

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINĖS GEROVĖS IR NEGALĖS STUDIJŲ FAKULTETAS
SOCIALINĖS PEDAGOGIKOS IR PSICHOLOGIJOS KATEDRA

Socialinės pedagogikos magistrantūros studijų programa

Aušra Apšegaitė

NEIĞALIŲ MOTERŲ IR VYRŲ PROFESINĖS ADAPTACIJOS YPATUMAI

Magistro darbas

Magistro darbo vadovė –
doc.dr. I.Baranauskienė

Magistro darbo santrauka

Darbe atlikta teorinė neįgalių vyrų ir moterų adaptacijos ypatumų analizė. Iškelta hipotezė, kad neįgalių vyrų ir moterų profesinės adaptacijos skirtumus nulemia:

1. Konkurencinės darbo rinkos ypatumai (darbdavio požiūris, reikalingų darbo rinkoje specialybių skirtumai).
2. Tradicijų nulemti visuomenės lyčių skirtingi socialiniai vaidmenys.
3. Nuostatos į negalę ir savęs vertinimo skirtumai.

Buvo atlikti du tyrimai: Neįgalių moterų ir neįgalių vyrų projekto „Neįgaliųjų profesinės reabilitacijos paslaugų teikimas taikant novatoriškas veiklas“ dalyvių, psichosocialinės ir profesinės adaptacijos situacijų analizė. Buvo išanalizuoti neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos panašumai ir skirtumai.

Svarbiausios tyrimo išvados:

Neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos panašumai:

1. Tiek neįgalios moterys, tiek neįgalūs vyrai labai vertina darbą
2. Turi pakankamai įgūdžių atlikti darbą
3. Pasižymi teigiamomis charakterio savybėmis, kurios įtakoja sėkmingą profesinę adaptaciją

Neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos skirtumai:

1. Neįgalūs vyrai mažiau suinteresuoti išlaikyti darbą negu neįgalios moterys
2. Neįgalios moterys susidūrė su sunkumais susijusiais su psichosocialine aplinka
3. Darbo užmokestis iš dalies patenkina neįgalių vyrų pagrindinius poreikius

Anketinės apklausos metodu buvo atliktas tyrimas, kurio tikslas – išsiaiškinti neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos panašumus ir skirtumus apibūdinančias kategorijas, jų raišką ir turinį, bei įtaką profesinės adaptacijos procesui. Atlikta statistinė aprašomoji duomenų analizė. Tyrime dalyvavo Šiaulių, Panevėžio, Vilniaus, Kauno, Kupiškio miestų, bei rajonų darbdaviai įdarbinę neįgalius asmenis.

Empirinėje dalyje nagrinėjami neįgalių moterų ir vyrų profesinės adaptacijos darbo rinkoje panašumai ir skirtumai.

Svarbiausios empirinio tyrimo išvados:

1. Remiantis atlikto tyrimo rezultatais galime teigti, kad tiek neįgalios moterys, tiek neįgalūs vyrai pasirengę darbui profesinėje srityje.

2. Remiantis tyrimo rezultatais, galima teigti, kad tiek neįgalių vyrų, tiek neįgalių moterų profesinio darbo sėkmė priklauso nuo bendro išprusimo ir bendrųjų gebėjimų, nuo pozityvaus savęs vertinimo, nuo vertybinių nuostatų į darbą.
3. Pagal atlikto tyrimo rezultatus galima teigti, kad adaptacijos sėkmė darbo vietoje tiek neįgalių moterų, tiek neįgalių vyrų priklauso nuo artimųjų paramos, darbdavių moralinės paramos, nuo darbdavių teigiamo požiūrio, nuo profesinės ir socialinės pagalbos darbo vietoje, psichologinės pagalbos, teigiamo bendradarbių požiūrio, ir nuo paties neįgalaus asmens noro būti savarankiškam, užsidirbti.
4. Pasitvirtino darbe iškelta hipotezė, kad neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos skirtumus nulemia konkurencinės darbo rinkos ypatumai (darbdavio požiūris, reikalingų darbo rinkoje specialybių skirtumai), taip pat tradicijų nulemti visuomenės lyčių skirtingi vaidmenys, ir nuostatos į negalę ir savęs vertinimo skirtumai. Daugumai darbdavių neįgalios moterys pasirodo mažiau ištvėringesnės negu neįgalūs vyrai, taip pat neįgalios moterys asocijuojasi su silpnąja lytimi.

Esminiai žodžiai : darbinė neįgaliųjų integracija, neįgalusis (-ioji), negalia, profesinė adaptacija, motyvacija, adaptacija (socialinė), vertybė, socialinė aplinka.

Turinys

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Magistro darbo santrauka..... | 2 |
| Įvadas..... | 4 |
| 1 skyrius. Neįgalių moterų ir neįgalių vyrų dalyvavimo darbo rinkoje prielaidos..... | 7 |
| 1.1 Profesinė veikla (materialinė nepriklausomybė) kaip pagrindinė poreikių pasitenkinimo priemonė..... | 12 |
| 1.2 Profesinė veikla – kaip galimybė pašalinti socialinę atskirtį, socialinis saugumas..... | 14 |
| 1.3 Neįgalių profesinio pasirengimo ypatumai..... | 15 |
| 2. Psichosocialinės aplinkos ypatumai neįgalių vyrų ir moterų dalyvavimo darbo rinkoje aspektu..... | 17 |
| 2.1 Konkurencinės darbo rinkos reikalavimai vyro ir moters aspektu..... | 20 |
| 2.2 Darbdavių požiūris į neįgalius vyrus ir neįgalias moteris..... | 22 |
| 2.3 Nuostatos į negalę ir savęs vertinimo skirtumai..... | 23 |
| 3. Socialinė parama profesinės adaptacijos laikotarpiu..... | 25 |
| 3.1 Motyvacijos ir pasitikėjimo stiprinimas profesinei karjerai..... | 28 |
| 3.2 Palaikymas naudingų profesinei veiklai socialinių ryšių..... | 30 |
| 3.3 Socialinė parama bendradarbių | 31 |
| 3.4 Socialinė parama tarpininko..... | 32 |
| 3.5 Socialinė parama artimųjų..... | 34 |
| 2skyrius. Neįgalių moterų ir neįgalių vyrų, projekto dalyvių, psichosocialinės ir profesinės adaptacijos situacijų analizė..... | 36 |
| 4.1. Neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos ypatumai..... | 49 |
| 4.1. Tyrimo imtis..... | 49 |
| 4.2. Tyrimo metodika..... | 49 |
| 4.3. Tyrimo rezultatų analizė..... | 51 |
| Išvados..... | 76 |
| Literatūra..... | 78 |
| Resume..... | 81 |
| Priedai..... | 83 |

Įvadas

Socialinis praktinis tyrimo aktualumas. Atkūrus nepriklausomybę Lietuvoje įvyko esminių visuomenės pokyčių. Vienas svarbiausių demokratinės valstybės požymių yra tai, kad visos žmonių grupės turi lygias teises, bei galimybes dalyvauti visuomenės gyvenime, valstybės valdyme. Neįgaliųjų socialinio dalyvavimo plėtotė reiškia, kad ne tik šalinamos kliūtys, bet ir sudaromos galimybės neįgaliesiems lygiomis teisėmis ir savaime suprantamais būdais (normaliais, įprastais, kaip ir kitiems žmonėms) dalyvauti socialiniame gyvenime, bet ir priimti sprendimus, ir įnešti savą indėlį į bendros veiklos produktą ar norimą rezultatą (Ruškus, J. 2003).

LR Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas (2004m. Nr IX – 228) garantuoja neįgaliesiems lygias teises ir galimybes visuomenėje, jiems sudaromos vienodos ugdomosi, dalyvavimo politiniame, visuomeniniame gyvenime galimybės. Integracija – tai ne tik neįgalių žmonių įtraukimas į sveikų žmonių bendriją ir ne tik gyvenimas joje. Integracijos esmė – apgalvotas ir planuotas būdas, kuris leidžia neįgaliajam, kaip ir kitiems žmonėms, gyventi drauge su visais, tapti priimtiniu ir pilnaverčiu visuomenės nariu. (Grigonis, A. 1999).

Jau nuo 1997m. Europos Sąjungos valstybės socialinę politiką kuria pagal tam tikrus principus, kurie sudaro palankias prielaidas neįgaliesiems integruotis į visuomenę. Sudaromos sąlygos įsigyti kvalifikuotą profesinį išsilavinimą, numatoma priemonių visuma kvalifikuotam profesiniam išsilavinimui įsigyti, suteikiama kompetentinga profesinė konsultacija: pagalba pasirenkant profesiją, susirandant darbą, parama pirmaisiais darbo mėnesiais, priežiūra profesinės karjeros metu. Bendruomenė vis labiau prisitaiko prie neįgalių žmonių. Atvira visuomenė priima neįgalų žmogų tokį, koks jis yra, bendrauja su juo lygiateisiais pagrindais. Šiems žmonėms ji teikia paslaugas, juos ugdo, treniruoja, aptarnauja. Juk kiekvienoje bendruomenėje yra neįgalių žmonių , tai normalu, todėl kiekvienoje bendruomenėje jiems turėtų būti vietos. (Grigonis, A.1999).

Žvelgiant į neįgalius darbuotojus darbo rinkoje, galima teigti, kad ir neįgalūs vyrai ir neįgalios moterys aktyviai siekia savirealizacijos tam tikroje profesinėje veikloje, kuri jiems sudaro galimybę pašalinti socialinę atskirtį, taip pat suteikia materialinę nepriklausomybę , kuri jiems yra kaip pagrindinių poreikių pasitenkinimo priemonė. Išryškėja socialinė problema: pastebima, kad neįgalios moterys ir neįgalios merginos įvairaus amžiaus yra tradicinės diskriminacijos objektas, kalbant apie jų lytį, nesugebėjimus tam tikruose gyvenimo sektoriuose. Neįgalios moterys siekia profesinės lygybės, bet visuomenėje vis dar egzistuoja tradicijų nulemti skirtingi socialiniai vaidmenys, kurie sąlygoja neįgalių vyrų ir neįgalių moterų profesinės adaptacijos skirtumus. Todėl darbo tema „ Neįgalių moterų ir vyrų profesinės adaptacijos ypatumai“ laikytina aktualia socialinio darbo sistemos kontekste.

Mokslinis tyrimo aktualumas. Mokslinį aktualumą rodo tai, kad neįgalių vyrų ir neįgalių moterų profesinės adaptacijos klausimai nėra nagrinėjami mokslo straipsniuose, monografijose. Neįgalių profesinę adaptaciją, ją įtakančius socialinius ir psichologinius veiksnius įvairiais aspektais tyrinėjo užsienio šalių autoriai: H.J. Stiker (1998), A.Blanc (1998), Assante. V.(2003). Tačiau niekas neakcentavo ir neišryškino neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos ypatumų. Pasak minėtų užsienio šalių autorių visuomenė turėtų surasti tinkamas priemones paspartinančias neįgalių žmonių integraciją. Reikėtų paminėti, kad neįgalus asmuo turėtų gyventi įprastinį gyvenimo būdą. Neįgaliems žmonėms reikėtų sudaryti palankias sąlygas darbo vietoje, nes neįgalūs darbuotojai labiau nukenčia nuo streso, spaudimo, įprastinio ritmo, taip pat skirti daugiau dėmesio jų profesiniams apmokymams.

Pasak Assante Vincent (2003) neįgalūs žmonės nori įnešti indėlį į visuomenę ir būti sudedamosiomis dalimis šio solidarumo. Autorius pabrėžia, kad vien tas faktas, kad jie laikomi neįgaliais, paskatina juos įrodyti, kad jie gali daug ką nuveikti, nesiekdami pagerinti savo padėties. Autorius teigia, kad neįgalus asmuo nesijaučia neįgaliu iki tam tikro momento, kada susiduria su įvairiais išorės veiksniais: negali lipti laiptais, todėl važiuoja jiems pritaikytu takeliu. Dažnai naudojamas terminas handicap (pranc. neįgalus asmuo) pakeičia terminą défience (trūkumas) ir tai paslepia neišvengiamai esamą tikrovę.

Lietuvoje neįgalių profesinės adaptacijos klausimais daug domėjosi Baranauskienė I. (2003), Ruškus J. (2002), Elijošius E. (2001), Pauliukonis A.J. (2004).

Iškelta tyrimo hipotezė

Neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos skirtumus nulemia:

1. Konkurencinės darbo rinkos ypatumai (darbdavio požiūris, reikalingų darbo rinkoje specialybių skirtumai).
2. Tradicijų nulemti visuomenės lyčių skirtingi vaidmenys.
3. Neįgaliųjų nuostatų į negalę ir savęs vertinimo skirtumai.

Tyrimų tikslas – remiantis projekto Neįgaliųjų profesinės reabilitacijos paslaugų teikimas taikant novatoriškas veiklas, veiklos rezultatais identifikuoti esmines neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos panašumus ir skirtumus apibūdinančias kategorijas, atskleisti jų turinį ir įvertinti jų raišką.

Tyrimo tikslą konkretina uždaviniai:

1. Išanalizuoti teorines neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos prielaidas.

2. Išsiaiškinti darbdavių požiūrį į neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos panašumus ir skirtumus.
3. Išanalizuoti neįgalių moterų ir neįgalių vyrų, projekto dalyvių, psichosocialinės ir profesinės adaptacijos situacijas.
4. Modeliuojant tyrimų duomenimis atskleisti neįgalių moterų ir neįgalių vyrų, profesinės adaptacijos panašumus ir skirtumus apibūdinančias kategorijas, jų raišką ir turinį, jų įtaką profesinės adaptacijos procesui.

Tyrimo objektas

Neįgalių asmenų profesinės adaptacijos prielaidos.

Tyrimo dalykas

Neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos panašumai ir skirtumai

Keliami šie probleminiai klausimai:

Kokios kategorijos jungia neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinę adaptaciją? Kokios kategorijos apibūdina neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos skirtumus? Kokia šių kategorijų santykinė svarba neįgalių asmenų profesinei adaptacijai? Ar praktikams (darbo biržos specialistams, kitiems mediatoriams), patiems neįgaliesiems, atsižvelgus į kategorijų įtaką, galima tikėtis palankesnės profesinės adaptacijos? Tokie konkretūs klausimai ir atsakymo į juos paieškos sudaro magistro darbo **mokslinį problemišumą**.

Tyrimo kintamieji

1. Darbdavių požiūris į neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos panašumus ir skirtumus.
2. Neįgalių moterų ir neįgalių vyrų, projekto dalyvių, psichosocialinės ir profesinės adaptacijos tyrimas.

Tyrimo metodai ir tyrimo imtis

1. Kiekybinis tyrimas (anketinė apklausa) N= 120
2. Kokybinis tyrimas (neįgalių moterų ir neįgalių vyrų, projekto dalyvių, apklausos turinio analizė, stebėjimas). N=8 neįgalių moterų ir 8 neįgalių vyrų.

1. MOTERŲ IR VYRŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE PRIELAIDOS

Informacinė visuomenės plėtra, taip pat intensyvi socialinio bei kultūrinio gyvenimo kaita, Lietuvos integracija į Europos Sąjungą, lėmė sparčius visuomeninio gyvenimo pokyčius įvairiose gyvenimo srityse: švietimo, politikos, kultūros, ekonomikos. Kitaip nei prieš Lietuvos Respublikos Nepriklausomybės atkūrimą, šiandien tiek Lietuvos, tiek kitų šalių piliečiai, remiantis LR Konstitucija, įstatymais, bei juos įgyvendinančiais poįstatyminiais aktais, ES teisės aktais ir kitais įstatymais, turi teisę oficialiomis priemonėmis plėtoti, o esant reikalui ginti savo teises. Vis labiau akcentuojamos įvairovės – skirtumų kylančių dėl rasės, lyties, negalės, seksualinės orientacijos, tikėjimo, amžiaus pažinimas ir pripažinimas. Šiandien vis aktualesnis tampa vertybinių orientacijų klausimas – sugebėjimas pripažinti ir vadovautis nuostata, kad ne visi žmonės yra vienodi, jie turi skirtingą, tačiau vienodai vertingą patirtį, įgūdžius, žinias, kurias gali laisvai ir nevaržomai išreikšti.

Moksliniais tyrimais pagrįsta (Acker, Dillabough, 2007), kad kai kurie asmenys socialinių tarnybų tinkle išskiriami iš kitų: tai, visų pirma galima paminėti etinių mažumų atstovus (Brueggerman, 2006), moterys (Morgan, 1970; Dominelli, 2007), neįgalieji ir jų šeimos (Ruškus, 2002), taip pat homoseksualios orientacijos (Halberstam, 1991) žmonės ir kt. Pradėtos taikyti savipagalbos grupės, diskriminuojamų, nevienodas galimybes ir socialines paslaugas gaunančių grupių atstovai ir aktyvistai prisijungė prie socialinio darbo institucijų, jų veikla buvo legimitizuota, tapo socialinio darbo praktikos dalimi (Ellis, 2000). Politikai, bendruomeninių tarnybų atstovai, pedagoginė ir socialinę pagalbą teikiantys ir kiti specialistai, tiek atgavus Lietuvos Nepriklausomybę, tiek šaliai integravusis į ES, kai atsirado visuomenų diferenciacijos, įvairovės ir pokyčių „valdymo“ poreikis, daug laiko skiria įvairioms socialinėms problemoms spręsti.

Lygias galimybes užtikrina ne tik pagrindinis šalies įstatymas, bet ir 1999m. Balandžio 1d. Įsigaliojęs Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. 2005m. Sausio 1d. Šalyje įsigaliojo Lygių galimybių įstatymas, kuris išplėtė Lygių galimybių tarnybos kompetencijos ribas. Pastarasis įstatymas įgalino kasdieniame gyvenime diskriminaciją patiriančius pavienis asmenis, arba žmonių grupes kreiptis ne tik dėl lyties, bet ir dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, bei įsitikinimų orientacijos. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis teigia, jog žmonių teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, tautybės, kalbos, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Pasak Eide (1995) Žmogaus teisės tarpusavyje susijusios ir apima tris svarbiausius aspektus: neliečiamybę, laisvę ir lygybę. Anot Brems (2001)

žmogaus teisių universalumas reiškia tarsi ir asmenų lygybę. Remiantis minėtais įstatymais, yra skiriamos septynios diskriminacijų rūšys:

- **Dėl lyties;**
- **Dėl amžiaus;**
- **Dėl lytinės orientacijos;**
- **Dėl sveikatos būvio/ negalės;**
- **Dėl rasės;**
- **Dėl etninės priklausomybės;**
- **Dėl religijos ar įsitikinimų.**

Paminėtais įstatymais siekiama užkirsti kelią diskriminacijai įvairiose socialinio darbo ir edukacinėse institucijose, taip pat ir kitose socialinėse srityse. Lygiateisiškumas ir jo užtikrinimas bei įgyvendinimas yra reglamentuojantys tiek tarptautiniuose dokumentuose, ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Teisės aktuose apibrėžta, kad kiekvienas žmogus nepriklausomai nuo jo lyties turi teisę pretenduoti dirbti mėgiamą darbą, gauti už jį atlyginimą, kuris priklausytų tik nuo atlikto darbo kokybės, profesinių ir dalykinių gebėjimų, bet ne nuo žmogaus lyties.

Kiekvieną visuomenę sudaro skirtingų lyčių žmonės – vyrai ir moterys. Lytis yra viena iš pamatinių socialinio pasaulio skirtumų, todėl lyties dimensija dažnai nagrinėjama sprendžiant valstybės gerovės, užimtumo ir kitus socialinius ir ekonominius visuomenės gyvenimo klausimus.

Lygios galimybės vyrams ir moterims – tai palankių sąlygų sudarymas, kai nėra kliūčių nė vienai iš lyčių visavertiškai dalyvauti ekonominiame, politiniame, socialiniame šalies gyvenime. Galima teigti, kad pozityvios atskirties asmenų ir įvairių sričių specialistų darbo drauge metodika, orientuota į lyčių lygybės, partnerystės ir tolerancijos ugdymo kompetencijas, realiu dalyvavimu grįstos patirties sklaida svarbi kryptingam, prasmingam ar abipusiškai naudingam individų socialiniam dalyvavimui ir įsitraukimui į visuomenės gyvenimą plėtoti (Gerulaitis, 2007). Kaip teigia S.Ebersold (2004) ir Dunst (1995) neįgaliesiems, jų šeimoms teisė veikti, kurti, eksperimentuoti, prisidėti prie gaunamos paramos kokybės yra fundamentalūs socialinio gyvenimo elementai.

Remiantis kai kuriomis Žmogaus teisių ataskaitomis (Capacity Building of Civil Society) nurodo tokį faktą, kad švietimas yra viena iš sričių, kur moterys yra daugiausiai pasiekusios. Remiantis Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės surinktais duomenimis, pastebima tendencija, kad žymiai daugiau moterų, nei vyrų siekia įsigyti aukštesnį išsilavinimą. Lyčių aspekto integravimo politinis diskursas siejamas su feministinio judėjimo atgimimu XX a. Pabaigoje Vakarų

Europoje ir JAV. Vienas iš pagrindinių globalaus feministinio judėjimo tikslas- pagerinti moterų padėtį visuomenėje. Feministinio judėjimo atgimimas aštuntame dešimtmetyje metė iššūkį androcentiškam pasaulio suvokimui, kuriame dominuoja vyriška tvarka. Pagaliau suvokta, kad socialiniai santykiai tarp lyčių negali būti nusakomi tik biologiniais ypatumais. Lyties, kaip socialinio konstrukto samprata, padėjo atskleisti socialinį vyriškumo ir moteriškumo pobūdį, socialinę lyčių santykių prigimtį ir kultūrinį moteris engiančių struktūrų pobūdį. Šiandien lytis apibrėžiama kaip vyriškumo ir moteriškumo kultūrinės reikšmės ir simboliai bei tuo pagrindu organizuotas hierahinis vyrų ir moterų pasiskirstymas visuomenės socialiniuose institutuose ir kitose socialinėse sąveikose. Remiantis atskirų šalių ataskaitomis, lyčių aspekto integravimo strategijos samprata ir įgyvendinimas atskirose ES valstybėse narėse skiriasi. Vienose šalyse ji suprantama tik kaip lygių galimybių ar lygybės prasme, kitose siekiama vienodo dalyvavimo, vykdomi politikos įgyvendinimo monitoringo ir poveikio lytims vertinimai ar net valstybinių institucijų reformos. Galima teigti, kad ši strategija – tai radikalus iššūkis visai patriarhalinei sistemai, kuri dar priešinasi reformoms, ir privers dar laukti jos suvokimo, kad ilgalaikiai moterims palankūs pokyčiai yra didelis ne tik moterų, bet ir vyrų laimėjimas.

Europos užimtumo strategija nurodo bendruosius ES užimtumo politikos tiklus ir apibrėžia Bendrijos valstybių narių pagrindines užimtumo politikos gaires. Nuo pat įkūrimo pradžios ES didelį dėmesį skiria lyčių lygių galimybių principų įgyvendinimui užimtumo ir socialinės apsaugos srityse. Ji apima tokius veiksnius kaip: vidinis darbo klimatas, lyčių lygybė, priėjimas prie darbo rinkos, socialinis dialogastarp darbuotojo, dalyvavimas priimant sprendimus. Moterų užimtumas yra viena svarbiausių moterų ekonominės autonomijos ir visuomenės ekonominės gerovės prielaidų, todėl galima drąsiai teigti, kad lyčių lygybės politika yra neatsiejama ES politikos dalis. Jos gairėse išdėstyti tikslai nurodo poreikį peržiūrėti lyčių lygybės rodiklius bei vykdyti lyčių aspekto integravimo politiką visuoes lygmenyse. Nuo lyčių lygybės principo įgyvendinimo daugiausia priklauso moterų užimtumas, todėl lyčių lygybė traktuojama ir kaip viena iš svarbiausių moterų ekonominės nepriklausomybės ir socialinės gerovės prielaidų. Moterų vaidmens darbo rinkoje stiprinimas yra viena iš pagrindinių EUS tikslų. Pagyvenio amžiaus motrys, moterys imigrantės ar etninių mažumų atstovės susiduria su didelėmis kliūtimis patekti į darbo rinką. Didelė dalis tokių moterų dirba žemos kvalifikacijos, mažai apmokamą darbą, negarantuojantį saugių darbo sąlygų ir socialinės apsaugos.

Galima teigti, kad moterų užimtumo problemų analizė yra neatsiejama nuo specifinės moterų istorinės patirties, kultūrinių veiksnių analizės, kuri suteikia moteriai antrinį darbo statusą darbo rinkoje ir visuomenėje. Tradicinėje visuomenėje moteris galėjo patenkinti savo poreikius privačioje sferoje, o šiuolaikinės visuomenės ekonominė sistema ir kintanti galimybių struktūra sukuria alternatyvias poreikių tenkinimo galimybes. Tai rodo didėjantis moterų išsilavinimo lygis, aktyvumas darbo rinkoje. Darbas tampa viena iš didžiausių vertybių šiuolaikinėje visuomenėje. Todėl peršasi

išvada, kad darbo rinkos sistema turėtų garantuoti visiems Lietuvos Respublikos piliečiams lygias galimybes siekti ekonominio, socialinio savarankiškumo, o valstybė privalo kontroliuoti šią sritį. Pažymėtina, kad auganti Lietuvos ekonomika pastaraisiais metais sudaro palankias sąlygas didinti gyventojų užimtumą, todėl darbo rinkos rodikliai mūsų šalyje kasmet gerėja. Nepaisant to, kad šalies ekonominė situacija gėrėja, mokslinių tyrimų duomenys rodo, kad Lietuvoje moterų ir vyrų padėtis darbo rinkoje vis dar yra skirtinga. Moterų ir vyrų nelygybei turi įtakos daugelis veiksnių.

Pasak A. Bagdono, R.Lazutkos, L.Zaliminenės (2007) Moterų ir vyrų nelygybei turi įtakos šie pagrindiniai veiksniai:

- **Moterys ir vyrai turi nelygias teises paskirstant ekonominius išteklius;**
- **Moterų gaunamos pajamos yra mažesnės nei vyrų;**
- **Dėl šeimyninio gyvenimo ir profesinių įsipareigojimų derinimo, moterys pasirenka dirbti ne visą darbo dieną, o tai taip pat įtakoja jų darbo užmokesčiui.**

Pasak Purnaveckienės (2001) šeima išlieka moterims svarbiausia gyvenimo sritimi, bet laikui bėgant skirtumas tarp darbo ir šeimos svarbos moterų vertinimuose sumažėja. Reprodukcinės technologijos suteikė moterims didesnę jų gyvenimo kontrolės galimybę. Moterys tampa savarankiškesnės, finansiškai ir emociškai pajėgesnės išlaikyti namų ūkį. Jos turi šiandien galimybę siekti karjeros, kuri buvo tradiciškai suvokiama kaip vyriškos veiklos sritis. Šios socialinės tendencijos sustiprino naujus lyčių vaidmenis tiek viešojoje, tiek privačiojoje sferoje aspektus. Lyčių specializacija apmokamo darbo sferoje glaudžiai susijusi su tradiciniais vaidmenimis visuomenėje ir šeimoje: moterys vyrauja aptarnavimo, socialinių paslaugų (švietimo, sveikatos apsaugos) sferoje, tuo tarpu vyrai dominuoja industriniame sektoriuje (transportas, statyba, kai kurios pramonės šakos). Lietuvos verslininkės veiklą dažniausiai plėtoja šiose jau minėtose srityse kaip : siuvimas, plaukų kirpimas, restoranai, kavinės, privatūs odontologijos kabinetai, sporto klubai ir kt. Pastebima tendencija, kad vyrai, bet moterų padėtis per pasataruosius metus gerėja. aktyvesni steigiant naujas įmones Moterys ir vyrai darbo rinkoje užima skirtingą hierarhinę padėtį ir atlieks skirtingo statuso darbus. Moterys turi žemesnes pareigas, jų profesinės karjeros galimybės labiau ribotos negu vyrų. Darbo rinka yra ta sritis, kurioje vyrų ir moterų lygybės principai turi būti įgyvendinami ypač atsakingai. Galima teigti, kad darbo sąlygos dar nepasiekė tokio lygio, kad būtų palankios šeimoms auginančioms mažus vaikus. Papildoma kliūtis moterims pilnavertiškai dalyvauti darbo rinkoje ir ta, kad nemažai vyrų nedalyvauja namų ūkio veikloje, prižiūrint vaikus. Moterims tenka atlikti ir nemokamą darbą namuose, teikiant neformalią globą šeimos nariams ar kitiems artimiesiems. Šeimos ir profesinės veiklos derinimas yra aktuali problema Lietuvoje. Mokslinių tyrimų duomenys rodo, kad moterys vis dar atlieka didžiąją dalį darbų susijusių su šeima. Kadangi vyrai uždirba daugiau nei moterys, šeimoje su vaiku dažniausiai lieka moterys, kurių atlyginimas yra mažesnis. Taigi dėl vyraujančių patriarhalinių nuostatų ir

stereotipinio požiūrio į moters ir vyro vaidmenis mūsų visuomenėje išlieka dideli moters ir vyro pareigų pasiskirstymo šeimoje skirtumai. Lietuvoje moterys niekada nebuvo išstumtos iš viešosios sferos, tačiau jų dalyvavimą viešajame gyvenime vis dar lemia patriarhalinės nuostatos ir praktika, tai sukuria moters dvigubą egzistavimą. Kalbant apie vyrus, kaip socialinę grupę, taip pat patiria sunkumų. Pasak Jankauskaitės ir Mackevičiūtės (2005) kai valstybėje nėra aiškios profesinio ir šeimos gyvenimo derinimo strategijos, pakertami vyro ryšiai su šeima, dėl to nukenčia ir vyrų ir moterų gyvenimo kokybė. Lyčių lygybės siekis nenutrūkstamas procesas, apie kurį turėtų būti nuolat diskutuojama, svarstoma, permąstoma. Svarbu, kad moterų ir vyrų supratimas apie poreikį pašalinti visuomenėje egzistuojančią nelygybę, apie jų bendrą atsakomybę, pareigas, kurias reikia dalytis, sutaptų. Anot A. Bagdono (2007) diskriminacijos ir lygių galimybių situaciją apibūdina šie kriterijai:

- **Moterų ir vyrų užimtumas;**
- **Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas;**
- **Lyčių vaidmenų stereotipai;**
- **Profesinio ir šeimyninio gyvenimo derinimas.**

Siekiant Lietuvoje įtvirtinti lygias lyčių galimybes turėtų būti formuojamas ir diegiamas naujas integruotas požiūris į moterų ir vyrų vaidmenis, atsisakoma stereotipinių nuostatų ir lyčių lygybės principai vis labiau įtvirtinami realiame gyvenime. Svarbu moterims ir vyrams sudaryti sąlygas derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus. Paslaugos šeimai neišplėtos iki tokio lygmens, kad dirbančios moterys ir vyrai galėtų laisvai pasirinkti ir suderinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Siekiant lyčių lygybės turėtų būti plėtojama tokia darbo rinkos politika, kuri sudarytų galimybes darbuotojams, auginantiems vaikus dirbti pagal lankstų darbo grafiką, turėti galimybę derinti šeimos ir profesinius įsipareigojimus. Tai svarbu, nes moterys turi didžiulį potencialą, kuris turėtų būti visiškai panaudojamas profesinėje srityje, o vyrai savo ruožtu gali įnešti svarų indėlį į privatų šeimos gyvenimą. Ypatingą dėmesį skirti visoms įmanomoms priemonėms siekiant panaikinti moterų ir vyrų užmokesčio skirtumą, mažinti užimtumo segregaciją. Nepakankamas atstovavimas ar kartais netgi visiškas moterų nedalyvavimas sprendimų priėmimo srityje lieka problema. Reikia sustiprinti pastangas būtinas panaikinti kliūtis moterims eiti atsakingas pareigas ir užimti vadovaujamus postus. Svarbu, kad darbdaviai suprastų naudą, kurią gali atnešti draugiškos šeimai aplinko sukūrimas. Pasak A. Bagdono, R. Lazutkos, A. Vareikytės, L. Zalimienės (2007) būtina skatinti socialinę partnerystę, stiprinti moterų NVO, profesinių sąjungų veiklą derinant darbo santykius ir atkreipiant dėmesį į lyčių lygybės problemas. Pasak paminėtų autorių, lyčių lygybės klausimai turėtų būti sprendžiami įvairiu lygiu, tai bendradarbiaujant darbdaviams, vyriausybei, profesinėms sąjungoms, NVO ir t.t. Galima daryti išvadą, kad lyčių lygybės siekis yra nenutrūkstamas procesas, apie kurį turėtų būti nuolat

diskutuojama, analizuojama, svarstoma. Pripažinimas egzistuojančios vyrų ir moterų nelygybės tai jau yra pirmas žingsnis link supratimo, kad šis procesas nėra kintamas dalykas, jį galima pakeisti, panaikinti.

1.1 PROFESINĖ VEIKLA (MATERIALINĖ NEPRIKLAUSOMYBĖ) KAIP PAGRINDINĖ POREIKIŲ PASITENKINIMO PRIEMONĖ

Kaip teigia Matiušaitytė (2001) „, Darbas tai – žmonių fiziniai ir protiniai sugebėjimai, panaudoti gėrybių gamyboje, siekiant ekonominių tikslų“. Pasak Baranauskienės, Ruškaus J. (2004) Europos Sąjungos valstybėse sparčiai kinta neįgalių asmenų profesinio rengimo sistema. Šį procesą įtakoja visuomeniniai pokyčiai, spratėjanti ir auganti technologijų raida. Remiantis Europos Sąjungos dokumentais, galima daryti išvadą, kad prognozuojama per artimiausius metus darbo vietų sumažėjimas žmonėms, neturintiems kvalifikuoto išsilavinimo. Susiklosčiusi situacija sąlygoja politikus, darbdavius imtis priemonių padedančių šalinti kliūtis trukdančias neįgaliesiems integruotis į darbo rinką. Nuo 1997 ES valstybės savo socialinę politiką kuria remiantis šiais išvardintais principais:

- Neįgaliesiems garantuojamos sąlygos įsigyti kvalifikuotą išsilavinimą;
- Numatoma priemonių įvairovė ir pasiūla profesiniam išsilavinimui įsigyti;
- Kuriamą kompetentingą profesinę konsultaciją (įvairūs centrai teikiantys neįgaliesiems pagalbą, paramą arba priežiūrą profesinės veiklos metu);
- Parama ir pagalba naujų ES šalių profesiniam rengimui;
- Profesinės kvalifikacijos pripažinimas visose Europos valstybėse.

Pažvelkime į Lietuvos profesinio rengimo politiką, kuri formavosi vykdant PHARE profesinio rengimo reformos programą. Pasak Baranauskienės I. Ruškaus J. (2004) LR Vyriausybės nutarimu LR užimtumo programoje numatomos šios svarbios kryptys:

- Užimtumo rėmimo tobulinimas;
- Lygių galimybių darbo rinkoje didinimas;
- Gebėjimų prisitaikyti prie pokyčių didinimas;
- Darbo vietų plėtojimas (verslininkystė)

Tačiau lygių galimybių darbo rinkoje didinimas iškelia aibę problemų: didėjant pašalpoms neįgalūs asmenys nesuinteresuoti ieškoti darbo, praranda motyvą dirbti.

Pažvelkime į Prancūzijos profesinio rengimo politiką. Darbo įstatymas nurodo, kad visi asmenys kurie turi visas galimybes gauti darbą yra efektyviai apriboti rezultatų nepakankamumo arba

dėl sumažėjimo fizinių ir protinių gebėjimų. Suteikiamos įvairios paslaugos ieškant neįgaliesiems darbo. Viena iš teikiamų paslaugų RQTH. Šis statutaras suteikia priėjimą prie pagalbos priemonių visumos, skirtos neįgalių asmenų darbui. Jis priklauso Orientacinei Technikos komisijai ir Profesiniam Perkvalifikavimui (COTOREP). Išskiriamos šios pagrindinės COTOREP teikiamos paslaugos:

- Suteikia orientacijos paslaugas, švietimo;
- Siūlo darbuotojams daugelį darbo formų: darbas saugomoje vietoje darbuotojams naudojantis visomis pagalbos priemonėmis, kurių reikalauja darbas.

Siekiant įgyvendinti neįgalių asmenų lygiateisiškumą buvo balsuojama Europos Patarimo 1992m. ES įstatatai skelbia neįgalių asmenų lygiateisiškumą dalyvaujant bendruomenės veikloje. 2005m. vasario m. Įstatymai paskelbė būtinybe neįgalių asmenų įsiliejimą į įprastinę veiklą. Ką reiškia įsiliejimas į įprastinę veiklą neįgalių asmenų? 2000m. Europos Patarimas paskelbė lygias teises neįgalių asmenų ieškant darbo. Buvo siekiama praktiškai tą įgyvendinti. 2005m. Vasario 11d. buvo paskelbta neįgaliesiems nediskriminacija, pritaikytos darbo vietos. Šie pirmieji žingsniai galėjo pradžiuginti entuziastus kalbant apie galimybių lygybę neįgaliesiems asmenims. Realybėje Prancūzijoje neįgalių asmenų procentas yra didesnis už vidutinį tautinį. Dar pridėkime ilgą buvusį bedarbystės periodą. Darbdaviai 6% įdarbina neįgalių asmenų įvairiose privataus sektoriaus įstaigose. Galima iškelti klausimą: kokia ateitis laukia įsiliejimo neįgalaus asmens į įprastinę veiklą? Vadovaujamasi nediskriminacijos principu, bet vis dėl to tam tikra diskriminacija pastebima priimant neįgalų asmenį į darbą. Pasak Henri Stiker, nediskriminacijos logika nėra pakankama nutraukti įprastinius santykius su neįgalium asmeniu. Anot šio autoriaus, žvelgiant į tai iš praktinės pusės, teigiamai diskriminacijaio trūksta veiksmingumo. Alain Blanc taip pat pabrėžia darbdavių neryžtingumą įdarbinant neįgalius asmenis. Ève Gardien teigimu, neįgalus asmuo akylai stebimas darbe, paskui tik pastebima jo veiklos rezultatus. Michel Ronzy teigiamai apibūdina neįgalių asmenų įsiliejimą į darbo rinką, socialiniame ekonomikos sektoriuje, iškelia į viešumą reikalingas priemones būtinas neįgalių asmenų integracijai į darbo rinką, įmonėse. Prancūzijoje suskaičiuojama apie 386 000 neįgalių asmenų dirbančių tarnautojais, įmoninkais ir t.t Didelė dalis neįgalių asmenų gabūs ir trokštantys dirbti. Nedarbo procentas pasiekia 80% visos šalies. Šis skaičius paaiškinamas dvejopai. Pirma, neįgalūs asmenys tampa diskriminacijos aukomis, antra, jaučiamos didelės spragos neįgalių asmenų apmokymų srityje (trūkumas tinkamos pagalbos, spragos įstatymų leidime, taip pat trūkumas priemonių pritaikytų neįgalių asmenų situacijose). Prie viso to dar prisideda aibė ir kitų problemų: priėjimas prie profesinių patalpų, problemos susijusios su transporto priemonėmis. Šios išvardintos kliūtys trukdo neįgaliesiems susirasti darbą, užsidirbti, išlaikyti šeimą ir dalyvauti tautinėje ekonomikoje. Nuostoliai susidarę iš šių išvardintų kliūčių jaučiami visuose lygiuose, ir ne tik neįgalių asmenų, jų šeimų lygmenyje, bet taip pat ir darbdavių ir bendrai visos visuomenės.

1.2 PROFESINĖ VEIKLA – KAIP GALIMYBĖ PAŠALINTI SOCIALINĖ ATSKIRTĮ, SOCIALINIS SAUGUMAS

Prancūzijoje suskaičiuojama apie 386 000 neįgalių asmenų dirbančių tarnautojais, įmoninkais ir kt. Kai kurie darbdaviai panaudoja šį potencialą. Dauguma jų remiasi veikla pagal numatytus įstatus. Neįgalių asmenų darbo išlaikymas tapo jų aktyvaus darbo dalimi. Daug neįgalių darbuotojų rodo didžiulį norą dirbti būdami bedarbiais. Pasak A. Blanc, Grenoble universiteto sociologo „Neįgalus žmogus taip pat kaip ir visi kiti žmonės turi kūną“. Mokslininko nuomone, neįgalus asmuo kūną išsiskiria tam tikrais trūkumais:

- Visų pirma tai trūkumas kurios nors ryškiai matomos kūno dalies: rankos, kojos ir t.t.
- Antra, tai labai sunkus trūkumas (protinis atsilikimas, nesugebėjimas protingai mąstyti, suvokti).

Pasak A. Blanc (1998) Neįgalus asmuo kūną paženklinamas tam tikru atsilikimo ženklu. Bendras kūno funkcionavimas jaučiamas, net kai prarastos tam tikros funkcijos. Kai kurios funkcijos prarastos galutinai, tokios kaip: visiškas aklumas, kitos laikinos, pvz. katarakta – akių liga, operacija leidžia pagerinti regėjimą. Kaip teigia Isabelle Ville, mokslininkė iš Inserm, neįgalus asmuo jaučia tam tikrą diskriminaciją, jiems sunku susirasti darbą. Mokslininkė išskiria šiuos faktorius, trukdančius susirasti neįgaliesiems asmenims darbą:

- **Aukšti darbo reikalavimai** tam darbui atlikti, prie kurių labai sunku adaptuotis negalių turintiems asmenims;
- **Kvalifikacija.** Dauguma neįgalių asmenų norinčių dirbti, jau yra pagyvenusio amžiaus, arba mažiau kvalifikuoti, negu sveiki asmenys norintys dirbti.

Šios abi pateiktos charakteristikos turi neigiamą įtaką neįgaliesiems asmenims ieškantiems darbo. Žinoma neįgalus asmuo patiria kur kas daugiau nepalankių aplinkybių. Pirma, neįgalus asmuo mažiau kvalifikuoti, nes staiga priimti į darbą nebesuspėja tęsti mokslų. Antra, asmuo mažiau kvalifikuoti greičiau išsiveidžia būdami neįgaliais, pvz. būdami neįgaliais rizikuoja dėl nelaimingų įvykių darbe, arba turintys tam tikrų sveikatos problemų, kenčiantys juosmens skausmus. Šie asmenys jau nepatogumo jausmą labiau negu kvalifikuoti asmenys. Kaip teigia Juodraitis (2001) „asmenybės socializacijos procese ypatingą svarbą turi darbinė profesinė veikla, kurios sėkmingas įvaldymas ir atlikimas užtikrina ne tik ekonominį individo savarankiškumą, bet ir galimybę realizuoti savo gebėjimų potencialą, ugdyti savivertės jausmą ir užimti adekvačią vietą sociumo struktūroje“. Dėka darbo neįgalus asmuo gali realizuoti save, kelti savo savivertės jausmą, būti materialiai

nepriklausomais ir jaustis pilnaverčiais visuomenės nariais. Kaip teigia Bandzevičienė (2004) „Buvimas neįgalus asmens visuomenėje reiškia galimybę žmogui fiziškai egzistuoti“ Galima daryti išvadą, kad tiek neįgaliesiems vyrams, bei neįgalioms moterims darbas suteikia saugumo, materialinės nepriklausomybės pojūtį.

1.3 NEĮGALIŲ PROFESINIO PASIRENGIMO YPATUMAI

Pasak Baranauskienės I.Eljošiaus E.Pauliukonio A.J.(2004) Šiandieninė Lietuvos profesinio rengimo politika formavosi vykdant PHARE profesinio rengimo reformos programą. Šioje programoje siekiama laikytis Lietuvos profesinio ugdymo tikslo. Siekiama išugdyti sąmoningą, savarankišką, veiklią, tautos ir valstybės reikmėms subrendusią, nuolat besimokančią asmenybę, kuri remdamasi dalykinėmis, profesinėmis bei bendražmogiškomis savybėmis kuria asmeninį gyvenimą, kuria materialines ir dvasines vertybes, taip pat siekia visuomenės gerovės, taip pat dalyvauja demokratinės visuomenės kūrimo procese. Kaip teigia Baranauskienė (2002) asmenys turintys nežymią negalę gali sėkmingai dalyvauti profesinio rengimo, kvalifikacijos įgijimo, bei persikvalifikavimo studijose. Galima teigti, kad negalę turintys asmenys gali įgyti profesinį pasirengimą.

„Baltosios knygos“ pratarinėje nusakyti Lietuvos profesinio rengimo uždaviniai:

1. Siekiama užtikrinti gerą jaunimo išsilavinimą, platų pasirengimą, nuostatą mokytis visą gyvenimą, taip pat siekti, kad kvalifikacija atitiktų darbo rinkos poreikius.
2. Remiantis sukurta efektyvia tęstinio mokymo sistema, sudaryti galimybę nuolat tobulinti, esant būtinybei pakeisti turimą kvalifikaciją.
3. Įgalinti į ūkinę veiklą integruoti socialiai pažeidžiamas visuomenės grupes kaip neįgalieji, bedarbiai.
4. Profesinio rengimo sistemos veiklos principai turi būti suderinti su Europos Sąjungos nuostatomis.

Pasak Baranauskienės I.Eljošiaus E.Pauliukonio A.J šie indikatoriai kaip neaukštas pragyvenimo lygis, nedarbas kelia abejonių dėl profesinio rengimo efektyvumo. Mokslininkų nuomone, siekiant užtikrinti pozityvių iššūkių ir uždavinių sąveiką reikia labiau atsižvelgti į šalies ekonomines, socialines sąlygas (nedarbas, geografinės aplinkos įtaką nedarbui, skurdą ir kt.) Lietuvoje neįgalūs asmenys turi penkias galimybes įgyti profesinę kvalifikaciją:

1. Darbo rinkos profesinio mokymo sistemoje (pirmo ir antro lygio programos). Šiose programose randama tam tikrų apribojimų. Pagal darbo rinkos profesinio mokymo programas gali mokytis asmenys nuo 18 metų. Mokslas gali būti tiek mokamas, tiek nemokamas. Šios programos turi ir

minusų. Siauros, tik į profesinį pasirengimą orientuotos darbo rinkos profesinio rengimo programos neįgaliam jaunuoliui nepadedą įsitvirtinti darbo rinkoje. Teigiamų rezultatų sulaukiama kada neįgalus jaunuolis turi profesinę kvalifikaciją, ją patobulina arba įgyja naują profesinio rengimo centruose.

2. Profesinės mokyklos. Pasak Baranauskienę I. (2001) remiantis 2000-2001m. apklausos rezultatais tik vienos profesinės mokyklos pirmoje pakopoje mokėsi dešimti neįgalių jaunuolių, o kitose mokyklose mokėsi vos po keletą mokinių.

3. Profesinės mokyklos, kurios specializuojasi neįgaliųjų profesinio rengimo srityje. Lietuvoje trys profesinės mokyklos rengia neįgalius jaunuolius sutrikusio intelekto. Tai Lietuvos reabilitacinis profesinio rengimo centras, Kauno statybininkų mokykla, Žemaičių Naumiesčio politechnikos mokykla. Šiose ugdymo institucijose jaunuoliai mokomi pagal pirmos pakopos programas, mokslas trunka trejus metus. Jaunuoliai įgyja profesinę kvalifikaciją, taip pat rengiami savarankiškam gyvenimui, suteikiama psichologinė, socialinė parama.

4. Specialiųjų internatinių mokyklų profesinio rengimo skyriai. Specialiosiose internatinėse mokyklose, kaip Šiaulių specialiojo ugdymo centras „Ringuva“, Gelgaudiškio specialioji internatinė mokykla ir kt. neįgalūs jaunuoliai mokomi pagal profesinių mokyklų pirmos pakopos programas. Mokslas trunka trejus metus.

5. Profesinių mokyklų specializuotose grupėse neįgaliesiems. Tokio tipo mokyklose neįgaliesiems siūloma aštuoniolika mokymo programų: pynėjo iš vytelių, šaltkalvio, suvirintojo, avalyninko, mezgėjo, siuvėjo, staliaus, statybininko, krosnių mūrijimo, virėjo ir kt.

Pasak Baranauskienės I. (2002) Lietuvoje profesinis rengimas nepakankamai siejamas su profesine adaptacija. Nemaža dalis profesijų nesiejama su realia situacija darbo rinkoje. Nemaža dalis profesijų darbo rinkoje nepaklausios, kai kurie neįgalūs asmenys dėl savo negalės nepajėgūs įgyti profesiją. Lietuvos Respublikos įstatymai siekia sudaryti visas tinkamas sąlygas jaunuoliams įgyti profesinį išsilavinimą. Kaip teigia Baranauskienė E. Elijošius, Pauliukonis A. J. (2004) susiduriama su nepakankamumu įstatymų funkcionavimo, jų netobulumu. Mokslininkų teigimu, norint pasiekti gerų rezultatų reikia kurti neįgalių asmenų profesinio rengimo palaikymo mechanizmus, juos pritaikyti neįgaliųjų profesinio rengimo praktikoje. Baranauskienė I. Elijošius, A. J. Pauliukonis nurodo šias pagrindines neįgalių jaunuolių profesinio rengimo palaikymo mechanizmų kryptis:

- **Edukacinio dalyvavimo (individualaus ir grupinio)**
- **Edukacinio institucinio.**

(Baranauskienė I. Elijošius E. Pauliukonis A. J., Neįgaliųjų profesinio rengimo Lietuvoje mokslinė studija, 2004)

Neįgalių asmenų profesinio rengimo palaikymo mechanizmai

| Edukacinio dalyvavimo (individualaus ir grupinio) palaikymo mechanizmai | Edukaciniai instituciniai palaikymo mechanizmai |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Aktyvus neįgaliųjų dalyvavimas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bendrųjų gebėjimų ugdymo svarbos pripažinimas; • Mokymosi visą gyvenimą koncepcijos suvokimas ir kvalifikacijos kėlimas; | <p>Profesinio rengimo prieinamumas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iki profesinio rengimo; • Pagalba paremta integracija; • Profesinio „augimo“ galimybių sudarymas; |
| <p>Pedagogų ir kitų specialistų parama</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psichosocialinės aplinkos kaita; • Pagalba keliant kvalifikaciją (Lydimoji pagalba). | <p>Profesinio rengimo lankstumas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuolatinis reagavimas į darbo rinkos pokyčius; • Lanksčios, modernios mokymo turinio, organizavimo ir formų modifikacijos; • Ugdymo sąlygų priartinimas prie rinkos sąlygų; • Suderinamumas su kitų šalių neįgalių rengimo sistemomis. |

2. PSICHOSOCIALINĖS APLINKOS YPATUMAI NEĮGALIŲ VYRŲ IR MOTERŲ DALYVAVIMO DARBO RINKOJE ASPEKTU

Pasak Baranauskienę I. Ruškų J. (2001) psichosocialinė aplinka nėra pasiruošusi priimti neįgalų asmenį kaip lygiavertį darbo rinkos dalyvį. Remiantis nežymiais sutrikusio intelekto jaunuolių psichosocialinės ir profesinės adaptacijos tyrimo rezultatais, galima teigti, kad su nepalankia psichosocialine aplinka jaunuoliai susiduria rinkdamiesi profesiją. Pedagogų ribotas pasirinkimas skatina nemotyvuotai pasirinkti profesiją. Visa tai vėliau įtakoja nesėkmingą profesinę adaptaciją. Neįgalieji ieškodami darbo susiduria su nepalankia psichosocialine aplinka. Pati aplinka nepasiruošusi priimti protinę negalę turinčių asmenų, nes asmenims turintiems nežymiai sutrikusį intelektą būtina keisti fizinę erdvę, pritaikyti darbo vietą. Darbdaviui priėmus dirbti neįgalius asmenis turinčius tokią negalę reikia perorganizuoti darbo paskirstymą, bei prisiderinti prie ribotų asmens galimybių. Tai

reiškia, kad reikia neįgalų asmenį nuolat kontroliuoti, taip pat pritaikyti darbo vietą. Visa tai reikalauja papildomų išlaidų. Retas kuris nors darbdavys nori papildomų išlaidų. Neįgaliems asmenims reikia prisitaikyti prie darbdavio profesinių reikalavimų ir adaptuotis. Pasitaiko atvejų kada nepritaipę neįgalūs asmenys atleidžiami iš darbo ir vėl papildoma ilgalaikių arba nuolatinių bedarbių gretas. Labai svarbios darbdavio ir tarpininko nuostatos. Remiantis Baranauskienės I. Ruškaus J. (2004) atlikto mokslinio tyrimo rezultatais galima teigti, kad nepalankios darbdavių nuostatos į negalę turinčius asmenis buvo viena iš pagrindinių neįsidarbinimo priežasčių. Ruškaus J. (2003) teigimu, menka darbo motyvacija bei profesinis pasitenkinimas gali reikšti:

- Dauguma neįgaliųjų patekę atsitiktinai į tokią ugdymo aplinką;
- Patys pedagogai nelabai tiki savo ugdytinių profesiniu pajėgumu bei įsidarbinimo galimybėmis.

Pasak Elster (2000) veiklos rezultatą lemia dvi nuosekliai filtruojamos operacijos: „Pirmas filtras susideda iš visų fizinių, ekonominių, teisinių ir psichologinių suvaržymų su kuriais susiduria individas. Elster (2000) teigimu, neįgalių asmenų norai taip pat svarbūs kaip ir jų galimybės. Galima sukurti neįgalaus asmens darbe aplinką, kurioje daug fizinių, ekonominių, teisinių suvaržymų bus vienokia ar kitokia forma kompensuojami, bet jeigu neįgalaus asmens norai bus neadekvatūs, tada teigiamų rezultatų profesinio rengimo bei profesinės adaptacijos procese vargu ar sulauksime. Pasak Baranauskienės I. Eljošiaus E. Pauliukonio A. J. (2004) sąvoka norai neatssiejama nuo sąvokos galimybės. Pati sąvoka norai mokslinėje literatūroje aprašyti neišsamiai. Pasak kai kurių ekonomistų, visų asmenų pomėgiai ir troškimai vienodi, skiriasi tik galimybės. Elster (2000) nuomone, neįgalių asmenų galimybės esmingesnės negu norai, jos lengviau pastebimos. Norai bei galimybės duoda postūmį žmogaus individualiai veiklai. Baranauskienė I. Eljošius E. Pauliukonis A. J. nurodo šiuos pagrindinius profesinio reabilitacijos proceso komponentus:

1. Kompetentingas profesinis konsultavimas;
2. Modernus ir kvalifikuotas profesinis rengimas;
3. Pagalba įsidarbinant;
4. Param neįgaliam asmeniui ir darbdaviui darbo vietoje (trukmė ir paramos pobūdis priklauso nuo negalės).

Pažvelkime į Prancūzijoje egzistuojančią situaciją. Pasak Vincent Assante, autoriaus daugelio pranešimų apie neįgalių žmonių padėtį teigia, kad nėra jokio tikslaus apibrėžimo „neįgalus asmuo“. Pasak šio autoriaus, 1975 m. įstatyme tiksliai neapibrėžta neįgalaus asmens sąvoka. Buvo nustatyta, kad neįgalus žmogus vadinamas tokiu terminu todėl, kad jis turi kokį nors atsilikimą (pvz. protinį) jį supančioje aplinkoje, bet ir pati aplinka įtakoja tokią žmogaus būseną. Šio autoriaus teigimu, neįgalus asmuo nesijaučia neįgalus iki to momento, kada susiduria su įvairiausiais išorės veiksniais: negali lipti

laiptais, todėl važiuoja jiems pritaikytu takeliu. Tai leidžia manyti, kad neįgalus asmuo visada jaučiasi sukaustytas, bet jo padėtis gali būti palengvinta, nes pati aplinka sudaro tam palankias sąlygas. Pavyzdžiui, kurčias žmogus neišgirs traukinio stotyje pranešimų, išskyrus tuos atvejus kada jis gali perskaityti lentoje apie traukinio išvykimo laiką. Vincent Assante iškelia klausimą: „ Ar mes priimsime visuomenę kuri sukurta vien sveikiems asmenims?“ Pasak šio autoriaus, buvo metas kada nenorėjome pastebėti, kad neįgalus asmens gebėjimai priklauso nuo aplinkos. Autoriaus teigimu, visuomeninė integracija padarė pažangą, nes anksčiau buvo manoma, kad asmuo buvo neįgalus dėlkurio nors atsilikimo, protinio ir t.t., kai tuo tarpu neįgalus asmuo sąlygoja ryšį tarp savo atsilikimo ir aplinkos. Dažnai vartojamas terminas handicap (pranc. neįgalus asmuo) pakeičia terminą défience (panc. trūkumas) ir tai paslepia neišvengiamai esamą tikrovę. Pastebima, kad anglų – saksų šalyse neįgalus asmuo yra visuomenės centre. Šiose šalyse būti neįgaliu asmeniu nereiškia būti mariginalu (užribio žmogumi). Pasak Vincent Assante, neįgalūs asmenys nori įnešti indėlį į visuomenę ir būti sudedamosiomis dalimis šio soliodarumo. Vien tai, kad asmenys laikomi neįgaliais, paskatina juos įrodyti, kad jie gali daug ką nuveikti, nesiekdami pagerinti savo padėties. Kaip teigia V.Assante, visuomenė turi surasti tinkamas priemones paspartinančias neįgalių žmonių integraciją. Reikėtų paminėti, kad neįgalus asmuo turėtų gyventi pagal įprastinį gyvenimo būdą.

Remiantis atliktu moksliniu tyrimu pateiktu dokumentuose (Dossier, Nr. 5) CTNERHI, pavadintu „ Neįgalių asmenų profįesinė integracija“ 1999, parodo ryškius skirtumus tarp veiklos sektoriaus. Neįgalus asmuo geriau priimamas į darbą vidutinės produkcijos įmonėse, negu komercinėse, teikiančias paslaugas, kur labiau orientuojamasi į įvaizdį ir bendravimą. Tai sąlygoja skirtingas darbo organizavimas, o amatų, įmonių tarnautojai mažiau tam pasipriešina. Tokio tipo įmonėse skiriamas ypatingas dėmesys neįgalių asmenų kompetencijai, nes jie turi skirtingų gebėjimų. Mažos įmonės labiau tinkamos priimti į darbą neįgalius asmenis. Kokia šiandien neįgalių moterų ir vyrų padėtis Prancūzijoje? Neįgalių asmenų padėtis Prancūzijoje darosi lankstesnė. Žvelgiant istoriniu aspektu, kai neįgalūs asmenys, kaip vargšai ilgą laiką asocijavosi su skurdu, jie buvo laikomu „ užribio žmonėmis“. Šiandien daug neįgalių asmenų išėjo iš tokios padėties. Galima tik tuo džiaugtis. Pasak H.J.Stiker (...) neįgaliams asmenims reikėtų sudaryti palankias sąlygas darbo vietoje, daugiau dėmesio skirti jų profesiniams apmokymams, taip pat įmonėse sudaryti visas darbu palankias sąlygas, nes neįgalūs darbuotojai labiau nukenčia nuo streso, spaudimi, įprastinio darbo ritmo. Šio autoriaus teigimu, neįgalūs asmenys gali įsidarbinti ir pasilikti darbe, jeigu juos tenkina darbo sąlygos, pvz:

- **Palankių sąlygų sudarymas profesiniam apmokymui;**
- **Reikėtų padėti neįgaliam darbuotojui jo darbo vietoje (darbo vietoje turėtų būti ne tik neįgalus asmuo, bet ir jo pagalbininkas).**

Prancūzai vartoja specialų terminą ergonomie, reiškiantį kiekybinį ir kokybinį darbo nagrinėjimą įmonėse, siekiantį pagerinti darbo sąlygas bei pakelti įminės produktyvumą. Pasak H.J.Stiker, labai svarbu, kad būtų aktyvi „cellule“ – vieninga ląstelė įmonėje, susidomėjusiai išanalizuoti galimybes, apsvarstyti klausimus, bendradarbiaujant su gydytojais. Kalbama apie psichinius ligonius. Pasak autoriaus, visada naudinga palaikyti ryšį su trečdaliu jį supančios aplinkos, siekiant pažinti tą asmenį, tuo tikslu jam padėti įveikti darbo kliūtis, jį įtikinti, nuraminti. **Pasak H.J.Stiker, visi sprendimai turėtų būti priimami atsižvelgiant į šiuos aspektus:**

- **Asmenį;**
- **Darbo reikalavimus;**
- **Žmoniškąją aplinką.**

Pasak H.J.Stiker, neįgalių asmenų atvejis nėra „kalnas“, kuris nėra neįveikiamas, visai neperžengiamas.

2.1 KONKURENCINĖS DARBO RINKOS REIKALAVIMAI VYRO IR MOTERS ASPEKTU

Pasak Aidį R.(1999) moterų ir vyrų padėties ir pareigų skirtumai visose srityse, darbo rinkoje tebėra ryškūs, nors įstatymai skelbia vyrų ir moterų lygybę, o diskriminaciją lyties pagrindu draudžia ir tarptautinės konvencijos, ir atskirų šalių teisinės normos. Daugelyje Vakarų valstybių (JAV, Skandinavijoje, Kanadoje) vykdoma lygių užimtumo galimybių politika, kurios tikslas yra panaikinti kliūtis, trukdančias moterims visiškai integruotis į darbo rinką. Šios kliūtys visų pirma randasi pačioje apmokamo darbo sferoje, jos taip pat susijusios su darbdavių nuostatomis, sprendimais, veiksmais kuriant naujas darbo vietas. Pasak Aidžio R.(1999) tam tikros kliūtys – tiesioginės ir netiesioginės egzistuoja ir už darbo rinkos ribų. Jos susijusios su moterų šeimyninėmis pareigomis, taip pat egzistuojančiais lyčių stereotipais visuomenėje. Aidis R. Nurodo tris pagrindinius modelius moterų užimtumo politikos:

- **Diskriminacinis**, kada nelygybė darbo rinkoje aiškinama darbdavių elgesiu, ši politika formuojama, įstatymais apibrėžiant galimas darbdavių elgsenos ribas, pagrindinis dėmesys skiriamas įstatymų vykdymo priežiūrai.
- **Pritariamųjų veikslių**, kada dėmesys skiriamas į lyčių nelygybės darbo rinkoje rodiklius, užsiėmimų segregaciją, darbo apmokėjimų skirtumus ir kt., Svarbiausios priemonės skiriamos pakeisti darbuotojų atrankos, apmokėjimo, siekiama, kad būtų suteikta daugiau galimybių moterims.

- Galimybių plėtimo. Šis aspektas pagrįstas požiūriu, kad svarbiausios moterų nelygybės priežastys glūdi už jos ribų. Manoma, kad šeimyniniai vaidmenys neleidžia moterims skirti pakankamai dėmesio profesinei karjerai.

Lietuvos ekonomika pastarajame dešimtmetyje persiorientavo į paslaugų sferą, joje sustiprėjo konkurencija, atsirado darbo jėgos pereteklius. Toks ekonomikos liberalizavimas sukretė šeimos gyvenimą. Vyrų neturinčių išsilavinimo, kvalifikacijos darbinės veiklos galimybės sumažėjo. Toks struktūrinis šalies ūkinis pertvarkymas sumenkino jų ekonominį vaidmenį šeimoje. Sumažėjus vyrų uždarbiui, moterys buvo priverstos rūpintis šeimos narių išlaikymu. Moterų ekonominio vaidmens didėjimas vyko ir toliau vyksta nepalankiomis sąlygomis, nes ne tik susiaurėjo darbų pasiūla, bet ir sumažėjo valstybės teikiama socialinė parama šeimoms. Remiantis statistikos duomenimis, šalyje trūkstant darbo vietų, daliai visuomenės kriminalizuojantis, dukterys tampa pagrindinėmis pagyvenusių tėvų rėmėjomis, arba net išlaikytojomis. O juk dirbti joms tenka už mažesnę atlyginimą nei vyrams. Remiantis statistikos duomenimis, daliai Lietuvos moterų patrauklesnės senosios patriarchalinės vertybės ir normos. Patriarchalines nuostatas stiprina dažnas moterų darbas paslaugų sferoje. Toks darbas mažai apmokamas, nelaikomas patrauklia profesine karjera. Tai tik varganas būdas išlaikyti šeimą. Toks darbas užuot pakeitęs moters statusą visuomenėje, tik dar labiau sustiprina tradicinę jos vaidmens sampratą. Kartu su didėjančia atsakomybe bei įtaka šeimoje vyksta ryški moterų kaip socialinės grupės, diferenciacija: jaunos, išsilavinimą turinčios moterys aktyviai ir kryptingai siekia ekonominės bei faktinės nepriklausomybės visuomeniniame ir šeimyniniame gyvenime.

Remiantis Kanopienės V. atliktų mokslinių tyrimų rezultatais (darbo skelbimų analizė dienraštyje „ Lietuvos Rytas“, darbdavių apklausą ir moterų, ieškančių darbo, apklausa). Daugelio šalių įstatymai draudžia darbo skelbimuose nurodyti būsimo darbuotojo lytį, bei amžių, rasę. Šių reikalavimų nepaisymas yra atitinkamai baudžiamas. Siekiant to išvengti skelbimuose buvo naudojamos „dvigubos galūnės“, pvz., reikalingas prekybos atstovas (-ė). Taip pabrėžiama, kad lytis būsimo darbuotojo neturi reikšmės. Pasak Kanopienės V. vyrams siūlomų profesijų / pareigybių ratas gerokai platesnis, tuo pačiu apimantis ir moteriškas profesijas, kai tuo tarpu moterys kviečiamos dirbti tik feminizuotose srityse. Skelbimuose skirtuose moterims, dominuoja reikalavimai dėl išvaizdos ir amžiaus. Tai dominuoja skelbimuose, kur aiškiai apibrėžiama būsimo darbuotojo lytis, išvaizda, amžius. Iš moterų dažniau reikalaujama užsienio kalbų žinių, darbo kompiuteriu įgūdžių. Tai vėl sąlygoja moteriškų profesijų tokių kaip: sekretorės, sekretorės – referentės profesijų populiarumą darbo skelbimuose.

2.2 DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į NEĮGALIUS VYRUS IR Į NEĮGALIAS MOTERIS

Lietuvos darbo rinkai būdingas susiskirstymas į vyriškus ir moteriškus darbus. Pasidalijimas į „vyriškąjį“ ir „moteriškąjį“ sektorius yra vienas šiuolaikinės darbo rinkos aktualijų. Sociologijos ir ekonomikos literatūroje vartojamas terminas „užsiėmimų segregacija pagal lytį“. Šis terminas pažymi, kad darbo rinkoje moterys ir vyrai susitelkę pagal skirtingas profesines grupes. Kaip pavyzdį galime pateikti, kad moterys dirba valstybiniame sektoriuje, vyrai privačiame sektoriuje, industrinėse ūkio šakose. Kaip teigia Kanopkienė (2000) visose ES šalyse darbo rinka pasidalijusi į „vyriškąjį“ ir „moteriškąjį“ sektorius. Pasak autorės, užsiėmimų grupėse vyrai ir moterys pasiskirstę nevienodai, moterims patikimi mažiau atsakingi, žemesnės kvalifikacijos darbai. Neįgalių moterų ir vyrų diskriminacija susijusi ir su darbinio pajėgumu (skirtingas darbingumas, siauresnė pasiūlytų darbų įvairovė). Kiekvienas darbdavys turi ir egoistinių firmos paskatų – ekonominį veiksnį, kuris skatina gauti rezultatą kuo mažesnėmis sąnaudomis, tiek su valstybės galimybėmis kompensuoti darbdaviui prasatą pelno dalį dėl neįgalaus asmens įdarbinimo

Lazutka R. Bagdonas A. Zalimienės B. Vareikytė A. (2007) išskiria šias diskriminacijos rūšis:

- **Tiesioginė diskriminacija** – kai asmuo dėl lyties, orientacijos, amžiaus, tautybės, religijos, rasės, negalės vertinamas nepalankiau, palyginant su tokių pat gebėjimų ir profesinės kompetencijos asmeniu, bet priklausančiu kitai skirtybės kategorijai. Tačiau jei paprastam darbui, kuriam nereikalingas aukštasis išsilavinimas, bus pasirinktas asmuo turintis aukštąjį išsilavinimą, tai jau bus diskriminacijos apraiška.
- **Netiesioginė diskriminacija** – atsiranda tada, kai dėl tam tikrų kriterijų ir reikalavimų viena ar kelios žmonių kategorijos gali atsidurti prastesnėje padėtyje. Pavyzdžiui, valstybinės kalbos egzaminas priimant į darbą bus nepalankus kitos tautybės asmeniui.

Remiantis atlikto Europos darbo sąlygų tyrimo gautais rezultatais, galima teigti, kad daugiausiai moterų 79 procentai dirba sveikatos priežiūros, švietimo 72 procentai, kitų paslaugų 61 procentai sektoriuose. Statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje daugiausiai moterų dirba švietimo, sveikatos priežiūros, socialinio aprūpinimo ir paslaugų sektoriuose. Moterims lieka mažai prieinamos ir kitos svarbios socialinio aktyvumo sritys kaip krašto apsauga, finansai, tarptautinė diplomatija, aviacija. Pasak Bagdono A. Vareikytės A. Zalimienės L. (2007) tokiai moterų padėčiai Lietuvoje didelę įtaką turi patriarchalinis modelis, kitos visuomenės gyvenimo apraiškos, neleidžiančios keisti tradicinio požiūrio į moteris ir jų vaidmenį socialiniame gyvenime. Peršasi išvada, kad mūsų visuomenėje vis dar vyrauja lyčių vaidmenų stereotipai. Pasak Lazutkos R. Bagdono A.

Zaliminenės B. Vareikytės A.(2007) stereotipai yra moterų diskriminacijos ištakos, sudarančios galimybes vyrams jaustis pranašesniais tiek fiziškai, tiek psichologiškai. Visuomenėje nusistovėję stereotipai (moteris – namų šeimininkė, vyras – šeimai duoną uždirbantis asmuo) įtakoja moterų ir vyrų užimtumą. Moterims lyties diskriminacija labiausiai kenkia moterų karjeros pradžioje, kai darbdavys daro esmines būsimos moters veiklos prognozes. Dominuojantys stereotipai leidžia manyti, kad moters laimėjimus profesinėje srityje riboja per menki fiziniai, emociniai gebėjimai, menki organizacinio darbo gebėjimai. Darbdavys mieliau priima į darbą vyrą, nes pastarasis neišeis tėvystės atostogų, neslaugys sergančio vaiko ir kt. Moterų darbą nuvertinantys stereotipai yra patriarhalinio mąstymo rezultatas. Vyriškumo samprata siejama su pajamomis, tai trukdo jiems tinkamai atlikti tėvo pareigas. Remiantis Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės gautais duomenimis (2006) galima teigti, kad valstybiniame sektoriuje dirba daugiau moterų negu vyrų. Tačiau pastebima tendencija kad moterys vis sparčiau žengia į vyriškųjų profesijų sritis kaip: statyba, inžinerija, transportas ir kitos. Pasak A.Blanc (1998) darbdaviai įsipareigoja pabandyti priimti į darbą neįgalius darbuotojus, kurie sudaro 1,2-3% iš bendro skaičiaus asmenų, priimamų į darbą.

2.3 NUOSTATOS Į NEGALEĮ IR SAVĖS VERTINIMO SKIRTUMAI

Enciklopediniame edukologijos žodyne (1999) nurodyta, kad nuostata susiformuoja arba staiga, arba per ilgesnį laiko tarpą, įgyjant patirties, tam tikrų žinių, išpūdžių,požiūrių.Nuostata lemia vienodo įprasto atsako į aplinkos poveikius (kito mintis, susidariusią situaciją) turinį ir būdą Europos šalių ir mokslo teorija ir praktika rodo, kad neįgaliesiems integruotis į darbo rinką kliūčių yra daug. Pasak Baranauskienės I.Elijošiaus visoje Lietuvoje neįgalūs asmenys profesinio rengimo institucijose įgyję specialybę, nesusiranda darbo, nes neįgaliųjų įdarbinimo galimybės menkos. Mokslininkų teigimu, negalią turintys asmenys, sumanę konkuruoti atviroje darbo rinkoje, turi turėti ne tik aukštą kvalifikaciją, bet ir pasižymėti tam tikromis asmeninėmis savybėmis, bei sugebėjimais. Daugelis neįgaliųjų nori dirbti, tačiau jų lūkesčiai nesulaukia reikiamo atsako.Pasak Ruškaus J.(2003) ideologijos modernios ateinančios iš Vakarų šalių įtakoja visuomenės dėmesį ir toleranciją neįgaliųjų asmenų atžvilgiu. Dar neseniai socialinės nuostatos neįgaliųjų ir jų šeimų atžvilgiu pasižymėjo indiferentiškumu, o šiandien jau pastebimi ryškūs požiūrio į neįgaliuosius diferenciacijos bruožai. Pagal Ruškų J.(2003) neįgalieji Lietuvoje yra „svetimi“.Neįgaliųjų įtraukimas į visuomenę yra deklaruojama siekiamybė. Anksčiau neįgaliųjų visuomenėje lyg nebuvo, jie gyveno izoliuotose institucijose. Apie neįgaliuosius nebuvo nieko žinoma, jiems buvo suteikiamas griežtai apibrėžtas socialinis statusas: pvz. invalidas, pagalbinės mokyklos auklėtinis. Taip pat buvo vartojama specifinė

terminologija priskirianti neįgaliuosius tam tikroms kategorijoms, pvz. „debilas“, „daunas“, „imbecilas“ ir kt. Šiandien neįgalių situacija pasikeitė dėka demokratinių procesų, neįgaliųjų teises ginančių organizacijų. Tai įtakoja neįgaliųjų asmenų aktyvų dalyvavimą visuomeniniame, socialiniame gyvenime. Neįgaliesiems buvo suteiktas svetimumo statusas. Dalies žmonių požiūriu neįgalieji yra lyg visavertė visuomenės dalis. Tačiau kartais prasiskverbia nepalankus neįgalių asmenų suvokimas ir vertinimas („Kokia nauda iš tų debilų?“) Tai sąlygoja žmonių susiformavusios išankstinės nuostatos į neįgalų žmogų („Dauguma protiškai atsilikusių asmenų vis tiek bus nusikaltėliai, visuomenės atmatos) Kaip teigia E. Goffmanas, protinio atsilikimo etiketė susijusi su etikete arba su stigma. Neigiamas protinės negalės etiketė visuomenėje formuoja neigiamas prasmes, mitus, stereotipus, elgesį. Visuomenė primeta neįgaliesiems savo stereotipiškas nuostatas, demonstruoja tam tikrus lūkesčius, laukia atitinkamo elgesio. Pasak E. Goffmano, pati socialinė aplinka sudaro tokias sąlygas, dėl kurių neįgalieji negali pasielgti kitaip nei tikėtasi, todėl visuomenės iškelta hipotezė apie neįgalaus asmens elgesį pasitvirtina, o vėliau pats neįgalusis paradedą elgtis taip, kaip buvo iš jo tikimasi. Neįgaliojo laimėjimai vertinami su nuostaba bei pasigėrėjimu. Negalės stereotipai atspindi visuomenės narių įsitikinimus, kad neįgaliesiems būdingi elgesio, išvaizdos, būdo bruožai. Kartais stereotipai neatitinka realybės, neįgalus žmogus pripažįstamas labai ribotai. Tokie neigiami negalės stereotipai formuoja nepalankias nuostatas, kurios gali įtakoti ir faktinį neįgalaus asmens elgesį. Ruškus J. (2002) teigia, kad socialinės nuostatos neišvengiamas reiškinys socialinės atskirties grupėms. Esant neigiamoms nuostatoms, pačių neįgaliųjų pastangos gali būti bergždžios.

Ruškus J. (2002) nurodo šiuos nuostatų formavimo etapus integruojantis neįgaliesiems į darbinę veiklą:

- Išankstinis bendruomenės parengimas priimti neįgalų asmenį
- Teigiamos darbdavio nuostatos
- Darbinių gebėjimų akcentavimas
- Sukurti filmus apie realius įsidarbinimo atvejus

Mokslininko nuomone, labai svarbu skleisti informaciją apie sėkmingus atvejus, sukurti filmus, rodyti vietinėje televizijoje, laikraščiuose. Ruškaus J. (2002) teigimu, labai svarbu akcentuoti negalę turintčio asmens privalumus. Pasak F. Ivanauskienės, V. Šidlauskienės (2007) egzistuoja daugelis veiklos sričių, kur santykiai tarp lyčių nėra lygiateisiški. Nelygiateisiški santykiai tarp lyčių įtakoja atlyginimo diskriminaciją, užimtumo diskriminaciją (moterys pirmos atleidžiamos / nepriimamos į darbą negu vyrai) užsiėmimo diskriminaciją (moterys vertinamos ne pagal asmeninius sugebėjimus, bet dar vadovaujantis tam tikrais stereotipais (moterys menkesnių gebėjimų, pasyvios, nesuinteresuotos

karjera, mažiau gabesnės tikslųjų mokslų srityje). Tai primena patriarchalinį požiūrį į lyčių skirtumus. Pasak Kanopkienės (2001) patriarchaliniam požiūriui būdinga nuostata, kad vyras yra šeimos maitintojas, o moteris – namų šeimininkė, atsakinga už namų priežiūrą, vaikų auginimą. Vadovaujantis šiuo požiūriu, moteris suvokiama kaip nesiekianti karjeros, nekonkuruojanti su vyrais darbo rinkoje. Mokslininkės teigimu, moteris dažniausiai suvokiama kaip silpna, pasyvi, paklusni, kuriai reikia paramos, o vyras kaip stiprus, aktyvus, linkęs vadovauti. Labai svarbu paminėti, kad kartais neįgalios moterys dėl savo nepakeistų nuostatų į negalę negali tinkamai integruotis į visuomenę. Mano nuomone, šiandieninėje visuomenėje dominuoja labiau egalitarinis požiūris, negu patriarchalinis požiūris į neįgalius vyrus / moteris darbo rinkoje. Remiantis egalitariniu požiūriu, pastebima, kad tiek vyrams/moterims sudaromos vienodos galimybės darbo rinkoje, taip pat neįgalios moterims nebesudamos kliūtys siekti išsilavinimo, tobulinti savo profesinę kompetenciją. Galima daryti išvadą, kad pakeitus nuostatą į negalę tiek vyrams, tiek moterims, pastarieji pradės save gerbti, mylėti, pasitikėti savo jėgomis. Tuo pačiu įgis vertybines nuostatas į darbą, kaip savirealizacijos prielaidą visuomenėje.

3. SOCIALINĖ PARAMA PROFESINĖS ADAPTACIJOS LAIKOTARPIU

Kiekvienas bendruomenėje gyvenantis individas turi ratą žmonių, kurie jam padeda atstovauti savo interesams. Dažniausiai tai yra jo šeimos nariai, draugai, bendradarbiai, kaimynai. Neįgaliam žmogui galima būti draugu, patarėju, mokytoju, padėjėju. (Atstovavimo sutrikusios raidos žmonių teisėms pagrindai. Vilnius: Lietuvos sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija „Viltis“, 2003) Išskiriami šie pagrindiniai atstovavimo neįgaliam asmeniui būdai:

Specialusis atstovavimas ištikus krizei. Oficialiai įgaliojtas asmuo veikia – tarpininkauja sutrikusios raidos žmogaus naudai jam patekus į sudėtingą situaciją.

Atstovavimas valstybinėse institucijose. Šiuo atveju neįgaliam asmeniui atstovaujantis asmuo gina pastarojo teises įvairiose valstybinėse institucijose.

Atstovavimas tos pačios patirties ir padėties žmonėms. Neįgalus asmuo atstovauja kitam žmogui su negale, jei šiam dėl negalės pobūdžio sunku išdėstyti savo požiūrį.

Paprastai konkreti situacija nulemia koks geriausias atstovavimo būdo pasirinkimas. Neįgaliesiems asmenims prireikia reikalingos pagalbos, paramos, kai jis nepajėgia ko nors suprasti arba nežino kaip

tinkamai pasielgti vienoje arba kitoje situacijoje. Nuo skirtingų susiklosčiusių situacijų priklauso reikiamos paramos pobūdis.

Pastebima tendencija, kad vis daugiau neįgaliųjų kreipiasi į darbo biržą ieškodami darbo. Tačiau susisuriama su realia tikrove: nesulaukia reikiamos pagalbos, nes jaučiamas stygius reikiamų žinių, įgūdžių, mokėjimų, bei pastebimas ryškus trūkumas efektyvios neįgaliųjų paramos sistemos. Remiantis atliktų tyrimų duomenimis (Baranauskienė I. Ruškus J., 2004) 76 procentai iš apklaustų darbdavių netiki, kad neįgalieji galėtų atlikti darbą kokybiškai. Darbdaviai prioriteto teisę atiduoda sveikiesiems ir netik J. (2004) teigimu, socialinė parama neatsiejama nuo darbo paieškos, įsidarbinimo, ir profesinės adaptacijos situacijoje. Socialinė parama neefektyvi, jeigu ji epizodinė, nenuosekli ir nesistemiška. Pasak Baranauskienę I. Elijošų E. Pauliukonį A.J. žvelgiant į Lietuvos neįgalių asmenų įsidarbinimo ir profesinės adaptacijos laikotarpiu dominuoja neefektyvi socialinė parama, nes nėra sukurtų konkrečių socialinės paramos modelių. Į socialinę paramą nežvelgiama kaip į profesinio rengimo tęstinumą ir įprasminimą. Socialinė parama turėtų būti siejama su su pagalba įsidarbinant bei teikiama parama įsidarbinant ir parama darbo vietose. Socialinės paramos visuotinis charakteris siejamas su tinkama psichosocialine aplinka bei aktyvia visų darbo rinkos dalyvių veikla. Šiame procese svarbus ne tik tarpininkų, socialinių darbuotojų, pedagogų dalyvavimas, bet ir paties neįgaliaus asmens prisidėjimas ir jo artimųjų.

Pasak Ruškaus J. Mažeikio G. (2007) socialinės integracijos idėja, siekianti norminti, adaptuoti neįgaliuosius prie socialinių sąlygų, vis labiau juos išskiria, pašalina iš procesų. Pasak mokslininkų, būtina performuluoti ideologinį neįgalių asmenų būties pagrindą, kad neįgalieji būtų suvokti ne kaip nukrypimas nuo normos, o siekti, kad neįgalieji būtų suvokti kaip galintys įnešti indėlį visuomenės labui. Kaip nustatė Karvelis, pagrindiniai faktoriai nulėmę neįgalių asmenų socialinę darbinę adaptaciją yra šie:

1. Bendras psichofizinis išsivystymas;
2. Profesinio pasirengimo specialiojoje mokykloje lygis;
3. Auklėjimo sąlygos šeimoje;
4. Darbo organizavimo sąlygos neįgalių asmenų darbovietėje;
5. Specialios organizacijos, kurios rūpinasi įdarbinimo, mokymo, darbo vietoje ir kitais klausimais.

Lygindamas nežymiai sutrikusio intelekto asmenų (neprigirdinčiųjų, kurčiųjų, aklųjų) socialinės adaptacijos ypatumus, mokslininkas nustatė, kad sutrikusio intelekto asmenys labiau patiria didesnių sunkumų. Mokslininko nuomone, tai lemia neįgalių asmenų psichofiziologiniai ypatumai, taip pat nepakankamas darbinio pasirengimo lygis, motyvų stoka pasirenkant profesiją, gamybinės praktikos trūkumas ir neatsižvelgimas į regiono poreikius. Karvelis taip pat pabrėžia per menką

neįgalių asmenų darbo motyvaciją, taip pat visuomeninių organizacijų besirūpinančių neįgalių asmenų įdarbinimu ir parama darbo vietoje stoka.

Trumpai pažvelkime į Prancūzijos socialinę politiką. Pasak Serge Ebersold (2002) neįgalaus asmens aktyvumas ir atvira bendruomenė yra pagrindinės socialinio dalyvavimo sąlygos. Šio autoriaus teigimu, svarbu sudaryti neįgaliesiems asmenims visas galimybes priimti sprendimus, dalyvauti savo bendruomenės, miesto, miestelio įvykiuose. Juk remiantis socialinio dalyvavimo aspektu, galima daryti išvadą, kad kiekvienas visuomenės narys, nepriklausomai nuo fizinių, psichinių ypatumų, turi turėti tas pačias galimybes bei sąlygas dalyvauti kolektyviniame gyvenime. Socialinio dalyvavimo idėja siekiama sumažinti neįgaliojo asmens socialinio dalyvavimo trikdžius, pasinaudojant įvairiais resursais leidžiančiais neįgaliajam pačiam, savo jėgomis siekti aktyvesnio įsitraukimo į visuomenės gyvenimą. (Ebersold, 2002). 1987 m. Birželio 10 d. įstatymas išskiria tris pagrindinius principus:

- Socialinė nediskriminacija dėl ligos ar neįgalumo priežasties;
- Pagalbos teisė ir specialių paslaugų, socialinės apsaugos;
- Integracija per darbo rinką pagal du aspektus: saugomas darbas (dirbtuvės, darbo centrai), centrai CAT (darbo pagalbos) ir darbas įprastinėje aplinkoje, taip pat viešame ir privačiame sektoriuje.

Prancūzijoje siekiama šviečiamosios integracijos ir per darbą, ekonomines paslaugas. Teikiama pagalba visiems neįgaliesiems asmenims, nepriklausomai nuo neįgalus asmens prigimties, jo kilmės. Prancūzijoje yra dvi formos saugomo darbo: saugomos dirbtuvės ir Pagalbos centrai skirti darbui. Tikslas saugomo sektoriaus yra sudaryti sąlygas neįgaliesiems darbuotojams vystyti jų profesinę veiklą. Saugomos dirbtuvės (centrai paskirstymo tėlė- darbo) įdarbina darbuotojus su darbo sugebėjimais, mažiau negu trečdaliu normalių sugebėjimų, galinčių dirbti iki 20% darbuotojų neįgalių. Centrai Tėlė darbo, kurie seka pagal tas pačias darbo normas kaip ir saugomos dirbtuvės, gauna įsakymus iš dalies įmonių ir juos išdalija asmenims kurie pas juos dirba. Teikiami neįgaliesiems pagalbos būdai: bandomasis kontraktas sudaromas šešiams mėnesiams, minimalus atlyginimas. Pagalbos Centrai Darbui (CAT) vadovaujasi skirtinga filosofija, priima asmenis, kurių darbo gabumai išoriniai iki 33% arba liečiantys psichologinius sunkumus, sveikatos, neturintys sugebėjimų darbui. Dauguma CAT asociacijų sukurti tėvų ir vaikų turinčių psichinę negalę, sugrupuoti į vieningą lanksčią asociaciją SNAPEI. Trys ketvirtadaliai asmenų dirbantys CAT turi protinę negalę. CAT – socialinės institucijos priklausančios medicininei – sanitarinei sričiai. Jos veikia kaip įmonės, ir gauna svarbias valstybės subsidijas. Darbuotojai neturi darbuotojo statuto, net jei yra apmokomi (atlyginimas neturi siekti kaip iki 5% SMIC).

Prancūzijoje egzistuoja įvairios asociacijos padedančios neįgaliesiems asmenims integruotis į visuomenę, darbo rinką. Pateikime asociacijų veiklą.

- **AWWIPH** – Wallonne m.(Belgijos regionas) agentūra skirta neįgalių asmenų integracijai. Ši asociacija teikia ir subsidijuoja pasalugas visame Wallonne regione, kuriame priimami, apgyvendinami, įdarbinami, apmokami neįgalieji. Jiems duodami patarimai. Ši agentūra siekia užmegzti tiesioginį ryšį tarp oficialių duomenų bazės ir internetinio tinklapio.
- **A.P.R.E.H.** – asociacija, kuri padeda neįgaliesiems asmenims prisitaikyti visuomenėje, bei padeda išvystyti neįgalių asmenų gebėjimus. Ši asociacija veikia jau nuo 1960m. priima neįgalius asmenis turinčius fizinę, protinę negalę. Aktyviai skatina įtraukti juos į aktyvią veiklą, vysto jų sugebėjimus, profesinius įgūdžius, integraciją į socialinį gyvenimą.
- **APPAJH** – asociacija skirta paaugliams ir jaunuoliams turintiems protinę, fizinę negalę.

3.1 MOTYVACIJOS IR PASITIKĖJIMO STIPRINIMAS PROFESINEI KARJERAI

Pasak Ruškaus (2002) nemaža dalis neįgaliųjų gyvena pasyvesnį gyvenimo būdą. Mokslininkas išskiria šiuos neįgaliųjų motyvacijos ir pasitikėjimo stiprinimo būdus:

- Teigiamo požiūrio į save formavimas
- Psichologinis neįgaliųjų pasirengimas
- Emocinis nusiteikimas
- Teigiamo požiūrio į save formavimas
- Savo negalės priėmimas
- Streso valdymo įgūdžių ugdymas
- Pasitikėjimas savimi (aš galiu)
- Savo galimybių pristatymas
- Adekvatus savęs vertinimas

Kaip teigia Gvazdauskienė I.(2004) darbas neįgaliam žmogui yra šis tas daugiau negu pragyvenimo šaltinis. Pasak mokslininkės, tai saviraiškos, nendravimo galimybė, poreikis būti pripažintam, bei įvertintam. Neįgaliam žmogui lieka du pasirinkimai: dirbti ir turėti langą į pasaulį arba nedirbti ir leisti dienas namuose tarp keturių sienų. Todėl labai svarbu motyvuoti neįgalaus žmogaus susidomėjimą savo profesine karjera (ištraukti neįgalų asmenį iš namų). Svarbu akcentuoti profesijos motyvacijos stiprinimą remiantis neįgalaus asmens gerąja patirtimi. Pasak mokslininkės, siekiant sustiprinti neįgaliųjų motyvaciją dirbti, reikėtų sustiprinti ir panaudoti intensyvias pagalbos priemones (psichologinė pagalba, visuomenės informavimo priemonės ir kita parama). Visa tai sudaro prielaidą sėkmingai profesinei karjerai.

Kaip teigia Juodraitis (2001) „asmenybės socializacijos procese ypatingą reikšmę turi gana skirtingų lyčių savirealizacijos ir saugumo poreikių tenkinimo galimybės, tačiau individas, negalėdamas išreikšti savo gebėjimų, mokėjimų ir įgūdžių, siekių įvairiose srityse (darbinė profesinė, meninė, intelektualinė ir kt.) ne visada galės išgyventi sąlygiškai komfortiškam funkcionavimui reikiamą užtikrinamumo ar saugumo jausmą“.

Kaip teigia Čepienė (2002) moterys su negale yra aktyvesnės, jų darbo rinkoje dalyvauja daugiau negu vyrų, tačiau mokslininkė pažymi, kad joms labai sunku pasiekti ekonominę nepriklausomybę. Kaip teigia Bandzevičienė R.(2004) negalę turintiems asmenims būdingas ne tik negatyvus požiūris į save, bet ir žemi lūkesčiai bei siekiai. Mokslininkė pabrėžia, kad taip atsitinka dėl to, kad visuomenė neįvertina šių žmonių potencialaus indėlio į visuomenės gyvenimą. Tokiu būdu pasiekiamas neįgalaus asmens savo vertės sumažėjimas ir sugebėjimas prisitaikyti prie aplinkos.

Daugėla (2003) išskiria įgalinimo faktorių, kaip vieną iš pagrindinių neįgaliojo asmens darbinę veiklą įgalinančių veiksnių. Pasak mokslininko, įgalinimas yra labai svarbus siekiant lygiaverčio neįgalųjų socialinio dalyvavimo visuomenės gyvenime. Mokslininkai įvairiai apibrėžia įgalinimo terminą. Detraux J.J (2003) teigia, kad įgalinimas – tai „procesas kurio dėka žmogus, esantis tam tikras galias atimančiose gyvenimo aplinkybėse, vystosi padedant konkretiems veiksams bei gali daugiau ar mažiau kontroliuoti savo psichologinės ir socialinės realybės aspektus“ J.Chamberline (1997) teigimu, pagrindiniai įgalinimo elementai yra šie: informacijos prieinamumas, galimybė pasirinkti, psichologinis tvirtumas ir savigarba. Kiti mokslininkai kaip Blinde E.M. ir Taub D.E (1999) išskiria šias įgalinimo koncepto kategorijas:

1. Socialinio vaidmens atlikėjo kompetencija (pasitikėjimas savimi, savo galimybių žinojimas, savarankiškumas, asmeninių gebėjimų parodymas bei panaudojimas)
2. Tikslų siekimo palengvinimas (tikslų nustatymas, įvykdymas, ryžtingumas)
3. Socialinė integracija (socialinis įsitraukimas, įsipareigojimų prisiėmimas, socialinių įgūdžių praplėtimas).

Merz H.A.(2001) išskiria vidinius psichologinius, ir situacinius socialinius įgalinimo aspekto faktorius. Pasak mokslininko vidiniai psichologiniai faktoriai apima kontrolės jausmą, atsakomybę, veiklą, kompetenciją. Situaciniai socialiniai apima tarpasmeninius, darbo ir organizacinius įgūdžius. Daugėlos (2003) teigimu, „ įgalinus neįgalų asmenį, arba jam pasinaudojus esančiais resursais, sumažėja negalės sukelti apribojimai“. Mokslininko teigimu, tada neįgalus asmuo tampa įgalus, jam negalė pasidaro antraeilis dalykas, taip neįgalus asmuo dalyvauja socialiniame gyvenime lygiai taip pat kaip ir kiti sociumo nariai, neturintys negalių.

Bandzevičienės R.(2004) nesvarbu kokia būtų žmogaus negalė, bendravimas su kitais žmonėmis, kurie jį pažįsta, vertina, žmogui gali būti labai naudingas pozityviam savęs suvokimui, taip pat savęs vertinimui, pasirenkant profesiją, gyvenimo tikslus.

3.2 PALAIKYMAS NAUDINGŲ PROFESINEI VEIKLAI SOCIALINIŲ RYŠIŲ

Pasak Ruškaus J (2002) „ Neįgalių asmenų bei kitų visuomenės grupių bendradarbiavimas, bendravimas yra opi probleminė sritis, kuri apsprendžia neįgalaus asmens profesinę karjerą“. Pasak mokslininko, opi probleminė sritis todėl, kad neįgalieji asmenys labiau linkę užsidaryti savo bendruomenės rate, bei vengti socialinio dalyvavimo iššūkių. Peršasi išvada, kad realizuojant profesinę veiklą yra būtinas kuo didesnis socialinis tinklas, taip pat kuo aktyvesnis ir platesnis neįgalių asmenų įsitraukimas į kuo įvairesnes socialines, organizacines aplinkas. Kaip teigia mokslininkas, dėka „ atvirų tiltų“ socialinės partnerystės neįgaliesiems asmenims atsiveria įvairios galimybės, socialiniai ryšiai teigiamai veikia profesinę karjerą. Ruškus J. (2002) pabrėžia svarbą neįgalių asmenų ir kitų visuomenės organizacijų bendradarbiavimą. Mokslininko teigimu, norint teigiamo rezultato neįgaliųjų profesinėje srityje, reikia siekti kuo didesnio įvairių grupių bendradarbiavimo. Labai svarbu neįgaliesiems palaikyti ryšius su kitomis organizacijomis, bendradarbiauti tuo užtikrinant tinkamą prielaidą sėkmingai neįgalių asmenų integracijai į visuomenę, darbo rinką.

Kaip teigia Gvazdauskienė I.(2004) „ Dažnai patys neįgalieji per menkai rodo iniciatyvos: bijo, nedrįsta, neturi reikalingos kvalifikacijos, nepasitiki savo jėgomis“. Esant tokiai situacijai išryškėja naudingų socialinių ryšių svarba. Mokslininkės manymu, esant nemažai įtampai darbo rinkoje labiausiai nukenčia socialiai pažeidžiami visuomenės nariai – neįgalūs asmenys. Gvazdauskienė I. (2004) pabrėžia svarbą institucijų bendradarbiavimo esant tokiai situacijai: „ Būtina stiprinti neįgaliųjų įdarbinimo bei užimtumu suinteresuotų institucijų bendradarbiavimą ir ieškoti efektyviausių priemonių, kurios padėtų negalės ištiktiems asmenims siekti gyvenimo pilnatvės“. Tiek neįgaliesiems vyrams darbo rinkoje, tiek neįgalioms moterims būtinas palaikymas naudingų socialinių ryšių, kurie užtikrintų visapusišką integraciją į darbo rinką.

Kaip teigia Adomaitienė L.(2004) „ne visos nevyriausybinės organizacijos užsiima neįgaliųjų asmenų įdarbinimo paieška“. Mokslininkės teigimu, svarbu neįgaliesiems bendradarbiauti su įvairiomis organizacijomis, ir tokiu būdu įsilieti į visuomeninį gyvenimą. Mokslininkė išskiria šias organizacijas, kaip: kurčiųjų ir neprigirdinčiųjų draugija (rūpinasi šią negalę turinčių asmenų integracijos į visuomenę klausimais). Adomaitienė L. (2004) nurodo tokias veiklos sritis minėtos organizacijos, kaip: edukacinė, kultūrinė veikla, organizuojamos įvairios akcijos. Mokslininkė taip pat

nurodo sutrikusio intelekto asmenų draugiją, kurios veikla orientuota į asmenų bendravimą, savitvarką, užimtumą. Išskiriama ir Invalidų draugijos veikla, kuri orientuota į neįgalių asmenų psichosocialinę reabilitaciją, socialinių paslaugų teikimą, neįgaliųjų bendrąjį užimtumą (kultūra, sportas, poilsis). Pasak mokslininkės, bendruomenės socialinio centro veikla turėtų būti orientuota į neįgalių asmenų socialinę, reabilitacinę, kultūrinę, edukacinę veiklą, bei informacinę pagalbą neįgaliesiems.

3.3. SOCIALINĖ PARAMA BENDRADARBIŲ

Kaip teigia Sturonienė O.(2004) „Žmonių su negale jausmai, poreikia ir išgyvenimai yra tokie pat svarbūs kaip ir visų kitų žmonių“. Neįgaliems asmenims taip pat labai svarbu būti pripažintiems, svarbu dalyvauti normaliam visuomenės gyvenime.

Pasak Pivorienės (1998) „žmogus su negale gali tinkamai adaptuotis tik tada, kai jis aplinkoje turi pakankamai galimybių socialiniams santykiams, yra pakankamai palaikymo šaltinių, galimybė atlikti savo pareigas, įsipareigojimus, užpildyti savo ir kitų lūkesčius, taip pat įsitraukti į produktyvią ir įdomią veiklą, bei siekti išsikeltų tikslų, turėti pakankamų ir teisingų žinių apie savo fizinę būklę, žinoti ko tikėtis, kaip elgtis naujose situacijose, sulakti pagalbos, kuri atitiktų jo poreikius, gyvenimo vertybes“. Neįgalus asmuo darbe gali tinkamai adaptuotis, jeigu turi pakankamai galimybių socialiniams santykiams. Kaip teigia Sutton(1999) „darbas teikia neįgaliam asmeniui ne tik finansinį saugumą, taip pat didina savigarbą, sudaro galimybę užmegzti ir palaikyti socialinius kontaktus“. Pasak Levickienės J.(2004) „ Neįgalus asmuo išgyvendamas susvetimėjimą, izoliaciją, identiteto, pasitikėjimo savimi trūkumą, pasyvumą, priklausomybę, baimę, pyktį, apatiją, neviltį, neįgalus asmuo patiria psichologinę atskirtį“. Galima daryti išvadą, kad neįgaliems asmenims bendravimas su kitais asmenimis gali būti naudingas pozityviam savęs suvokimui.

Pasak Gvazdauskienės I.(2004) „Visuomenėje vis dar gajūs stereotipai, kad neįgalus asmuo yra kažkoks kitoks, kad atėjęs į sveikųjų kolektyvą, į jį įneš diskriminacijos, reikalaus sau papildomo dėmesio, pagalbos, ir taip trukdys kitiems darbuotojams ir pan. Būtent čia ir išryškėja tinkama kolektyvo parama neįgaliam asmeniui. Mokslininkės teigimu, jei neįgalus asmuo pats ryžtasi ateiti dirbti į sveikų asmenų kolektyvą, vien tai parodo, kad neįgalus asmuo jau „būna reabilitavęsis, maksimaliai savarankiškas, išmokęs savo darbą organizuoti taip, kad netrukdytų kitiems įmonės ar organizacijos darbuotojams, bei nepiktnaudžiauti jų laiku.

Neįgalių asmenų profesinės veiklos sėkmė priklauso labai nuo teikiamos socialinės paramos. Kaip teigia Ruškus J.(2002) „Socialinė parama – draugai, šeima, kolegos, su kuriais galima bendrauti, gauti iš jų palaikymą, supratimą“. Mokslininko teigimu, kolegos neįgaliam asmeniui yra puiki

priemonė įtampos nuėmimui, objektyviam situacijos vertinimui. Daug kas priklauso kokioje kompanijoje yra dirbama. Kaip teigia Ruškus J.(2002) neįgaliųjų motyvacija darbei priklauso nuo psichosocialinės aplinkos. Tai žinant labai svarbus bendradarbių palaikymas (pasidalijimas svarbia informacija, neįgalių asmenų įtraukimas į problemų sprendimą, bei sprendimų priėmimą). Taip pat bendradarbiai turėtų neįgalų kolegą skatinti pateikti savo idėjas, pasiūlymus darbei, bei pačiam dalyvauti priimanč svarbius nutarimus.

3.4 TARPININKO VAIDMUO PROFESINĖS ADAPTACIJOS LAIKOTARPIU

Lietuvoje veikia daug valstybinių, visuomeninių institucijų, kurios rūpinasi neįgalių asmenų ugdymu, rehabilitacija, užimtumu, darbu. Pasak Baranauskienės I. Ruškaus J.(2004) siekiant suteikti neįgaliesiems asmenims efektyvią socialinę paramą, reikalinga tarpininkavimo institucija. Jaučiama būtinybė tarpininkų, kurie inicijuotų tiesioginį ir grįžtamąjį ryšį socialiniame tinkle, atliktų darbo vietų neįgaliesiems asmenims paiešką, taip pat padėtų įsidarbinimo situacijoje, bei tolimesnėje profesinėje adaptacijoje. Tarpininkas teiktų reikiamą neįgaliam asmeniui pagalbą iki to momento kol neįgalus asmuo įsitvirtintų darbo rinkoje realizuodamas savo gebėjimus, bei kompetencijas. Ar Lietuvoje egzistuoja tarpininko institucija? Ar ši institucija tenkina neįgalių asmenų poreikius ir visuomenės lūkesčius? Remiantis Baranauskienės I, Ušeckienės L. Atlikto mokslinio tyrimo rezultatais (Tarpininkavimo kryptingumas neregijų įsidarbinimo srityje, 2005) galima teigti, kad tarpininko vaidmuo išryškėja ieškant darbo, profesinės adaptacijos laikotarpiu, keliant kvalifikaciją. Atlikto tyrimo metu, pasak Baranauskienės I.Ušeckienės L.(2005) neregijamas mokiniams renkantis profesiją trūksta profesionalios informacijos apie mokymosi galimybes, informacija nesisteminga, nenuosekli. Visa tai išryškina tarpininko svarbą renkantis neįgaliesiems asmenims profesiją siekiant suderinti norų ir galimybių funkciją. Išskiriamos šios esminės tarpininkavimo institucijos neregijų įsidarbinimo klausimais:

- Parama ikiprofesinio ir profesinio orientavimo laikotarpiu;
- Socialinis palaikymas profesinių studijų laikotarpiu;
- Socialinė parama įsidarbinant;
- Pagalba profesinės adaptacijos laikotarpiu siekiant profesinės karjeros.

Socialinė parama išlieka aktuali ir prasminga visą profesinės rehabilitacijos procesą. Peršasi išvada, kad efektyvi tarpininkavimo institucijos veikla sudaro pagrindą sėkmingos neregijų profesinės integracijos į darbo rinką. Kita svarbi tarpininko funkcija – palaikyti nuolatinį ryšį su visais VB dalyviais, užtikrinti neįgaliam efektyvią pagalbą atsižvelgiant į jo individualius poreikius. VB (

vystymo bendrija, siekiama spręsti neįgalių žmonių pasirengimą darbo rinkai, bei įsidarbinimo problemas. Vienas iš pagrindinių VB uždavinių – parengti profesionalius tarpininkavimo specialistus, siekiant sudaryti palankias sąlygas efektyviai ir rezultatyviai socialinei paramai neįgalių įsidarbinimo ir profesinės adaptacijos procesuose.

Vykdamas Europos iniciatyvos EQUAL projektą „Asmenų su klausos negalia integravimas į darbo rinką“ svarbus vaidmuo tenka įdarbinimo tarpininkui, kuris padeda kurčiajam susirasti darbą, pasirašo darbo sutartį, patį darbdavį supažindina su kurčiojo gebėjimais, bei asmeninėmis jo savybėmis. Šis projektas parengė įdarbinimo tarpininkus, kurie padėjo kurtiesiems, neprigirdintiems. Dėka tarnybos įdarbinimo tarpininkų neįgaliems asmenims atsivėrė darbo rinkos durys, patys žmonės pradėjo geriau save vertinti, patys darbdaviai pradėjo domėtis klausos negalia turinčiais asmenimis kaip potencialiais darbuotojais. Dažnai tarpininkas pasitelkia į pagalbą EQUAL projekto sukurtą Lietuvos kurčiųjų ir neprigirdinčiųjų ieškančių darbo filmuotą duomenų bazę. Norintis įsidarbinti asmuo pristato darbdaviui filmuotą medžiagą, kur parodo savo sugebėjimus, kompetenciją. Tokiu būdu tarpininkas gali pristatyti darbdaviui žmogų jam pačiam nedalyvaujant. Tokiu būdu galima pagerinti įdarbinimo procesą.

Remiantis mokslinės literatūros analize Jones, 2001; Hallahan, Kauffman, 2003; išskiria tarpininko vaidmenį nežymiai sutrikusio intelekto asmenų profesinio rengimo praktikoje, taikant socialinės profesinės inkluzijos (rinkos liberalųjį) modelį. Socialinė inkluzija siekia pašalinti visas kliūtis, barjerus (diskriminacija, baimė, nusistatymas ir kt.) su kuriomis neįgalieji susidūria neįgalieji asmenys visuomenėje siekdami lygybės. Jones, 2001; Hallahan, Kauffman, 2003; pabrėžia tarpininkų vaidmenį. Tarpininkai ieško neįgaliam asmeniui būsimos darbovietės, taip pat pagal specialiąsias programas rūpinasi neįgaliųjų įsidarbinimo, bendravimo bei kitų gebėjimų ugdymu. Pasak minėtų autorių, tarpininkavimo agentūrose neįgaliesiems pasiūlomi papildomi kursai (profesinės karjeros, profesinės motyvacijos, bazinių gebėjimų – skaitymo, rašymo, skaičiavimo, buitinių gebėjimų, lavinimo ir kt.). Tarpininkai ne tik siekia įdarbinti neįgalų asmenį, bet ir pašalinti su įdarbinimu susijusias kliūtis. Jeigu yra būtinybė, neįgalus asmuo nuvežamas ir parvežamas iš darbo į namus valstybės lėšomis. Tarpininkavimo agentūros yra remiamos tiek valstybės, tiek darbdavių. Pasak Gendron (1998) kad būtų garantuota sąveika tarp darbdavio, neįgalaus asmens ir paties tarpininko, reikia aiškios ir tinkamos informacijos. Informacija turėtų būti:

1. Aiški – abi pusės turi turėti visą informaciją apie derybų objektą;
2. Greita (operatyvi) – tinkama tik tam konkrečiam laikotarpiui.

Pasak Gendron (1998) reikia ieškoti neįgaliųjų privalumų ir mokėti juos pateikti darbdaviui.

3.5 ARTIMŪJŲ PARAMA PROFESINĖS ADAPTACIJOS LAIKOTARPIU

Pasak Juodraičio A. (1999) „sąvoka adaptacija įvardijama kaip žmogaus prisitaikymas prie kintančių gyvenimo, aplinkos sąlygų, taip pat atskirų sensorinių sistemų prisitaikymas prie kintančio gyvenimo, aplinkos sąlygų“. Adaptacijos (lot. adaptatio – pritaikymas, priderinimas) sąvoka vartojama daugelyje gyvenimo sričių, net buityje, dažniausiai adaptacijos sąvoka aptinkama gamtos ir socialinių mokslų srityse.

Sėkmingai profesinei integracijai labai svarbus kitų žmonių palaikymas, pritarimas. Žvelgiant į neregijų situaciją, peršasi išvada, kad aklam žmogui be artimųjų pagalbos, paramos ir tikėjimo sunku ir net neįmanoma atlikti daugelį dalykų. Praradus regėjimą, labai sunku pasitikėti savo jėgomis, bet jeigu žmogų palaiko artimieji, šeima, tada tuo atveju viskas tampa įmanoma. Neįgalus nenorėdamas dar labiau nuvilti artimųjų dar labiau stengiasi. Todėl labai svarbi artimųjų pagalba, parama, kuri padeda sėkmingai įsiliesti į darbo rinką.

Pasak Blacher, Baker, (1992) vis daugiau ekspertų teigia, kad šeima labiausiai lemia, ar protiškaici atsilikęs asmenys sėkmingai prisitaikys bendruomenėje ir darbo rinkoje. Mokslininkų nuomone, neįgaliam asmeniui prieš renkantis profesiją, būtina pagalvoti apie įsidarbinimo galimybes drauge su giminaičiais. Artimų žmonių pagalba neįgalių asmenų profesinės adaptacijos laikotarpiu duoda puikių rezultatų. Prieš renkantis profesiją tiek neįgalus asmuo, tiek jo artimieji turi turėti aišką viziją: ką ir kur dirbs neįgalus asmuo? Kokios realios jo galimybės darbo rinkoje?

Aptarkime išsetinę sklerozę sergančių asmenų atvejus. Išsetinė sklerozė – sudėtinga ir klatinga liga, vienus pakerta labai greitai, kiti gali išlikti darbingi, jausti tik laikinus regėjimo, eisenos sutrikimus. Neįgaliesiems asmenims skaudu ir pikta, kad jie negali to padaryti, ką gali atlikti sveikas žmogus. Deja, pyktis išliejamas ant artimųjų jam žmonių. Ne kiekvienam šeimos nariui užtenka kantrybės išklausti neįgalų asmenį, toleruoti jo nuotaikų kaitą. Artimieji gali nesuprasti kas dedasi neįgalaus asmens širdyje. Todėl labai svarbu, kad sveikas žmogus apie negalią žinotų ne mažiau nei ją turintis asmuo. Patenkinti vien fiziologinius neįgalaus asmens poreikius neužtenka. Yra begale nematomų dalykų, kaip begalinis nuovargis, silpnumas, nenoras ką nors veikti ir t.t. Jausdamas visokeriopą aplinkinių paramą neįgalus asmuo lengviau susigrąžins vidinę pusiausvyrą, viltį bei norą gyventi.

4.3.1. NEIĞALIŲ MOTERŲ IR NEIĞALIŲ VYRŲ, PROJEKTO „NEIĞALIŲJŲ PROFESINĖS REABILITACIJOS PASLAUGŲ TEIKIMAS TAIKANT NOVATORIŠKAS VEIKLAS“ DALYVIŲ, PSICHOSOCIALINĖS IR PROFESINĖS ADAPTACIJOS SITUACIJŲ ANALIZĖ

Buvo vykdomas projektas „Neįgaliųjų profesinės rehabilitacijos paslaugų teikimas taikant novatoriškas veiklas“. Projekte dalyvavo neįgalūs vyrai ir neįgalios moterys. Dirbama buvo pagal tarpininkavimo programą neįgaliųjų profesinei adaptacijai užtikrinti.

Tai programa skirta neįgaliesiems, radusiems darbą, tačiau turintiems adaptacijos darbo vietoje problemų. Vienas iš šios programos rezultatų – darbuotojo ir darbdavio poreikių tenkinimas. Šiame procese ne mažiau svarbūs ir darbdavių lūkesčiai. Neįgalus asmuo turi turėti reikiamą kvalifikaciją ir atlikti jam paskirtą darbą. Dirbti neįgalus asmuo turi taip pat kaip ir visis kiti darbuotojai. Todėl, esant reikalui, neįgaliam asmeniui suteikiama konsultacija ar kita pagalba darbo vietoje tobulinant profesinius bei socialinius įgūdžius. Ne visais atvejais ir ne visiems neįgaliesiems pavyksta efektyviai dirbti ir atitikti darbdavio keliamus lūkesčius bei reikalavimus. Kartais ieškomas ir siūlomas kitas, tinkamesnis darbas toje pačioje įstaigoje ar tariamasi su kitu darbdaviu siekiant patenkinti neįgaliųjų darbuotojų bei darbdavių lūkesčius.

Tai studijų programa skirta asmenims turintiems vidurinį išsilavinimą ir ketinantiems dirbti arba dirbantiems su neįgaliaisiais asmenimis siekiant optimizuoti jų adaptacijos galimybes darbo rinkoje. Adaptacijos problemos darbo vietoje reikalauja specialių ugdymo ir mokymo metodų, rengiant asmenis kurie gebėtų spręsti darbdavių, neįgaliųjų ir bendruomenės problemas. Kintanti šiandienos realybė šią problemą daro itin aktualią, nes darbo rinka nepajėgi sparčiai adaptuotis, kurti naujoves, kurios dalinai padėtų spręsti šias problemas. Darbdaviai priversti ieškoti tokių darbuotojų, kurie gebėtų efektyviai dirbti, bendrauti, bendradarbiauti. Neįgalus asmuo kaip ir bet kuris darbuotojas turi turėti tam tikrus gebėjimus: priimti greitą ir tinkamą sprendimą, kūrybiškai mąstyti, kokybiškai dirbti. Dėl šių reikalavimų kartais neįgalieji tapo socialinei atskirčiai priklausančių žmonių grupe, nepajėgiančia gerai atlikti savo pareigas.

Projekte dalyvavo šie neįgalūs asmenys: Mindaugas, Romualdas, Ona, Zita, Tatjana, Vladas, Arūnas, Silva. (vardai pakeisti). Pagal anketų duomenis buvo atliktas tyrimas, kuriuo buvo siekiama nustatyti neįgalių vyrų ir neįgalių moterų profesinės adaptacijos panašumus ir skirtumus. Metodologinei analizei atlikti buvo naudojamas empirinio tyrimo metodas – turinio (content) analizė. Dokumentų turinio (content) analizę galima apibūdinti kaip tyrimo instrumentą, kuris naudojamas

siekiant konstatuoti tam tikrų elementų, pvz.: žodžių, sąvokų, buvimą konkrečiame tekste. Tyrėjai tai išreiškia kiekybiškai ir analizuoja tokių elementų buvimą, reikšmę bei ryšius (Stemler, 2004).

S. Stemler'is (2004) pateikia tokį Krippendorff'o (1980) dokumentų turinio (content) analizės apibrėžimą: „tai tekste esančių žodžių grupavimo į kategorijas pagal specialias taisykles technika“. C.W.Roberts'as (2004) teigia, kad „turinio (content) analizė tai technika, kurios pagalba duomenys sukeliama į duomenų matricą, kurią vėliau galima statistiškai išanalizuoti. Tokiu būdu turinio (content) analizė kaip tyrimo metodas naudojamas kartu su kitais statistiniais metodais.“

Bendriausia prasme dokumentų turinio (content) analizė yra technika, leidžianti, objektyviai ir sistemaiškai išnagrinėjus teksto ypatybes, daryti patikimas išvadas (Tidikis, 2003).

- 1) Dokumentų turinio (content) analizės objektu gali būti bet kokios rūšies užrašyta informacija (Stemler, 2004). R.Tidikis (2003) išskiria sekančias dokumentų rūšis: *rašytiniai dokumentai*:
 - a) oficialūs dokumentai (teisės aktai, tarptautiniai dokumentai, įvairios sutartys, posėdžių, susirinkimų, forumų, konferencijų medžiaga, protokolai, metodiniai nurodymai ir kt.);
 - b) periodiniai leidiniai (mokslo darbai, įvairūs žurnalai, laikraščiai ir kt.);
 - c) mokslinių tyrimų duomenų bankai, mokslinių tyrimų ataskaitos, įvairi statistinė medžiaga, mokslinių tyrimų programos ir tyrimų rezultatų interpretacijos, interviu, anketų, ypač atsakymų į įvairius klausimus, analizė ir kt.;
 - d) asmeniniai dokumentai (dienoraščiai, laiškai, asmeninės, autorinės pastabos, publicistinių pasisakymų konspektai ir kt.);
- 2) *vaizdiniai dokumentai* (vaizdo, kino filmai, nuotraukos, paveikslai, televizijos laidos, kompiuterinis elektroninis paštas ir kt.);
- 3) *garsiniai dokumentai* (radijo, garso, diktofono įrašai, kalbos, dainos ir kt).

Šio metodo esmė – suskaičiuoti informaciniame masyve tyrimui įdomius prasminius vienetus. Sudėtingiausia ir atsakingiausia yra išskirti šiuos vienetus ar tam tikrus simbolius, prasmingus tyrėjui. Kadangi prasminis tyrimo vienetas gali būti išreikštas įvairiomis kalbos priemonėmis, įvairiomis sąvokomis (dažnai gyvenimiškais, kasdieniais terminais), tyrėjas turi suformuluoti jų konkrečius empirinius indikatorius, t.y. bendrus požymius, rodiklius, kuriais šiems požymiams suteikiamas vienareikšmingumas. Taip pat reikia nustatyti mato vienetą – juo gali būti ne tik rodiklio paminėjimo dažnumas, o ir, pvz.: eilučių skaičius, skirtas tam tikram prasminiam vienetai, laikraščio skilties plotas, pranešimo apimtis ir kt. Parengiamajame darbe numatoma tiksli taisyklių sistema, t.y. tam tikras algoritmas, kuriuo vadovaujantis analizuojamas informacinis masyvas (Tidikis, 2003).

Prieš atliekant turinio (content) analizę K.Krippendorff'as (1980) siūlo atsakyti į šešis klausimus:

1. Kokie duomenys bus analizuojami?
2. Kaip jie charakterizuojami?

3. Iš kokios populiacijos bus paimti duomenys?
4. Kokiomis sąlygomis atliekama analizė?
5. Kokie yra analizės apribojimai?
6. Koks analizės tikslas? (Stemler, 2004)

Atsakius į šiuos klausimus rekomenduojami sekantys pasirengimo etapai:

1. Atrinkti analizei dokumentus ir įvertinti jų: a) autentiškumą; b) reprezentatyvumą; c) prasmingumą; d) išsamumą ir patikimumą.

2. Išsiaiškinti dokumentų turinio sąvokų, kategorijų atitikimą, keliamus tyrimo tikslus ir hipotezių turinio sąvokas.

3. Išskirti skaičiavimo vienetus (indikatorius).

Indikatoriai gali būti tokie:

- a) tema, išreikšta atskirose pastraipose, teksto dalyse, sakiniuose ir t.t.
- b) sąvokos, kategorijos, terminai;
- c) mokslininkų, istorinių asmenybių, politikų, partijos lyderių pavardės, organizacijų, mokslo įstaigų pavadinimai;
- d) įvykiai, faktai, atvejai, oficialių dokumentų priėmimas ir t.t.

4. Išskirti turinio vieneto prasmę (prasminiu vienetu gali būti išskiriamas žodis, sakinys, pastraipa, tema, skyrius).

5. Nustatyti kiekybinių charakteristikų skaičiavimo sistemą:

- a) tyrinėjamos kategorijos, sąvokos buvimo ar nebuvimo nustatymas;
- b) kategorijos pasikartojimo dažnumo nustatymas;
- c) ploto vieneto išskyrimas (Tidikis, 2003).

K. Kardelis (2002) pabrėžia, kad atliekant kiekybinę turinio (content) analizę, tyrime visi kintamieji yra apibrėžti bei įvertinami statistiškai, o atliekant kokybinę turinio (content) analizę tyrime tas pats dokumentas ar įrašas yra analizuojamas iš įvairių pozicijų.

Remiantis S. Stemler'iu (2004) ir R. Tidikiu (2003) galima išskirti tokius dokumentų turinio (content) analizės privalumus ir trūkumus:

Privalumai:

- 1) leidžia dirbti su didžiuliu tekstų masyvu ir aiškia struktūra;
- 2) pakankamas nagrinėjamų duomenų reprezentatyvumas;
- 3) suteikia galimybę naudoti tiek kiekybinę, tiek kokybinę analizę;
- 4) leidžia palyginti tarptautinius dokumentus ir jų duomenis, taip pat palyginti skirtingų sociologinių tyrimų rezultatus;
- 5) patogiu apdoroti gausią informaciją, gautą kaip atsakymus į atvirus klausimus.

Trūkumai:

- 1) nėra mokliškai pagrįstų tikslų skaičiavimo vienetų (indikatorių) ir jų atrankos kriterijų;
- 2) pasirinktas indikatorius gali būti atskirų autorių skirtingai suprantamas, suteikiama jam įvairi prasmė;
- 3) nagrinėjimui pasirinkti teksto ar sociologinių tyrimų duomenys gali būti netikslūs, nepatikrinami;
- 4) ne visada reikalingi dokumentai prieinami, kai kurie, pasibaigus laikymo terminui, sunaikinami.;
- 5) reikalauja didelių laiko sąnaudų.

Kaip rodo respondentų atsakymai pirmoje lentelėje „Darbo patirtis“, apklausti buvo šių profesijų atstovai: darbininkas, apskaitininkė, siuvėja, konditerė, juvelyro padėjėjas, vyr.buhalterė, sandėlio darbininkas.

1 lentelė

| DARBO PATIRTIS | |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Empirinė kategorija</i> | <i>Empirinių indikatorių (teiginių) pavyzdžiai</i> |
| <i>Profesinė veikla</i> | Darbininkas Apskaitininkė Siuvėja Konditerė Juvelyro padėjėjas Vyr.buchalterė Sandėlio darbininkas |

Aptarkime neįgalias moteris. Kategorijai „Pasitenkinimas darbu“ priskyrėme šiuos teiginius: „ Darbu patenkinta, atlikti jam turi pakankamai įgūdžių“, „ Labai patenkinta“, „Džiaugiasi, kad gavo darbą“. „ Dirbti sekasi labai gerai“, „Darbu patenkinta“, „Dirbti sekasi gerai“. Pateikti rezultatai leidžia manyti, kad neįgalios moterims labai svarbus darbas, kuris suteikia materialinę nepriklausomybę, yra pagrindinis poreikių patenkinimo šaltinis. Darbas asmeniui suteikia savirealizacijos galimybes, leidžia pasijusti pilnaverčiam visuomenės nariui. Kaip teigia Ruškus J.(2003) Neįgaliųjų socialinio dalyvavimo plėtotė leidžia manyti, kad ne tik šalinamos kliūtys, bet ir sudaromos galimybės neįgaliesiems lygiomis teisėmis dalyvauti socialiniame gyvenime, įnešti indėlį į bendros veiklos

produktą ar norimą rezultatą. Būtent darbas ir suteikia neįgalioms moterims realizuoti save profesinėje srityje, įnešti savą indėlį, bei būti pripažntoms pilnavertėmis visuomenės narėmis. Pastebima, kad neįgalios moterys vertina darbą, nes supranta tikrovę, kad rasti neįgaliam asmeniui darbą yra kur kas sunkiau negu sveikam asmeniui. Todėl neįgalios moterys džiaugiasi darbu ir jį vertina. Pateiktoje lentelėje galime pastebėti, kad nebuvo nė vieno neigiamo atsakymo neįgalių moterų kalbant apie pasitenkinimą darbu. Respondentės teigiamai atsiliepė apie šią sritį.

Kategorijai „Pasitenkinimas uždarbiu“ priskyrėme šiuos teiginius: „Tenkina darbo užmokestis“ (atsakė 3 respondentės). Pastebima, kad neįgalios moterys nepervertina savo galimybių, realiai suvokia esamą tikrovę ir nereikalauja didesnio užmokesčio profesinėje srityje. Neįgalios moterys supranta, kad neįgaliam asmeniui susirasti darbą sunku, todėl vertina darbą ir užmokestį už atliktą darbą. Darbo užmokestis neįgalioms moterims suteikia materialinę nepriklausomybę, taip pat suteikia galimybę būti savarankiškom, patenkinti pagrindinius savo poreikius. Respondentės teigiamai atsiliepė apie pasitenkinimą uždarbiu, nebuvo nė vieno neigiamo atsakymo, kuris leistų manyti, kad neįgalios moterys nepatenkintos užmokesčiu.

Aptarkime neįgalius vyrus. Kategorijai „Pasitenkinimas darbu“ priskyrėme šiuos teiginius: „Labai patenkintas savo darbu“, „Darbas nėra labai sunkus, nereikalaujantis ypatingų įgūdžių“, „Darbu labai patenkintas“, „Dirbti sekasi gerai“, „Sugeba atlikti visas jam pavestas užduotis“. Pagal pateiktus duomenis, galima teigti, kad neįgalūs vyrai, kaip ir neįgalios moterys patenkinti darbu, nes jau kaip ir minėjome, kad darbas suteikia ir materialinę nepriklausomybę, taip pat yra pagrindinė poreikių patenkinimo priemonė. Galima teigti, kad be darbo asmeniui susiformuoja polinkis būti materialiai išlaikomam, asmenybė degradoja, asmuo nesijaučia pilnavečiu visuomenės nariu. Dirbdami neįgalūs asmenys jaučiasi pilnaverčiais, formuoja teigiamas nuostatas aplinkinių į neįgalius asmenis. Galime daryti išvadą, kad kalbant apie kategoriją „Pasitenkinimas darbu“, tiek neįgalios moterys, tiek neįgalūs vyrai teigiamai atsiliepė apie šią sritį, nebuvo nė vieno neigiamo respondento atsakymo. Dominuoja teigiama nuomonė abiejų lyčių atstovų apie pasitenkinimą darbu. Vadinasi, tiek neįgalūs vyrai, tiek neįgalios moterys dirba pagal savo galimybes, nepervertinami savo jėgų.

Kategorijai „Pasitenkinimas uždarbiu“ priskyrėme šiuos teiginius: „Uždirba tik minimumą“, „Gaunamo uždarbio pakanka asmeninėms išlaidoms“, „Moka neblogą atlyginimą“, „Tenkina darbo užmokestis“. Iš pateiktų rezultatų galima teigti, kad neįgalūs vyrai mažiau patenkinti uždarbiu, negu neįgalios moterys, tai pabrėžia tokie teiginiai: „Uždirba tik minimumą“, „Gaunamo uždarbio pakanka asmeninėms išlaidoms“. Šie teiginiai parodo, kad neįgaliesiems vyrams darbo užmokestis tik iš dalies patenkina pagrindinius poreikius. Šiuo požiūriu, neįgalių vyrų ir neįgalių moterų nuomonės apie pasitenkinimą uždarbiu išsiskyrė. Šiuo atveju, neįgalios moterys geriau atsiliepė apie užmokestį už darbą, nebuvo nė vieno neigiamo atsakymo, kalbant apie darbo užmokestį. Konkrečiai nenurodomas

užmokestis neįgalių vyrų, tačiau jau tokie teiginiai, kaip: „Uždirba tik minimumą“, „Gaunamo uždarbio pakanka asmeninems išlaidoms“ leidžia manyti, kad keli respondentai uždirba tik minimumą, ir tai leidžia manyti, kad darbo užmokestis ne visai patenkina pagrindinius jų poreikius.

2 lentelė

| <i>ASMENINIAI PASIEKIMAI</i> | |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Empirinė kategorija</i> | <i>Empirinių indikatorių (teiginių) pavyzdžiai</i> |
| Pasitenkinimas uždarbiu | Vyrai:Uždirba tik minimumą,gaunamo uždarbio pakanka asmeninems išlaidoms, moka neblogą atlyginimą, patenkintas uždarbiu Moterys: tenkina darbo užmokestis, patenkinta uždarbiu,darbo užmokestis tenkina. |
| Pasitenkinimas darbu | Vyrai:Labai patenkintas savo darbu, darbas nėra labai sunkus, nereikalaujantis ypatingų įgūdžių, darbu labai patenkintas, dirbti sekasi gerai, sugeba atlikti visas jam pavestas užduotis. Moterys:darbu patenkinta, atlikti jam turi pakankamai įgūdžių, labai patenkinta, džiaugiasi, kad gavo darbą, dirbti sekasi labai gerai, darbu patenkinta, dirbti sekasi gerai. |

Aptarkime neįgalias moteris. Kategorijai „Kasdieninių pareigų suvokimas“ priskyrimė šiuos teiginius: „Dirbu be nuolatinės priežiūros“, „Išbandau naujus darbus“, „Susitelkiu darbui pabaigti“, „Suprantu jei turėjau problemų darbe“, „Baigiu darbą nustatytu laiku“, „Pastebiu klaidas ir jas ištaisau“, „Dirbu kol įvykdau užduotį“, „Užbaigiu darbo lapus, užrašant kodus, užduotis, laiką“, „Sutvarkau savo darbo vietą“. Pagal pateiktus rezultatus galima spręsti, kad neįgalios moterys yra pasirengusios darbui profesinėje srityje. Tą parodo išvardinti mūsų teiginiai. Pastebėjome netgi teiginį respondentės: „Išbandau naujus darbus“. Tai leidžia manyti, kad neįgalios moterys siekia tobulėti darbe, naujai atrasti save darbe. Taip pat teiginiai: „Dirbu kol įvykdau užduotį“, „Susitelkiu darbui pabaigti“, leidžia manyti, kad neįgalios moterys kantrios, ištvermingos, dirba stropiai kol įvykdo pavestas darbdavio užduotis. Teiginiai, kaip: „Užbaigiu darbo lapus, užrašant kodus, užduotis, laiką“, „Sutvarkau savo darbo vietą“ apibūdina neįgalias moteris kaip stropias, atsakingas, tvarkingas. Viena respondentė teigia, kad dirba be nuolatinės priežiūros, šis teiginys apibūdina neįgalią moterį kaip savarankišką. Susidaro įspūdis, kad darbdavys pasitiki neįgalios moters profesiniais sugebėjimais darbo srityje.

Kategorijai „Gebėjimas naudotis informacinėmis priemonėmis“ priskyrėme šiuos teiginius: „Užpildau paraiškos formą CV (gyvenimo aprašymą), „Teiraujuosi telefonu“, „Skaitau laikraščius ar žurnalus“. Gauti rezultatai parodo, kad neįgalios moterys darbe naudojasi šiomis išvardintomis informacinėmis priemonėmis. Neįgalios moterys nenurodė gebėjimo naudotis tokiomis informacinėmis priemonėmis kaip kompiuteris, internetas, el.paštas.

Aptarkime neįgalios vyrus. Kategorijai „Gebėjimas naudotis informacinėmis priemonėmis“ išskyrėme šiuos teiginius: „Naudojuosi internetu/el.paštu“, „Užsirašinėju sau“, „Atsakau į neoficialius laiškus“.Gauti duomenys parodo, kad tiek neįgalios moterys, tiek neįgalūs vyrai darbe naudojasi informacinėmis priemonėmis. Pastebėjome, kad neįgalūs vyrai darbe naudojasi šiomis informacinėmis priemonėmis, kaip internetas/el.paštas. Skirtingai negu neįgalios moterys, neįgalūs vyrai atsako į neoficialius laiškus, užsirašinėja sau. Galime teigti, kad neįgalūs vyrai geba naudotis kur kas labiau informacinėmis priemonėmis. Neįgalios moterys pažymėjo mažiau teiginių, nenurodė gebėjimo naudotis kompiuteriu,internetu, skirtingai negu neįgalūs vyrai.

Kategorijai „Kasdieninių pareigų suvokimas“ priskyrėme šiuos teiginius: „Atvykstu į darbą reguliariai“, „Visada atvykstu laiku“, „Suprantu sveikatos ir saugumo ženklus ir laikausi jų“, „Dirbu saugiai ir dėviu saugos drabužius“, „Laikausi darbovietės taisyklių ir nurodymų“, „Dirbu nešvaistydamas laiko“, „Pastebiu pavojus darbe“, „Seku užrašytas instrukcijas“, „Naudojuosi instrukcijų vadovėliu“, „Išklausau saugaus darbo instruktažą“. Išvardinti respondentų teiginiai leidžia manyti, kad neįgalūs vyrai šiuo atveju, kur kas labiau akcentuoja saugos svarbą darbe, negu neįgalios moterys. Tai leidžia manyti, kad šie paminėti teiginiai priklauso nuo skirtingo neįgaliųjų vyrų ir neįgaliųjų moterų darbo specifikos. Galima teigti, kad tiek neįgalios moterys, tiek neįgalūs vyrai pasižymi atsakingumu, punctualumu, darbštumu.

3lentelė

| <i>Empirinė kategorija</i> | <i>Empirinių indikatorių (teiginių) pavyzdžiai</i> |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gebėjimas naudotis informacinėmis priemonėmis | Vyrai:naudojuosi internetu/el.paštu;užsirašinėju sau, atsakau į neoficialius laiškus. Moterys:užpildau paraiškos formą CV(gyvenimo aprašymą); teiraujuosi telefonu; skaitau laikraščius ar žurnalus. |
| Kasdieninių pareigų suvokimas | Vyrai:atvykstu į darbą reguliariai; visada atvykstu laiku; suprantu sveikatos ir saugumo ženklus ir laikausi jų; dirbu saugiai ir dėviu saugius drabužius; laikausi |

| | |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>darbovietės taisyklių ir nurodymų; dirbu nešvaistydamas laiko; pastebiu pavojus darbe; seku užrašytas instrukcijas; naudojuosi instrukcijų vadovėliu; išklausau saugaus darbo instruktažą.</p> <p>Moterys: dirbu be nuolatinės priežiūros; išbandau naujus darbus; susitelkiu darbui pabaigti; suprantu jei turėjau problemų darbe; baigiu darbą nustatytu laiku; pastebiu klaidas ir jas ištaisau; dirbu kol įvykdau užduotį; užbaigiu darbo lapus, užrašant kodus, užduotis, laiką; sutvarkau savo darbo vietą.</p> |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Aptarkime neįgalias moteris. Kategorijai „Savęs vertinimas“ priskyrėme šiuos teiginius: „ Su darbdaviu sutariu gerai“, „Su kolektyvu sutariu gerai“. Iš pateiktų rezultatų galima daryti išvadą, kad neįgalios moterys darbe stengiasi pritaipyti, taip išreiškdamos savo norą ir pastangas gerai sutarti su kolektyvu, bei darbdaviu. Tai parodo, kad neįgalios moterys labai vertina darbą ir stengiasi jį išlaikyti sutardamos su kolektyvu ir darbdaviu. Iš pateiktų respondentų atsakymų galime teigti, kad šiuo atveju, susiformavusios teigiamos bendradarbių, darbdavio nuostatos į neįgalią moterį kaip darbuotoją.

Aptarkime neįgalios vyrus. Kategorijai „Savęs vertinimas“ priskyrėme šiuos teiginius: „ Jaučiuosi pasitikintis savimi naujose situacijose“, „ Prašau man ko nors paaiškinti, kai ko nors nesuprantu“, „Susiginčiju, kai kas nors su manimi nesutinka“, „ Darbdavys patenkintas mano darbu“, „Būnu kantrus kai darbas ilgai užtrunka“. Iš pateiktų duomenų galima spręsti, kad tiek neįgalios moterys, tiek neįgalūs vyrai stengiasi pritaipyti darbe, deda pasatangas. Tik vienas teiginys parodo neįgalių vyrų norą įrodinėti savas tiesas darbe: „ Susiginčiju, kai kas nors su manimi nesutinka“. Galima teigti, kad tiek neįgalios moterys, tiek neįgalūs vyrai jaučiasi savimi pasitikintys darbe. Netgi vienas respondentas pabrėžė savo darbdavio pasitenkinimą jo darbu: „Darbdavys patenkintas mano darbu“. Pastebėjome, kad neįgalūs vyrai kur kas labiau akcentavo tokius teiginius, kaip: „Prašau man ko nors paaiškinti, kai ko nors nesuprantu“, „Susiginčiju kai kas nors su manimi nesutinka“. Tai leidžia manyti, kad neįgalūs vyrai yra kur kas drąsesni, atviresni negu neįgalios moterys.

| <i>Empirinė kategorija</i> | <i>Empirinių indikatorių (teiginių) pavyzdžiai</i> |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Savęs vertinimas | Vyrai: jaučiuosi pasitikintis savimi naujose situacijose;prašau ko nors paaiškinti man kai ko nors nesuprantu; susiginčiju, kai kas nors su manimi nesutinka; darbdavys patenkintas mano darbu;būnu kantrus kai darbas ilgai užtrunka. Moterys:su darbdaviu sutariu gerai;su kolektyvu sutariu gerai. |

Aptarkime neįgalias moteris. Kategorijai „Darbo suvokimas“ priskyrėme šiuos teiginius: „Džiaugiasi darbu, nes susirasti darbą sunku“, „Darbą dirba pagal darbo biržos remiamų darbų programą“, „Darbas patinka, nes gerai apmokamas“, „Darbas nelabai patinka“, „Norėtų ir toliau dirbti šį darbą“. Pateikti duomenys rodo, kad neįgalios moterys vertina darbą, nes supranta kad neįgaliam asmeniui susirasti darbo vietą labai sunku, nes negalė apriboja asmenį. Galima teigti, kad darbas yra gyvenimo vertybė. Todėl neįgalios moterys stengiasi išlaikyti darbą. Tai parodo teiginiai: „Norėtų ir toliau dirbti šį darbą“, „Džiaugiasi darbu, nes susirasti darbą sunku“. Tik vienas teiginys parodo nepasitenkinimą darbu: „Darbas nelabai patinka“. Didžioji dauguma respondenčių patenkintos darbu.

Kategorijai „Darbo sąlygos“ priskyrėme šiuos teiginius: „Darbo vieta mano negalei nepritaikyta“, „Tenka dirbti viršvalandžius“. Remiantis šiais rezultatais galima teigti, kad neįgaliai moteriai (1 respondentas) nepritaikyta darbo vieta, ir tenka dirbti viršvalandžius darbe. Tai leidžia manyti, kad darbe nelabai sudarytos tinkamos sąlygos neįgaliam asmeniui, šiuo atveju – neįgaliai moteriai. Taip pat neįgaliai moteriai tenka dirbti viršvalandžius darbe.

Kategorijai „Turimi įgūdžiai“ priskyrėme šiuos teiginius: „Konditerės darbą dirbti turi pakankamai įgūdžių“, „Mano kvalifikacijos šiam darbui užtenka“, „Su darbo krūviu susidoraju“. Pateikti rezultatai leidžia manyti, kad neįgalios moterys turi pakankamai įgūdžių atlikti darbą. Tai iliustruoja išvardinti respondentų teiginiai.

Kategorijai „Esamas profesinis susidomėjimas“ priskyrėme šiuos teiginius: „Patinka užimamos pareigos, bei darbo pobūdis“, „Geros darbo sąlygos“, „Geros darbo valandos“. Pagal pateiktus duomenis, galime spręsti, kad neįgalias moteris tenkina darbo valandos, bei darbo pobūdis.

Aptarkime neįgalius vyrus. Kategorijai „Darbo suvokimas“ priskyrėme šiuos teiginius: „Darbą pasiūlė darbo birža“, „Darbą susirado savarankiškai“, „Į darbą eina su malonumu“, „Džiaugiasi

darbu“. Pagal pateiktus duomenis galime spręsti, kad tiek neįgaliems vyrams, tiek neįgalios moterims labai svarbus darbas. Neįgaliems vyrams (nurodė vienas respondentas) labai patinka darbas. Tą nurodo šis teiginys: „Į darbą eina su malonumu“. Gauti rezultatai leidžia manyti, kad neįgalios moterys, neįgalūs vyrai supranta puikiai savo relybę ir galimybes darbo rinkoje. Todėl turimą darbą stengiasi išlaikyti.

Kategorijai „Darbo sąlygos“ priskyrėme šiuos teiginius: „Geros darbo sąlygos“, „Geros darbo valandos“, „Yra visos darbo priemonės našiam darbui atlikti“. Pateikti duomenys leidžia manyti, kad neįgaliems vyrams sudarytos geros darbo sąlygos, priešingai negu neįgalios moterims, kaip paminėjo kelios respondentės „Darbo vieta mano negalei nepritaikyta“, „Tenka dirbti viršvalandžius“.

Kategorijai „Turimi įgūdžiai“ priskyrėme šiuos teiginius: „Turi pakankamai įgūdžių atlikti darbą“, „Įgūdžių atlikti darbą turi pakankamai“, „Darbą atlikti sugeba, tik kartais pasireiškia neatsakingumas“. Iš pateiktų duomenų galime teigti, kad neįgalūs vyrai turi įgūdžių pakankamai atlikti gerai darbą. Neatsakingumo stoką iliustruoja šis teiginys: „Darbą atlikti sugeba, tik kartais pasireiškia neatsakingumas“. Šiuo atveju, respondentai paminėjo, kad neįgalus vyras pasižymi kartais atsakingumo stoka, skirtingai negu neįgali moteris.

Aptarkime neįgalius vyrus. Kategorijai „Esamas profesinis susidomėjimas“ priskyrėme šiuos teiginius: „Buvo patenkintas darbu, iš darbo išėjo dėl mamos ligos“, „Nori ir toliau dirbti šį darbą“, „Nelabai mėgsta savo darbą“, „Nelabai suinteresuotas išlaikyti darbą“. Iš pateiktų duomenų galima teigti, kad neįgalūs vyrai nelabai suinteresuoti išlaikyti darbą, tai pabrėžia šie mūsų pateikti teiginiai: „Nelabai suinteresuotas išlaikyti darbą“, „Nelabai mėgsta savo darbą“. Vienas respondentas išėjo iš darbo dėl svarios priežasties (mamos ligos), tik vienas respondentas norėtų ir toliau dirbti šį darbą. Dauguma neįgalių vyrų nepatenkinti darbu. Šiuo požiūriu išsiskyrė abiejų lyčių atstovų nuomonės. Neįgalios moterys kur kas labiau patenkintos darbu, nebuvo nė vieno neigiamo respondentės atsakymo šiuo klausimu.

5 lentelė

| <i>Empirinė kategorija</i> | <i>Empirinių indikatorių (teiginių) pavyzdžiai</i> |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Darbo suvokimas | Vyrai: darbą pasiūlė darbo birža; darbą susirado savarankiškai; į darbą eina su malonumu; džiaugiasi darbu. Moterys: džiaugiasi darbu, nes susirasti darbą sunku; darbą dirba pagal darbo biržos remiamų darbų programą; darbas patinka, nes gerai apmokamas; darbas nelabai patinka; norėtų ir toliau dirbti šį darbą. |

| | |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Darbo sąlygos | Vyrai: geros darbo sąlygos;geros darbo valandos;yra visos darbo priemonės našiam darbui atlikti. Moterys:darbo vieta mano negalei nepritaikyta; tenka dirbti viršvalandžius. |
| Turimi įgūdžiai | Vyrai:turi pakankamai įgūdžių atlikti darbą; įgūdžių atlikti darbą turi pakankamai; darbą atlikti sugeba, tačiau kartais pasireiškia neatsakingumas. Moterys:konditerės darbą dirbti turi pakankamai įgūdžių; mano kvalifikacijos šiam darbui užtenka; su darbo krūviu susidoroju. |
| Esamas profesinis susidomėjimas | Vyrai:buvo patenkintas darbu, iš darbo išėjo dėl mamos ligos; nori ir toliau dirbti šį darbą;nelabai mėgsta savo darbą;nelabai suinteresuotas išlaikyti darbą. Moterys: patinka užimamos pareigos, bei darbo pobūdis; geros darbo sąlygos; geros darbo valandos. |

Kategorijai „Asmeninės savybės“ priskyrėme šiuos teiginius: „Pasitiki savo jėgomis ir sugebėjimais, todėl gali gerai atlikti darbą“, „Sugeba atlikti visus darbdavio keliamus reikalavimus, tik kartais pritrūksta pasitikėjimo savimi“, „Vykdė darbdavio visus nurodymus“. Remiantis šiais duomenimis, galima teigti, kad neįgalios moterys pasižymi teigiamomis savybėmis darbe, tik vienas respondentas paminėjo tokį teiginį: „Sugeba atlikti visus darbdavio keliamus reikalavimus, tik kartais pritrūksta pasitikėjimo savimi“. Remiantis šiuo teiginiu, galima teigti, kad neįgaliai moteriai kartais pritrūksta pasitikėjimo savimi,gerai atlikti darbą. Daugumos nuomone, neįgali moteris sugeba atitikti darbdavio keliamus reikalavimus.

Kategorijai „Santykiai su bendradarbiais“ priskyrėme šiuos teiginius: „Nėra labai kalbi ir atvira“, „Labai lengvai ir noriai bendrauja su bendradarbiais“, „Bendravimas padeda lengvai pritapti prie kitų“, „Kolektyvas geranoriškai priima, neignoruoja dėl negalės“, „Nori pabendrauti su direktore, bendradarbėmis“. Pateikti duomenys leidžia manyti, kad neįgalios moterys pasižymi teigiamomis savybėmis darbe, nori bendrauti. Tik vienas teiginys „Nėra labai kalbi ir atvira“ parodo, kad viena respondentė nėra labai kalbi, bendraujanti. Galima teigti, kad vieni asmenys, nepaisydami savo negalės linkę bendrauti, kiti priešingai, labiau linkę pabūti vieni, užsitarę. Didžioji dalis respondentų teigia, kad neįgalios moterys noriai bendrauja su bendradarbiais

Aptarkime neįgalius vyrus. Kategorijai „Asmeninės savybės“ priskyrėme šiuos teiginius: „Pareigingas“, „Darbštus“, „Punktualus“, „Kruopščiai atlieka savo darbą“, „Darbą atlikti galėtų gerai, kartais būna neatsakingas“, „Laisvai bendrauja su bendradarbiais“, „Laisvai bendrauja su klientais“, „Noriai bendrauja su bendradarbiais ir klientais“, „Pasitiki savo jėgomis, todėl gali gerai atlikti darbą“,

„Optimistas“, „Savo gera nuotaika „užkrečia“ bendradarbius“. Pagal pateiktus duomenis galime teigti, kad neįgalūs vyrai pasižymi teigiamomis charakterio savybėmis, kurios irgi labai įtakoja profesinės adaptacijos sėkmę. Galima teigti, kad tiek neįgalios moterys, tiek neįgalūs vyrai pasižymi teigiamomis savybėmis darbe, tik kartais pritrūksta atsakingumo darbe abiejų lyčių atstovams.

Kategorijai „Santykiai su bendradarbiais“ priskyrėme šiuos teiginius: „Bendradarbiai padėjo atgauti pasitikėjimą savimi ir aplinkiniais“, „Lengvai bendrauja su bendradarbiais“, „Šiltai priima kolektyvas“, „Lengvai pritapo prie kolektyvo“. Remiantis gautais duomenimis, galima teigti, neįgaliesiems vyrams labai svarbios buvo bendradarbių teigiamos nuostatos, nes tai įtakojo profesinę adaptaciją, tai iliustruoja šis teiginys: „Bendradarbiai padėjo atgauti pasitikėjimą savimi ir aplinkiniais“. Taip pat galima būtų paminėti ir šį teiginį: „Šiltai priima kolektyvas“. Pateikti duomenys leidžia manyti, kad tiek neįgalios moterys, tiek neįgalūs vyrai pasižymi teigiamomis savybėmis darbe. Tačiau darbdaviai neįvardino neįgalių vyrų, kad jie nėra labai kalbūs, bendraujantys. Šiuo atveju, darbdaviai pažymėjo, kad neįgali moteris nėra labai kalbi ir atvira darbe.

6 lentelė

| <i>Empirinė kategorija</i> | <i>Empirinių indikatorių (teiginių) pavyzdžiai</i> |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Asmeninės savybės | <p>Vyrai:pareigingas;darbštus;punktualus; kruopščiai atlieka savo darbą; darbą galėtų atlikti gerai, kartais būna neatsakingas;laisvai bendrauja su bendradarbiais; laisvai bendrauja su klientais;noriai bendrauja su bendradarbiais ir klientais; pasitiki savo jėgomis, todėl gali atlikti gerai darbą; laisvai bendraujantis; optimistas; savo gera nuotaika „užkrečia“ bendradarbius.</p> <p>Moterys: pasitiki savo jėgomis ir sugebėjimais, todėl gali atlikti gerai darbą;sugeba atlikti visus darbdavio keliamus reikalavimus, tik kartais pritrūksta pasitikėjimo savimi; vykdo darbdavio visus nurodymus.</p> |
| Santykiai su bendradarbiais | <p>Vyrai:bendradarbiai padėjo atgauti pasitikėjimą savimi, ir aplinkiniais;lengvai bendrauja su bendradarbiais;šiltai priima kolektyvas;lengvai pritapo prie kolektyvo.</p> <p>Moterys: nėra labai kalbi ir atvira;labai lengvai ir noriai bendrauja su bendradarbiais;bendravimas padeda lengvai pritapti prie kitų;kolektyvas geranoriškai priima;neignoruoja dėl negalė;nori pabendrauti su direktore.</p> |

Apibendrinant atliktą tyrimą galime teigti, kad:

Remiantis gautais duomenimis, išskyrėme šiuos neįgalių vyrų ir neįgalių moterų profesinės adaptacijos panašumus:

1. Tiek neįgalūs vyrai, tiek neįgalios moterys vertina darbą, nes suvokia esamą tikrovę, kad neįgaliam asmeniui susirasti darbą yra kur kas sunkiau negu sveikam asmeniui.
2. Ir neįgalūs vyrai, ir neįgalios moterys patenkinti darbu, nes darbas jiems suteikia materialinę nepriklausomybę, taip pat darbas yra kaip vienas iš pagrindinių poreikių patenkinimo šaltinių.
3. Tiek neįgalioms moterims, tiek neįgaliems vyrams labai svarbios yra bendradarbių teigiamos nuostatos, kurios įtakoja sėkmingą profesinę adaptaciją.
4. Tiek neįgalioms moterims, tiek neįgaliems vyrams labai svarbios teigiamos bendradarbių, darbdavio nuostatos į neįgalų asmenį, kurios įtakoja sėkmingą profesinę adaptaciją.
5. Ir neįgalios moterys, ir neįgalūs vyrai turi pakankamai įgūdžių atlikti gerai darbą.
6. Šių abiejų lyčių atstovai pasižymi teigiamomis charakterio savybėmis, kurios taip pat įtakoja sėkmingą profesinę adaptaciją.
7. Tiek neįgalūs vyrai, tiek neįgalios moterys pasirengę darbui profesinėje srityje.

Neįgalių vyrų ir neįgalių moterų profesinės adaptacijos skirtumai:

1. Remiantis tyrimo rezultatais, pastebėjome, kad darbo užmokestis tik iš dalies patenkina neįgalių vyrų pagrindinius poreikius.
2. Neįgalūs vyrai mažiau suinteresuoti išlaikyti darbą, negu neįgalios moterys, tai parodo tokie teiginiai: „Nelabai mėgsta savo darbą“, „Nelabai suinteresuotas išlaikyti darbą“.
3. Darbdaviai labiau linkę manyti, kad neįgali moteris nėra labai kalbi ir atvira darbe, priešingai negu neįgalus vyras.

4. Remiantis tyrimo rezultatais galime teigti, kad neįgalus vyras yra kur kas drąsesnis, atviresnis darbe, tai iliustruoja šie teiginiai: „Susiginčiju kai kas nors su manimi nesutinka“, priešingai negu neįgalios moterys, kurios labiau linkusios patylėti.
5. Skirtingai negu neįgalios moterys, neįgalūs vyrai geba naudotis kur kas labiau informacinėmis priemonėmis, kaip internetas/el.paštas, atsako į neoficialius laiškus, užsirašinėja sau.
6. Tyrimo rezultatai leidžia manyti, kad neįgalieji moteriai nesudarytos tinkamos darbo sąlygos. Tai iliustruoja šie teiginiai: „Darbo vieta mano negalei nepritaikyta“, „Tenka dirbti viršvalandžius“.

1.3.2. NEĮGALIŲ MOTERŲ IR VYRŲ PROFESINĖS ADAPTACIJOS YPATUMAI

Tyrimo idėja kilo dėl pastaruoju metu diskutuojamo abiejų lyčių klausimo. Iki šiol buvo atlikta nemažai tyrimų šia tematika, tačiau niekas dar neanalizavo neįgalių vyrų/moterų profesinės adaptacijos ypatumų darbo rinkoje. Būtent tai ir paskatino rašyti darbą šia tematika. Tyrimu buvo siekta nustatyti neįgalių vyrų ir neįgalių moterų profesinės adaptacijos panašumus ir skirtumus darbo rinkoje.

4.2. Tyrimo imtis

Tyrimo dalyvavo 120 darbdavių įdarbinusių neįgalius asmenis savo įmonėse. Tyrimas buvo atliktas šiuose miestuose: Šiauliuose, Panevėžyje, Kupiškėje, Vilniuje, Kaune. Atlikta anketinė darbdavių apklausa (120)

4.3. Tyrimo metodika

Tyrimui atlikti buvo pasirinktas kiekybinis tyrimas. Kardelio (2005) nuomone, kiekybinis tyrimas patogus dėl gautų rezultatų akivaizdumo, bei jų patikimumo. Tyrimo metu buvo naudojamos anketos. Pasak Charles (1999) anketinė apklausa – būdas duomenims gauti, užduodant respondentams klausimus raštu. Anketos apklausos lapas buvo sudarytas atsižvelgiant į šiuos reikalavimus:

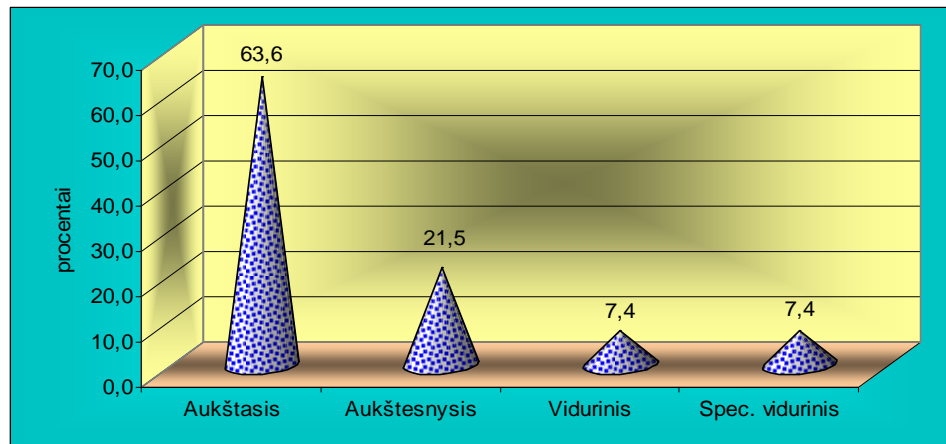
- *Būti anketinės išvaizdos;*
- *Atsakymų variantai turi būti viename lape;*
- *Turi tiktai statistiniam apdorojimui.*

Naudojamos anketos struktūrą sudaro įvadinė, vadinamoji „paso duomenų“ ir pagrindinės dalys. Įvadinėje anketų dalyje apibrėžiama respondentų kategorija. Mūsų anketa skirta darbdaviams įdarbinusiems neįgalius vyrus ir neįgalias moteris. Taip pat anketos įvadinėje dalyje įvardijami apklausos tikslai. Mūsų anketoje siekiama išsiaiškinti darbdavių požiūrį į neįgalių moterų ir į neįgalių vyrų profesinės adaptacijos ypatumus. Anketos buvo anoniminės, užteko netiesioginės informacijos apie asmenį: lytis, amžius, išsilavinimas, pareigos įmonėje, įmonės veiklos pobūdis, įmonės vieta (miestas, miestelis, užmiestis, kaimovietovė). Remiantis Kardelio (2002) mokslinių tyrimų metodologija ir metodais buvo sudarytos anketos. Kaip teigia Kardelis (2002), anketose jau kaip minėjome buvo paaiškinta dėl ko atliekamas tyrimas. Buvo siekiama, kad apklausiamojo, šiuo atveju darbdavio pastangos atsakyti būtų minimalios, todėl klausimai buvo konkretūs. Stengiamasi buvo, kad respondentui tektų kuo mažiau rašyti. Sudarant anketą buvo siekiama išvengti klausimų, kurie stumtų respondentą į vieną atsakymą, taip pat buvo siekiama išvengti sudėtingų, erzinančių klausimų.

Siekiant anketinės apklausos duomenis sugrupuoti buvo naudojamos šios skalės:

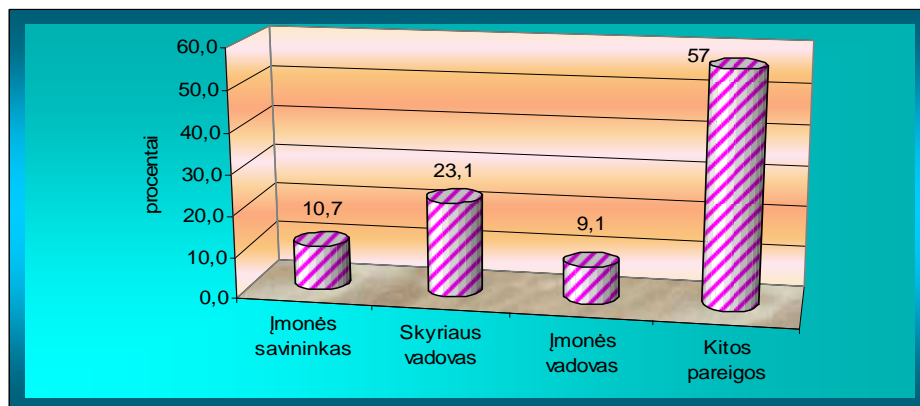
- *Nominalinė skalė.* Įvertinama respondento lytis, išsilavinimas, veiklos pobūdis, įmonės vieta. Visa tai sudaro demografinę dalį.
- *Ranginė skalė.* Anketoje atsakymai eina mažėjančia arba didėjančia tvarka. Pavyzdžiui, atsakymai į klausimą „Kokiomis savybėmis pasižymi neįgalus vyras pas Jus darbe?“ išdėstomi laikantis minėtosios tvarkos: „Labai motyvuotas, mažiau motyvuotas, vidutiniškai, visiškai nemotyvuotas“.

Demografiniai duomenys



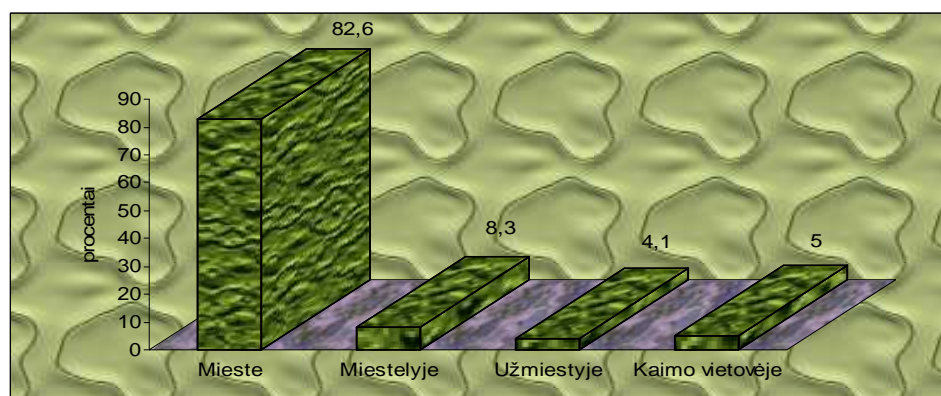
1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Daugiausiai atliekant tyrimą apklausoje dalyvavo darbdaviai 63,8% turintys aukštąjį išsilavinimą, 21,5% turintys aukštesnįjį išsilavinimą, ir 7,4% turintys vidurinį išsilavinimą, 7,4% turintys spec. vidurinį išsilavinimą.



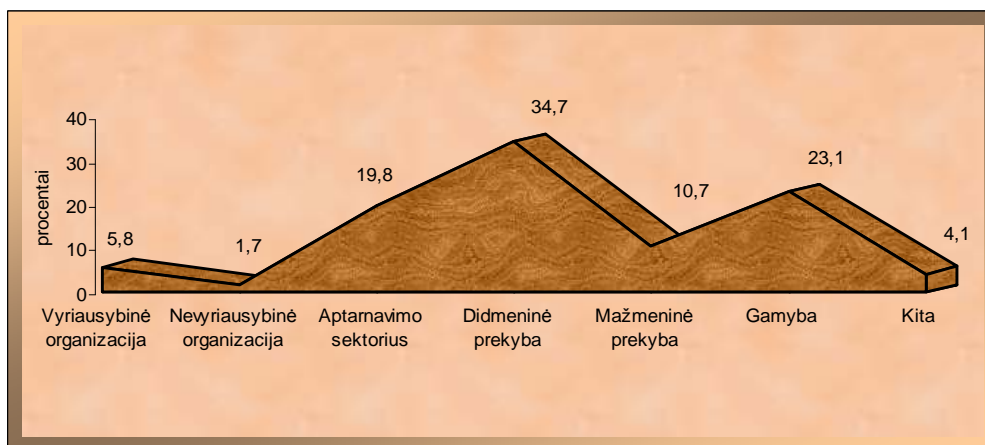
2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pareigas

Atliekant tyrimą apklausėme 10,7% įmonės savininkų, 23,1% skyriaus vadovų, 9,1% įmonės vadovų, bei respondentų užimančių kitas pareigas, 57%



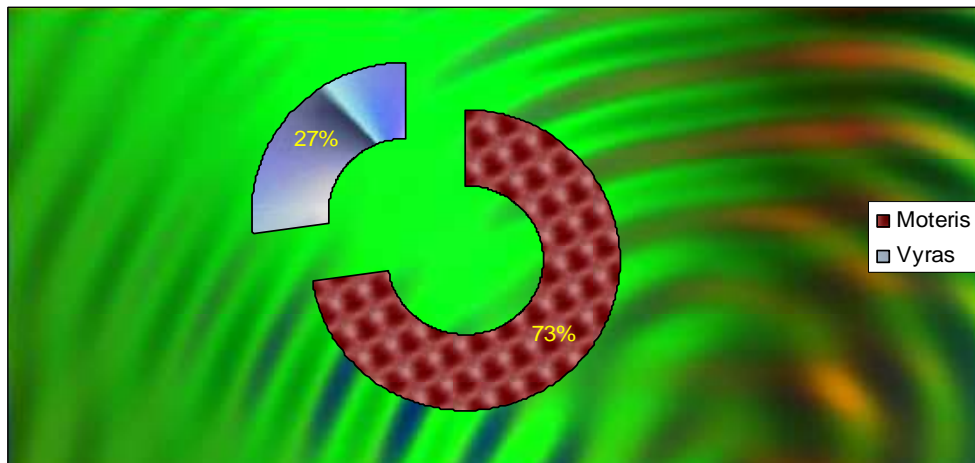
3pav. Įmonės įsikūrimo vieta

Pagal pateiktus tyrimo rezultatus diagramoje matome, kad atliekant tyrimą buvo daugiausiai apklausta respondentų 82,6% gyvenančių mieste, kiek mažiau 8,3% gyvenančių miestelyje, 4,1% gyvenančių užmiestyje ir 5% gyvenantys kaimo vietovėje.



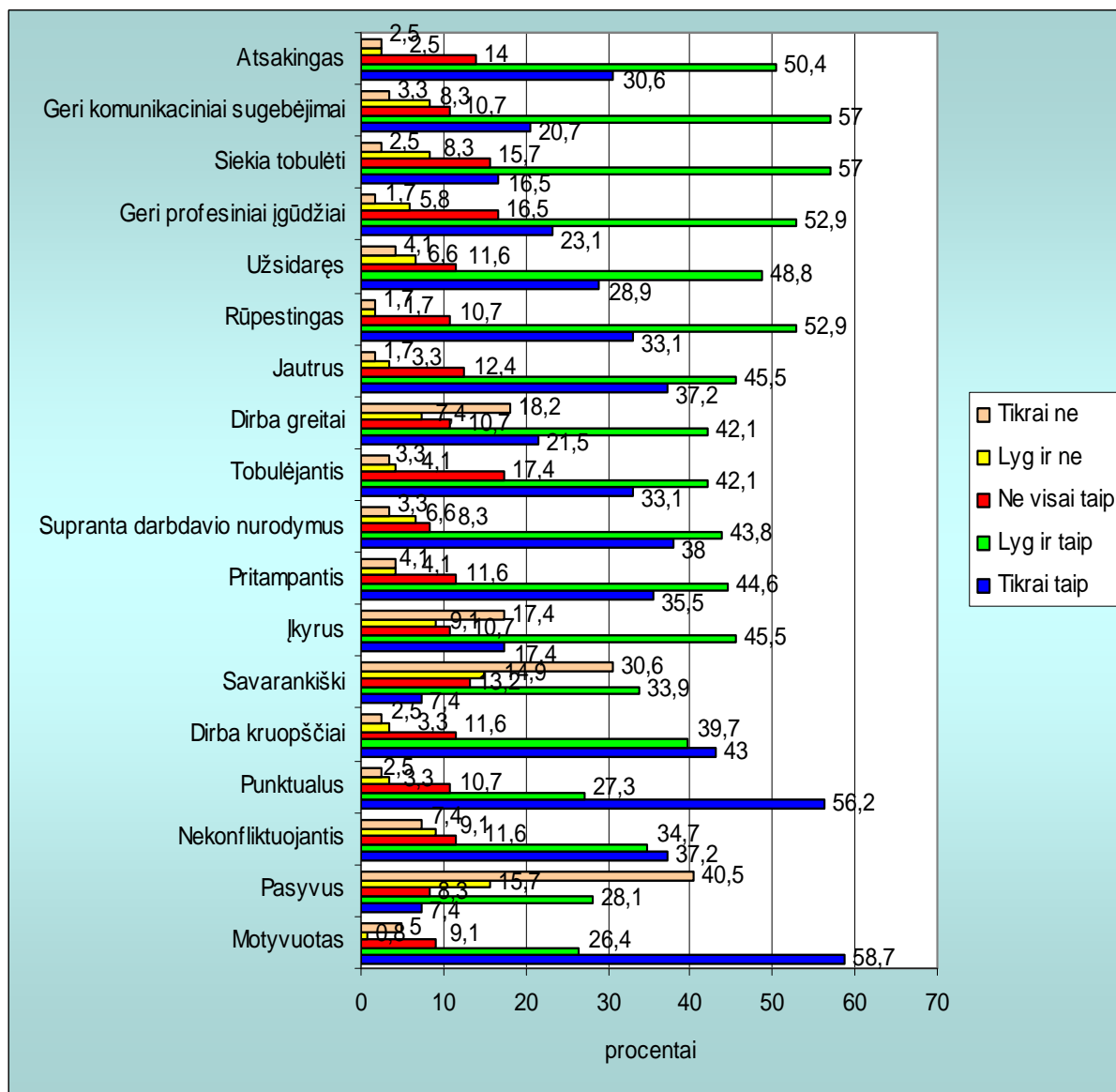
4pav. Įmonės veiklos pobūdis

Atliekant tyrimą apklausti buvo respondentai dirbantys tokio pobūdžio įmonėse: 34,7% didmeninės prekybos, 23,1% gamybos, 19,8% aptarnavimo sektoriaus, 10,7% mažmeninės prekybos, 1,7% nevyriausybines organizacijos, 5,8% vyriausybines organizacijos ir 4,1% respondentai nurodė kita.



5pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį

Pateiktoje diagramoje matyti, kad daugiausiai apklaustų respondentų sudarė moterys, ir tik 27% apklaustųjų sudarė vyrai.



6 pav. Kokiomis savybėmis pasižymi neįgalus vyras darbe?

Neįgalus darbuotojas: vyras ir moteris

Remiantis tyrimo apklausos duomenimis, išryškėjo tendencija, kad dauguma neįgalių vyrų yra motyvuoti darbe. Galima teigti, kad neįgaliesiems vyrams darbas yra labai svarbus. Suvokdami darbo reikšmę, neįgalūs vyrai motyvuoti darbui. Tačiau 9% respondentų mano, kad neįgalus vyras nėra visai taip motyvuotas darbe. Tyrimo rezultatai leidžia manyti, kad tik maža dalis respondentų mano, kad neįgalūs vyrai nėra visai motyvuoti darbui. Šiek tiek didesnė dalis respondentų mano, kad neįgalūs vyrai yra lyg ir motyvuoti darbui. Daugelio respondentų nuomone, neįgalūs vyrai yra motyvuoti darbui. Galima teigti, kad neįgaliam vyrui noras dirbti duoda postūmį asmens individualiai veiklai.

Dominuoja nuomonė, kad neįgalus vyras yra punctualus darbe. Tai nurodė didelė dalis respondentų. Kiek mažesnė dalis respondentų nurodė, kad neįgalus vyras yra lyg ir punctualus darbe. Maža dalis respondentų nurodė, kad neįgalus vyras ne visai taip punctualus darbe. Dauguma respondentų teigia, kad neįgalus vyras pasižymi punctualumu darbe.

Mažuma apklaustųjų mano, kad neįgalus vyras dirba greitai. Didesnė dauguma respondentų mano, kad neįgalus vyras lyg ir dirba greitai, taip pat maža dalis respondentų linkę manyti, kad neįgalus vyras nedirba greitai. Galima teigti, kad negalė apriboja asmens galimybes dirbti, siekti optimalaus rezultato darbe.

Dauguma respondentų sutinka su ta nuomone, kad neįgalus vyras dirba kruopščiai darbe. Kiek mažiau linkę manyti, kad neįgalus vyras lyg ir dirba kruopščiai darbe.

38% darbdavių nurodo, kad neįgalus vyras supranta darbdavio nurodymus. Remiantis daugumos respondentų nuomone, galima teigti, kad neįgalus vyras lyg ir supranta darbdavio nurodymus. Dauguma respondentų linkę abejoti šia neįgalaus vyro savybe darbe.

Kiek mažiau darbdavių 33,1% pažymi, kad neįgalus vyras yra tobulėjantis darbe. Daugelio respondentų nuomone, neįgalus vyras lyg ir siekia tobulėti darbe. Maža dalis apklaustųjų nurodė kad neįgalus vyras netobulėja darbe. Tačiau didesnė dauguma apklaustųjų mano, kad neįgalus vyras siekia tobulėti darbe.

37,2% respondentų linkę manyti, kad neįgalus vyras yra jautrus darbe, tačiau labai mažai apklaustųjų tik 1,7% respondentų nurodė, kad neįgalus vyras nėra jautrus darbe. Taip pat maža dalis respondentų nurodė, kad neįgalus vyras lyg ir nejautrus darbe. Kiek didesnė dalis respondentų nurodė, kad neįgalus vyras ne visai jautrus darbe. Daugelio respondentų nuomone, neįgalus vyras lyg ir jautrus darbe.

28,9 % darbavių mano, kad neįgalus vyras yra užsidaręs. Tai parodo, kad vis dėlto neįgaliam vyrui dar sunku gerai adaptuotis darbe, tai įrodo šie jau paminėti darbdavių teiginiai: „Jautrus“, „Užsidaręs“. Maža dalis respondentų mano, neįgalus vyras tikrai nėra užsidaręs, taip pat maža dalis respondentų teigia, kad neįgalus vyras lyg ir neužsidaręs darbe, kiek didesnė dalis respondentų teigia, kad neįgalus vyras ne visai užsidaręs darbe.

Išryškėjo tendencija, kad neįgalus vyras lyg ir turi gerus komunikacinius sugebėjimus. Maža dalis respondentų mano, kad neįgalus vyras neturi komunikacinių sugebėjimų, kiek didesnė dalis respondentų nurodė, kad neįgalus vyras ne visai turi komunikacinius sugebėjimus, 10,7% respondentų nurodė, kad lyg ir turi komunikacinius sugebėjimus. Galima teigti, kad neįgalūs vyrai turi gerus komunikacinius sugebėjimus.

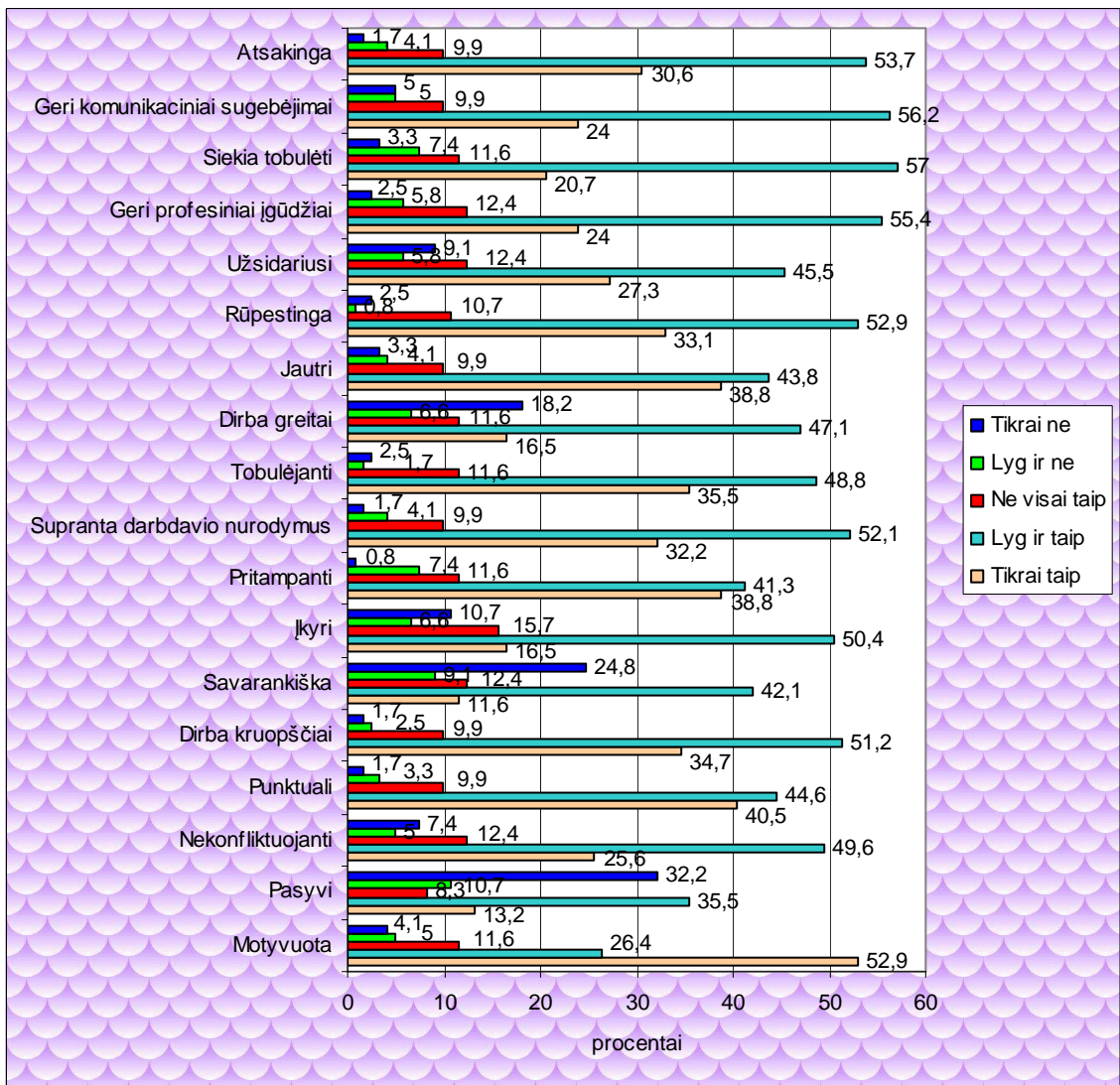
Didelė dalis respondentų mano, kad neįgalus vyras yra lyg ir atsakingas darbe, maža dalis apklaustųjų, tik 2,5% respondentų mano, kad neįglus vyras nepasižymi atsakingumu darbe. Kiek

didesnė dalis respondentų nurodė, kad neįgalus vyras ne visai atsakingas darbe. Galima teigti, kad respondentai šiek tiek linkę abejoti neįgalaus vyro atsakingumu darbe, nes tai rodo didesnė apklaustųjų nuomonė, kurie išreiškia savo nuomonę dar netvirtai, bet su abejone: „Lyg ir atsakingas darbe“.

Daugumos respondentų nuomone, neįgalus vyras yra lyg ir rūpestingas darbe, labai maža dalis apklaustųjų nurodė, kad neįgalus vyras nėra rūpestingas darbe, kiek didesnė dauguma respondentų mano, neįgalus vyras yra rūpestingas darbe. Tačiau dauguma apklaustųjų dar abejoja ar iš tiesų neįgalus vyras rūpestingas darbe, pabrėždami: „Lyg ir rūpestingas“.

Daugumos nuomone, neįgalus vyras yra lyg ir įkyrus darbe, 10,7% respondentų mano, kad neįgalus vyras ne visai taip yra įkyrus darbe, kiek didesnė dalis apklaustųjų nurodė, kad neįgalus vyras tikrai neįkyrus darbe, tačiau 9,1% respondentų nurodė, kad neįgalus vyras lyg ir neįkyrus darbe, taip išreiškdami dar netvirtą savo nuomonę šiuo klausimu.

Dauguma respondentų mano, kad neįgalus vyras yra lyg ir pritampantis darbe. Tik maža dalis respondentų mano, kad neįgalus vyras tikrai nepritampa darbe, tokia pati maža dalis respondentų nurodė, kad neįgalus vyras lyg ir nepritampa darbe. Galima teigti, kad dauguma apklaustųjų tvirtai nenurodė, kad neįgalus vyras tikrai yra pritampantis darbe, taip išreiškdami savo abejonę atsakydami: „Lyg ir pritampantis“. Galima teigti, kad negalę turinčiam asmeniui yra kur kas sunkiau adaptuotis darbe, negalė suvaržo asmenį.



7pav. Kokiomis savybėmis pasižymi neįgali moteris darbe?

Remiantis apklausos duomenimis, galima teigti, kad dauguma respondentų mano, kad neįgalios moterys yra motyvuotos darbe, kiek mažesnė dalis apklaustųjų linkę manyti, kad neįgalios moterys lyg ir motyvuotos darbe, maža dalis respondentų nurodė, kad neįgalios moterys ne visai taip motyvuotos, tačiau 5% respondentų teigia, kad neįgalios moterys lyg ir nemotyvuotos darbe, kiek mažesnė dalis apklaustųjų teigia, kad neįgalios moterys nėra motyvuotos.

Dominuoja nuomonė, kad neįgali moteris atsakinga darbe, kiek mažesnė respondentų dalis nurodė, kad neįgali moteris tikrai taip atsakinga darbe, maža dalis apklaustųjų nurodė, kad neįgali moteris ne visai taip atsakinga darbe, maža dalis nurodė, kad neįgali moteris lyg ir neatsakinga darbe, labai maža

dalį, tik 1,7% respondentų nurodė, kad neįgali moteris nėra atsakinga darbe. Išryškėjo tendencija, kad neįgali moteris pasižymi atsakingumu darbe.

Didelė dalis respondentų mano, kad neįgali moteris lyg ir turi gerus komunikacinius sugebėjimus, kiek mažesnė dalis apklaustųjų nurodė, kad neįgali moteris tikrai turi gerus komunikacinius sugebėjimus, tačiau 9,9% respondentų linkę abejoti, ar neįgali moteris turi gerus komunikacinius sugebėjimus. Maža dalis respondentų nurodė, kad neįgali moteris lyg ir neturi gerų komunikacinių sugebėjimų, tačiau pastebime, kad 5% respondentų teigia, kad neįgali moteris tikrai neturi gerų komunikacinių sugebėjimų.

Mažuma respondentų nurodė, kad neįgali moteris siekia tobulėti darbe, didelė dalis respondentų mano, kad neįgali moteris lyg ir siekia tobulėti, kiek mažesnė dalis respondentų sutinka su ta nuomone, kad neįgali moteris ne visai siekia tobulėti, tačiau 7,4% apklaustųjų mano, kad neįgali moteris lyg ir nesiekia tobulėti, ir mažą dalį respondentų, tik 3% mano, kad neįgali moteris tikrai nesiekia tobulėti. Respondentai tvirtai nepagrindė nuomonės, kad neįgali moteris tikrai siekia tobulėti darbe, pastebima tam tikra dvejonė: „Lyg ir siekia tobulėti“.

Mažuma respondentų mano, kad neįgali moteris tikrai turi gerus profesinius įgūdžius, daugumos apklaustųjų nuomone, neįgali moteris lyg ir turi gerus profesinius įgūdžius, kiek mažesnė dalis mano, kad neįgali moteris ne visai turi gerus profesinius įgūdžius, mažą dalį respondentų nurodė, kad neįgali moteris lyg ir neturi gerų profesinių įgūdžių, ir tik 2,5% mano, kad neįgali moteris tikrai neturi gerų profesinių įgūdžių. Pastebima tendencija, kad respondentai linkę abejoti ar neįgali moteris tikrai turi gerus profesinius įgūdžius.

Mažuma respondentų mano, kad neįgali moteris tikrai užsidariusi, didesnė dalis respondentų nurodė, kad neįgali moteris, lyg ir užsidariusi, mažą dalį respondentų nurodė, kad neįgali moteris ne visai užsidariusi, mažą dalį respondentų teigia, kad neįgali moteris lyg ir neužsidariusi ir 9,1% mano, kad neįgali moteris tikrai nėra užsidariusi. Dauguma respondentų mano, kad neįgali moteris dar yra užsidariusi, nelinkusi bendrauti.

Mažuma respondentų mano, kad neįgali moteris tikrai rūpestinga, dauguma respondentų mano, kad neįgali moteris lyg ir rūpestinga, mažuma apklaustųjų teigia, kad neįgali moteris ne visai rūpestinga, 0,8% mano, lyg ir rūpestinga, ir 2,5% teigia, kad neįgali moteris tikrai nėra rūpestinga. Galima teigti, kad neįgali moteris pasižymi šia savybe darbe.

Mažuma respondentų mano, kad neįgali moteris tikrai jautri darbe, mažą dalį teigia, kad nėra jautri, kiek didesnė dalis teigia, neįgali moteris lyg ir nėra jautri, ir 9,9% mano, kad neįgali moteris ne visai jautri.

Mažuma respondentų nurodė, kad neįgali moteris dirba greitai, didesnė dalis teigia, kad lyg ir dirba greitai, mažą dalį linkusi manyti, kad ne visai dirba greitai, tik 6,6% nurodė, kad lyg ir nedirba

greitai, ir 18,2% mano, kad neįgali moteris tikrai nedirba greitai. Galima teigti, kad šiuo atveju, negalė apriboja asmens galimybes dirbti, siekiant optimalaus rezultato.

Maža dalis respondentų mano, kad neįgali moteris tikrai siekia tobulėti, labai maža dalis, tik 2,5% mano, kad neįgali moteris netobulėjanti, tik 1,7% teigia, kad lyg ir nesiekia tobulėti, mažuma nurodė, kad ne visai tobulėjanti. Didesnė dauguma linkusi sutikti su ta nuomone, kad neįgali moteris lyg ir tobulėjanti.

Mažuma respondentų teigia, kad neįgali moteris supranta darbdavio nurodymus, labai maža dalis tik 1,7% teigia, kad neįgali moteris nesupranta darbdavio nurodymų. Daugelio respondentų nuomone, neįgali moteris lyg ir supranta darbdavio nurodymus, tačiau 9,9% mano, kad ne visai supranta darbdavio nurodymus. Pastebime, kad dauguma respondentų sutinka su ta nuomone, kad neįgali moteris lyg ir supranta darbdavio nurodymus, tačiau tai pasakoma su tam tikra abejojimu, pvz. „Lyg ir supranta“.

Mažuma respondentų mano, kad neįgali moteris yra pritampanti darbe, labai mažai respondentų tik 0,8% teigia, kad nepritampanti darbe. Didelė dalis apklaustųjų teigia, kad neįgali moteris lyg ir pritampanti darbe, mažesnė dalis apklaustųjų teigia, kad neįgali moteris ne visai pritampanti darbe.

Mažuma respondentų mano, kad neįgali moteris įkyri darbe, taip pat maža dalis respondentų teigia, kad neįgali moteris tikrai neįkyri darbe, tačiau 6,6% mano, kad neįgali moteris lyg ir neįkyri darbe, ir mažuma linkusi sutikti su ta nuomone, kad ne visai taip įkyri neįgali moteris darbe.

Maža dalis respondentų mano, kad neįgali moteris savarankiška, kiek didesnė dauguma teigia, kad tikrai nėra savarankiška, maža dalis mano, kad neįgali moteris lyg ir nėra savarankiška, taip pat maža dalis apklaustųjų teigia, kad neįgali moteris ne visai savarankiška, dauguma respondentų sutinka su ta nuomone, kad lyg ir savarankiška.

Daugumos respondentų nuomone, neįgali moteris dirba kruopščiai. Labai maža dalis apklaustųjų tik 1,7% teigia, kad tikrai nedirba kruopščiai, kiek didesnė dalis mano, kad neįgali moteris ne visai taip dirba kruopščiai. Didelė dalis respondentų teigia, kad neįgali moteris lyg ir dirba kruopščiai.

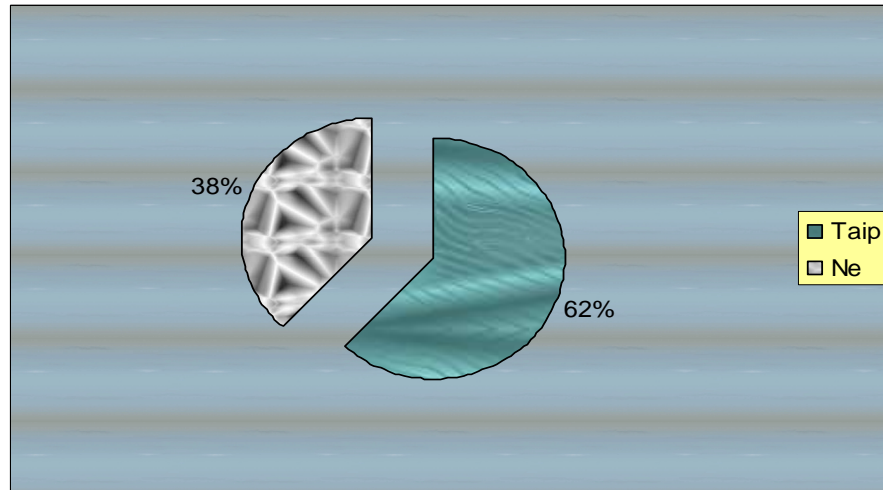
Dauguma respondentų mano, kad neįgali moteris tikrai punktuoli, labai maža dalis apklaustųjų tik 1,7% nurodė, kad neįgali moteris nepunktuoli, kiek didesnė dalis respondentų nurodė, kad neįgali moteris ne visai punktuoli, ir dauguma apklaustųjų nurodo, kad lyg ir punktuoli neįgali moteris.

Tik 7,4 % respondentų nurodė, kad neįgali moteris tikrai nekonfliktuojanti, kiek didesnė dalis apklaustųjų teigia, kad tikrai nekonfliktuojanti. Daugumos respondentų nuomone, neįgali moteris lyg ir nekonfliktuojanti, mažuma respondentų teigia, kad ne visai taip konfliktuojanti neįgali moteris.

Maža dalis respondentų mano, kad neįgali moteris tikrai pasyvi, didesnė dauguma teigia, kad tikrai nėra pasyvi, maža dalis respondentų nurodo, kad neįgali moteris lyg ir nepasyvi, taip pat maža dalis

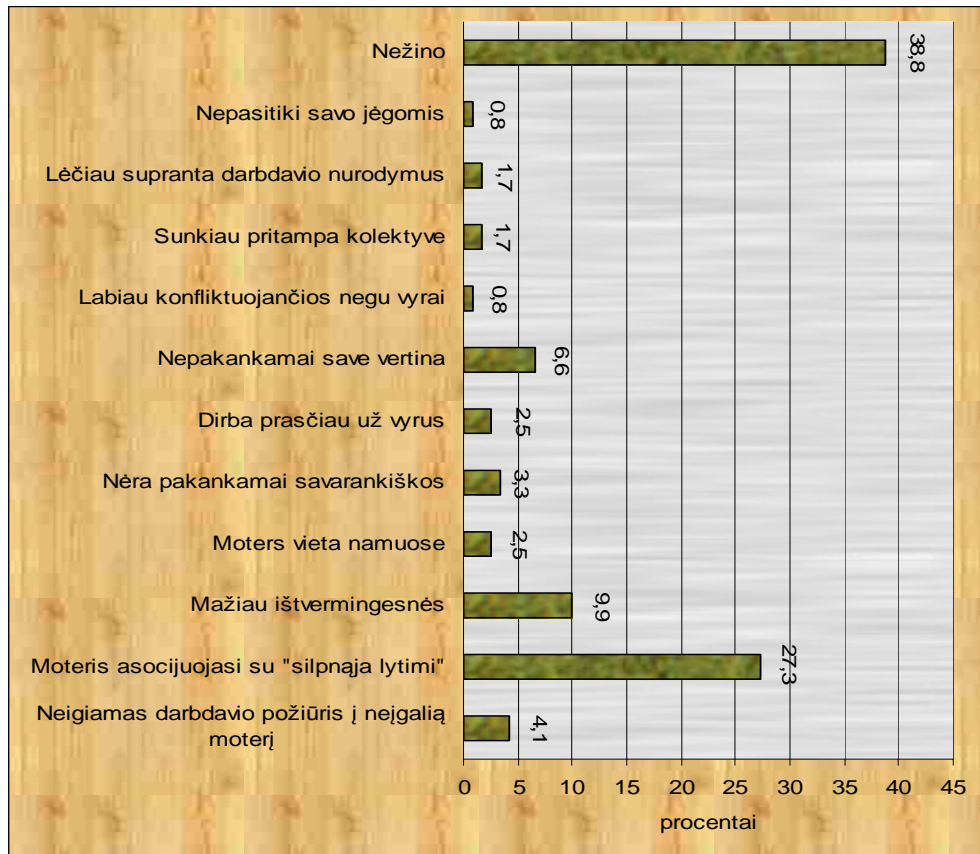
apklaustųjų teigia, kad ne visai taip pasyvi. Didesnė dalis respondentų nurodo, kad neįgali moteris lyg ir pasyvi.

Darbo paieškos ypatumai



8pav. Ar neįgalios moterys sunkiau randa darbą negu neįgalūs vyrai?

Pagal pateiktus tyrimo duomenis, galima teigti, kad didelė dalis respondentų mano, kad neįgalios moterys sunkiau randa darbą negu neįgalūs vyrai. Mažesnę dalį respondentų nesutinka su šia nuomone, kad neįgalioms moterims sunkiau yra rasti darbą.

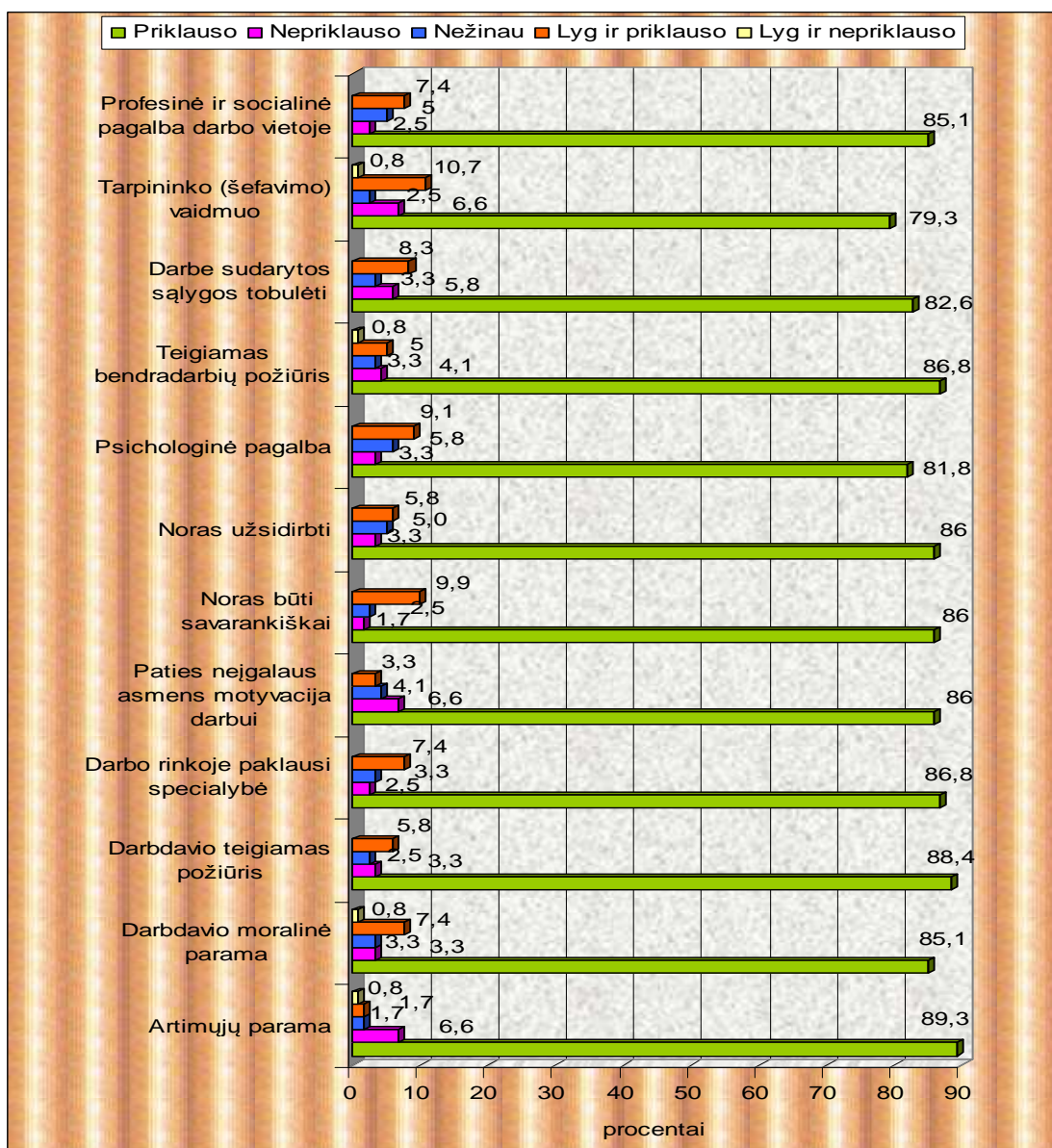


9pav.Priežastys, dėl kurių neįgalios moterys darbą randa sunkiau.

Pagal atliktos apklausos tyrimo rezultatus galima teigti, kad maža dalis darbdavių mano, kad neįgalios moterys sunkiau randa darbą dėl to, kad moteris asocijuojasi su „silpnąją lytimi“, tačiau 9,9% mano, kad moterys yra mažiau ištvėringesnės už vyrus, maža dalis apklaustųjų nurodė, kad neįgalios moterys nepakankamai save vertina, taip pat maža dalis respondentų mano, kad įtakoja neigiamas darbdavio požiūris į neįgalią moterį, labai maža dalis respondentų mano, kad neįgalios moters vieta namuose, labai maža dalis respondentų teigia, kad neįgalios moterys nėra pakankamai savarankiškos, labai maža dalis apklaustųjų mano, kad neįgalios moterys dirba prasčiau už vyrus, tik 0,8% teigia, kad neįgalios moterys labiau konfliktuoja negu neįgalūs vyrai, taip pat labai maža dalis respondentų teigia, kad neįgalios moterys sunkiau pritampa kolektyve, labai maža dalis respondentų teigia, kad neįgalios moterys lėčiau supranta darbdavio nurodymus. Labai maža dalis tik 0,8% teigia, kad neįgalios moterys nepasitiki savo jėgomis, ir daugiausiai 38,8% respondentai neįvardijo tikslių priežasčių dėl kurių neįgalios moterys sunkiau randa darbą negu neįgalūs vyrai. Respondentai išreiškė savo nuomonę atsakydami „Nežino“.

Vis dėl to pasitvirtino darbe iškelta hipotezė, kad neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos skirtumus nulemia konkurencinės darbo rinkos ypatumai (darbdavio požiūris, reikalingų

darbo rinkoje specialybių skirtumai), taip pat tradicijų nulemti visuomenės lyčių skirtingi vaidmenys, ir nuostatos į negalę ir savęs vertinimo skirtumai.

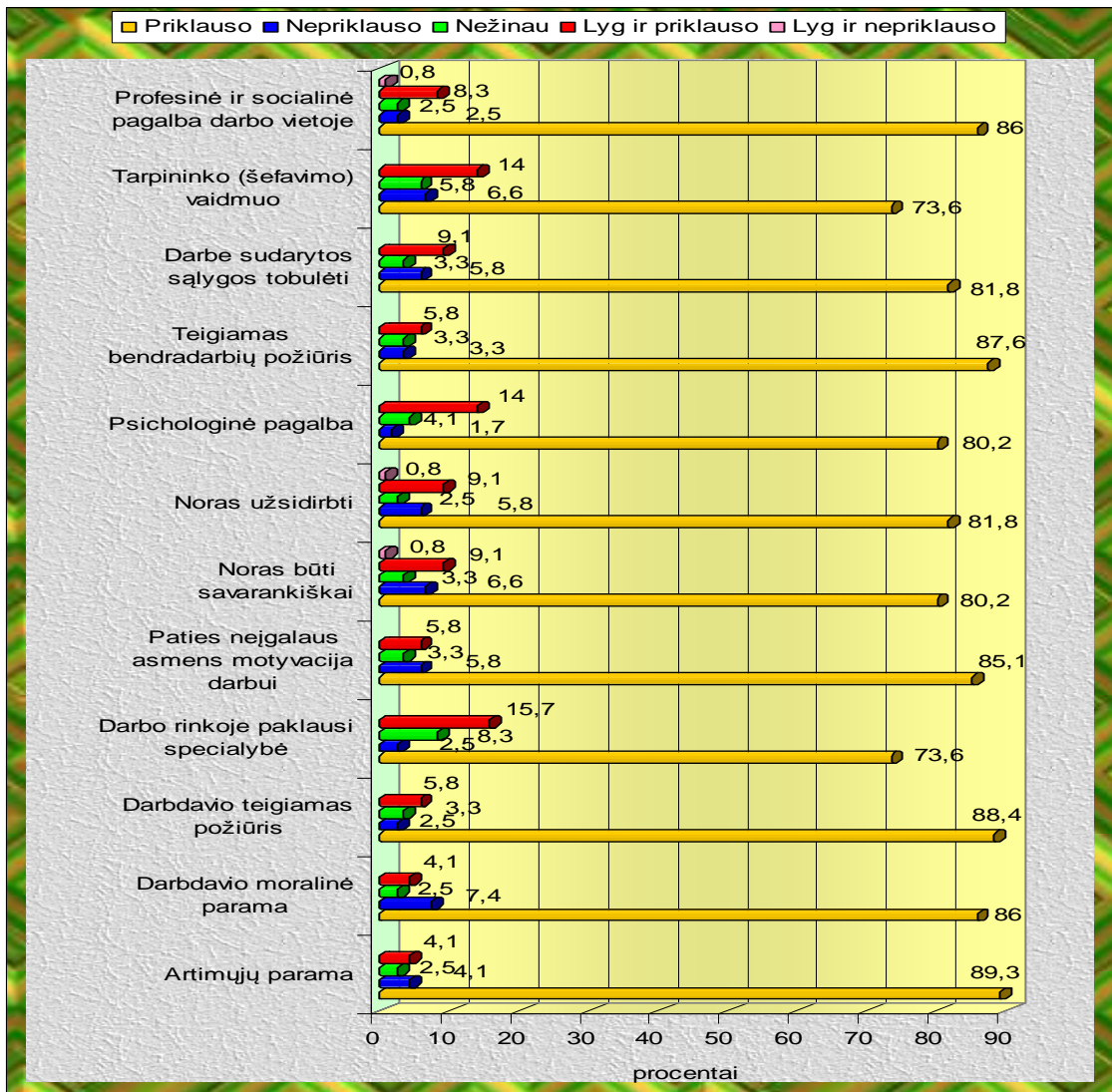


10 pav. Nuo ko priklauso neįgalių vyrų adaptacijos sėkmė darbo vietoje

Iš pateiktų diagramoje rezultatų galime manyti, kad neįgalių vyrų adaptacijos sėkmė darbo vietoje priklauso daugiausiai nuo artimųjų paramos. Didelė dalis respondentų mano, kad neįgalių vyrų

adaptacijos sėkmė priklauso nuo darbdavio moralinės paramos. Išryškėjo tendencija, kad didelė dalis respondentų mano, kad neįgalių vyrų adaptacijos sėkmė darbo vietoje priklauso nuo darbdavio teigiamo požiūrio į neįgalų vyrą, taip pat dominuoja nuomonė, kad neįgalių vyrų adaptacijos sėkmė darbo vietoje priklauso ir nuo darbo rinkoje paklausios specialybės. Daugelio respondentų nuomone, neįgalių vyrų adaptacijos sėkmė darbo vietoje priklauso nuo paties neįgalaus asmens motyvacijos darbui. Didelė dalis respondentų mano, kad neįgalių vyrų adaptacijos sėkmė priklauso nuo noro būti savarankiškam. Didelė dalis respondentų teigia, kad tai priklauso nuo psichologinės pagalbos. Dominuoja nuomonė, kad tai priklauso nuo teigiamo bendradarbių požiūrio. Didelė dalis respondentų teigia, kad neįgalių vyrų adaptacijos sėkmė darbo vietoje priklauso nuo darbe sudarytų sąlygų tobulėti. Dauguma apklaustųjų mano, kad tai priklauso nuo tarpininko (šefavimo) vaidmens, didelė dalis apklaustųjų mano, kad tai priklauso nuo profesinės ir socialinės pagalbos darbo vietoje.

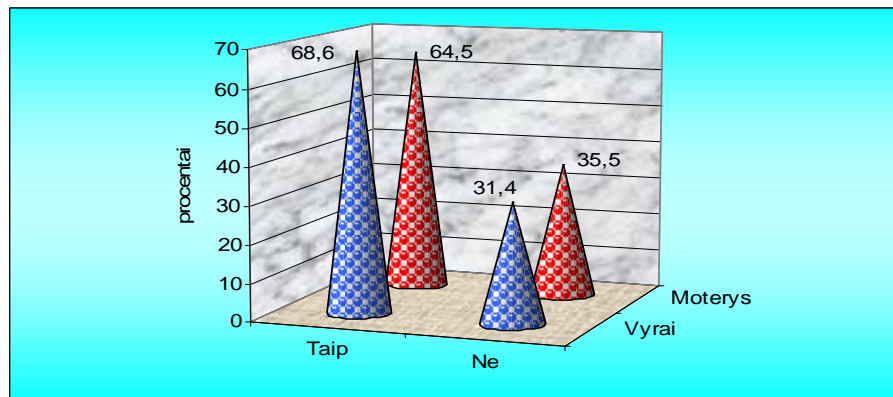
Remiantis tyrimo rezultatais, galima teigti, kad mūsų išvardinti faktoriai vienareikšmiškai reikšmingi neįgalių vyrų profesinės adaptacijos sėkmei darbo vietoje.



11 pav. Nuo ko priklauso neįgalių moterų adaptacijos sėkmė darbo vietoje

Iš pateiktų diagramoje rezultatų matyti, kad neįgalių moterų profesinės adaptacijos sėkmė darbo vietoje priklauso daugiausiai nuo artimųjų paramos. Didelė dalis respondentų teigia, kad neįgalių moterų adaptacijos sėkmė darbo vietoje priklauso nuo darbdavio moralinės paramos, taip pat didelė dalis apklaustųjų nurodė, kad neįgalių moterų adaptacijos sėkmė darbo vietoje įtakoja darbdavio teigiamas požiūris į neįgalią moterį. Didelė dalis respondentų nurodė, kad tai priklauso nuo darbo rinkoje paklausios specialybės. Didelė dalis apklaustųjų atsakė, kad adaptacijos sėkmė darbo vietoje priklauso nuo paties neįgalaus asmens motyvacijos darbui. Išryškėjo tendencija, kad tai priklauso nuo neįgalios moters noro būti savarankiškai. Didžioji dalis respondentų nurodė, kad tai priklauso nuo noro užsidirbti. Dauguma apklaustųjų išskyrė, kad tai priklauso nuo psichologinės pagalbos, nuo teigiamo bendradarbių požiūrio. Taip pat didelė dalis respondentų linkusi manyti, kad adaptacijos sėkmė priklauso nuo darbe sudarytų sąlygų tobulėti, kiek mažesnė dalis respondentų mano, kad tai priklauso nuo tarpininko (šefavimo) vaidmens. Didelė dalis respondentų teigia, kad neįgalios moters adaptacijos

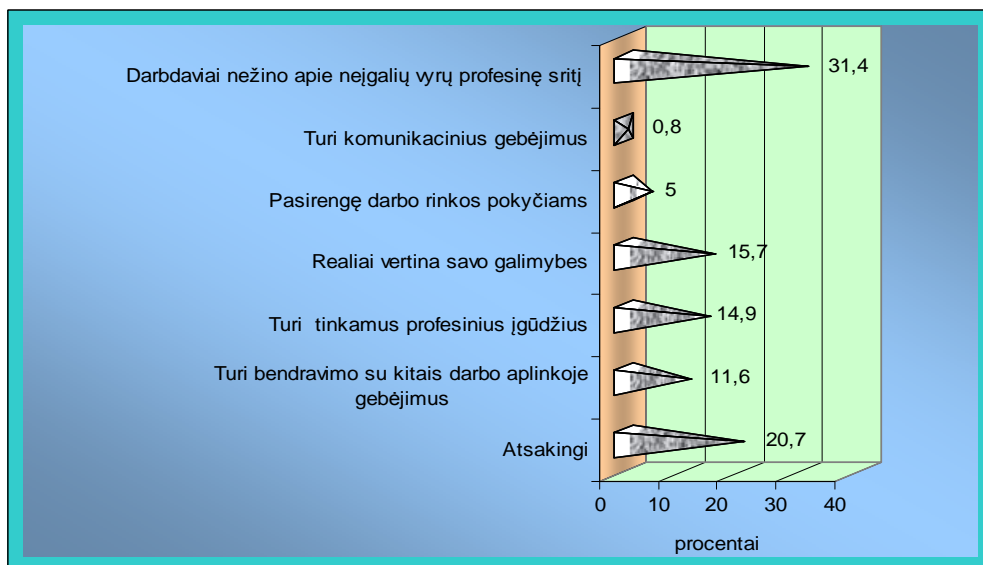
sėkmė darbo vietoje priklauso nuo profesinės ir socialinės pagalbos darbo vietoje. Remiantis pateiktais tyrimo rezultatais galima teigti, kad mūsų išvardintieji faktoriai vienareikšmiškai reikšmingi neįgalių moterų adaptacijos sėkmei darbo vietoje.



12pav. Ar neįgalūs vyrai ir moterys pasirengę darbui profesinėje srityje?

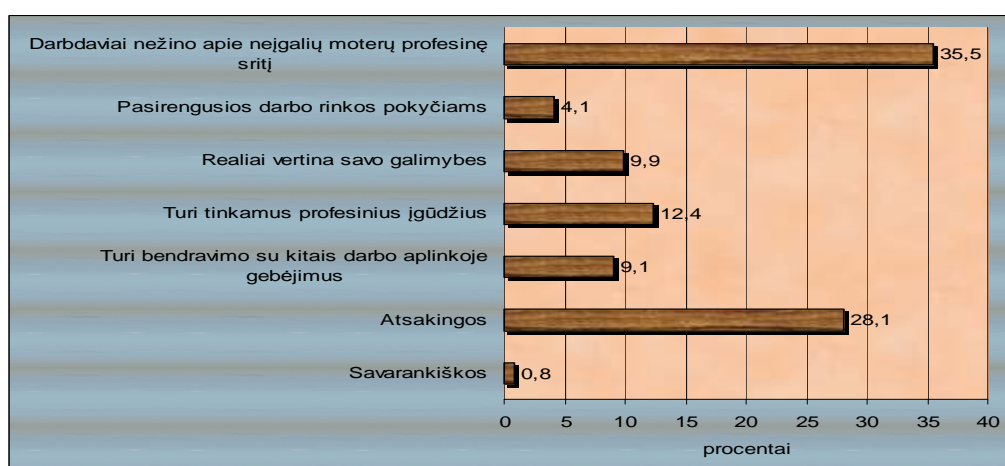
Pagal pateiktus duomenis diagramoje matyti, kad didžioji dalis respondentų sutinka su šia nuomone, kad neįgalūs vyrai yra pasirengę darbui profesinėje srityje. Mažesnę dalis respondentų mano, kad neįgalūs vyrai nėra pasirengę darbui profesinėje srityje. Pastebime, kad dauguma respondentų linkusi manyti, kad neįgalūs vyrai yra labiau pasirengę darbui profesinėje srityje, negu neįgalios moterys.

Dauguma respondentų mano, kad neįgalios moterys yra pasirengusios darbui profesinėje srityje. Mažesnę dalis mano, kad neįgalios moterys nėra pasirengusios darbui profesinėje srityje. Daugumos respondentų nuomone, šioje srityje labiau pasirengę neįgalūs vyrai.



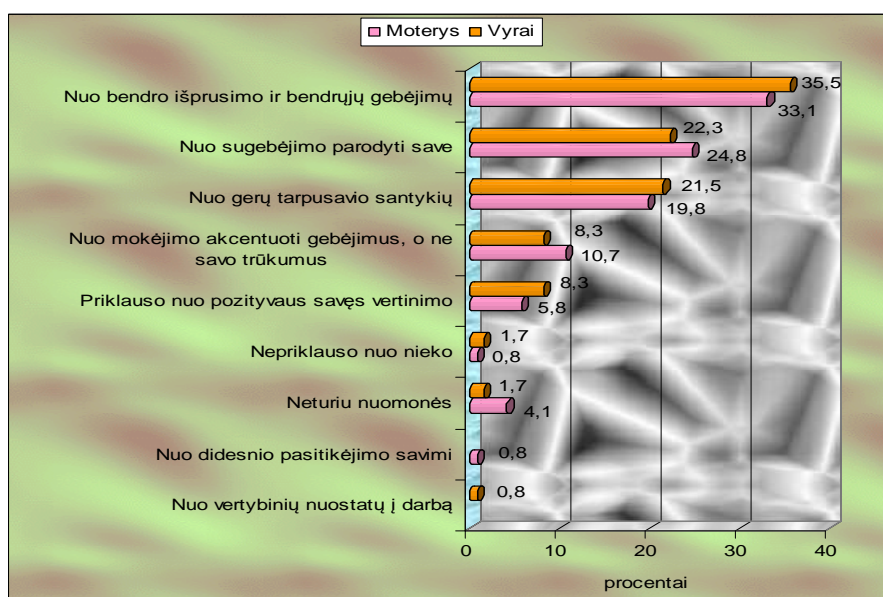
13pav.Priežastys, dėl kurių neįgalūs vyrai pasirengę darbui profesinėje srityje

Dauguma respondentų mano, kad darbdaviai nežino apie neįgalių vyrų profesinę sritį, kiek mažesnė dalis respondentų mano, kad neįgalūs vyrai yra atsakingi. Maža dalis apklaustųjų mano, kad neįgalūs vyrai turi bendravimo su kitais darbo aplinkoje gebėjimus, didesnė dalis respondentų mano, kad neįgalūs vyrai turi tinkamus profesinius įgūdžius. Didesnė dalis respondentų teigia, kad neįgalūs vyrai realiai vertina savo galimybes, tik maža dalis apklaustųjų teigia, kad neįgalūs vyrai pasirengę darbo rinkos pokyčiams. Labai maža dalis respondentų, tik 0,8% teigia, kad neįgalūs vyrai turi komunikacinius gebėjimus.



14 pav.Priežastys, dėl kurių neįgalios moterys pasirengusios darbui profesinėje srityje

Dauguma respondentų mano, darbdaviai nežino apie neįgalių moterų profesinę sritį, tačiau tik 4,1% mano, kad neįgalios moterys pasirengusios darbo rinkos pokyčiams. Didesnė dalis respondentų teigia, kad neįgalios moterys realiai vertina savo galimybes, taip pat didesnė dalis mano, kad neįgalios moterys turi tinkamus profesinius įgūdžius, tik mažuma apklaustųjų 9,1% mano, kad neįgalios moterys turi bendravimo su kitais darbo aplinkoje gebėjimus. Didesnė dalis respondentų linkusi manyti, kad neįgalios moterys atsakingos, ir tik labai maža dalis apklaustųjų 0,5% teigia, kad neįgalios moterys savarankiškos.

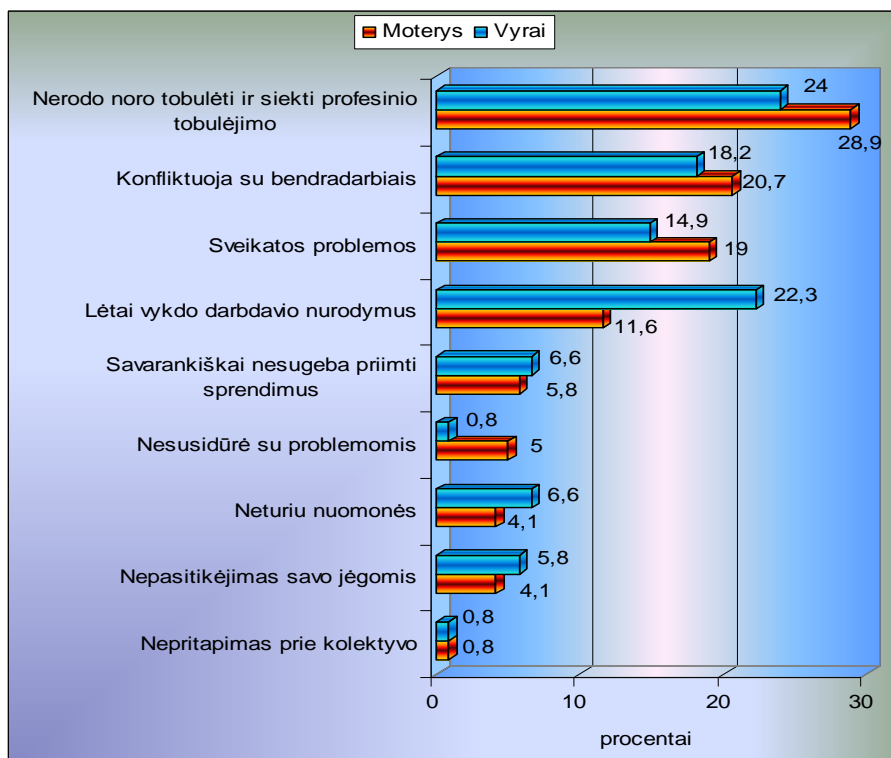


15 pav. Nuo ko priklauso neįgalių moterų ir vyrų profesinio darbo sėkmė?

Pagal atliktus tyrimo rezultatus matome, kad dauguma respondentų mano, kad neįgalių vyrų profesinio darbo sėkmė priklauso nuo bendro išprusimo ir bendrųjų gebėjimų. Dauguma apklaustųjų mano, kad tai priklauso nuo sugebėjimo parodyti save, taip pat dauguma mano, kad tai priklauso nuo mokėjimo akcentuoti gebėjimus, o ne trūkumus. Maža dalis respondentų linkusi manyti, kad tai priklauso nuo pozityvaus savęs vertinimo, ir tik labai maža dalis 1,7% mano, kad nepriklauso nuo nieko, taip pat labai maža dalis apklaustųjų 0,8% mano, neįgalių vyrų profesinio darbo sėkmė priklauso nuo vertybinių nuostatų į darbą.

Dauguma respondentų teigia, kad neįgalių moterų profesinio darbo sėkmė priklauso nuo bendro išprusimo ir bendrųjų gebėjimų. Maža dalis, tik 8% mano, kad tai priklauso nuo sugebėjimo parodyti save. Dauguma respondentų mano, kad tai priklauso nuo gerų tarpusavio santykių. Mažuma apklaustųjų mano, kad tai priklauso nuo mokėjimo akcentuoti gebėjimus, o ne trūkumus, maža dalis teigia, kad tai priklauso nuo pozityvaus savęs vertinimo, ir tik labai maža dalis apklaustųjų 0,8%

mano, kad nepriklauso nuo nieko. Maža dalis respondentų pareiškė neturintys nuomonės šiuo klausimu, ir labai maža dalis, tik 0,8% respondentų teigia, kad neįgalių moterų profesinio darbo sėkmė priklauso nuo vertybinių nuostatų į darbą.

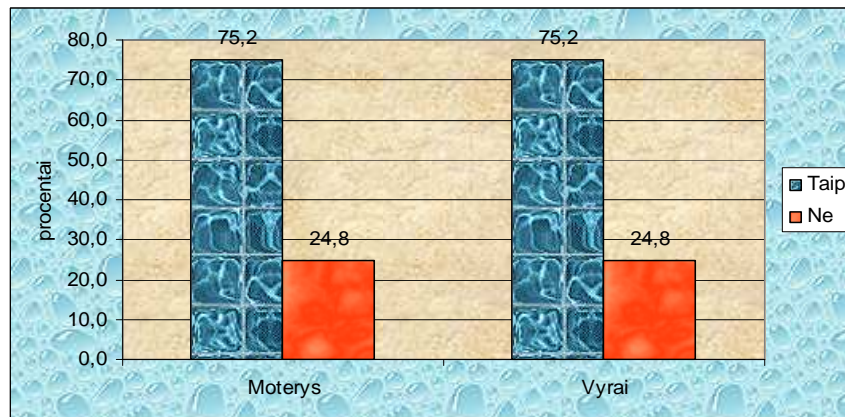


16 pav. Su kokiais sunkumais susiduria neįgalūs vyrai ir moterys darbe?

Mažuma respondentų mano, kad neįgalūs vyrai darbe nerodo noro tobulėti ir siekti profesinio tobulėjimo, taip pat mažuma respondentų teigia, kad neįgalūs vyrai konfliktuoja su bendradarbiais. Maža dalis apklaustųjų mano, kad neįgalūs vyrai turi sveikatos problemų, kiek didesnė dalis teigia, kad neįgalūs vyrai lėtai vykdo darbdavio nurodymus, mažą dalis mano, kad neįgalūs vyrai nesugeba savarankiškai priimti sprendimų, labai mažą dalis apklaustųjų tik 0,8% mano, kad neįgalūs vyrai nesusidūrė su problemomis, 6,6% neturi nuomonės šiuo klausimu, kiek mažesnė dalis respondentų teigia, kad neįgalūs vyrai nepasitiki savo jėgomis, ir tik labai mažą dalis respondentų 0,8% teigia, kad neįgalūs vyrai nepritampa prie kolektyvo.

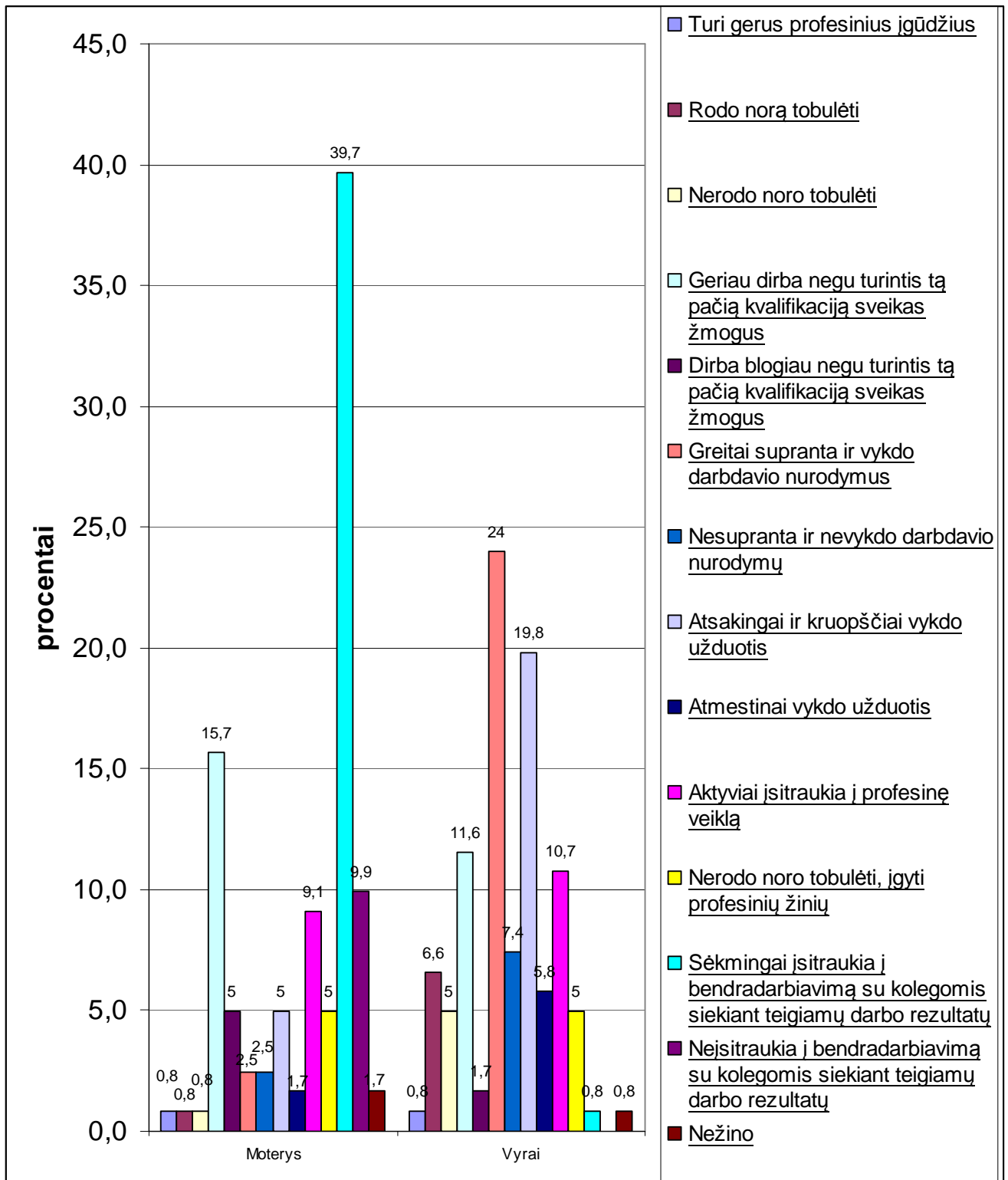
Mažuma respondentų teigia, kad neįgalios moterys nerodo noro tobulėti ir siekti profesinio tobulėjimo, taip pat mažuma mano, kad konfliktuoja su bendradarbiais. Mažumos nuomone, neįgalios moterys darbe susiduria su sveikatos problemomis, mažą dalis mano, kad neįgalios moterys lėtai vykdo darbdavio nurodymus, 5,8% mano, kad savarankiškai nesugeba priimti sprendimų. Mažą dalis respondentų mano, kad nesusidūrė neįgalios moterys darbe su problemomis, 4,1% neturi nuomonės

šiuo klausimu, mažuma respondentų mano, kad neįgalios moterys nepasitiki savo jėgomis, ir tik labai maža dalis 0,8% mano, kad neįgalios moterys nepritapo prie kolektyvo.



17 pav. Ar galima tikėtis gerų neįgalių moters ir vyro darbo rezultatų?

Pateiktoje diagramoje matyti, kad respondentų nuomonė pasiskirstė tolygiai šiuo klausimu. Didžioji dalis respondentų mano, kad galima tikėtis neįgalios moters gerų darbo rezultatų, tiek pat respondentų mano, kad galima tikėtis neįgalaus vyro darbo rezultatų. Mažuma respondentų mano, kad negalima tikėtis neįgalaus vyro darbo rezultatų, toks pat procentas darbdavių mano, kad negalima tikėtis neįgalios moters darbo rezultatų.



18 pav. Priežastys, kodėl galime tikėtis gerų ar blogų rezultatų iš neįgalių moters ir vyro

Labai maža dalis respondentų tik 0,8% nežino kodėl galima tikėtis neįgalaus vyro gerų ar blogų rezultatų, lygiai tokia pati dalis respondentų mano, kad neįgalūs vyrai sėkmingai įsitraukia į

bendradarbiavimą su kolegomis siekiant teigiamų darbo rezultatų, maža dalis apklaustųjų, tik 5% mano, kad neįgalūs vyrai nerodo noro tobulėti, įgyti profesinių žinių. Galima teigti, kad dauguma respondentų linkę manyti, kad neįgalūs vyrai labiau užsidarę, nelinkę bendradarbiauti su kolegomis. Mažuma respondentų mano, kad neįgalūs vyrai aktyviai įsitraukia į profesinę veiklą, pastebime, kad 5,8% respondentų mano, kad neįgalūs vyrai nesupranta ir nevykdo darbdavio nurodymų, kiek didesnė dalis mano, kad neįgalūs vyrai atsakingai ir kruopščiai vykdo užduotis. Tačiau 7,4% respondentų nurodė, kad neįgalūs vyrai turi gerus profesinius įgūdžius. Mažuma respondentų mano, kad greitai supranta ir vykdo darbdavio nurodymus neįgalūs vyrai, labai maža dalis apklaustųjų tik 1,7% mano, kad neįgalūs vyrai neįsitraukia į bendradarbiavimą su kolegomis siekiant teigiamų darbo rezultatų, kiek didesnė dalis mano, kad neįgalūs vyrai dirba geriau, negu turintys tą pačią kvalifikaciją sveikas žmogus. Tačiau pastebėjome, kad 6,6% apklaustųjų mano, kad neįgalūs vyrai dirba blogiau negu turintys tą pačią kvalifikaciją sveikas žmogus.

Labai maža dalis, tik 1,7% respondentų nežino kodėl galima tikėtis neįgalių moterų gerų ar blogų rezultatų, kiek didesnė dalis respondentų mano, kad neįgalios moterys sėkmingai įsitraukia į bendradarbiavimą su kolegomis siekiant teigiamų darbo rezultatų. Tačiau pastebėjome, kad tik 5% apklaustųjų mano, kad neįgalios moterys nerodo noro tobulėti, įgyti profesinių žinių. Maža dalis respondentų mano, kad neįgalios moterys aktyviai įsitraukia į profesinę veiklą, tik 2,5% apklaustųjų mano, kad neįgalios moterys nesupranta ir nevykdo darbdavio nurodymų. Maža dalis respondentų 5% mano, kad atsakingai ir kruopščiai vykdo užduotis, taip pat maža dalis respondentų mano, kad neįgalios moterys turi gerus profesinius įgūdžius. Mažuma respondentų mano, kad neįgalios moterys greitai supranta ir vykdo darbdavio nurodymus. Tai leidžia manyti, kad negalė apriboja asmens galimybes. Labai maža dalis apklaustųjų tik 1,7% mano, kad neįgalios moterys neįsitraukia į bendradarbiavimą su kolegomis siekiant teigiamų darbo rezultatų. Mažuma respondentų mano, kad neįgalios moterys dirba geriau, negu turintys tą pačią kvalifikaciją sveikas žmogus. Labai maža dalis respondentų teigia, kad neįgalios moterys dirba blogiau negu turintys tą pačią kvalifikaciją sveikas žmogus. Tačiau pastebėta, kad 0,8% respondentų teigia, kad neįgalios moterys nerodo noro tobulėti.

Apibendrinant atliktą tyrimą galime teigti, kad:

5. Remiantis atlikto tyrimo rezultatais galime teigti, kad tiek neįgalios moterys, tiek neįgalūs vyrai pasirengę darbui profesinėje srityje.
6. Tiek neįgalios moterys, tiek neįgalūs vyrai yra motyvuoti, atsakingi darbe.

7. Remiantis tyrimo rezultatais, galima teigti, kad tiek neįgalių vyrų, tiek neįgalių moterų profesinio darbo sėkmė priklauso nuo bendro išprusimo ir bendrųjų gebėjimų, nuo pozityvaus savęs vertinimo, nuo vertybinių nuostatų į darbą.
8. Darbdavių nuomone, tiek neįgalūs vyrai, tiek neįgalios moterys turi bendravimo su kitais darbo aplinkoje gebėjimus, taip pat turi tinkamus profesinius įgūdžius.
9. Remiantis tyrimo rezultatais galima teigti, kad neįgalios moterys turi daugiau komunikacinių gebėjimų negu neįgalūs vyrai.
10. Darbdaviai vienareikšmiškai sutinka su ta nuomone, kad tiek iš neįgalios moters, tiek iš neįgalaus vyro galima tikėtis gerų darbo rezultatų.
11. Dauguma darbdavių linkę abejoti ar neįgalios moterys siekia tobulėti darbe. Didesnė dauguma apklaustųjų mano, kad šiuo atveju, neįgalūs vyrai labiau siekia tobulėti darbe, negu neįgalios moterys.
12. Pagal atlikto tyrimo rezultatus galima teigti, kad adaptacijos sėkmė darbo vietoje tiek neįgalių moterų, tiek neįgalių vyrų priklauso nuo artimųjų paramos, darbdavių moralinės paramos, nuo darbdavių teigiamo požiūrio, nuo profesinės ir socialinės pagalbos darbo vietoje, psichologinės pagalbos, teigiamo bendradarbių požiūrio, ir nuo paties neįgalaus asmens noro būti savarankiškam, užsidirbti.
13. Daugumos darbdavių nuomone, neįgalūs vyrai yra labiau pasirengę darbui profesinėje srityje negu neįgalios moterys. Daugumos respondentų nuomone, neįgalios moterys asocijuojasi su „silpnąja lytimi“, yra mažiau ištvėringesnės negu neįgalūs vyrai.
14. Pasitvirtino darbe iškelta hipotezė, kad neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos skirtumus nulemia konkurencinės darbo rinkos ypatumai (darbdavio požiūris, reikalingų darbo rinkoje specialybių skirtumai), taip pat tradicijų nulemti visuomenės lyčių skirtingi vaidmenys, ir nuostatos į negalę ir savęs vertinimo skirtumai. Daugumai darbdavių neįgalios moterys pasirodo mažiau ištvėringesnės negu neįgalūs vyrai, taip pat neįgalios moterys asocijuojasi su silpnąja lytimi.

Atlikta darbdavių nuomonių apie neįgalių vyrų asmenybės savybių svarbą integracijai į darbo rinką faktorinė analizė. Duomenys pateikiami 7 lentelėje. Tyrimo rezultatai atskleidė daugumos darbdavių požiūrį, kad dauguma neįgalių vyrų pasižymi šiomis asmenybės savybėmis (savarankiškas, pasyvus, įkyrus) (54,01% atsakymų sklaidos), bei šiais turimais asmenybės darbo įgūdžiais (geri profesiniai įgūdžiai, dirba greitai) (44,58% atsakymų sklaidos).

7 lentelė

Neįgalių vyrų asmenybės savybės, darbdavių nuomone, svarbios integruojantis į darbo rinką

(N=33; KMO=0,855; $\alpha=$)

| Struktūriniai komponentai | L | % | r/itt |
|---------------------------------------------------------------------|----------|--------------|--------------|
| <i>Tiesiogiai su darbu susijusios asmenybės savybės</i> | | | |
| Atsakingas | 0,838 | 19,58 | 0,8050 |
| Gerai komunikaciniai sugebėjimai | 0,677 | | 0,6447 |
| Rūpestingas | 0,631 | | 0,6992 |
| Siekia tobulėti | 0,627 | | 0,7070 |
| Motyvuotas | 0,585 | | 0,6293 |
| Punktualus | 0,489 | | 0,6158 |
| Nekonfliktuojantis | 0,457 | | 0,5044 |
| <i>Energingos, kūrybiškos su darbu susijusios asmenybės savybės</i> | | | |
| Jautrus | 0,691 | 33,92 | 0,5183 |
| Tobulėjantis | 0,661 | | 0,7878 |
| Supranta darbdavio nurodymus | 0,626 | | 0,7515 |
| Dirba kruopščiai | 0,545 | | 0,6330 |
| Pritampantis | 0,449 | | 0,6539 |
| Užsidaręs | 0,334 | | 0,2670 |
| <i>Turimi asmenybės darbo įgūdžiai</i> | | | |
| Gerai profesiniai įgūdžiai | 0,705 | 44,58 | 0,4297 |
| Dirba greitai | 0,580 | | 0,4297 |
| <i>Turimos asmenybės charakterio savybės</i> | | | |
| Savarankiškas | 0,649 | 54,01 | 0,3873 |
| Pasyvus | 0,565 | | 0,2694 |
| Įkyrus | 0,502 | | 0,4548 |

Paaiškinimai: L – faktorinis svoris (remiantis pagrindinių komponentų metodu VARIMAX rotacija) parodo kintamųjų ir faktoriaus (ALFA faktorinės analizės modelis) statistinio ryšio glaudumą.

% - procentinis (kumuliatyvinis) dažnis parodo, kiek % sklaidos gali būti paaiškinta nepriklausomuoju kintamuoju.

KMO (Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy) – skalės tinkamumas faktorinei analizei.

A (Cronbach – a) testo vidinės konsistencijos koeficientas

r/itt (Item-Total-Correlation) – testo žingsnio skiriamosios gebos rodiklis; iš esmės tai yra koreliacijos koeficientas atspindintis statistinį ryšį tarp pavienio testo žingsnio įverčių ir bendro testo balo.

Didelė dalis (33,92)% darbdavių nurodo tokias neįgalių vyrų energingos, kūrybiškos su darbu susijusios asmenybės savybes (jautrus, L= 0,691; tobulėjantis, L= 0,661; supranta darbdavio nurodymus, L= 0,626; dirba kruopščiai, L= 0,545; pritampantis, L=0,449; užsidaręs, L= 0,334.

Kiek mažesnė darbdavių dalis (19,58%) nurodo šias neįgalių vyrų tiesiogiai su darbu susijusias asmenybės savybes (atsakingas, L=0,838; geri komunikaciniai sugebėjimai, L=0,677; rūpestingas, L= 0,631 ; siekia tobulėti, L= 0,627; motyvuotas, L=0,585 ; punktualus L=0,489 ; nekonfliktuojantis, L= 0,457.

8 lentelė

Neįgalių moterų asmenybės savybės, darbdavių nuomone, svarbios integruojantis į darbo rinką

(N=88; KMO=0,830; $\alpha=$)

| Struktūriniai komponentai | L | % | r/itt |
|---------------------------------------------------------|----------|----------|--------------|
| <i>Turimi asmenybės darbo įgūdžiai</i> | | | |
| Gerai profesiniai įgūdžiai | 0,812 | 20,80 | 0,7794 |
| Gerai komunikaciniai sugebėjimai | 0,781 | | 0,7502 |
| Siekia tobulėti | 0,763 | | 0,7353 |
| Atsakinga | 0,741 | | 0,7494 |
| Rūpestinga | 0,672 | | 0,7005 |
| Tobulėjanti | 0,539 | | 0,5941 |
| <i>Tiesiogiai su darbu susijusios asmenybės savybės</i> | | | |
| Punktuali | 0,832 | 40,75 | 0,7558 |
| Supranta darbdavio nurodymus | 0,726 | | 0,6822 |
| Dirba kruopščiai | 0,724 | | 0,6703 |
| Motyvuota | 0,682 | | 0,6698 |
| Pritampanti | 0,550 | | 0,5744 |
| Nekonfliktuojanti | 0,502 | | 0,5007 |
| <i>Turimos asmenybės charakterio savybės</i> | | | |
| Savarankiška | 0,875 | 48,98 | 0,6225 |
| Įkyri | 0,563 | | 0,4025 |
| Pasyvi | 0,447 | | 0,3200 |
| Dirba greitai | 0,343 | | 0,2137 |
| <i>Neigiamos asmenybės charakterio savybės</i> | | | |
| Užsidariusi | 0,717 | 54,80 | 0,3917 |
| Jautri | 0,434 | | 0,3917 |

Paaiškinimai: L – faktorinis svoris (remiantis pagrindinių komponentų metodu VARIMAX rotacija) parodo kintamųjų ir faktoriaus (ALFA faktorinės analizės modelis) statistinio ryšio glaudumą.

% - procentinis (kumuliatyvinis) dažnis parodo, kiek % sklaidos gali būti paaiškinta nepriklausomuoju kintamuoju.

KMO (Kayser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy) – skalės tinkamumas faktorinei analizei.

A (Cronbach – a) testo vidin4s konsistencijos koeficientas

r/itt (Item-Total-Correlation) – testo žingsnio skiriamosios gebos rodiklis; iš esmės tai yra koreliacijos koeficientas atspindintis statistinį ryšį tarp pavienio testo žingsnių ir bendro testo balo.

Tyrimo rezultatai atskleidė daugumos darbdavių požiūrį, kad neįgalios moterys pasižymi šiomis charakterio savybėmis (uždarumas, jautrumas), (54,80% atsakymų sklaidos). Kiek mažesnė darbdavių dalis nurodo, kad neįgalios moterys pasižymi šiomis savybėmis (savarankiškumas, įkyrumas, pasyvumas, dirba greitai), (48,98% atsakymų sklaidos). Nemaža dalis darbdavių nurodo šiuos turimus neįgalių moterų turimus asmenybės tiesiogiai su darbu susijusios asmenybės savybės (punktuoli, supranta darbdavio nurodymus, dirba kruopščiai, motyvuota, pritampanti, nekonfliktuojanti), (40,75% atsakymų sklaidos). Mažesnė darbdavių dalis (20,80%) išskiria šias neįgalių moterų turimus asmenybės darbo įgūdžius (geri profesiniai įgūdžiai, $L=0,812$; geri komunikaciniai sugebėjimai, $L=0,781$; siekia tobulėti, $L=0,763$; atsakinga, $L=0,741$; rūpestinga, $L=0,672$; tobulėjanti, $L=0,539$).

Remiantis atliktos faktorinės analizės duomenimis galima teigti, kad:

1. Dauguma darbdavių (54,80%) teigia, kad neįgalios moterys darbe yra jautrios, uždaro būdo, priešingai negu neįgalūs vyrai, kurie, pasak darbdavių yra mažiau jautresni ir mažiau užsidarę negu neįgalios moterys darbe (33,92%).
2. Dauguma darbdavių (20,80%) pažymi, kad neįgalios moterys turi tinkamus turimus asmenybės darbo įgūdžius (geri profesiniai įgūdžiai, geri komunikaciniai sugebėjimai, siekia tobulėti, atsakinga, rūpestinga tobulėjanti). Didelė dalis darbdavių (44,58%) išskiria šiuos neįgalių vyrų turimus asmenybės darbo įgūdžius (geri profesiniai įgūdžiai, dirba greitai).
3. Nemaža dalis darbdavių (40,75%) teigia, kad neįgalios moterys pasižymi šiomis savybėmis (punktuoli, supranta darbdavio nurodymus, dirba kruopščiai, motyvuota, pritampanti, nekonfliktuojanti). Kiek mažiau darbdavių (19,58%) apibūdina neįgalius vyrus (atsakingas, geri komunikaciniai sugebėjimai, rūpestingas, siekia tobulėti, motyvuotas, punktuoli, nekonfliktuojantis).
4. Dauguma darbdavių (54,01%) teigia, kad neįgalūs vyrai pasižymi šiomis charakterio savybėmis (savarankiškas, pasyvus, įkyrus). Kiek mažesnė dalis darbdavių (48,98%) taip pat teigia, kad ir neįgalios moterys pasižymi šiomis charakterio savybėmis kaip ir neįgalūs vyrai (savarankiška, pasyvi, įkyri, dirba greitai).

IŠVADOS

1. Remiantis atliktų tyrimų rezultatais galime teigti, kad tiek neįgalūs vyrai, tiek neįgalios moterys patenkinti darbu, nes darbas jiems suteikia materialinę nepriklausomybę, savirealizacijos galimybes profesinėje srityje, taip pat darbas yra kaip vienas iš pagrindinių poreikių patenkinimo šaltinių.
2. Tyrimų rezultatai leidžia teigti, kad adaptacijos sėkmė darbo vietoje tiek neįgalių moterų, tiek neįgalių vyrų priklauso nuo artimųjų paramos, darbdavių moralinės paramos, nuo darbdavių teigiamo požiūrio, nuo profesinės ir socialinės pagalbos darbo vietoje, psichologinės pagalbos, teigiamo bendradarbių požiūrio, ir nuo paties neįgalaus asmens noro būti savarankiškam, noro užsidirbti.
3. Darbdaviai vienareikšmiškai sutinka su ta nuomone, kad tiek iš neįgalios moters, tiek iš neįgalaus vyro galima tikėtis gerų darbo rezultatų. Šiuo požiūriu, darbdavių nuomonė pasiskirstė tolygiai.
4. Remiantis tyrimo rezultatais, galima teigti, kad tiek neįgalių vyrų, tiek neįgalių moterų profesinio darbo sėkmė priklauso nuo bendro išprusimo ir bendrųjų gebėjimų, nuo pozityvaus savęs vertinimo, nuo vertybinių nuostatų į darbą, nuo teigiamo bendradarbių ir darbdavio požiūrio į neįgalų darbuotoją.
5. Daugumos darbdavių nuomone, abiejų lyčių atstovai pasižymi teigiamomis savybėmis profesinėje srityje: darbštūs, atsakingi, motyvuoti, turi bendravimo su kitais darbo aplinkoje gebėjimus, taip pat turi tinkamus profesinius įgūdžius.
6. Remiantis tyrimo rezultatais galima teigti, kad neįgalios moterys turi daugiau komunikacinių gebėjimų negu neįgalūs vyrai.
7. Daugumos darbdavių nuomone, neįgalūs vyrai yra labiau pasirengę darbui profesinėje srityje negu neįgalios moterys. Daugumos respondentų nuomone, neįgalios moterys asocijuojasi su „silpnąja lytimi“, yra mažiau išvermingesnės negu neįgalūs vyrai.

8. Skirtingai negu neįgalios moterys, neįgalūs vyrai geba naudotis kur kas labiau informacinėmis priemonėmis darbe kaip internetas/el.paštas, atsako į neoficialius laiškus, užsirašinėja sau.
9. Darbdaviai labiau linkę manyti, kad neįgali moteris nėra labai kalbi ir atvira darbe, priešingai negu neįgalus vyras, pastarasis yra kur kas labiau atviresnis, drąsesnis darbe negu neįgali moteris.
10. Remiantis tyrimo rezultatais, pastebėjome, kad darbo užmokestis tik iš dalies patenkina neįgalių vyrų pagrindinius poreikius, šiuo požiūriu neįgalios moterys teigiamai atsiliepė apie darbo užmokestį.
11. Remiantis tyrimų rezultatais galime teigti, kad dauguma darbdavių linkę abejoti ar neįgalios moterys siekia tobulėti darbe. Didesnė dauguma apklaustųjų mano, kad šiuo atveju, neįgalūs vyrai labiau siekia tobulėti darbe, negu neįgalios moterys.
12. Pasitvirtino darbe iškelta hipotezė, kad neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos skirtumus nulemia konkurencinės darbo rinkos ypatumai (darbdavio požiūris, reikalingų darbo rinkoje specialybių skirtumai), taip pat tradicijų nulemti visuomenės lyčių skirtingi vaidmenys, ir nuostatos į negalę ir savęs vertinimo skirtumai.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Aidis, R. (1999). Moterų verslininkų problemos – moterys: tapatumo paieškos. Vilnius
2. Baranauskienė I., Ruškus J. (2004). Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika.
3. Baranauskienė I., Elijošius E., Pauliukonis A. J. (2004). Neįgaliųjų profesinio rengimo Lietuvoje mokslinė studija.
4. Baranauskienė I., Elijošius, E., Karvelis, V. (1997). Jaunuolių turinčių psichofizinio vystymosi sutrikimų, profesinis ir socialinis rengimas. Vilnius: Leidybos centras.
5. Baranauskienė, I. (2003). Neįgaliųjų profesinis rengimas
6. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (2000)
7. Lietuvos Respublikos Seimas. Lietuvos Respublikos Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas 2004m. Nr. IX -228. Prieiga per internetą.
8. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (2003)
9. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas (1997)
10. Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programa
11. Lietuvos švietimo koncepcija (1992). Vilnius
12. Baltoji knyga. Profesinis rengimas (1999). Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija.
13. Bagdonas, A., Lazutka R., Vareikytė A., Zaliminienė L. (2007). Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje.
14. Bitinas, B. (2000). Ugdymo filosofija. Vilnius: Enciklopedija
15. Blanc A., Stiker H. J. (1998). L'insertion professionnelle des personnes handicapées en France.
16. Stiker, H. J. (1997). De quelques utopies réalistes. Perspectives actuelles et pour demain.
17. Stiker, H. J. (1997). Corps infirmes et sociétés. Paris
18. Charles, C. M. (1999). Pedagoginio tyrimo įvadas. Vilnius: Alma littera.
19. Juodraitis, A. (1999). Asmenybės psichosocialinės adaptacijos prielaidos. Šiauliai
20. Juodraitis, A. (1997). Sutrikusio intelekto asmenų „neprisitaikantį“ elgesio genezės aspektai. Neįgaliųjų asmenų socialiniai poreikiai, jų tyrimo ir tenkinimo problemos: tarptautinės mokslinės - metodinės konferencijos medžiaga. Šiauliai
21. Jovaiša L. (1999). Profesinio konsultavimo psichologija
22. Jovaiša L. (1999). Enciklopedinis edukologijos žodynas

23. Rimkuvienė, A., Kubaitytė, J. (2001). Neįgaliųjų socializacijos prasmė ir esmė darbiniam ir profesiniam rengimui.
24. Ruškus J., Mažeikis G. (2007). Neįgalumas ir socialinis dalyvavimas. Kritinė patirties ir galimybių Lietuvoje refleksija
25. Ruškus J. (2001c). Neįgaliųjų profesinio rengimo pedagogų socialinių nuostatų ypatumai.
26. Ruškus, J. (2002). Negalės fenomenas. Šiauliai
27. Ruškus, J. (2001a). Negalės psichosociologija. Šiauliai
28. Maslow A. (2006). Motyvacija ir asmenybė.
29. Pieters D. (1998). Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus
30. Smith M., Glass G. (1987). Research and Evaluation in Education and the Social Sciences. New Jersey.
31. Kaffemanienė I. (2006). Negalės ir socialinės gerovės tyrimų metodologiniai aspektai. VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
32. Kanopienė, V. (1999). Moterų verslininkų problemos – moterys: tapatumo paieškos. Vilnius
33. Kanopienė, V. (1998). Moterų diskriminacija darbo rinkoje. Vilnius
34. Kardelis K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai: vadovėlis. Kaunas: „Judex“ leidykla.
35. Karvelis, V., Baranauskienė I., Elijošius, E. (1997). Nežymiai sutrikusio intelekto jaunuolių – LRPRC ugdytinių – socialinė adaptacija ir socialiniai poreikiai
36. Kočiūnas R. (1995) Psichologinis konsultavimas
37. Laužackas, R. (1996). Svarbiausios profesinės edukologijos sąvokos. Kaunas
38. Matiušaitytė, R. (2001). Darbo rinkos probleminės grupės ir jų padėties gerinimas. Vilnius
39. Merkys G. (1999). Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
40. Minkevičius, A. (2001). Neįgaliųjų jaunuolių darbinis rengimas ir diferencijuotų užduočių skyrimas. Šiauliai
41. Monkevičius, A. (2002). Profesinio rengimo Lietuvoje strategijos ir politikos kaitos bruožai bei tendencijos.
42. Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje (2004). Mokslinė praktinė konferencija. Šiauliai
43. Ivanauskienė F., Šidlauskienė V. (2007). Lytis ir ugdymas Id. Metodinė knyga.
44. Liumenskaitė E., Petkevičiūtė N. (2004). Asmeninė motyvacija kaip profesinės karjeros pagrindas.

45. Pivorienė, J. (1999). Fiziškai neįgalių asmenų integracija Lietuvoje ir jos analizės teoriniai aspektai.
46. Reingardienė, J. (2004). Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokomoji knyga. Kaunas
47. Tamošiūnas . (2003) Socialinių tyrimų kvalifikacinis darbas. Šiauliai.
48. Tidikis R. (2003) Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vilnius.
49. Tarpininkavimo programa neįgaliųjų profesinei adaptacijai užtikrinti (2007). VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
50. Tarpininkavimo programa įsidarbinimo situacijoje (2007). VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
51. Tarptautinių žodžių žodynas, (1999). Sudarė Vaitkevičiūtė V. Vilnius: leidykla „Žodynas“.
52. Research methods: content analysis. Mississippi state university libraries: online catalog. Prieiga per Internetą <<http://library.msstate.edu/csrc/ContentAnalysis.asp>> [žiūrėta 2008-04-22].
53. Stemler, S. (2001). An overview of content analysis. Iš Practical Assessment, Research & Evaluation [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://pareonline.net/getvn.asp?v=7&n=17>> [žiūrėta 2008-04-22].

RESUME

Dans ce travail on a fait l'analyse de la théorie des particularités handicapés (hommes et femmes) de l'adaptation dans le domaine de travail. On a fait l'hypothèse, que les différences des handicapés (hommes et femmes) sont déterminées par ces facteurs:

1. Les particularités de marché de la concurrence de travail (le regard de patron, les différences des spécialités nécessaires dans le marché de travail).
2. Les rôles sociaux différents des sexes de la société destinés par les traditions.
3. Les décisions sur l'handicap et les différences l'estimation de soi – même.

Dans ce travail on a fait deux recherches. Parlons sur la première recherche. Dans cette recherche on a fait l'analyse de la théorie des particularités des handicapés de l'adaptation de ce projet: „ La recommandation professionnelle de la réhabilitation des handicapés en appliquant les activités novatrices. Nous avons fait l'analyse des différences et des ressemblances de l'adaptation professionnelle des handicapés. Les conclusions essentielles de la recherche:

Les ressemblances de l'adaptation professionnelle des handicapés:

1. Les handicapés (hommes et femmes) estiment le travail.
2. Les handicapés ont assez les pratiques pour le travail.
3. Les handicapés ont les traits de caractère qui influence l'adaptation professionnelle avec succès.

Les différences de l'adaptation professionnelle des handicapés:

1. Les handicapés (hommes) sont moins intéressés pour posséder le travail que les femmes handicapés.
2. Les femmes ont les difficultés qui sont associés avec l'ambiance psychosociale.
3. Les handicapés (hommes) sont moins satisfaits par le paiement que les femmes handicapés.

Parlons sur la deuxième recherche. On a fait la recherche en appliquant la méthode de la consultation questionnaire dont le but – présenter les ressemblances et les différences des catégories des handicapés, aussi présenter leur contenu et l'influence sur le processus de l'adaptation professionnelle. Nous avons fait l'analyse descriptive statistique des consultations questionnaires. Dans cette recherche ont participé des patrons de ces villes: Vilnius, Kaunas, Šiauliai, aussi des patrons des petites villes et de régions.

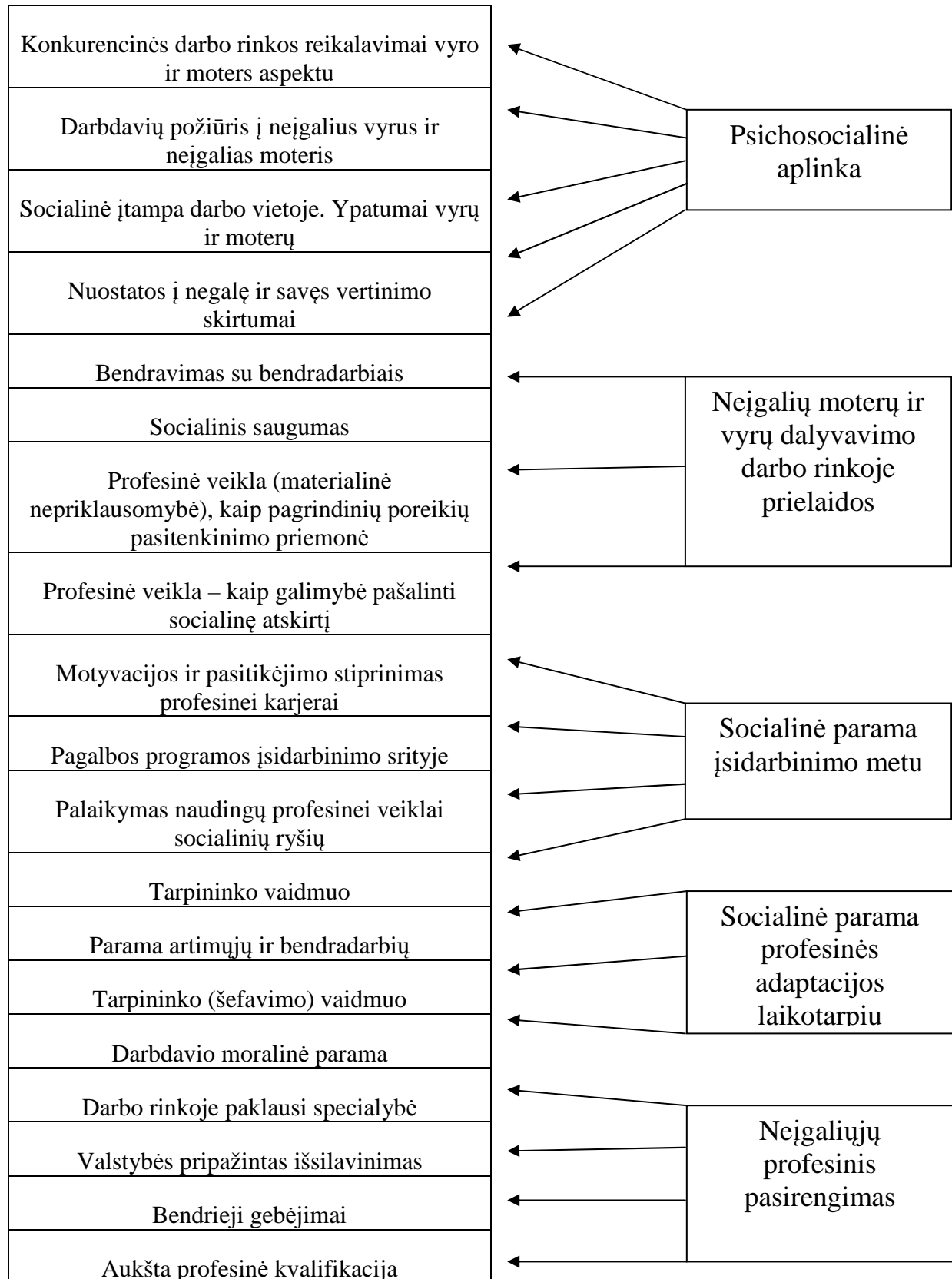
Les conclusions essentielles de la recherche:

1. En s'appuyant les résultats de la recherche nous pouvons affirmer que les handicapés (hommes et femmes) sont prêts pour le travail dans le domaine professionnelle.
2. D'après les résultats de la recherche nous pouvons affirmer que le succès de travail professionnelle des handicapés dépend de l'estimation positive, des pratiques pour le travail.
3. D'après les résultats de la recherche nous pouvons dire, que le succès de travail professionnelle des handicapés dépend de regard positive de patron, de l'aide des proches et de patron, aussi de désir de la personne handicapé être indépendante, aussi de désir gagner la vie.

Les mots essentielles: le handicap, l'intégration de travail des personnes handicapés, l'adaptation sociale, l'ambiance sociale, la valeur, le motif, l'handicap.

PRIEDAI

Neįgalių moterų ir neįgalių vyrų profesinės adaptacijos panašumai



REKOMENDACIJOS DARBDAVIAMS

1. Rekomenduojame tiek neįgaliems vyrams, tiek neįgalioms moterims sudaryti vienodas galimybes darbo vietoje, nepaisant nusistovėjusios nuomonės, kad neįgali moteris mažiau ištvėringesnė negu neįgalus vyras, asocijuojasi su silpnąja lytimi.
2. Taip pat rekomenduojame darbdaviams organizuoti informacinių technologijų užsiėmimus neįgaliems darbuotojams, šiuo atveju labiau neįgalioms moterims, nes atliktų tyrimų duomenimis, neįgalūs vyrai labiau susipažinę su informacinėmis priemonėmis negu neįgalios moterys.
3. Atliktų tyrimų rezultatai leidžia manyti, kad neįgalūs vyrai labiau atviresni ir kalbesni negu neįgalios moterys darbe. Todėl darbdaviai turėtų atkreipti į tai dėmesį ir susirinkimų, pokalbio metu leisti labiau neįgalioms moterims išsakyti savo nuomonę vienu ar kitu klausimu, leisti dalyvauti priimant svarbius nutarimus, taip siekiant pasijusti lygiaverčiu asmeniu ir įnešant savą indėlį į bendros veiklos produktą.
4. Rekomenduojame organizuoti grupių užsiėmimus, kurių metu būtų teikiamos konsultacijos, kai dirbantiesiems abiejų lyčių atstovams iškyla problemų siekiant ieškoti optimalių problemos sprendimo būdų.
5. Per grupių užsiėmimus rekomenduojame rengti diskusijas, kuriose būtų ugdomos bendrųjų gebėjimų kompetencijos (poreikis domėtis turimu darbu, siekiant tobulėti, įsitvirtinti darbo rinkos sektoriuje).
6. Remiantis atliktų tyrimų rezultatais galima teigti, kad pasitvirtino hipotezė, kad tiek neįgalių moterų tiek neįgalių vyrų profesinės adaptacijos skirtumus nulemia konkurencinės darbo rinkos ypatumai (skirtingų darbo rinkoje specialybių skirtumai). Rekomenduojame darbdaviams, neįgalius darbuotojus siųsti į profesijos tobulinimo kursus, organizuoti įvairius seminarus.
7. Rekomenduojame organizuoti psichologinius užsiėmimus tiek neįgalioms moterims, tiek neįgaliems vyrams siekiant sėkmingesnės profesinės adaptacijos darbo vietoje.

TERMINŲ ŽODYNĖLIS

Darbinė neįgaliųjų integracija – riboto darbingumo asmenų grąžinimas į darbą teikiant paramą bei mažinant galimas kliūtis. (<http://sec.lt/pages/zodynas/index.html>).

Neįgalusis (-ioji) – asmuo, turintis fizinių arba psichikos sutrikimų ir negalintis gyventi įprasto, normalaus savo amžiaus, lyties, socialinės bei kultūrinės aplinkos žmonių gyvenimo.

Negalia – ribotas žmogaus pajėgumas atlikti įprastus ir normalus kiekvienam sveikam asmeniui veiksmus.

Profesinė adaptacija – suprantama kaip profesinių įgūdžių pritaikymas dirbti konkrečioje įmonėje.

Motyvacija – elgesio, veiksmų, veiklos skatinimo procesas, kurį sukelia įvairūs motyvai (www.smm.lt).

Adaptacija (socialinė) – žmogaus prisitaikymas prie sociolultūrinės aplinkos įvairių socialinių priemonių pagalba ir to prisitaikymo rezultatas.

Vertybė – objektas, reikšmingai tenkinantis asmens ar visuomenės poreikius; asmenybės veiklos ir elgesio motyvas, susijęs su objektais, atitinkančiais materialinius, kultūrinius ar dvasinius asmenybės poreikius.

Socialinė aplinka – vienas reikšmingiausių negalę turinčių asmenų darbinio auklėjimo veiksmių. Suprantama kaip šeimos (jos socialinio statuso, gyvenimo sąlygų, tėvų išsilavinimo), institucijos (darbovietės) ir bendruomeninės aplinkos sąveika.

