobulinimas, formalusis, neformalusis suaugusiųjų švietimas ir kitos paradigmos, kurios šiame darbe nebuvo nagrinėjamos. Pirmoji rekomendacija ugdymo planų sudarinėtojams dar kartą peržiūrėti visas paradigmas, atlikti visus būtinus tyrimus ir iš kiekvienos paradigmos paimti naudingiausias aspektus. Tokio pobūdžio veiklos skatinimas ir informacijos sklaidimas viešai, privačiai bei politinėse srityse yra būtinas pagrindas sėkmingesnei tokio pobūdžio veiklai.

2. Iki šiol suderinti valstybinių, socialinių partnerių ir darbdavių bendradarbiavimą į(si)darbinimo diskurso priegose - buvo neįmanoma užduotis. Tačiau balansas reikalingas ir šioje srityje - turėtų būti suderinti skirtingi įdarbinamumo ir ugdymo sektoriai, papildantys vienas kitą. „Besimokanti bendruomenė“, „besimokanti institucija“ turėtų rodyti didesnę iniciatyvą ir į bendrą diskusiją pakviesti bedarbius, darbdavius, privačius sektorius, politinių partijų atstovus. Jie turėtų bendradarbiauti ir įsitraukti į bendrą veiklą - įgalinti kritinį ugdymą į(si)darbinimo diskurse.



3. Šiuo metu darbo rinkos politika turi dvi galimybes: arba aktyvios, arba pasyvios – valstybės darbo rinkos kryptys. Reikia kritiškai įvertinti šių dviejų sričių turinį, pasiektus rezultatus ir numatyti politikos tobulėjimo sritį. Didinti aktyviają darbo rinkos politiką galima: darbo rinkos paslaugų tobulinimu, sistemingas deficitinių specialybių profesionalų papildomu parengimu, pajamų mokesčio mažinimu, profsąjungų aktyvesnę veikla. Visos šios sritys pajudins į priekį *nusistovėjusią* aktyviają darbo rinkos politiką.

4. Nors Lietuvos visuomenė save laiko „išlaisvėjusia“, bet vis dėlto bedarbiai, besimokantieji vis dar bijo pasakyti, garsiai deklaruoti savo poziciją, savo mintis, pasiūlymus. Tokie pasiūlymai būtų naudingi į(si)darbinimo diskurso plėtrai. Valstybė, darbdaviai, bet pirmiausia mokytojai - konsultantai turi sudaryti palankias sąlygas prabilti individams.

5. Visuomenės socialiai pažeidžiamos grupės: moterų judėjimai, neįgalieji, homoseksualai, *Grundvig, Learndirect* konsultacinės užsienio firmos vykdo nemažai tarptautinių projektų, kuriems reikia pagalbos iš visuomenės. Šių judėjimų aktyvas galėtų padėti į mokymosi procesą, mokymąsi socialinėje aplinkoje, mokymąsi darbo vietoje, pritraukti dar daugiau individų, kurie galėtų pa(si)tikrinti, išbandyti savo socialinius gebėjimus. Tai savanorystės, rajono, apskrities socialinės sanglaudos projektai. Taip pat dar mažai taikomas į(si)darbinimo diskurse metodas – žinių, patirties perdavimo vienas kitam: savanoriškai dirbandys asmenys, turį daugiau patirties, dirba suaugusiųjų švietime ir savo neįkainojama patirtimi pritraukia dar daugiau individų. Praktiškai tai galėtų vykti etapais: „didinti žinojimą apie suaugusiųjų švietimo naudą kovoje su socialine atskirtimi; vertinti neprofesinį suaugusiųjų švietimą; tobulinti asmeniniams poreikiams pritaikytas mokymosi programas; kovai su socialine atskirtimi kurti naujas mokymosi partnerystes; stiprinti informavimą, orientavimą ir konsultavimą“ (Suaugusiųjų švietimas Europoje. 2008).

## IŠVADOS

1. Išanalizavus mokslinę literatūrą diskurso kaip sisteminės analizės temą, galima pastebėti, jog mažas bedarbių, nukreiptų į profesinį švietimą, kritinis ugdymas yra skirtingų institucijų, įsitikinimų, nuostatų, galiojančių įstatymų, turimo edukacinio išsilavinimo, visuma. Šiuo magistro darbu buvo romina suderinti vienas kitą papildančius siekius: asmeninę saviraišką, aktyvų pilietiškumą, socialinę sanglaudą ir geresnes galimybes įsidarbinti / prisitaikyti prie naujų sąlygų.
2. Išanalizavus mokslinę literatūrą paaiškėjo, kad kritinio ugdymo principas yra *gnothi seauton* – „pažink į save patį“. Svarbiausias momentas šioje edukacinėje sistemoje yra asmenybės, kaip kritiškai mąstančios, išsklaidančios naivias pasaulio ir savęs paties vizijos būtybės, ugdymas. Tokia save pažįstanti asmenybė ne tik puikiai ir motyvuotai gali spręsti iškilusias problemas, susijusias su kasdienine aplinka, socialiniu gyvenimu, bet ir per revoliucingą spontaniškumą realizuoti savo siekius.. Kritinis ugdymas turi suteikti disciplinines žinias, ir taip pat sukurti bei įduoti individams įrankius, kad jie patys galėtų plėsti žinias progresyviame socialinių pokyčių pasaulyje.
3. „Į(si)darbinimo diskurso“ sąvokos samprata paremta instituciniu diskursu – vyksta pokalbis, bendradarbiavimas tarp ekspertų (įsidarbinimo institucijų konsultantų) ir mėgėjų (žmonių, ieškančių darbo). Institucinio diskurso turinys paremtas oficialiu bendravimu, diskurso dalyvių socialiniais vaidmenimis ir konkretaus bendravimo tikslo – tinkamai įdarbinti žmogų, atskleidžiant jo asmenines savybes bei kompetencijas, sužadinant asmenybės tobulėjimo reikalingumą. Norint suprasti į(si)darbinimo diskursą, yra tikslinga parodyti šio diskurso skleidėją - į(si)darbinimo instituciją.
4. Tyrimo pradžioje iškelta prielaida: tikėtina, jog suaugusiųjų švietimą, kritiniu sąmonės ugdymo požiūriu, į(si)darbinimo institucijos suvokia, visų pirma, kaip profesinį rengimą, profesinę specializaciją konkrečioje darbo vietoje – pasitvirtinimo.
5. Tyrimo duomenys į(si)darbinimo diskursas: misija ir tikslas pateikė įdarbinimo agentūrų tikslą, kurį nulemia dabartinė padėtis darbo rinkoje –tik darbdavių poreikių tenkinimas – surandami tinkamiausi kandidatai į numatytą darbo vietą. O darbo biržose kritinis ugdymas nėra vykdomas tiesiogiai, yra aptinkamas jį nukreipiant į kitus specialistus arba suteikiant

reikšmingos informacinės medžiagos. Kritinis ugdymas yra atiduotas patiems individams, jiems suteikiant informacinės medžiagos.

6. Darbo rinkos, į(si)darbinimo diskurso dalyviai yra darbdaviai, darbuotojai arba darbo jėga, kurie yra darbo rinkos politikos objektas. Ir šias dvi sritis nuolat kuruoja ir jungia valstybė, kuri atlieka teisinį rinkos reglamentavimą, stebėseną, skiria bei vykdo bausmes už įstatymų nesilaikymą. Tad pedagoginis procesas niekada nebūna neutralus. Darbdaviai, darbuotojas ir valstybė turi nuolat kontaktuoti, vystyti dialogą, kad švietimo tikslas, išugdyti novatorišką, savimi pasitikinčią, destruktivią bei kritiškai mąstančią visuomenę, būtų pasiektas.
7. Aplinka ir kontekstas į(si)darbinimo diskurse svarbus tik tuo atžvilgiu, kiek individas mokosi ir tobulėja joje ir kokie žmonės jį supa, nes individas ateina į lavinimosi įstaigas iš socialinės aplinkos, kur paveldėdami įgytą patirtį, kurdami ir perkurdami, susiliedami su juos supančiomis aplinkybėmis, atsiliepdami į jų iššūkius, objektyvuodami, išskirdami ir peržengdami save, žmonės patenka į jiems vieniems priklausančią socialinę sritį, kurią privalo toliau kurti.
8. Išanalizuotos į(si)darbinimo institucijų veiklos: gyvenimo aprašymo ir motyvacinio laiško rekomendacijų kursai, karjeros kompetencijų portfelio rengimas, profesijų aplankalas, neįgaliųjų asmenų profesinis mokymas, įdarbinimo galimybių užsienio darbo rinkoje, „Talentų bankas“, viešieji darbai - atskleidė institucijų neišnaudotą galimybę kritiškai ugdyti bedarbius, individus, ieškančius darbo.

## PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS

Kalbant apie tolimesnį suaugusiųjų kritinį ugdymą, remiantis tarpkultūriniu instituciniu į(si)darbinimo diskursu, plėtojimą, galima teikti tokias rekomendacijas būsimiems tyrėjams:

1. Į(si)darbinimo diskursas, kaip vientisas reiškiny, kuriame galimas kritinis suaugusiųjų ugdymas, Lietuvoje yra mažai tyrinėtas. Vadovaujantis socialinio konstravimo ir sistemų analizės teorijomis, galima pasiekti aiškesnę į(si)darbinimo diskurso suvoktį tarpkultūriniu instituciniu požiūriu. Privaloma aktyviai atsižvelgti į įtampas, kurios išryškėjo dialogu metu tarp darbdavių, bedarbių, konsultantų ir valstybės. Išryškėjusios įtampos gali padiktuoti į(si)darbinimo diskurso raidos perspektyvas.

2. Renkant tyrimo duomenis buvo taikomas slapto pirkėjo metodas, kuris pasiteisino. Sunkiai suprantama tyrėjui *kita socialinė kultūra* (bedarbiai, darbuotojai, darbdaviai iš užsienio, įdarbinimo institucijos) įgauna prasmę praktiniame patirties interpretavime. Ateityje pasirinktus tokį metodą būtų galima jį interpretuoti hermeneutikos perspektyvomis.

3. Tyrėjas, pasirinkęs tokį nuolat kintantį, tačiau kūrybingą ir laisvą savo viduje objektą - kritinį suaugusiųjų ugdymą, analizuojant jį į(si)darbinimo diskurse, turi imtis drąsių minčių empirinėje interpretavimo dalyje: kūrybiškumas, funkcionalumas, tyrėjo išlaisvintas kritinis mąstymas gali sukurti naujus problemų sprendimo būdus ir taip prisidėti prie savo visuomenės išlaisvinančio švietimo idėjos.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Castoriadis, C. 2002. „Radikalus įsivaizdavimas“ in Fiktyvumas ir įsivaizdavimas. W. Iser. Vilnius: Aidai.
2. Coulthard, M. 1985. *An introduction to discourse analysis*. London and New York: Longman.
3. Čepas, P. 2008. Įsidarbinamumo kompetencijos ugdymo modeliavimas profesiniame rengime. Daktaro disertacijos santrauka. Kaunas: VDU leidykla.
4. Dijk, T. A. 1985. *Principles of critical discourse analysis*. London: Academic Press.
5. Duoblienė, L. 2006. Šiuolaikinė ugdymo filosofija: refleksijos ir dialogo link. Vilnius: Tyto alba.
6. Duoblienė, L. 2009. Foucault idėjų sklaida švietime: disciplinuojančios mokyklos demaskavimas. *Problemos*, Nr. 75, p. 44 – 57.
7. Duoblienė, L., Bulajeva, T. 2009. Lietuvos švietimo politikos transformacijos. Vilnius: VU leidykla.
8. Freire, P. 1985. *The politics of education*. South Handley: Bergin and Garvey.
9. Freire, P. 2000. Kritinės sąmonės ugdymas. Vilnius: Tyto alba.
10. Foucault, M. 1998. Diskurso tvarka. Vilnius: Baltos lankos.
11. Guskey, Th. R. 2004. Profesinio tobulinimosi vertinimas. Vilnius: Garnelis.
12. Habermas, J. 2002. „Ekskursas į C. Castoriadžio veikalą „Visuomenė, kaip menamoji institucija“, in Modernybės filosofinis diskursas. J. Habermas. Vilnius: Alma littera, 366-376.
13. Harrison, R. 2000. *Employee development*. London: Chartered institute of personnel and development.
14. Idėjų žodynas. 2001. Red. J. Staines. Vilnius: Alma littera.
15. Jarvis, P. 2001. Mokymosi paradoksai. Kaunas: VDU leidykla.
16. Jovaiša, L. 2001. Ugdymo mokslas ir praktika. Vilnius: Agora.
17. Kardelis, K. 2007. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Šiauliai: Lucilijus.
18. Kritinio mąstymo ugdymas. Teorija ir praktika. 2001. sud. D. Penkauskienė. Vilnius: Garnelis.
19. Laužackas, R., Danilevičius, E. 2004. Profesinio rengimo reforma Lietuvoje. Kaunas: VDU leidykla.
20. Laužackas, R. 2005a. Profesinio rengimo metodologija. Kaunas: VDU leidykla.
21. Laužackas, R. 2005b. Profesinio rengimo terminų žodynas. Kaunas: VDU leidykla.
22. Le Moigne, J. L. 1990. *La modélisation des systèmes complexes*. Paris: Dunod.

23. Linde, Ch. 1986. *Private stories in public discourse: narrative analysis in the social sciences*. Poetics 15: 183-202.
24. Martinkus, B., Sakalas, A. ir kt. 2006. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas: Technologija.
25. Meredith, K. S., Steele, J. L. 1997. *Learning for understanding. Critical thinking*. Bratislava: State pedagogical institute of Slovakia.
26. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Česnuitytė, V. 2009 Socialiai pažeidžiamos grupės darbo rinkoje: samprata, vertinimas, integracija. Vilnius: Technika.
27. Patton, M. Q. 2002. *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Thousand Oaks: Sage Publications.
28. Rosinaitė, V. 2010. Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje. Daktaro disertacijos santrauka. Vilnius: VU leidykla.
29. Ruškus, J., Mažeikienė, N. ir kt. 2005. Prekybos moterims ir prostitucijos aukų realitacija ir reintegracija. Šiauliai: ŠU leidykla.
30. Stepukonis, A. 2005. Pavergto mąstymo problema. Maxas Scheleris ir žinojimo sociologijos ištakos. Vilnius: Kultūros, filosofijos ir meno institutas.
31. Suaugusiųjų švietimas Europoje: tendencijos ir problematika. 2008. Vilnius: Danielius.
32. Šernas, V. 1998. Profesinės veiklos didaktika. Vilnius: Presvika.
33. Tight, M. 2007. Kertinės suaugusiųjų švietimo ir mokymo idėjos. Vilnius: Kronta.
34. Zuzeviciūtė V. 2006. Suaugusiųjų mokymosi poreikiai ir jų tyrimai. Kaunas: VDU leidykla.
35. Williams, Raymond. 1958. *Culture and Society*, London: Chatto and Windus.
36. Williams, Raymond. 1961. *The Long Revolution*. London: Chatto & Windus.
37. Williams, Raymond. 1974. *Television: Technology and Cultural form*. London: Collins.
38. Williams, Raymond. 1993. "Border Country: Raymond Williams" in Adult Education. J. McIlroy & Sallie Westwood. Leicester: National Institute of Adult Continuing Education.
39. Wodak, R. 1996. *Disorder of discourse*. London: Longman.
40. Apie įdarbinimo agentūras. 2011. [žiūrėta 2011 05 02]. Prieiga per internetą: <<http://darbas-uzsienyje.blogspot.com/2011/01/apie-idarbinimo-agenturas.html>>.
41. Busacca, L. A. 2007. Career construction theory: a Practitioner's Primer. [žiūrėta 2011 04 29]. Prieiga per internetą: <[http://findarticles.com/p/articles/mi\\_7494/is\\_200704/ai\\_n32232146](http://findarticles.com/p/articles/mi_7494/is_200704/ai_n32232146)>.
42. Cicourel, A. V. 1982. *Interviews, surveys, and the problem of ecological validity*. [žiūrėta 2011 01 12]. Prieiga per internetą: <<http://www.jstor.org/pss/27702491>>.
43. Duoblienė, L. 2008. Postmodernios minties reikšmė švietimo kaitai. [žiūrėta 2011 04 29]. Prieiga per internetą:

- <[http://www.leidykla.vu.lt/fileadmin/Acta\\_Paedagogica\\_Vilnensia/22/9-24.pdf](http://www.leidykla.vu.lt/fileadmin/Acta_Paedagogica_Vilnensia/22/9-24.pdf)>.
44. Duoblienė, L. 2009. Ugdyti lyderius švietimo nesaugumo amžiuje. [žiūrėta 2011 04 09]. Prieiga per internetą: <<http://archyvas.tst.bernardinai.lt/index.php?url=articles/100681>>.
45. Jančiauskas, E. 2006. Valstybės darbo rinkos politika. [žiūrėta 2011 05 12]. Prieiga per internetą: <[http://www.lka.lt/EasyAdmin/sys/files/Jancausko\\_knyga\\_metodika.pdf](http://www.lka.lt/EasyAdmin/sys/files/Jancausko_knyga_metodika.pdf)>.
46. Kellner, D. 2000. Multiple Literacies and Critical Pedagogies. [žiūrėta 2011 04 18]. Prieiga per internetą: <[http://www.21stcenturyschools.com/Critical\\_Pedagogy.htm](http://www.21stcenturyschools.com/Critical_Pedagogy.htm)>.
47. Lietuvos darbo birža. [žiūrėta 2010 02 15 – 2011 06 03]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/PatarimaiIeskantiemsDarbo/Puslapiai/default.aspx>>.
48. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas. 1997m. (2009-07-21 redakcija). [žiūrėta 2010 11 27]. Prieiga per internetą: <[File://localhost/c:/documents%20and%20settings/romas/local%20settings/temporary%20internet%20files/content.ie5/cvkfj2uv/profesinio%20mokymo\[1\].mht](File://localhost/c:/documents%20and%20settings/romas/local%20settings/temporary%20internet%20files/content.ie5/cvkfj2uv/profesinio%20mokymo[1].mht)>.
49. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. 2006. (2010-04-01 redakcija). [žiūrėta 2010 11 27]. Prieiga per internetą: <[file://localhost/c:/documents%20and%20settings/romas/local%20settings/temporary%20internet%20files/content.ie5/45u7wxab/uzimtumo\[1\].mht](file://localhost/c:/documents%20and%20settings/romas/local%20settings/temporary%20internet%20files/content.ie5/45u7wxab/uzimtumo[1].mht)>.
50. Mažeikis, G. 2006. Postmoderni pragmatinė edukologija: teorinės prielaidos ir modeliai. [žiūrėta 2009 05 10]. Prieiga per internetą: <[http://www.leidykla.eu/fileadmin/Acta\\_Paedagogica\\_Vilnensia/Gintautas\\_Mazeikis.pdf](http://www.leidykla.eu/fileadmin/Acta_Paedagogica_Vilnensia/Gintautas_Mazeikis.pdf)>.
51. Palevičius, E. 2008. Lietuvos darbo biržos elektroninės paslaugos karjeros konsultavime. [žiūrėta 2010 11 27]. Prieiga per internetą: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:YboLW2LizN8J:www.tavokarjera.lt/2.doc+LIETUVOS+DARBO+BIR%C5%BDOS+ELEKTRONIN%C4%96S+PASLAUGOS+KARJEROS+KONSULTAVIME&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=lt>>.
52. Savickas, M. L. 2002. „Career construction. A developmental theory of vocational behavior“ in Career choice and development. S. D. Brown. San Francisco: Jossey-Bass.
53. Savickas, M. L. 2005. „The theory and practice of career construction“ in Career development and counseling. S. D. Brown, R. W. Lent (sud.). New Jersey: John Wiley & Sons.
54. Max Scheler [žiūrėta 2011 05 19]. Prieiga per internetą: <<http://www.maxscheler.com/>>.
55. Stillo, M. 1998. Antonio Gramsci. [žiūrėta 2009 05 10]. Prieiga per internetą: <<http://www.theory.org.uk/ctr-gram.htm#hege>>.

56. Stough, L. M. 2010. Children With Disabilities in the Context of Disaster: A Social Vulnerability Perspective. [žiūrėta 2011 04 29]. Prieiga per internetą: <<http://disaster.colostate.edu/Data/Sites/1/research/peek-stough2010.pdf>>.
57. Tarptautinė darbo organizacija. [žiūrėta 2011 05 05]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/bendradarbiavimas/tdo.html>>.
58. Tarptautinis projektas Kritinio mąstymo ugdymas skaitant ir rašant. 2004. [žiūrėta 2011 05 17]. Prieiga per internetą: <[http://www.sdcentras.lt/proj\\_kmusr.htm](http://www.sdcentras.lt/proj_kmusr.htm)>.
59. Technician training guidelines 1998. [žiūrėta 2011 05 12]. Prieiga per internetą: <<http://www.sematech.org/docubase/document/1567bxfr.pdf>>.
60. Worker's Educational Association. [žiūrėta 2011 04 29]. Prieiga per internetą: <<http://www.wea.org.uk/aboutus/index.htm>>.



## **Priedas Nr. 1.**

### **Preliminarus interviu planas (I) (prieš pirmąjį interviu)**

\* Kadangi atliekamas giluminis interviu, todėl iš anksto yra numatomos fundamentalios temos, klausimai natūraliai iškils interviu metu.

- Potencialus ieškančiųjų svetur darbo vietos skaičius.
- Kokios paslaugos yra teikiamos ieškant darbo užsienyje? Paskaitos, mokymai, susirinkimai, patirčių išsakymas, duodami lankstinukai, nurodoma papildoma literatūra.
- Potencialius darbdavių užsienio šalyse, kurie nori įdarbinti piliečius iš Lietuvos, skaičius.
- Potencialių darbdavių lūkesčiai, kokių kompetencijų turi darbuotojas turėti.
- Kokių pageidavimų turi bedarbis ieškantis darbo vietos užsienyje: domisi užsienio kalbos kursais, klausia tikslingos literatūros apie adaptaciją, domisi kultūriniu šoku, ieško kontaktų, iš ko galėtų gauti refleksyvos patirties.

### **Preliminarus interviu planas (II) (po pirmojo interviu)**

\* Kadangi atliekamas giluminis interviu, todėl iš anksto yra numatomos fundamentalios temos, klausimai natūraliai iškils interviu metu. Tačiau atlikus pirmąjį interviu su įdarbinimo institucijos konsultantu (privati įdarbinimo agentūra C), buvo koreguotas preliminarus interviu planas. Konsultantas tyrime tapo reikšmingais atstovais kuriant teorinius konstruktus, iš jų papasakotų patirčių gautos nenumatytas prielaidos bei tuo remiantis atnaujintas tyrimo teorinis instrumentas (Patton 2002).

- Agentūros vizija, ko yra siekiama įdarbinimo institucijų veikla? Kokios ateities perspektyvos.
- Potencialus ieškančiųjų darbo vietos skaičius, kiek per dieną aptarnauja klientų.
- Kokios paslaugos yra teikiamos agentūroje. Ar yra paslaugų nukreiptų specialiai klientams, kurie ieško darbo užsienyje. Paskaitos, mokymai, susirinkimai, patirčių išsakymas, duodami lankstinukai, nurodoma papildoma literatūra. Ar informacinė medžiaga yra pasiekama visiems vartotojams, ar išskirtinai agentūros klientams.
- Kas parengia informacinę medžiagą apie įdarbinimą, įdarbinimo kompetenciją. Kokiais autoriais, literatūra, užsienio pavyzdžiais yra remiamasi.
- Potencialūs darbdaviai: jų skaičius, pageidavimai, lūkesčiai, kokių kompetencijų turi darbuotojas turėti.
- Apibūdinti savo klientą: jo savybės, elgesys per pokalbius, noras tobulėti. Kokių pageidavimų turi bedarbis ieškantis darbo vietos užsienyje: domisi užsienio kalbos kursais, klausia tikslingos literatūros apie adaptaciją, domisi kultūriniu šoku, ieško kontaktų, iš ko galėtų gauti refleksyvos patirties.
- Kaip yra atliekamas auditas agentūroje. Kaip vertinamas agentūros darbas: užsakomi vertinamieji tyrimai. Kokio grįžtamojo ryšio yra sulaukiama.

**Priedas Nr. 2.**  
**K. S. Meredith praktinis pamokos planas**

*Pirmasis etapas:* kas apgalvota prieš pamoką.

**Motivacija**

Gairės Mokytojo pastabos  
Kuo ši pamoka vertinga?  
Kaip ji siejasi su tuo, ko jau mokiau, ir su tuo,  
ko dar mokysiu?  
Kaip pamokoje bus ugdomas kritinis mąstymas?

**Tikslai**

Gairės Mokytojo pastabos  
Kokios dalykinės žinios ir sąvokos bus  
nagrinėjamos ar perteikiamos pamokose?  
Kaip mokiniai tomis žiniomis pasinaudos?

**Būtinios sąlygos**

Gairės Mokytojo pastabos  
Ką mokiniai jau turi žinoti ir gebėti,  
kad sėkmingai šioje pamokoje mokytųsi?

**Įvertinimas**

Gairės Mokytojo pastabos  
Kaip bus sužinota, ar mokiniai išmoko?

**Priemonės ir laiko paskirstymas**

Gairės Mokytojo pastabos  
Kaip pamokoje bus paskirstytos priemonės ir laikas?

*Antrasis etapas:* pamoka

**Žadinimas**

Gairės Mokytojo pastabos  
Kaip mokiniai bus skatinami kelti klausimus,  
nusistatyti mokymosi tikslus ir  
pasitikrinti ankstesnius mokėjimus?

**Prasmės suvokimas**

Gairės Mokytojo pastabos  
Kaip mokiniai nagrinės turinį?  
Kaip pasitikrins, ar jį suprato?

**Apmąstymas**

Gairės Mokytojo pastabos  
Kaip mokiniai pasinaudos pamoka?  
Kaip jie orientuojasi apsvarstyti naują informaciją,  
atsakyti į neaiškius klausimus?

**Pabaiga**

Gairės Mokytojo pastabos  
Kokių galutinių tikslų tikimasi ir  
kokios išvados gali būti padarytos pamokos pabaigoje?  
Kiek sprendimų pageidautina priimti?

*Trečias etapas:* po pamokos

Gairės Mokytojo pastabos  
Ką mokiniai turėtų daryti šiai pamokai baigusis?

## Priedas Nr. 3

# LIETUVOS RESPUBLIKOS UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMAS

2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694  
Vilnius

### **1 straipsnis. Įstatymo paskirtis ir taikymas**

1. Šis įstatymas nustato ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo (toliau – užimtumo rėmimo) sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų funkcijas, užimtumo rėmimo priemones ir jų įgyvendinimo organizavimą bei finansavimą.
2. Įstatymas taikomas Lietuvos Respublikos piliečiams ir užsieniečiams, teisėtai gyvenantiems Lietuvos Respublikoje.

### **3 straipsnis. Užimtumo rėmimo sistemos tikslas, uždaviniai ir užimtumo rėmimo priemonės**

1. Užimtumo rėmimo sistemos tikslas – siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą.
2. Užimtumo rėmimo sistemos uždaviniai:
  - 1) derinti darbo pasiūlą ir paklausą siekiant išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą;
  - 2) didinti darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybes.
3. Užimtumo rėmimo priemonės:
  - 1) užimtumo rėmimo bendrosios paslaugos;
  - 2) aktyvios darbo rinkos politikos priemonės;
  - 3) užimtumo rėmimo programos.
4. Užimtumo rėmimo sistemos uždaviniai ir užimtumo rėmimo priemonės įgyvendinamos vadovaujantis vyrų ir moterų lygių galimybių bei nediskriminacijos principais.

### **7 straipsnis. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kitų ministerijų kompetencija**

- 4) dalyvauja įgyvendinant žmonių išteklių plėtros politiką;

### **8 straipsnis. Kitų valstybės institucijų ir įstaigų kompetencija**

3. Lietuvos darbo birža:
  - 1) įgyvendina šio įstatymo 3 straipsnio 3 dalyje nustatytas užimtumo rėmimo priemones;
  - 2) vykdo darbo rinkos stebėseną;
  - 3) kartu su Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, savivaldybių institucijomis, socialiniais partneriais vertina padėtį darbo rinkoje, svarsto priemones darbo rinkos problemoms spręsti;
  - 4) teikia valstybės pagalbą socialinėms įmonėms Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo ir jo įgyvendinimą reglamentuojančių teisės aktų nustatyta tvarka;
  - 5) organizuoja ir koordinuoja profesinės reabilitacijos paslaugų teikimą Lietuvos Respublikos neįgalųjų socialinės integracijos įstatymo nustatyta tvarka;
  - 6) suderinusi su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, steigia, likviduoja ar reorganizuoja teritorines darbo biržas, koordinuoja, kontroliuoja ir metodiškai vadovauja jų veiklai;
  - 7) atlieka kitų teisės aktų jai nustatytas funkcijas.
4. Teritorinė darbo birža aptarnauja jai priskirtose savivaldybių teritorijose gyvenančius ir ieškančius darbo asmenis, taip pat įmones, įstaigas ir organizacijas, atlikdama šio straipsnio 3 dalies 1–5 punktuose ir kituose teisės aktuose jai nustatytas funkcijas.
5. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba:
  - 1) įgyvendindama šio įstatymo 3 straipsnio 3 dalyje nurodytas užimtumo rėmimo priemones, konsultuoja ieškančius darbo asmenis ir bedarbius, taip pat koordinuoja bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinį mokymą ir kontroliuoja neformalaus švietimo kokybę;
  - 2) užsiima veikla, užtikrinančia kvalifikacijų ir ūkio poreikių atitiktį;
  - 3) rengia kvalifikacijų poreikio prognozę;
  - 4) rengia ir tvirtina profesinės reabilitacijos paslaugas teikiančių įstaigų profesinio mokymo programas ir dalyvauja organizuojant šių paslaugų teikimą;
  - 5) dalyvauja įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą strategiją;
  - 6) suderinusi su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, steigia, likviduoja ar reorganizuoja teritorines darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybas;
  - 7) suderinusi su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei gavusi švietimo ir mokslo bei finansų ministrų raštiškus sutikimus, steigia, likviduoja ar reorganizuoja mokymo centrus ieškantiems darbo asmenims mokyti;
  - 8) atlieka kitų teisės aktų jai nustatytas funkcijas.
6. Teritorinė darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnyba, įgyvendindama šio įstatymo 3 straipsnio 3 dalyje nurodytas priemones, teikia informavimo ir konsultavimo paslaugas jai priskirtose savivaldybių teritorijose gyvenantiems ir ieškantiems darbo asmenims bei atlieka kitų teisės aktų jai nustatytas funkcijas.

## Priedas Nr. 4

### LIETUVOS RESPUBLIKOS PROFESINIO MOKYMO ĮSTATYMAS

1997 m. spalio 14 d. Nr. VIII-450  
Vilnius

Šis įstatymas nustato Lietuvos Respublikos profesinio mokymo sistemos sandarą bei valdymą, grindžiamą valstybės valdymo institucijų ir socialinių partnerių bendradarbiavimu, taip pat reglamentuoja profesinio mokymo organizavimą.

3 straipsnis. Profesinio mokymo sistemos uždaviniai

Pagrindiniai profesinio mokymo sistemos uždaviniai:

- 1) suteikti profesinį bei bendrąjį kultūrinį išsilavinimą, atitinkantį šiuolaikinį mokslo, technikos ir kultūros lygį bei pasirinktai profesinės veiklos sričiai keliamus reikalavimus;
- 2) sudaryti sąlygas profesinei kvalifikacijai tobulinti bei persikvalifikuoti, kad asmuo galėtų tenkinti kintančius darbo rinkos poreikius;
- 3) ugdyti nusiteikimą nuolatos tobulinti profesinę kvalifikaciją, laiduoti profesinio mokymo tęstinumą;
- 4) ugdyti asmenybės savybes, reikalingas žmogaus būsimai profesinei veiklai ir savarankiškam gyvenimui rinkos ir demokratijos principais grindžiamoje visuomenėje.

### II SKYRIUS. PAGRINDINIS PROFESINIS MOKYMAS

24 straipsnis. Pagrindinio profesinio mokymo tikslas ir uždaviniai

1. Pagrindinio profesinio mokymo tikslas - parengti kvalifikuotą darbuotoją.

2. Svarbiausi uždaviniai:

- 1) suteikti teorines žinias, praktinius įgūdžius ir bendrąjį išsilavinimą, reikalingus kvalifikuoto darbuotojo profesinei veiklai;
- 2) sudaryti sąlygas testuoti profesinį ir bendrąjį lavinimą;
- 3) skatinti mokinius siekti aukštesnio išsilavinimo.

### III SKYRIUS. DARBO RINKOS PROFESINIS MOKYMAS

33 straipsnis. Darbo rinkos profesinio mokymo tikslas ir uždaviniai

1. Darbo rinkos profesinis mokymas turi garantuoti darbo rinkos paklausos ir darbo jėgos pasiūlos kvalifikacijų atitikimą.

2. Darbo rinkos profesinis mokymas yra skirtas valstybės pripažintoms kvalifikacijoms įgyti arba parengti asmenį darbo ar pareiginėms funkcijoms atlikti.

3. Darbo rinkos profesinio mokymo uždaviniai - tobulinti profesinius įgūdžius ir mokėjimus, leidžiančius darbuotojams, kuriems gresia nedarbas, ir nedirbantiems asmenims:

- 1) tobulinti kvalifikaciją;
- 2) įgyti kvalifikaciją.
4. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija organizuoja darbo rinkos profesinį mokymą.

## Priedas Nr. 5

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymu viena iš svarbiausių užimtumo politiką įgyvendinančių įstaigų yra Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir jos teritorinės darbo biržos.

**Darbo biržos veiklos kryptys** (skelbiamos ir įstatyme, ir savo tinklalapyje):

- analizuoja darbo paklausą ir pasiūlą, prognozuoja galimus darbo rinkos pakitimus;
- registruoja laisvas darbo vietas ir bedarbius;
- ieško laisvų darbo vietų ir informuoja norinčius įsidarbinti;
- tarpininkauja Lietuvos Respublikos piliečiams ir nuolat gyvenantiems Lietuvoje asmenims įsidarbinant;
- tarpininkauja bei pati organizuoja bedarbių ir darbuotojų, išpėtų apie atleidimą iš darbo, profesinį mokymą;
- tarpininkauja Lietuvos Respublikos piliečiams ir nuolat gyvenantiems Lietuvoje asmenims įsidarbinant užsienyje;
- nustatyta tvarka disponuoja iš Užimtumo fondo gautomis lėšomis ir viešai skelbia, kaip jos naudojamos, teikia pasiūlymus dėl Užimtumo fondo naudojimo;
- dalyvauja rengiant gyventojų užimtumo programas;
- kartu su savivaldybėmis organizuoja viešuosius darbus, siunčia į juos bedarbius;
- organizuoja Užimtumo fondo remiamus darbus;
- skiria nedarbo draudimo išmokas.

## Priedas Nr. 6

Jaunimo nedarbas. 2010. Lietuvos darbo biržos parengtas lankstinukas

### Organizuojami renginiai:

- gyvenimo aprašymo, motyvacinio laiško ir kt. darbo paieškos dokumentų rengimo mokymai;
- paskaitos karjeros, darbo teisės, verslo pagrindų temomis;
- pasirengimo įdarbinimo pokalbiui mokymai;
- profesinio informavimo, orientavimo užsiėmimai;
- informaciniai susitikimai apie laisvą asmenų judėjimą ES šalyse, EURES paslaugas;
- užsiėmimai bendrojo lavinimo mokyklose;
- informaciniai susitikimai aukštųjų ir profesinių mokyklų baigiamųjų kursų studentams.

### Siūlomos paslaugos norintiems įsigyti profesiją:

- Įsidarbinimo galimybių prognozė, informacija apie paklausias profesijas.
- Informacija apie profesijos mokymo įstaigas: leidiniai apie Lietuvos profesines, aukštąsias mokyklas, galimybė pasinaudoti centro kompiuteriais ieškant informacijos mokymo įstaigų interneto tinklapiuose.
- Profesinis mokymas: mokymo programos, reikalavimai, kursų trukmė, informacija apie mokymo paslaugų teikėjus.
- Testavimas. Testai kompiuterių programose profesiniam tinkamumui nustatyti.
- 127 pažintiniai filmai apie profesijas.
- Profesinio informavimo, orientavimo ir kt. užsiėmimai moksleiviams.

## Priedas Nr. 7

Mokomoji medžiaga „Karjeros planavimas“ (Lietuvos darbo biržos tinklalapyje pateikiama informacija).

### ***Pažinkite save ir išsiaiškinkite, ko norite.***

Ar pasvarstote, kokio darbo norėtumėte? Koks bus jūsų pasirinkimas? Ar tam esate tinkamai pasirengęs? O kokios jūsų silpnybės? Kokiomis sąlygomis esate nusiteikę dirbti? Jei galite atsakyti į visus šiuos klausimus, vadinasi, jau esate pasirengęs ieškoti darbo.

### ***Atidžiai peržiūrėkite savo gyvenimo aprašymą.***

Kodėl įmonė, ieškanti darbuotojo, pasirinko ne jus, nors, jūsų nuomone, atitinkate visus keliamus reikalavimus. Galbūt savo gyvenimo aprašyme (CV) padarėte nemažai klaidų, supainiojote datas?

### ***Jei ilgai nedirbote, savo CV išskirkite eitas pareigas.***

Jei ilgai neturėjote darbo, tai nepapuoš jūsų gyvenimo aprašymo, nors jis ir parengtas nepriekaištingai. Pamiškite datas ir pabrėžkite, kokios buvo Jūsų pareigos ankstesniuose darbuose.

### ***Ieškodami pirmo darbo labiau akcentuokite savo išsilavinimą.***

Daugelis jaunuolių mano, jog darbdaviai daugiau dėmesio skiria jų darbo patirčiai, o ne išsilavinimui, todėl CV pradžioje nurodo buvusias darbovietes, o tik paskui parašo apie išsilavinimą.

### ***Gerai išnaudokite kiekvieną dieną.***

Galbūt anksčiau neturėjote laiko pasitikrinti savo užsienio kalbos žinių lygį ar sužinoti Jūsų profesijai aktualias naujausias technologijas? Pasižiūrėkite į darbo pasiūlymus ir pagalvokite, ką turėtumėte tobulinti.

### ***Parašykite kelis prisistatymo laiško variantus.***

Didelėse įmonėse kandidatus atrenkantys žmonės ne visada turi laiko perskaityti visą prisistatymo laišką, bet mažesnėse įmonėse gerai parašytas laiškas kartais būna pagrindinis motyvas pasikviesti darbo ieškantį asmenį į pirmą pokalbį.

### ***Ieškotis darbo - irgi darbas.***

Neleiskite laiko veltui. Norėdami kuo greičiau rasti darbą, tam kasdien turėtumėte skirti bent penkias valandas. Turite išties daug darbo: internetu išsiuntinėti savo gyvenimo aprašymus, atsakinėti į skelbimus, apsilankyti darbo agentūrose, prisiminti visas turimas pažintis, apsilankyti jus dominančiose įmonėse ir t.t.

### ***Pasirinkite įmones, kurios jus labiausiai domina.***

Galbūt visada galvojote apie darbą užsienio kapitalo įmonėje? O gal norite rasti darbą šalia namų? Pasidarykite pageidaujamų įmonių, kurios jus labiausiai domina, sąrašą ir atakuokite jas. Geriausiai, kad kiekvienai iš šių įmonių parengtumėte atskirą CV.

### ***Domėkitės verslo naujienomis.***

Būtinai peržvelkite verslo naujienas spaudoje. Galite rasti informacijos apie naujas įmones, projektus, kuriuos atlieka viena ar kita įmonė, apie besikuriančias užsienio kapitalo įmones ir pan.

### ***Nesigėdykite.***

Apie susiklosčiusią padėtį papasakokite visiems. Išdėstykite savo galimybes ir tai, ko ieškote. Tada apie jus bus kalbama, be to, gausite daugiau informacijos iš kitų.

### ***Būkite nuoseklus ir turėkite kantrybės.***

Į kai kuriuos pasiūlymus, kuriuos gausite, nebijokite atsakyti „ne“. Anksčiau ar vėliau ateis jūsų valanda.

### ***Į susitikimą dėl darbo eikite gerai nusiteikęs.***

Atėjo lemiamas momentas. Čia išsispręs jūsų likimas. Drašos! Jūs žinote, ko esate vertas. Nusišypsokite, parodykite susidomėjimą ir galvokite apie tai, ką būsimas darbdavys gali jums pasiūlyti.

### ***Kodėl išėjote iš ankstesnio darbo?***

To klausima beveik visada, todėl reikia būti pasirengusiam į jį tinkamai ir aiškiai atsakyti. Galima atsakyti, jog tai įvyko dėl įmonės reorganizavimo, kad baigėsi projektas.

### ***Visada stenkitės tinkamai paaiškinti savo silpnības.***

Kai darbuotojų atranką atliekantis asmuo paprašys išvardyti tris teigiamas bei tris neigiamas savybes, savo trūkumus išdėstykite argumentuotai.

### ***Niekada neminėkite blogu buvusio darbdavio.***

Jei jūsų paklaus apie santykius su buvusiu vadovu, parodykite savo profesionalumą. Be to, kadangi būsimas darbdavys nežino visos padėties, gali pasirodyti, jog pats nemokėjote tinkamai pritaikyti buvusioje darbovietėje.

### ***Kaip elgtis su atranką atliekančiu asmeniu.***

Jūs turite būti pasirengęs atsilaikyti prieš visus darbuotojų atrankos procesus. Įveikę pirmus dvidešimt susitikimų tapsite jau tikras ekspertas. Iš kiekvieno susitikimo galima ką nors nauja išmokyti, sužinoti ir pritaikyti ateityje.

### ***Pasvarstykite, koks bus Jūsų kitas žingsnis.***

Išėję iš susitikimo turite žinoti, kas nutiks ateityje. Darbuotojų atranką atliekantis asmuo turi jums pranešti apie visą procesą, o jei jis to nepadare, tai tada patys turite pasidomėti, kada jums praneš apie pasirinkimą, kiek bus atrankos etapų ir pan.