

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
UGDYMO MOKSLŲ IR SOCIALINĖS GEROVĖS FAKULTETAS
SVEIKATOS IR SOCIALINĖS GEROVĖS STUDIJŲ KATEDRA

Socialinės pedagogikos (specializacija – socialinių inovacijų valdymas) magistrantūros studijų
programa

Simona Kiviliauskaitė

**SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ MOBINGO IR EMOCINIO INTELEKTO
RYŠYS**

Magistro darbas

*Magistro darbo vadovas
Doc. Dr. Darius Gerulaitis*

2017

MAGISTRO DARBO SANTRAUKA (LIETUVIŲ KALBA)

Darbe atlikta *teorinė* socialinių pedagogų veiklą reglamentuojančių teisės aktų *analizė*.

Iškelta *hipotezė*, kad socialinių pedagogų patiriamas mobingas pačių specialistų nėra objektyviai įvardijamas, kadangi tai traktuojama kaip norma, tačiau patiriamo mobingo poveikis jų emociniam intelektui (jo komponentams) stiprus.

Anketinės *apklausos, interviu metodais* buvo atliekamas tyrimas, kurio tikslas - nustatyti socialinių pedagogų dažniausiai patiriamus mobingo veiksmus bei mobingo ir emocinio intelekto ryšį. Atlikta statistinė (aprašomoji) *duomenų analizė*.

Tyrimė dalyvavo 110 socialinių pedagogų dirbančių švietimo ir švietimo pagalbos institucijose, 31 ekspertas (10 mokinių, 10 studentų, 11 praktikų).

Empirinėje dalyje nagrinėjama socialinių pedagogų mobingo samprata, mobingo poveikis ugdymo procesui, specialistų įžvalgos mobingo įveikos klausimu, koreliaciniai ryšiai tarp patiriamo mobingo ir emocinio intelekto.

Svarbiausios empirinio tyrimo išvados:

1. Mobingas, tai ilgalaikis (trunkantis 6 mėn. ir daugiau), sistemingas, sąmoningas asmens ar grupės veiksmas (-ai), kuriuo siekiama pažeminti žmogaus orumą, sukelti abejonių jo profesine kompetencija, kvalifikacija, reputacija.
2. Daugelis mobingo apraiškų ugdymo institucijose nukreiptos prieš socialinius pedagogus egzistuoja dėl teisinio šios profesijos statuso neapibrėžtumo, plataus ir nekonkretizuoto veiklos spektro, atskaitingumo vienam asmeniui – įstaigos vadovui.
3. Socialiniai pedagogai dažniausiai patiria šiuos mobingo veiksmus: vadovas ir kolegos apriboja galimybę išreikšti savo nuomonę, pertraukiama kalbant, grasinama žodžiu, vengiama kontakto kalbant užuominomis, tiesiogiai nieko nepasakant. Dažnai specialistai patenka į situacijas, kai apie juos nuolat neigiamai atsiliepiama ir jie tampa paskalų objektu. Specialistai nurodė, kad jiems skiriamos beprasmiškos darbo užduotys, o neretai darbo indėlis vertinamas liguistai, nepasitikima specialisto sprendimais.
4. Gauti tyrimo rezultatai atskleidė, kad sąsajos tarp socialinių pedagogų mobingo ir emocinio intelekto yra labai silpnos.
5. Iškelta hipotezė, kad socialinių pedagogų mobingo ir emocinio intelekto ryšys yra ganėtinai stiprus, nepasitvirtino.

Esminiai žodžiai: socialinis pedagogas, mobingas, emocinis intelektas.

TURINYS

MAGISTRO DARBO SANTRAUKA (LIETUVIŲ KALBA)	2
ĮVADAS	4
1. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ PATIRIAMO MOBINGO IR JŲ EMOCINIO INTELEKTO YPATUMAI: APIBRĖŽTIS, VEIKSNIAI IR KONTEKSTAS	8
1.1. Mobingo samprata ir raiška	8
1.3. Emocinio intelekto samprata ir raiška	12
1.4. Socialinio pedagogo veiklą reglamentuojančių teisės aktų, kaip profesinio konteksto, apžvalga	13
1.4.1. Socialinio pedagogo pareiginė veikla ir profesijos prestižas	13
1.4.2. Teisinės prielaidos mobingo apraiškoms teikiant socialinę pedagoginę pagalbą	15
1.4.3. Socialinio pedagogo veiklos vertinimas ir apmokėjimas kaip moningo prielaida	16
1.4.4. Psichologinė pagalba kaip smurto ir mobingo darbe įveika	18
2. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ MOBINGO IR JŲ EMOCINIO INTELEKTO RYŠIO TYRIMO METODOLOGIJA IR METODAI	20
2.1. Tyrimo metodika	20
2.2. Tyrimo imtis	23
3. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ MOBINGO IR JŲ EMOCINIO INTELEKTO TYRIMO REZULTATAI	25
3.1. Kiekybinio tyrimo rezultatai	25
3.2. Kokybinio tyrimo rezultatai	32
3.2.1. Mobingo samprata: mokinių ir studentų požiūrio analizė	32
3.2.2. Mobingas specialisto profesinėje veikloje: ekspertų praktikų požiūrio analizė	34
3.2.3. Mobingo ir emocinio intelekto ryšys: mokinių, studentų, ekspertų požiūrio ir koreliacinė analizė	38
DISKUSIJA	42
IŠVADOS	43
REKOMENDACIJOS	44
LITERATŪRA	49
MAGISTRO DARBO SANTRAUKA (ANGLŲ KALBA)	53
PRIEDAI	54

ĮVADAS

Mokslinė problema ir tyrimo aktualumas. Vyriausybės programoje yra įtvirtintos svarbiausios pedagogų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemos gairės. Numatoma, kad mokytojus turi rengti stipriausi mūsų šalies universitetai, turintys didžiausią mokslo potencialą ir patraukiantys geriausius studentus, nors universitetų pertvarka iš principo vyksta tik dėl ekonominių sumetimų ir išlikimo, toli gražu ne ugdymo kokybės. Teigiama, kad švietimo sistemoje dirbantys pedagogai turi įgyti universitetinį išsilavinimą, kuris laiduotų tiek aukščiausio lygio dalykinį pasirengimą, tiek reikiamą švietimo ir ugdymo veiklos supratimą bei įgūdžius. Iš pirmo žvilgsnio viskas gražu ir tvarkinga, tačiau analizuojant straipsnius viešosios informacijos priemonėse, pedagogo profesijos patrauklumas dėl ne visiems valdžios atstovams suprantamų priežasčių, neauga, o neretai patys specialistai abejoja savo pasirinkimu.

J. Vveinhardt, bendradarbiaujant su Lietuvos švietimo pagalbos asociacijos direktore S. Šerėniene, atliktas tyrimas (2015) atskleidė, kad Lietuvoje 46,2 proc. socialinių pedagogų patyrė mobingą iš bendradarbių ir vadovų, o 46,3 proc. nukentėjo nuo tiesioginių vadovų patyčių¹. Tai yra ta profesinės veiklos pusė, apie kurią dauguma specialistų nutyli, kadangi bijomasi netekti darbo vietos, sulaukti keršto, kitokio susidorojimo. Analizuojant mokslinę literatūrą pastebėta, kad mokyklos socialinis pedagogas, jo veikla, funkcijos ir kiti su juo susiję aspektai yra svarbi ir aktuali mokslinių tyrinėjimų ir diskusijų tema. I. Leliūgienė (2003), V. Kučinskas ir R. Kučinskienė (2000) bei L. Jovaiša (2007) plačiai aprašo socialinę pedagogiką kaip vieną mokslo šakų. I. Leliūgienės (2003), o Merfeldaitės (2008) darbuose analizuojamos problemos, su kuriomis susiduria socialiniai pedagogai. J. Buzaitytė-Kašalynienė (2002), L. Majauskienė, I. Leliūgienė, V. Baršauskienė (2003) L. Majauskienė, I. Leliūgienė (2007), L. Majauskienė (2008) lygina socialinių pedagogų veiklą skirtingose šalyse, analizuoja multikultūriškumo svarbą socialinio pedagogo darbe. Ž. Barkauskaitė-Lukšienė (2002), R. Čepukas (2002), G. Kvieskienė (2002) išsamiai analizuoja socialinio pedagogo kompetencijas. Kiek kitokius socialinio pedagogo veiklos aspektus pateikia I. Leliūgienė, V. Baršauskienė ir E. Mertinkaitytė (2008), aprašydamos šio specialisto vadybinę veiklą. W. Lorenz (2005), H. Kunneman (2005), I. Leliūgienė ir S. Prochorenkienė (2008) išsamiai gilinasi į socialinio pedagogo įvaizdžio problemą, kokį jį mato mokykloje kolegos, kas trukdo teigiamo įvaizdžio formavimui. W. Lorenz (2005), H. Kunneman (2005) taip pat akcentuoja dar ir socialinio pedagogo statuso mokykloje klausimą, t. y., kaip pats socialinis pedagogas rūpinasi, kad jo statusas būtų deramai išlaikomas mokykloje ir t.t. Tokių temų gvildenimas rodo, kiek daug dar nežinoma apie

¹ *Kas šeštas socialinis pedagogas kenčia nuo kolegų patyčių.* Prieiga per internetą: <http://www.mobingas.lt/tyrimai/1/69/2015-metu-tyrimo-rezultatai>

socialinio pedagogo įvairiapusę, dažnai sudėtingą, dviprasmišką pareigybę. Be to, tokios mokslinės analizės iškelia socialinio pedagogo, kaip asmenybės, svarbą. Taigi, labai svarbu, kad socialinis pedagogas savo veikloje atsiskleistų ne tik kaip puikus specialistas, bet ir kaip lyderis. Magistro darbe aptariama socialinio pedagogo patiriamo mobingo ir emocinio intelekto tema plačiąja prasme yra mažai nagrinėta, inovatyvi, atkreiptinas dėmesys į naujus standartus keliamus šios profesijos atstovams. Darbe keliami klausimai, kas apskritai yra mobingas ir emocinis intelektas pačių socialinių pedagogų akimis, kokios savybės, reikalingos socialiniam pedagogui jo profesinėje veikloje ir stiprinant save kaip asmenybę, kaip apskritai vertinamas mobingas ir emocinis mikroklimas švietimo institucijose, kokios yra situacijos kaitos galimybės. Būtent šios aktualijos ir aptariamos magistro baigiamojo darbo skyriuose.

Tyrimo objektas – socialinių pedagogų patiriamo mobingo ir jų emocinio intelekto ryšys.

Probleminiai klausimai: Kokie mobingo veiksmai dažniausiai patiriami socialinių pedagogų? Koks ryšys tarp patiriamo mobingo ir turimo emocinio intelekto? Kaip socialinių pedagogų patiriamas mobingas sąlygoja jų emocinį intelektą ir jo komponentus?

Hipotezė – socialinių pedagogų patiriamas mobingas pačių specialistų nėra objektyviai įvardijamas, kadangi tai traktuojama kaip norma, tačiau patiriamo mobingo poveikis jų emociniam intelektui (jo komponentams) stiprus.

Tyrimo tikslas – nustatyti socialinių pedagogų dažniausiai patiriamus mobingo veiksmus bei mobingo ir emocinio intelekto ryšį.

Uždaviniai:

1. Remiantis mokslinės literatūros analize, pateikti mobingo ir emocinio intelekto sampratas, raišką, ypatumus.
2. Taikant turinio (content) analizę, pateikti socialinių pedagogų veiklą reglamentuojančių dokumentų nuostatas, mobingo ir emocinio intelekto kontekste.
3. Taikant turinio (content) analizę, atskleisti mokinių, studentų, ekspertų, socialinių pedagogų turimą mobingo sampratą.
4. Taikant anketinės apklausos metodą nustatyti socialinių pedagogų dažniausiai patiriamus mobingo veiksmus, jų formas, emocinio intelekto ypatumus.
5. Taikant statistinės analizės metodus nustatyti ryšį tarp socialinių pedagogų patiriamo mobingo ir jų emocinio intelekto siekiant pateikti situacijos gerinimo rekomendacijas.

Tyrimo metodika. Tyrimo modelį sudaro trys dedamosios: 1) socialinių pedagogų veiklą reglamentuojančių dokumentų analizė galimo mobingo kontekste; 2) socialinių pedagogų patiriamo mobingo veiksmų identifikavimas; 3) mokinių, studentų, ekspertų praktikų mobingo ir emocinio intelekto suvokimo (pripažinimo) išsiaiškinimas.

Tyrimo metodai. Teoriniai: mokslinės literatūros, teisės aktų turinio (content) analizė. Empiriniai: anketinė apklausa, ekspertų interviu. Statistiniai tyrimo duomenys skaičiuoti Microsoft Office Excel ir SPSS kompiuterių programomis.

Tyrimo imtis ir organizavimas. Tyrime dalyvavo 110 miesto ir kaimo pedagoginių, psichologinių tarnybų, ikimokyklinio ugdymo įstaigų, progimnazijų ir gimnazijų socialinių pedagogų, bei 31 ekspertas – 11 specialistų praktikų, kurių veikla susijusi su švietimo įstaigomis, 10 studentų ir 10 mokinių. Pasirinktas patogiosios imties atrankos principas. Tiriamieji galėjo laisvai apsispręsti ar dalyvauti tyrime (savanoriškumo principas). Tyrimas atliktas 2017 m. balandžio mėnesį, tyrimo anketos prieiga virtuali, internetiniame portale apklausa.lt.

Tyrimo etapai. Pirmajame tyrimo etape taikomi kiekybiniai ir kokybiniai tyrimo metodai (anketinė apklausa ir dokumentų turinio (content) analizė). Antrame tyrimo etape taikytas kokybinis tyrimo metodas – interviu.

Darbo naujumas/reikšmingumas. Socialinių pedagogų mobingo tyrimas pakartotas kitomis ar identiškomis ankstesnio tyrimo sąlygomis², tačiau socialinių pedagogų mobingo ir emocinio intelekto tyrimo prieiga nauja, Lietuvoje netyrinėta, pateiktos originalios išvados, rekomendacijos konkreitiems praktikams, strategams.

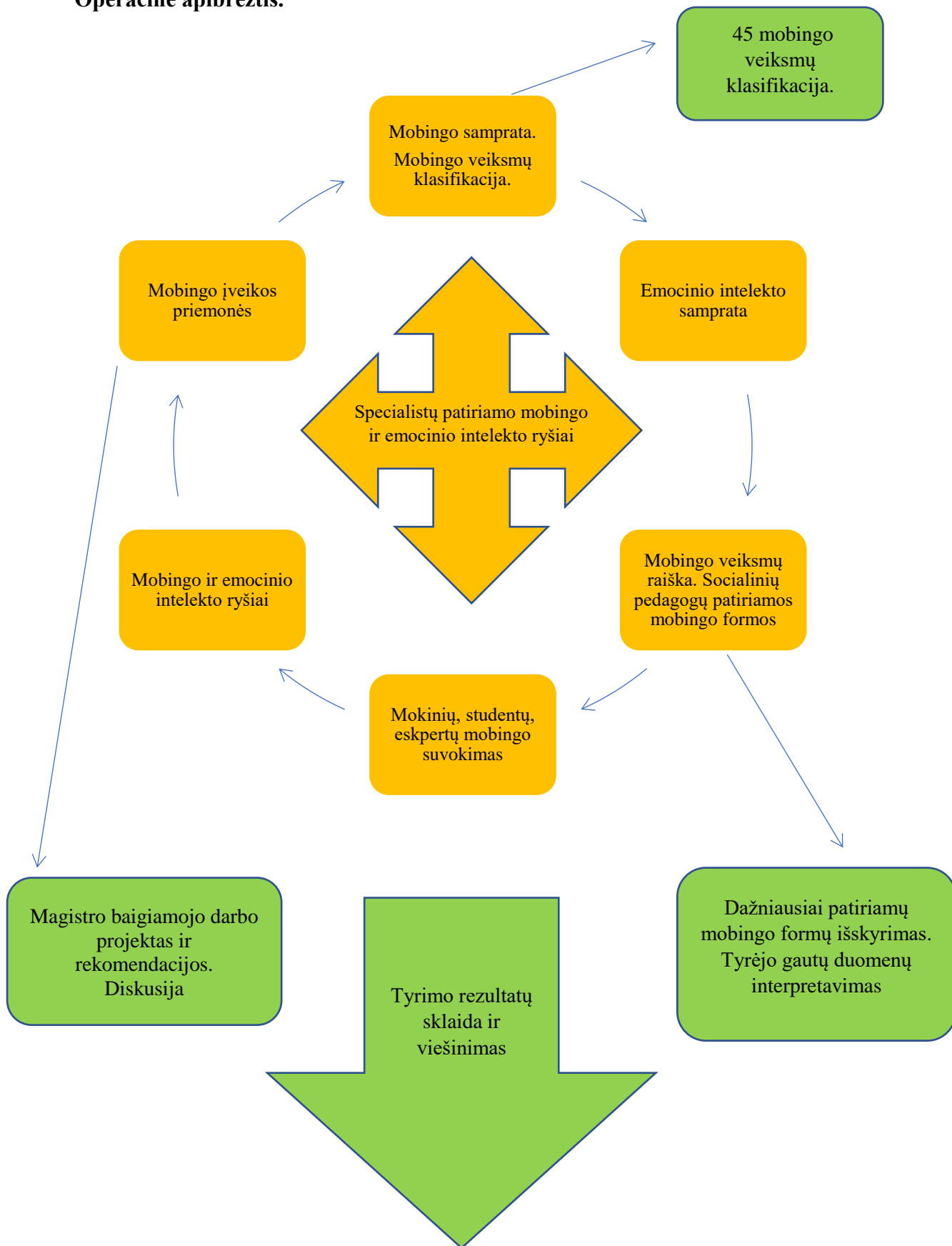
Darbo aprobacija. 1) 2016 m. birželio 22 d. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos darbo grupei rengiant Socialinio pedagogo pareigybės aprašo pakeitimus teikti pasiūlymai kaip tobulinti pareigybės aprašą, atstovauti Lietuvos švietimo pagalbos asociacijos interesai (žr. priedas 1 priedas); 2) parengtas ir išspausdintas mokslinis straipsnis tema: *Особенности интеллекта и испытываемого моббинга социального педагога в инклюзивной школе (Науч. рук. - Д. А. Алифановене, доктор социальных наук Д. Герулайтис, доктор социальных наук)* (žr. priedas 2 priedas); 3) 2017 m. balandžio 28 d. dalyvauta respublikinėje mokytojų praktinėje metodinėje konferencijoje „Šiuolaikinė pamoka“ Akmenės rajono Akmenės gimnazijoje, skaitytas pranešimas tema: *Emocinis intelektas ir mobingas. Mokinių įtraukimas į prevencinę veiklą. Kompetencijų ugdymas(is)* (žr. 3 priedas); 4) 2017 m. gegužės 18 d. dalyvauta Šiaulių universiteto Ugdymo mokslų ir socialinės gerovės fakulteto *Studentų mokslinių darbų konferencijoje* ir skaitytas pranešimas tema: *Socialinių pedagogų emocinio intelekto ir mobingo ryšys* (žr. 4 priedas).

Magistro darbo struktūra. Šį magistro darbą sudaro: santrauka lietuvių kalba, įvadas, 3 skyriai, diskusija, išvados, rekomendacijos, magistro darbo projektas, naudotos literatūros sąrašas (48 šaltinių), santrauka anglų kalba, priedai. Tyrimo duomenis iliustruoja 17 lentelių, 2

² *Kas šeštas socialinis pedagogas kenčia nuo kolegų patyčių.* Prieiga per internetą: <http://www.mobingas.lt/tyrimai/1/69/2015-metu-tyrimo-rezultatai>

paveikslai. Prieduose pateikiama tyrimo instrumentai ir atliktą tyrimą iliustruojantys dokumentai.
Darbo apimtis - 54 puslapių (be priedų).

Operacinė apibrėžtis.



1. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ PATIRIAMO MOBINGO IR JŲ EMOCINIO INTELEKTO YPATUMAI: APIBRĖŽTIS, VEIKSNIAI IR KONTEKSTAS

1.1. Mobingo samprata ir raiška

Vytauto Didžiojo universiteto docentės dr. Jolitos Vveinhardt, bendradarbiaujant su Lietuvos švietimo pagalbos asociacijos direktore Saule Šerėniene, atliktas tyrimas (2015) atskleidė, kad Lietuvoje 46,2 proc. socialinių pedagogų patyrė mobingą iš bendradarbių ir vadovų, o 46,3 proc. nukentėjo nuo tiesioginių vadovų patyčių³. Dažniausiai apie aukas buvo skleidžiama neigiamas informacija, kenkiama jų asmeninei ir profesinei reputacijai, skiriamos užduotys, kuriomis siekiama sukelti abejonių specialisto kaip profesionalo kompetencija. Kyla klausimas, kaip socialinis pedagogas, pats patirdamas mobingą gali ginti vaikų interesus inkliuzinėje mokykloje, kurti saugią aplinką, jei pats mažų mažiausiai nesijaučia užtikrintas. Šiame tyrime mobingas apibūdinamas kaip, sistemingas terorizavimas, trunkantis ne mažiau kaip pusę metų ir ypač žalojantis psichologinę bei fizinę sveikatą. Aktualu tai, kad vakaruose mobingas tyrinėjamas jau kelis dešimtmečius, o Lietuvoje intensyvesnės mobingo studijos prasidėjo palyginti neseniai. Pasak J. Vveinhardt, P. Žukausko (2012) mobingas kaip reiškinys nėra pakankamai gerai žinomas įvairaus lygio organizacijų vadovų, kurie turėtų pirmieji tai pastebėti ir tam užkirsti kelią savo organizacijoje. 2010 m. atliktas mobingo diagnostikos tyrimas, atskleidė, kad ypač daug darbuotojų patiria mobingą švietimo srityje – 22,5 %, ir mažiausiai – dirbantys žemės ūkio srityje – 0,2 % (Vveinhardt, 2010).

Individo lygmeniu mobingas kyla dėl daugybės asmeninių problemų ir tarpasmeniniuose santykiuose kylančios įtampos: pavojaus, konkurencijos, pavydo, keršto, neapykantos, nusivylimo, antipatijos, baimės ir kt. Dažniausiai mobingo auka tampa jaunesnis, naujas darbuotojas, gabumais ir darbštumu išsiskiriantis, sulaukęs vadovybės palankumo asmuo. Galima teigti, kad pretekstu užpulti gali tapti bet koks brožas, kuris mobingo organizatoriaus suvokimas kaip keliantis grėsmę (Vveinhardt, 2009).

H. Leymann skiria 45 mobingo veiksmus, kurie sąlyginai jungiami į penkias struktūrines grupes (pagal Vveinhardt, Žukauskas, 2012) (žr. 1 lentelė).

³ Kas šeštas socialinis pedagogas kenčia nuo kolegų patyčių. Prieiga per internetą: <http://www.mobingas.lt/tyrimai/1/69/2015-metu-tyrimo-rezultatai>

Mobingo poveikio metodų klasifikacija pagal H. Leymann

(adaptuota autoriaus pagal Vveinhardt, Žukauskas, 2012)

Poveikio metodų grupės pavadinimas	Veiksmai, apibūdinami kaip mobingas
<i>Poveikis saviraiškai ir komunikacijai - eiksmas, sunaikinantis galimybę save aktualizuoti kaip socialią būtybę ir palaikyti ryšius su aplinkiniais.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) vadovas aukai apriboja galimybę išreikšti savo nuomonę; 2) kalbantis asmuo nuolat pertraukiamas; 3) galimybę išreikšti savo nuomonę apriboja bendradarbiai; 4) bendraujama pakeltu tonu, ant aukos šaukiama, ji garsiai barama; 5) aukos darbas – nuolatinės kritikos taikinyje; 6) nuolatos kritikuojamas privatus aukos gyvenimas; 7) auka terorizuojama telefonu; 8) aukai grasinama žodžiu; 9) aukai grasinama raštu; 10) su auka vengiama kontaktuoti, atsiribojama paniekinančiais žvilgsniais, gestais; 11) vengiama kontakto kalbant užuominomis, tiesiogiai nieko nepasakant
<i>Puolimas socialinių santykių srityje - veikimo būdai, kuriais kuriama aukos socialinė izoliacija</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) su mobingo auka nutraukiami komunikaciniai ryšiai – nebekalbama, nebendraujama; 2) jeigu auka mėgina užmegzti pokalbį, bendradarbiai į tai nereaguoja; 3) mobingo aukos darbo vieta perkeliama į kitą patalpą, toliau nuo bendradarbių; 4) bendradarbiams uždraudžiama bendrauti su auka; 5) į asmenį žiūrima kaip į tuščią vietą.
<i>Reputacijos, autoriteto puolimas – būdai, kuriais siekiama sumenkinti aukos reputaciją ir įtikinti jos menkavertiškumu</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) apie puolamąjį nuolatos neigiamai atsiliepiama; 2) mobingo auka tampa nuolatinių paskalų objektu; 3) asmuo išjuokiamas, nuolat pašiepiamas; 4) skleidžiama nuomonė, įtarimai, jog asmuo gali būti psichiškai nesveikas; 5) mobingo auką siekiama priversti pasitikrinti sveikatą pas psichiatrijos specialistus; 6) nuolat juokiamasi iš negalios; 7) šaipomasi, išjuokiama aukos eisena, jos balsas arba gestai. Pastarieji gali būti pamėgdžijami siekiant pasišaipyti; 8) puolamos politinės arba religinės aukos pažiūros; 9) juokiamasi iš privataus gyvenimo; 10) pajuokų objektu tampa tautybė; 11) mobinguojamas asmuo būna priverstas atlikti darbus, kurie žalingai veikia jo pašamone; 12) darbinis įnašas vertinamas neigiamai, liguistai; 13) abejojama visais aukos sprendimais; 14) aukai adresuojami keiksmažodžiai arba kitokie neigiami žodžiai; 15) seksualinio pobūdžio užuominos arba verbaliniai seksualiniai pasiūlymai.
<i>Pasikėsinimas į profesinę ir gyvenimo kokybę - orientuojamasi būtent į individo darbui suteikiamą reikšmę ir gyvenimo kokybę</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) aukai neskiriamos jokios darbinės užduotys; 2) mobingo auka netenka bet kokio užsiėmimo darbo vietoje, net neįstengia sugalvoti sau jokios užduoties; 3) skiriamos beprasmės darbo užduotys; 4) skiriamos užduotys, kurios viršija aukos gebėjimus, iš anksto žinant, kad jos nebus atliktos arba bus atliktos ne be priekaištų; 5) nuolat skiriamos naujos užduotys; 6) skiriamos įžeidžiančios darbo užduotys; 7) skiriamos darbo užduotys, kurios viršija kvalifikaciją siekiant demaskuoti, t. y. parodyti, kad auka nesugeba dirbti.
<i>Tiesioginis puolimas sveikatos srityje</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) auka verčiama dirbti sveikatai žalingus darbus; 2) grasinama prieš auką panaudoti fizinę jėgą; 3) naudojama nežymi fizinė jėga siekiant ką nors pamokyti; 4) grubus elgesys; 5) daroma materialinė žala arba verčiama patirti išlaidas; 6) materialinė žala namuose arba darbo vietoje; 7) seksualinis priekabiavimas.

Pažymėtina, kad mobingo dalyvių vaidmenis galima iliustruoti remiantis D. Olweus (1994) sudaryta vaidmenų schema, kurią lietuvių mokslininkai R. Povilaitis ir J. Valiukevičiūtė (2006), adaptavo ir pateikė kaip vaikų vaidmenų struktūrizavimą patyčių situacijoje. Šiuo atveju adaptuotas modelis gali būti taikomas ir mobingo darbuotojų tarpusavio santykiuose vaidmenims nustatyti bei tirti. Visose mobingo situacijose dažniausiai yra šie dalyviai:

1. *Puolėjas(-jai)* - priekabiauja, skatina įsitraukti kitus darbuotojus.
2. *Šalininkas* – aktyviai dalyvauja, bet pats priekabiauti nepradeda.
3. *Galimi puolėjai* palankiai vertina priekabavimą, bet atvirai to neparodo.
4. *Pasyvūs puolėjai* – aktyviai nedalyvauja, tačiau palaiko puolėją.
5. *Neutralūs stebėtojai*, matantys mobingą kaip diskriminaciją darbuotojų santykiuose, bet patys dėl savisaugos nutylintys apie situacijos problematiškumą.
6. *Galimi gynėjai* - nepalaiko mobingo, bet nieko nedaro.
7. *Aukos gynėjas(-ai)* pats nepriekabiauja, stengiasi padėti aukai.
8. *Kurstytojas* – dalyvauja abejose konflikto pusėse, kursto puolėją, guodžia auką.

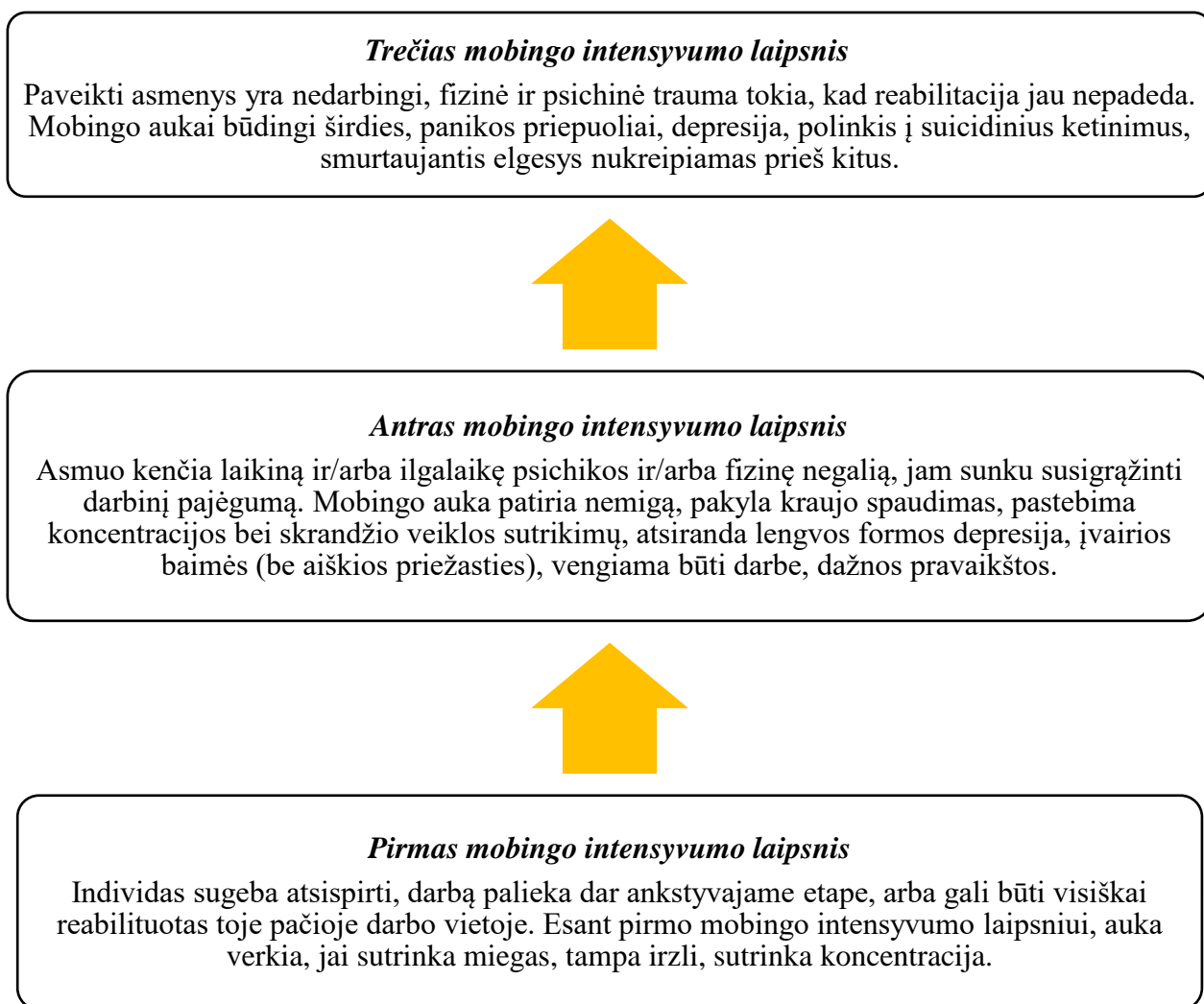
H. Leymann (1993) išskyrė penkias mobingo proceso fazes:

1. Pirma fazė charakterizuoja konfliktą; kol kas tai dar ne mobingas, bet gali juo virsti.
2. Antra fazė charakterizuoja psichologinį puolimą ir agresyvius veiksmus, kurie suteikia pagreitį mobingo procesui.
3. Trečia fazė – į mobingo procesą įtraukiamas vadovas (jei jis dar nebuvo įtrauktas antroje fazėje).
4. Ketvirta fazė yra kritinė – joje auka apibūdinama kaip sunkiai sukalbama arba psichiškai serganti.
5. Penkta fazė – aukos pašalinimas. Įvykio sukelta trauma gali lemti papildomą potrauminio streso sindromą (pagal Vveinhardt, 2009).

Pažymėtina tai, kad pasitraukus iš organizacijos, emocinis sielvartas ir kitos psichosomatinės ligos aukai kartais baigiasi, o kartais suintensyvėja iki tol buvusios.

S. M. Litzke ir H. Schuh (2005) išskiria tris mobingo fazes: ankstyvąją, viduriniąją bei vėlyviausiąją (pagal Vveinhardt, 2009). Autoriai rėmėsi H. Leymann (1993) ir B. Zuschlag (1994) tyrimais, t. y. ankstyvojoje fazėje galimi latentiniai konfliktai: pirmoje fazėje kyla konfliktas; antroje – prasideda pirmosios mobingo atakos ir konflikto eskalavimas; trečioje – išryškėja ilgiau kaip 6 savaites trunkančio konflikto eskalavimas ir aukos stigmatizavimas; ketvirtoje, praėjus maždaug 12 mėnesių nuo mobingo pradžios, darbdavys ima naudoti disciplinines arba darbo teisės priemones; penktoje fazėje vyksta atleidimas iš darbo, teismo procesas.

Skiriami trys mobingo, kaip reiškinio intensyvumo laipsniai. Kiekvienam iš jų būdingi vis sudėtingesni liekamieji reiškiniai ir psichosomatiniai sutrikimai, kylantis dėl patirtų išgyvenimų (žr. 1 pav.).



1 pav. Mobingo vyksmo laipsniai (adaptuota autoriaus pagal Vveinhardt, Žukauskas, (2012))

Apibendrinant galima teigti, kad mobingas kaip procesas yra identiškas patyčių proceso struktūrai, tačiau šie tarpasmeniniai santykiai perkeliama į darbinę aplinką, siekiant nepatinkanti, nepatogų kolegą eliminuoti. Laiku atpažinus ir įvardijus mobingo procesą, galima situacijos baigtis sušvelninti arba visiškai eliminuoti. Skirtinguose mobingo proceso etapuose, sėkmės rodiklis iš esmės skiriasi. Akivaizdu, kad auka, nuolat išgyvenanti žmogaus orumą žeminančius veiksmus, ilgainiui pati nepajėgi apsiginti, gali priimti kraštutines išvadas. Būtent tam, kad asmuo gebėtų išsaugoti savo fizinę ir psichologinę sveikatą, jam reikalingas aukštas emocinis intelektas, kuris gali būti ugdomas visą žmogaus gyvenimą.

1.3. Emocinio intelekto samprata ir raiška

Emocinio intelekto teoriją išpopuliarinusio D. Golemano nuomone, emocinio intelekto stoka yra esminė įvairių įmonių, įskaitant ir švietimo institucijas, nuostolių priežastis (Goleman, 2009). Autoriaus teigimu, profesinės kompetencijos, paremtos emociniu intelektu žymiai pranoksta konkrečiai profesijai reikalingus intelektinius ir techninius gebėjimus, todėl kaip vieną iš efektyvumo veiksnių, emocinį intelektą jis siūlo taikyti organizacijų vadovams (lyderiams), pabrėžiant, kad vadovavimas nėra dominavimas, o menas įtikinti žmones siekti bendro tikslo. (Goleman, 2008).

Mokslinėje literatūroje teigiama, kad emocinis intelektas padeda lengviau užmegzti asmeninius ryšius ir valdyti krizines situacijas, kitaip sakant gebėti pažinti ir praktinėje veikloje panaudoti emocinę informaciją. Atlikta nemažai mokslinių tyrimų, kurie įrodo, kad emocinis intelektas, kaip darbuotojo asmeninė savybė (arba išmokimo rezultatas), padeda jam labiau toleruoti stresą. M. Mikolajczako ir O. Lumineto (2008) atliktais tyrimais įrodyta, kad emocinis intelektas padeda stabiliau jaustis krizinėse situacijose ir lengviau priimti sprendimus. E. Roy, C. Fillee ir P. de Timary (2007) išsiaiškino, kad emocinis intelektas nulemia mažesnę psichologinę reakciją įvairiose stresą sukeliančiose situacijose, žmogui rečiau pablogėja nuotaika, mažiau nusiviliama. Aktualu tai, kad žmogus, pasižymintis aukštu emociniu intelektu, dažniausiai yra išsiugdęs aukštas socialines kompetencijas (Schmidt, 1999, cit.: Petrides, 2011).

Įvairūs moksliniai tyrimai atskleidė, kad moterys yra jautresnės kitų žmonių emocijoms, geriau supranta neverbalinę informaciją ir yra ekspresyvesnės, dažniau naudoja savo socialines, emocinio intelekto kompetencijas. Vyrai – atvirkščiai, labiau susitelkia ties savo emocijų supratimu ir valdymu. Berrocal, Cabello, Castilo, Extremera (2012) atliktas tyrimas parodė, kuo vyresnis asmuo, tuo jis geriau atpažįsta ir supranta savo bei kitų emocijas, pasitelkia jas bendraudamas su kitais žmonėmis ir geba jas valdyti. Galima daryti prielaidą, kad emocinis intelektas gerėja priklausomai nuo turimų emocijų kompetencijų, kurios įgyjamos ir lavinamos per konkretaus asmens patirtį.

Akivaizdu tai, kad emocinis intelektas gali būti apibūdinamas ir kaip gebėjimas ir kaip jų visuma. Emociniu intelektu bendrąja prasme galėtume vadinti žmogaus emocines reakcijas į stresines situacijas ir gebėjimą jas valdyti. Todėl emocinio intelekto svarba pabrėžiama ne tik asmeniniame gyvenime, tačiau ir karjeros praktikoje, kaip veiklos gerinimo potencialas.

Magistro baigiamajame darbe emocinio intelekto teoriniai konceptai dėl didelės darbo struktūros ir apimties, remiantis inovatyvia rengiamo tyrimo idėja (apjungti du tyrimų barus į vieną) detalai nenagrinėjami. Vadovaujamosi prielaida, kad emocinis intelektas tiesiogiai veikia mobingo apraiškas profesinėje veikloje ir specialistų asmeniniame gyvenime.

1.4. Socialinio pedagogo veiklą reglamentuojančių teisės aktų, kaip profesinio konteksto, apžvalga

Socialinio pedagogo, kaip pagalbos mokiniui specialisto, teisinis statusas ir veiklą reglamentuojantys dokumentai nuo įsigaliojimo iki dabar iš esmės detaliam peržiūrėti tik 2016 m. Iki to, Socialinės pedagoginės pagalbos teikimo tvarkos aprašas nebuvo atnaujinamas nuo 2011 m., o dėmesys Mokyklos socialinio pedagogo pavyzdinio pareigybės aprašo atnaujinimui paskutinį kartą buvo skirtas 2012 m. Dėl nežinomų priežasčių šie dokumentai Švietimo ir mokslo ministerijoje ilgokai nebuvo peržiūrimi ir atnaujinami, nors dėl Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymo pakeitimų, kitų su socialinių pedagogų veikla tiesiogiai susijusių teisės aktų atnaujinimų, redakcijų iš esmės keitėsi socialinių pedagogų, kaip specialistų padėtis, o dokumentuose ilgą laiką trūko apibrėžtumo. Šiame skyriuje detaliam aptariamas socialinių pedagogų profesinės veiklos kontekstas, remiantis atsinaujinusių/naujų švietimo dokumentų analize.

1.4.1. Socialinio pedagogo pareiginė veikla ir profesijos prestižas

Esminiai dokumentai, reglamentuojantys socialinio pedagogo darbą ugdymo institucijoje yra Mokyklos socialinio pedagogo pavyzdinis pareigybės aprašas (patvirtintas LR švietimo ir mokslo ministro 2016 m. lapkričio 2 d. įsakymu Nr. V-951) (toliau – pareiginė instrukcija) bei Socialinės pedagoginės pagalbos teikimo vaikui ir mokiniui tvarkos aprašas (patvirtintas LR švietimo ir mokslo ministro 2016 m. lapkričio 2 d. įsakymu Nr. V-950). Šie dokumentai vienas kitą papildo, tačiau atskiros nuostatos tebėra suformuluotos prieštaraujančios viena kitai ir keliančios sumaištį, ar iš tiesų skiriama, kas yra socialinis pedagogas mokykloje ir socialinis darbuotojas kitose institucijose.

Remiantis atnaujinta Mokyklos socialinio pedagogo pareigine instrukcija (2016), galima teigti, kad svarbiausia jo, kaip specialisto, funkcija yra padėti įgyvendinti vaiko (mokinio) teisę į mokslą, užtikrinti jo saugumą mokykloje bei sudaryti prielaidas pozityviai vaiko (mokinio) socializacijai ir pilietinei brandai. Tuo tarpu socialinės pedagoginės pagalbos paskirtis kurią įvardijama nuostatuose - padėti tėvams (globėjams, rūpintojams), kad būtų įgyvendinta vaiko ir mokinio teisė į mokslą, užtikrinti jo saugumą mokykloje: išsiaiškinti ir šalinti priežastis, dėl kurių vaikas ar mokinys negali lankyti mokyklos ar vengia tai daryti, sugrąžinti į mokyklą ją palikusius vaikus ir mokinius, kartu su tėvais (globėjais, rūpintojais) padėti vaikui ir mokiniui pasirinkti mokyklą pagal protines ir fizines galias ir joje adaptuotis. Kyla klausimas, kam iš tiesų turi padėti socialinis pedagogas? Kieno interesų pirmumo, t. y. tėvų ar vaiko, jis turi siekti?

Kodėl ir kokias socialines paslaugas turi teikti socialinis pedagogas, kai tuo tartu socialiniai darbuotojai, kurių esminė paskirtis padėti socialinio funkcionavimo sunkumų turintiems asmenims, šiuo atveju tėvams, siekiant socialinių pokyčių, žmonių santykių problemų sprendimo, jų įgalinimo bei gerovės padidinimo, šias paslaugas teikia tik „išrinktiesiems“ – socialinės rizikos šeimoms? Šis pareigų dualumas kelia nesklandumų ne vieno socialinio pedagogo darbe, kai iš jo reikalaujama atlikti veiklas, kurios teoriškai ir praktiškai priskiriamos socialiniams darbuotojams, kaip socialinių paslaugų teikėjams.

Negana to, atnaujintoje socialinio pedagogo pareiginėje instrukcijoje neliko specialisto teisių įvardijimo. Dokumente numatytos socialinio pedagogo funkcijos ir atsakomybė, kitaip sakant aiškiai parodyta, kokią vietą jis užimta švietimo įstaigos hierarchijos sistemoje. Tai yra tiesioginė prielaida mobingo atsiradimui darbe, kadangi esant sudėtingiems santykiams su vadovu, apie teisę planuoti savo veiklą dienos metu ar skirti 50 proc. laiko darbui už institucijos ribų lieka tik pasvajoti.

Įdomu tai, kad naujoji Mokyklos socialinio pedagogo pareiginė instrukcija (2016) numatė šiam specialistui keliamus išsilavinimo standartus. Nuo 2017 m. rugsėjo 1 d. įsigalios aprašo pakeitimas, numatantis, kas gali dirbti mokyklos socialiniu pedagogu. Juo galės dirbti žmogus, įgijęs aukštąjį išsilavinimą ir socialinio pedagogo kvalifikaciją arba įgijęs socialinės pedagogikos kvalifikacinį laipsnį (profesinio bakalauro, bakalauro, magistro) ir pedagogo ar socialinio pedagogo kvalifikaciją. Reikalavimas turėti aukštąjį išsilavinimą sveikintinas, tačiau numatyta galimybė socialiniu pedagogu dirbti ir įgijus tik socialinės pedagogikos magistro kvalifikacinį laipsnį, išklausus ir atsiskaičius už ne mažiau kaip 90 studijų kreditų socialinės pedagogikos studijų modulį aukštojoje mokykloje. Kyla klausimas, ar adekvačiai bus vertinami specialistai, studijavę keturių metų trukmės socialinės pedagogikos studijų programą ir išklausę tik 90 kreditų pretendentai. Aktualu paminėti, kad socialiniais pedagogais galės dirbti ir tie asmenys, kurie buvo priimti į darbą į socialinio pedagogo pareigas iki 2016 m. lapkričio 2 d. ir atitinkantis iki šio įsakymo įsigaliojimo galiojusius Socialinio pedagogo kvalifikacinius reikalavimus, patvirtintus Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2001 m. gruodžio 14 d. įsakymu Nr. 1667 „Dėl Socialinio pedagogo kvalifikacinių reikalavimų ir pareiginių instrukcijų patvirtinimo“. Kitaip sakant specialistų kaitos nėra ir nebus, situacijos pokyčiai menkai tikėtini. Tą puikiai patvirtina ir Vaikų ir jaunimo socializacijos 2014-2016 metų veiksmų plano įžvalgos, teigiančios, kad švietimo pagalbos teikimas mokyklose yra nepakankamas. 2013 metų duomenimis, vienam švietimo pagalbos specialistui, teikiančiam psichologinę, socialinę pedagoginę, specialiąją pedagoginę ir specialiąją pagalbą, vidutiniškai teko po 132 mokinius.

Siekdama bent kiek sumažinti socialinių pedagogų nepasitenkinimą, Švietimo ir mokslo ministerija, rengdama Socialinės pedagoginės pagalbos teikimo vaikui ir mokiniui tvarkos aprašą

(2016) numatė, kad socialinio pedagogo pareigybė steigiama, atsižvelgiant į vaikų ir mokinių, jų tėvų (globėjų, rūpintojų), pedagoginių darbuotojų, ir kitų dalyvaujančiųjų vaiko ir mokinio ugdyme poreikius. Tačiau konkretizavo, jog vienas socialinis pedagogas teikia pagalbą ne daugiau kaip 400 vaikų ir mokinių (esant galimybei – ir mažesniai vaikų ar mokinių skaičiui). Ši nuostata teoriškai turėtų labai paveikti pedagoginių darbuotojų poreikio įverčius, kuriais dažnai manipuliuoja mokyklų administracijos, teigdamos, kad atskirų dalykų mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų ruošima per daug ir jei turi tenkintis su minimaliomis darbo sąlygomis (kas taip pat traktuotina, kaip mobingas), neva kitaip iškris iš darbo rinkos konteksto. Remiantis ilgalaikės mokytojų rengimo poreikio prognozės darbo rinkos kaitumo kontekste rodikliais, savivaldybių poreikių apžvalga, bendras mokytojų poreikis pagal dalykus 2016 - 2020 m. nėra džiuginantis pagalbos mokiniui specialistų atžvilgiu, kadangi studijuoja 828 studentai, būsimieji pagalbos mokiniui specialistai, po realus savivaldybių poreikis tėra tik 127 specialistai. Vadinasi, kas 7 šios srities specialistas, yra potencialiai bedarbis, jei atitinkamų specialistų mokyklose nepadaugės, t. y. socialinė pedagoginė pagalba vieno specialisto bus teikiama ne 400 ir mažiau, o visai mokyklos bendruomenei, socialinio pedagogo profesijos prestižas ir patrauklumas menkės.

1.4.2. Teisinės prielaidos mobingo apraiškoms teikiant socialinę pedagoginę pagalbą

Socialinės pedagoginės pagalbos teikimo vaikui ir mokiniui tvarkos apraše (2016), atkreiptas dėmesys į socialinių pedagogų darbo dienos planavimą, funkcijų atlikimą. Dažnai būtent šios sritys, yra konfliktų ir mobingo darbe priežastys.

Apie mobingą socialinių pedagogų atžvilgiu patvirtina aktualizuojama nuostata, kad socialinis pedagogas ne mažiau kaip 50 procentų savo darbo laiko turėtų skirti darbui su mokiniais ir mokytojams konsultuoti. Sąlyginai tiksliau apibrėžus socialinio pedagogo funkcijas mokyklose, administracija, kaip dar pasitaiko, nebegalės jam užkrauti papildomų darbų, nesusijusių su jo darbu ar atliekamomis funkcijomis (pvz., mokinio aprūpinimo spintelė ir pan.). Be darbo su mokiniais ir mokytojais, kitą darbo laiką socialinis pedagogas turės skirti kitų specialistų, tėvų konsultacijoms, savo profesiniam tobulėjimui, tiriamajam ir organizaciniam darbui ir pan. Kitaip sakant iš esmės socialinis pedagogas kiek laisviau galės modeliuoti savo darbo laiką atsižvelgdamas į konsultacijų skaičių ir kaip ir visi pedagoginiai darbuotojai, turėti vadinamąsias kontaktines ir nekontaktines valandas.

Pažymėtina ir tai, kad vienas iš mobingo veiksnių įvardijamas kaip nepamatuoto mąsto darbų skyrimas. Apie tai socialiniai pedagogai kalbėjo jau seniai, tačiau naujos dokumentų pataisos jų lūkesčius pateisino. Nustatomas maksimalus mokinių skaičius vienam socialiniam

pedagogui, kuris sumažintas iki 400 mokinių. Ši nuostata įsigalios nuo 2018 m. sausio 1 d. Nustaćius didžiausią mokinių skaičių, tenkantį vienam socialiniam pedagogui, didesnės mokyklos, kuriose, tarkime, mokosi 700 ir daugiau mokinių, privalės įsteigti daugiau, bent jau du socialinio pedagogo etatus.

Labai svarbu pažymėti ir tai, kad naujosios socialinės pedagoginės pagalbos teikimo nuostatos numato, jog socialinė pedagoginė pagalba teikiama socialiniam pedagogui bendradarbiaujant su mokytojais, klasių vadovais, pagalbos mokiniui ir kitais specialistais, tėvais (globėjais, rūpintojais), mokyklos bendruomene, kitais socialiniais partneriais. Kitaip sakant, jau pradedama kalbėti apie pasidalytą lyderystę, ko labiausiai ir tikisi socialiniai pedagogai.

Apibendrinant galima teigti, kad 2016 m. duomenimis, mokyklose dirbančių daugiau nei 900 socialinių pedagogų skaičius dar turėtų išaugti, siekiant švietimo pagalbos prieinamumo vaikams, o kartu gerinant ir ją teikiančiųjų darbo sąlygas.

1.4.3. Socialinio pedagogo veiklos vertinimas ir apmokėjimas kaip moningo prielaida

Švietimo ir mokslo ministerija, skirtingos partijos ir politiniai veikėjai teigia, kad švietimas yra viena pagrindinių Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos prioritetinių sričių. Kalbama apie mokytojų darbo sąlygas, karjeros patrauklumą ir pedagogų rengimą bei kvalifikacijos tobulinimo sistemos pertvarkymą, kurie neva tai yra kertiniai švietimo atnaujinimo programos elementai. Tačiau kartu veikiama akivaizdžiai pedagogų nenaudai. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas (patvirtinta 2017 m. sausio 17 d. Nr. XIII-198, Vilnius) kalbant apie pedagoginėse psichologinėse tarnybose (švietimo pagalbos tarnybose) dirbančių psichologų, specialiųjų pedagogų ir socialinių pedagogų, mokyklose ir kitose įstaigose dirbančių psichologų ir socialinių pedagogų darbo apmokėjimą, numatė pastoviąją ir kintančią pareiginės algos dalį. Įstatyme teigiama, kad socialiniams pedagogams, dirbantiems mokyklose, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma už 36 valandas per savaitę. Kaip ir ankstesnėje darbo apmokėjimo tvarkoje, socialinio pedagogo darbo užmokestis tiesiogiai priklauso nuo turimo stažo ir kvalifikacinės kategorijos. Tačiau, naujasis dokumentas numatė, kad neviršijant 45 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai didinami 5–20 procentų – jaunimo mokyklų (klasių) psichologams ir socialiniams pedagogams. Taip pažymima, kad atlyginimai gali būti didinami (nors neprivalo) 0,275 BD – psichologams, specialiesiems pedagogams ir socialiniams pedagogams, įgijusiems mokslo laipsnį arba pedagoginį (mokslo) vardą ir dirbantiems pagal specialybę bei kitais įstaigos vadovo nustatytais atvejais. Apibendrinant galima teigti, kad tos dokumento nuostatos, kurie yra tik rekomendacinio arba ne privalomojo

pobūdžio, įgyvendintos ir nebus. Kitaip sakant, jei vadovas nenorės specialistui pakelti atlyginimo dėl tarpasmeninių santykių, šiuo atveju jį, o ne darbuotoją, gina įstatymas.

Be kita ko, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo (2017) 9 straipsnis numatė, kad biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal darbuotojui nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius. Trumpai tariant, įstatymo pataisa numatė, kokių atveju specialistas (įskaitant socialinius pedagogus) gali gauti priedą. Detaliau apie veiklos vertinimą užsimenama to paties įstatymo 14 straipsnyje, kur teigiama, kad biudžetinių įstaigų darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo tikslas yra įvertinti biudžetinių įstaigų darbuotojų, išskyrus darbininkus, praėjusių kalendorinių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius. Kultūros ir meno, socialinių paslaugų srities darbuotojų, sveikatos priežiūros specialistų, mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų, mokyklų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis atitinkamai Lietuvos Respublikos kultūros ministro, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro patvirtintu atitinkamos srities kultūros ir meno, socialinių paslaugų srities darbuotojų ar sveikatos priežiūros specialistų veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Pažymėtina tai, kad aprašo nuostatos jau taikomis, t. y. darbo užmokestis jau mokamas pagal naujojo įstatymo nuostatas, o veiklos vertinimo projekto taikomo mokytojams dar nėra.

Remiantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymu (2017), metines veiklos užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai biudžetinės įstaigos darbuotojams, įskaitant socialinius pedagogus, išskyrus biudžetinių įstaigų vadovus, nustato ir kasmetinę veiklą vertina tiesioginis jų vadovas. Tai reiškia, kad ugdymo įstaigos vadovas ir socialinį pedagogą kuruojantis skyriaus vedėjas tiesiogiai įtakos specialisto veiklos vertinimą ir nuo to priklausančią specialisto atlygį. Socialinio pedagogo metinė veikla bus vertinama: labai gerai; gerai; patenkinamai; nepatenkinamai. Pažymėtina tai, kad darbuotojas galės būti vertinamas jei ne trumpiau kaip 6 mėnesius per praėjusius kalendorinius metus ėjo pareigas toje biudžetinėje ar savivaldybės įstaigoje. Galima daryti prielaidą, kad specialisto veikla retai kada bus vertinama „labai gerai“, todėl, kad tai tiesiogiai bus susiję su konkrečios švietimo įstaigos finansine gerove. Pavydžiui, jei įstaigoje dirbs pilna pagalbos mokiniui specialistų komanda (psichologas, socialinis pedagogas, specialusis pedagogas, logopedas), o vadovai ir toliau sistemingai skirs ne mažiau 4 proc. mokinio krepšelio lėšų, tikėtis labai aukšto veiklos vertinimo ir nuo to priklausančio didesnio atlyginimo socialiniai pedagogai, kaip ir kiti pagalbos mokiniui specialistai, neturėtų.

Svarbu paminėti ir tai, kad naujasis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas (2017) numatė, kad iki šio įstatymo įsigaliojimo į pareigas priimti biudžetinių įstaigų darbuotojai (taip pat ir pedagogai, pagalbos mokiniui specialistai), kurie neturi jų pareigoms eiti būtino išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos, toliau eina pareigas, bet ne ilgiau kaip iki 2022 m. sausio 1 d. Kitaip sakant, per šį laikotarpį, t.y. nuo 2017 iki 2022 metų aukštojo išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos neįgiję biudžetinių įstaigų darbuotojai bus atleidžiami iš einamų pareigų, nemokant jiems išeitinės išmokos. Apibendrinant galima teigti, kad tokių specialistų, tame tarpe socialinių pedagogų, teoriškai gali būti ne vienas, todėl asmenys, jau turintys ilgametę darbo praktiką, bet, pavyzdžiui, neįgyję atitinkamą kvalifikaciją patvirtinančių dokumentų, patirs tiek mobingą darbe siekiant atitinkamas kvalifikacijas įgyti, tikėtina, savo lėšomis, o ne siunčiant įstaigai, tiek stresą, dėl tiesioginės rizikos tapti nepaklausiu darbo rinkoje. Šiuo atveju įstatymo rengėjai išsprėdė keletą jiems „opių“ klausimų – specialistų kaitos užtikrinimą, ypač jaunų specialistų pritraukimą į mokyklas, aukštojo mokslo įstaigų palaikymą per, galima sakyti, priverstinį mokymą, siekiant išsaugoti esamas darbo pozicijas, bei konkurencijos tarp specialistų didinimą.

1.4.4. Psichologinė pagalba kaip smurto ir mobingo darbe įveika

Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymo Nr. I-1489 1, 2, 19, 23, 43, 46, 47, 49, 56, 58, 59 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 23¹, 23² straipsniais įstatymas (2016 m. spalio 18 d. Nr. XII-2685), kuris įsigalioja 2017 m. rugsėjo 1 d. apibrėžė, kad smurtas šiame įstatyme ir švietimo kontekste apibrėžiamas taip pat, kaip Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatyme⁴. Aktualioje įstatymo redakcijoje išskirtos trys smurto formos:

- 1) patyčios;
- 2) patyčios kibernetinėje erdvėje;
- 3) vaiko nepriežiūra.

Aktualu tai, kad naujoji Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymo redakcija (2016) papildyta 23 straipsnio 1 ir 2 dalimi, kurios apibrėžia pagalbą mokyklai ir mokytojui smurto atvejais. 23 straipsnio 1 dalis numato, kad apsauga nuo smurto švietimo įstaigose įgyvendinama per bet kokios smurto formos, nukreiptos mokinių prieš mokinius, švietimo įstaigų darbuotojų prieš mokinius, mokinių prieš švietimo įstaigų darbuotojus, švietimo įstaigų darbuotojų prieš kitus tos įstaigos darbuotojus bei mokinių tėvų (globėjų, rūpintojų) prieš mokinius, mokytojus draudimą. Šiame straipsnyje taip pat numatyta, kad tais atvejais, kai smurtauja ar smurtą patiria

⁴ Smurtas – veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria fizinę, materialinę ar neturtinę žalą.

mokytojai, kiti švietimo įstaigos darbuotojai, švietimo įstaigos vadovas apie įvykusį smurto faktą nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, praneša atitinkamoje savivaldybėje veikiančiai pedagoginei psichologinei tarnybai (arba kitam psichologinės pagalbos teikėjui), dėl psichologinės pagalbos teikimo, ir rekomenduoja smurtavusiam ar smurtą patyrusiam asmeniui kreiptis psichologinės pagalbos. Aktualizuojamas psichologinės pagalbos poreikis detalizuotas, įstatymo nuostatos numato kad smurtavęs ir smurtą patyręs nepilnametis, kartu su jį (juos) lydintiais tėvais (globėjais, rūpintojais), smurtą patyręs pedagogas privalo neatlygintinai nedelsdamas, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pranešimo apie smurto faktą momento gauti psichologinę pagalbą.

Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymo (2016) 43 straipsnis įpareigojo švietimo įstaigas sudaryti sąlygas kiekvienam mokiniui nuolat dalyvauti bent vienoje nuoseklioje, ilgalaikėje socialines ir emocines kompetencijas ugdančioje prevencinėje programoje (pvz., Lions Quest, Olweus ir kt.) apimančioje smurto, alkoholio, tabako ir kitų psichiką veikiančių medžiagų vartojimo prevenciją, sveikos gyvensenos skatinimą. Ši nauja įstatymo nuostata apibrėžiama ir kaip mokinio (vaiko) teisė.

Smurto prevencijos įgyvendinimo rekomendacijose (patvirtinta 2017 m. kovo 22 d.) išgaliosiančios nuo 2017 m. rugsėjo 1 d., iš esmės pirmą kartą įstatymų lygmeniu atkreiptas dėmesys į pedagogų, kaip artimos vaikui aplinkos atstovų, socialines emocines kompetencijas. Aktualizuojama nuostata, kad nuoseklus ir reguliarus mokinių socialinių ir emocinių kompetencijų ugdymas, įgyvendinamas nuosekliai ir reguliariai ugdant mokinių savęs pažinimo, empatijos, problemų ir konfliktų sprendimo, pykčio valdymo, streso įveikos, bendravimo ir bendradarbiavimo ir kiti socialinius įgūdžius yra svarbus, kaip ir jų akademiniai pasiekimai. Akcentuojams pozityvaus mokyklos mikroklimate kūrimas, kur ypač reikšmingi mokyklos bendruomenės narių santykiai, pažymima, kad mokykloje turi būti kuriama mokymo(si) aplinka, palanki asmenybės ūgčiai, kuriami pozityvūs, tarpusavio pagarba, parama ir pasitikėjimu, bendromis vertybėmis grįsti santykiai, puoselėjamos mokinių stiprybės ir galios, skatinami ir stiprinami bendrumo, tapatumo ir priklausymo mokyklos bendruomenei jausmai. Apibendrinant galima teigti, kad Smurto prevencijos įgyvendinimo rekomendacijos (2017), įtvirtinusios kiekvieno mokytojo, pagalbos mokiniui specialisto atsakomybę už emociškai saugios mokymo(si) aplinkos mokykloje puoselėjimą, reagavimą į smurtą ir patyčias pagal mokyklos nustatytą tvarką tik patvirtina, kad smurto, kaip ir mobingo švietimo institucijose yra, tik dažniausiai apie tai nutylima, arba problemos neviešinamos.

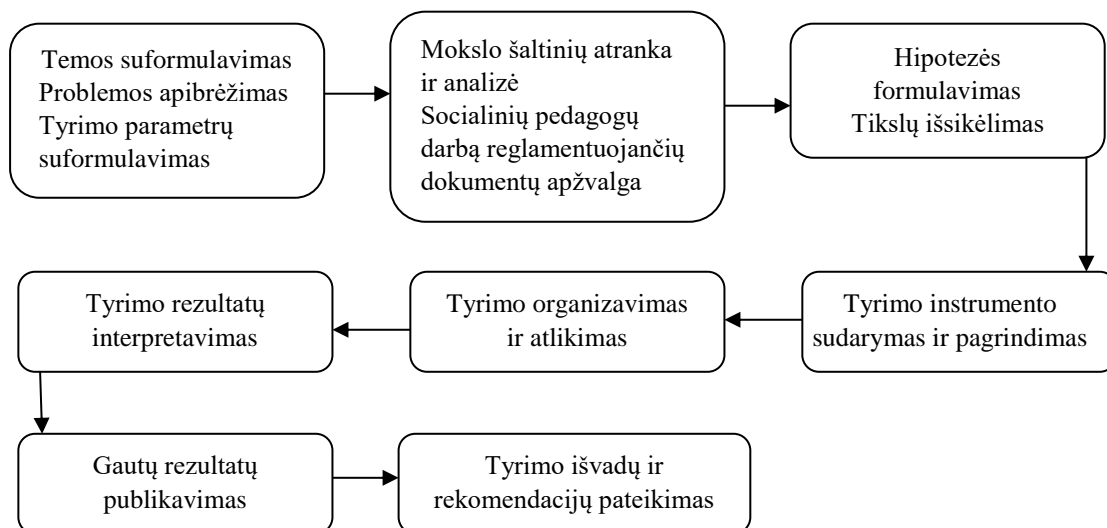
2. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ MOBINGO IR JŲ EMOCINIO INTELEKTO RYŠIO TYRIMO METODOLOGIJA IR METODAI

2.1. Tyrimo metodika

Pirmajame tyrimo etape buvo taikomi kokybiniai ir kiekybiniai tyrimo metodai. Siekiant identifikuoti mobingo apraiškas, kurios galimai pasireiškia per socialinių pedagogų veiklą reglamentuojančių dokumentų kontekstą atlikta dokumentų turinio (content) analizė. Siekiant atskleisti socialinių pedagogų dažniausiai patiriamas mobingo formas, nustatyti mobingo ir emocinio intelekto ryšį, taikytas standartizuoto tipo anoniminės anketinės apklausos metodas švietimo pagalbos ir bendrojo lavinimo įstaigų socialiniams pedagogams (kiekybinio tipo duomenų rinkimo metodas (Kardelis, 2005; Tidikis, 2003).

Analizuojant kiekybinių tyrimų duomenis taikyta aprašomoji statistika. Šis sisteminimo ir grafinio vaizdavimo metodas, leidžia daryti pagrįstas išvadas apie nagrinėjamas savybes (Čekanavičius, Murauskas, 2003, p. 25). Remiantis šiuo metodu koncentruotai pateikta informacija, apskaičiuoti kintamųjų dažniai, dažniausiai pasikartojančios charakteristikos.

Antrajame tyrimo etape siekiant išanalizuoti specialistų ekspertų, kurių veikla susijusi su švietimo pagalbos ir ugdymo institucijomis požiūrį apie mobingo ir emocinio intelekto sampratą, poveikį specialistų darbui, tarpusavio ryšį, tiriamiesiems pateiktas struktūruotas interviu. Duomenys apdoroti turinio analizės metodu. Turinio analizėje, remiantis tyrimo tikslu, išskirtos kategorijos, vėliau – subkategorijos, skaičiavimo vienetas ir skaičiuojamas kategorijos pasikartojimo dažnis (Luobikienė, 2003, p. 91). Išsamiai tyrimo etapai pateikiami 2 paveiksle.



2 pav. Kiekybinio ir kokybinio tyrimo procesų etapai

Šaltinis: aprobuota autoriaus, remiantis Žydzūnaitė, V. (2011). Baigiamojo darbo rengimo metodologija. Mokomoji knyga. Klaipėda: Klaipėdos valstybinė kolegija.

Kiekybinis tyrimas. Kiekybinio tyrimo anketa (žr. 5 priedas) sudaryta priėmus inovatyvų sprendimą: dvi anketas sujungus į vieną. Sprendimas priimtas taupant respondentų laiką bei siekiant rasti ryšį tarp emocinio intelekto ir mobingo. Tyrimo instrumentas apėmė du magistro darbus: „Socialinio pedagogo emocinio intelekto ryšys su mobingu“ ir „Socialinio pedagogo mobingo ir emocinio intelekto ryšys“: pirmajame darbe akcentuojamas socialinių pedagogų emocinis intelektas, antrajame – jų patiriamas mobingas, ieškota reikšmingų statistinių ryšių tarp minėtųjų kategorijų komponentų.

Anketą sudaro keturi blokai:

- 1) *instrukcinis blokas* respondentą supažindina su tyrimo tikslu, anketos pildymo taisyklėmis, kurios padeda teisingai ir tiksliai užpildyti klausimyną bei akcentuojamas anketos konfidencialumas;
- 2) *atvirų klausimų blokas*, kuriuos siekiama sužinoti respondentų turimas žinias apie emocinį intelektą (2 klausimai) ir mobingą (2 klausimai);
- 3) *diagnostinis blokas*, skirtas sužinoti vyraujančius respondentų emocinio intelekto komponentus (4 klausimai – teiginių blokai) ir patiriamo mobingo apraiškas (4 klausimai – teiginių blokai);
- 4) *demografinis blokas* (5 klausimai) skirtas informacijos apie respondentus surinkimui. Pateikiami klausimai apie respondentų lytį, gyvenamąją vietą, darbo vietovę, profesinę patirtį, įstaigos, kurioje dirba, tipą.

Anketos pabaigoje respondentai galėjo išsakyti pastabas, atsakymai pateikiami 6 priede. Sociodemografinės informantų charakteristikos pateikiamos 7 priede.

Tyrimo anketa buvo patalpinta internetinėje erdvėje <https://apklausa.lt/private/forms/socialiniu-pedagogu-patiriamo-mobingo-ir-ju-emocinio-intelektu-sasaju-vertini-ql1mzn8>. Anketa buvo viešinama išsiunčiant laišką elektroniniu paštu Lietuvos ugdymo institucijoms su anketos nuoroda. Anketą peržiūrėjo 968 socialiniai pedagogai, užpildė anketą – 110. Bendrojo lavinimo įstaigose 2016 metais dirbo 936⁵ socialiniai pedagogai, tačiau nėra duomenų, kiek socialinių pedagogų jau dirba ikimokyklinėse ugdymo įstaigose. Paskutiniai duomenys apie dirbančius socialinius pedagogus švietimo įstaigose buvo pateikti 2012 metais, tuo metu dirbo – 967⁶ socialiniai pedagogai. Per tą laikotarpį nauji etatai buvo įsteigti darželiuose, dienos centruose ir kitose ugdymo ir švietimo pagalbos įstaigose.

⁵Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. Švietimo informacinių technologijų centras. Lietuvos švietimas skaičiais 2016: bendrasis ugdymas. Vilnius: Švietimo aprūpinimo centras.

⁶Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija (2013). Lietuva. Švietimas regionuose: pedagogai. Vilnius: Švietimo aprūpinimo centras.

Pasirinkto kiekybinio tyrimo privalumai: standartizavimas (visi respondentai gauna vienodus atsakymo variantus), nesudėtingas administravimas (klausimyną pildo pats respondentas) ir sąlyginai nesudėtinga duomenų analizė.

Kokybinis tyrimas. Tyrimui pasirinkti kokybinių duomenų rinkimo metodai – dokumentų analizė bei interviu. Dokumentų analizė buvo atliekama siekiant išsiaiškinti emocinio intelekto ir mobingo ryšį, atnaujintų socialinių pedagogų veiklą reglamentuojančių dokumentų kontekste.

Interviu tyrimo instrumentas. Struktūrizuotas interviu įpareigoja tyrėją visiems tiriamiesiems užduoti vienodus klausimus, t.y. visiems tiriamiesiems naudojamas tas pats interviu planas. Atliekant tyrimą pasinaudota informacinėmis komunikacinėmis technologijomis – interviu buvo išsiųstas el. paštu konkreitiems adresatams. Šis metodas pasirinktas, nes lengviau suderinamas interviu laikas (galima jį informantui patogiu metu), nereikalaujama papildomų finansinių iš žmogiškųjų išteklių. Tyrimo imtis buvo sudaryta remiantis šiais atrankos kriterijais:

- 1) Praktikams – darbas susijęs su ugdymo įstaigomis; darbo patirtis ne mažiau 2 metų. Interviu klausimynai išsiųsti pasirinktinai, atsižvelgiant į respondentų darbo pobūdį, darbovietę, siekiant gauti atsakymus iš kuo įvairesnių sričių specialistų-praktikų.
- 2) Moksleiviams ir studentams – savanoriškumo ir geranoriškumo principas.

Kokybiniame tyrime dalyvavusių respondentų anketos buvo užkoduotos: praktikų raide P, moksleivių – M, studentų – S raide ir sunumeruotos.

Interviu klausimai moksleiviams ir studentams buvo pateikti identiški (žr. 8 priedas) , praktikams – kitokie (žr. 9 priedas). Interviu klausimais buvo siekiama išsiaiškinti informantų emocinio intelekto ir mobingo sampratą, požiūrį į emocinio intelekto ir mobingo ryšį (žr. 6 lentelę).

2 lentelė

Interviu instrumento klausimų aspektai

Eil. Nr.	Moksleivių ir studentų	Praktikų
1.	Emocinio intelekto ir mobingo samprata	Ryšys tarp emocinio intelekto ir mobingo
2.	Ryšys tarp emocinio intelekto ir mobingo	Mobingo poveikis specialisto karjerai, darbui
3.	Asmeninė patirtis	Asmeninė patirtis
4.	Specialistų emocinio intelekto poveikį ugdymo procesui	Emocinio intelekto reikšmingumas specialistų darbui
5.	Nuomonės išsakymas	Žingsniai, mažinantys mobingo apraiškas institucijoje
6.		Emocinio intelekto vertinimas kaip specialisto bendrieji gebėjimai
7.		Nuomonės išsakymas

Kokybiniame tyrime dalyvavo 31 informantas. Interviu išsiųstas 33 informantams, grįžo 31 užpildytas interviu klausimynas. Mokinių interviu klausimai buvo nusiųsti Lietuvos moksleivių

sajungos atstovams, į interviu klausimus atsakė mokiniai savanoriai. Studentams interviu klausimai išsiųsti atsitiktiniu atrankos būdu, praktikams – remiantis institucijos, kurioje dirba, darbo patirties kriterijais. Sociodemografinės informantų charakteristikos pateikiamos 10, 11 prieduose.

Kokybinio tyrimo interviu klausimai buvo neįpareigojantys, informantas turėjo galimybę rinktis į kuriuos klausimus atsakyti detaliau, tai priežasties-pasekmės reiškinys: su kuo labiau susidūręs tiriamasis – apie tai gali daugiau reflektuoti. Interviu klausimai nemažina respondentų savivertės, jų neglumina, nes pateikiami klausimai į kuriuos nėra teisingo/ klaidingo atsakymo, remiamasi informanto turima asmenine patirtimi. Šiuo atveju atskleista patirtis parodo, kurios grupės su koku reiškiniumi labiau susidūrė. Interviu klausimynas, kaip ir anketinė apklausa, apima dvi tyrimo sritis. Tyrimo duomenys apibendrinti pateikiami užduotų klausimų ir loginio nuoseklumo principu, atlikta rezultatų analizė, išskiriant pagrindinius aspektus. Informantų atsakymai pateikiami 12 – 43 prieduose.

2.2. Tyrimo imtis

Kiekybiniame tyrime dalyvavo 110 respondentų, kokybiniame – 31 informantas (10 studentų, 10 mokinių, 11 praktikų). Kiekybinio tyrimo respondentų charakteristikos: 106 moterys, 4 vyrai, geografinis pasiskirstymas vyrauja Šiaulių, Vilniaus, Kauno apskrityse. Profesinė patirtis: iki 1 metų - 11 respondentų, nuo 1 iki 5 metų – 20 respondentų, nuo 5 iki 10 metų – 18 respondentų, nuo 10 iki 15 metų – 34 respondentai, ir daugiau nei 15 metų – 27 respondentai. Didžioji dauguma respondentų dirba gimnazijose – 38, ir progimnazijose – 24. Kadangi respondentų pasiskirstymas lyties, profesinės patirties, ugdymo įstaigos, kurioje dirba, aspektu nėra tolygus, skirtumai minėtųjų rodiklių pagrindu neanalizuoti. Pažymėtina, kad 35 respondentai nenurodė gyvenamosios vietos, galima daryti prielaidą, bijodami būti atpažinti ir identifikuoti (jei dirba mažuose miesteliuose).

Kokybiniame tyrime dalyvavusių informantų praktikų charakteristika: 9 moterys ir 2 vyrai, informantų darbo patirtis nuo 2 iki 36 metų, skirtingos užimamos pareigos. Visi tyrime dalyvavę informantai turi glaudų ryšį su švietimo ugdymo įstaigomis: bendradarbiauja, organizuoja ir veda mokymus mokiniams, tėvams, pedagogams, dirba ugdymo įstaigoje. Kaip ir buvo siekta, tyrime dalyvavo įvairių sričių specialistai, tai leido plačiau pažvelgti į nagrinėjamą problemą iš esmės, patikslinti kiekybinio tyrimo gautų duomenų patikimumą. Išsami tyrime dalyvavusių informantų praktikų sociodemografinė charakteristika pateikiama 11 priede.

Į interviu klausimus atsakė 10 moksleivių savanorių (8 mergaitės, 2 berniukai) ir 10 studentų (9 moterys, 1 vyras). Vidutinis moksleivių, atsakusių į interviu klausimus amžius –

17,5 m., o studentų – 24,1 m. Moksleivių atsakymai lakoniški, informacijos gauta nedaug. Studentų atsakymai išsamesni, pateikta asmeninė arba stebėta patirtis. Išsamios tyrimo dalyvavusių moksleivių ir studentų sociodemografinės charakteristikos pateikiamos 10 priede.

3. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ MOBINGO IR JŲ EMOCINIO INTELEKTO TYRIMO REZULTATAI

3.1. Kiekybinio tyrimo rezultatai

Šiame skyriuje apžvelgsime socialinių pedagogų patiriamo mobingo turimą sampratą (žr. 3 lentelė), dažniausiai patiriamas mobingo formas. Duomenys lentelėse pateikiami absoliučiais skaičiais.

3 lentelė

Mobingo sampratos raiška: socialinių pedagogų požiūris (N=110)

Kategorija	Subkategorija	Dažnis	Iliustruojantys teiginiai
Psichologiniai veiksniai darbo vietoje	Žeminantis kolegų elgesys	33	„Tikslingas, pasikartojantis elgesys, siekiant pažeminti kitą asmenį“; „Mobingas tai tikslinis, sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis kolegų elgesys, kurio dažniausias tikslas – pažeminti, apjuokti kurį nors kolegą, sumažinti vertę, eliminuoti arba net atjungti darbuotoją nuo bendradarbių; ujimo atmaina.“; „Žeminimas, užgauliojimas, "priekabių" ieškojimas“; „Engimas, vengimas, netiesioginis žeminimas, nesiskaitymas su darbuotoju ar kolega ir pan.“; „Nemalonus elgesys su žmogumi, kitam žmogui sukeliantis neigiamas emocijas.“
	Patyčios darbe	18	„Psichologinės patyčios darbe, kai nepaisoma profesinės etikos, kai liepiama dirbti darbus, kurie nepriklauso pagal pareigybes, kai skleidžiamas šmeižtas ir pan.“; „Patyčios iš kolegų ir vadovo.“; „Negatyvūs aplinkinių veiksmai, kai norima iš žmogaus pasityčioti ar jį sumenkinti.“; „Pasityčiojimas ir netolerancija darbinėje aplinkoje esančiam žmogui“; „Situacijos, kai darbe darbuotojas patiria patyčias ir žeminimus ir kitus dalykus, kurie neigiamai gali paveikti jo nuotaiką ir emocijas.“
	Psichologinis teroras darbe	18	„Tylus, psichologinis terorizmas, siekiant išmesti nepatinkantį žmogų iš savo aplinkos, darbo vietos.“; „Ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras, kurį grupė taiko dažniausiai vienam asmeniui.“; „Nauja visuomenės liga, t.y. psichologinis teroras.“; „Tylus emocinis terorizmas“; „Mobingas tai psichologinis teroras, kurį vadovas arba kiti kolegos taiko vienam ar keliems nepatogiems asmenims. Pavyzdžiui kai nuolat per posėdžius kritikuoja vieną iš kolegų, nors jis dirba gerai ir tiesiogiai neturi kaip prisikabinti. Tuo siekiama pažeminti, privesti iki būsenos, kai žmogus galvoja apie darbo keitimą.“
	Spaudimas darbo vietoje	13	„Ilgalaikis spaudimas neigiama prasme darbo vietoje (darbų skyrimas, priekabiavimas, nebendravimas).“; „Ilgalaikis psichologinis vieno kolektyvo nario spaudimas, terorizavimas, ujimas. Terorizuoti gali ir grupė to paties lygmens kolegų, ir aukštesnio lygmens vadovai.“; „Spaudimas daryti ar jausti tai, ko tu nenori ar tau yra nepriimtina ir tai sukelia tau diskomfortą.“;
	Emocinis/psichologinis smurtas	9	„Sistemingas psichologinis smurtas darbe, siekiant sumenkinti ir pažeminti.“; „Sąmoningas institucinis (vadovybės bei darbuotojų) smurtas darbuotojo atžvilgiu.“; „Mobingą suprantu kaip sistemingą, intensyvių žmogaus puolimą, norint jį pašalinti kaip konkurentą arba nepatogų asmenį iš darbo vietos.“

*Lentelės tęsinys nukeltas į 26 puslapį.

Bendravimo forma	7	„Kolegų darbovietėje tarpusavio santykiai, elgesys (netinkamas elgesys).“; „Sunkumai darbe, kurie kyla dėl prastų santykių su kolegomis, kurie pasireiškia atstūmimu, pažeminimu, išskyrimu.“
Šantažas	1	„Tai netinkamas, piktybiškai apgalvotas elgesys kito žmogaus atžvilgiu, tiesiog psichologinis šantažas.“
Emocinis žlugdymas darbe	1	„Mobingas, emocinis žlugdymas, tai žmogaus izoliavimas, nenoras su juo bendrauti, paveikiant jo emocinį intelektą, sužlugdant jo profesinius gebėjimus atlikti vieną ar kitą užduotį.“

Remiantis gautais tyrimo rezultatais, tenka konstatuoti, kad mobingą socialiniai pedagogai suvokia kaip žeminantį kolegų elgesį, kuriam būdingas siekis tiesiogiai ar netiesiogiai pažeminti, sumenkinti kolegos profesinę vertę, sukelti neigiamų emocijų. Neretai situacinis pažeminimas tampa patyčiomis darbinėje aplinkoje – tyčiniaus, pasikartojančiais veiksmais, kuriuos sukelia psichologinę ar fizinę jėgos persvarą turintis asmuo (kolega). Kitaip sakant, egzistuoja sistemingas, sąmoningas, ilgalaikis žmogaus vertę ir orumą žeminantis procesas. Kita dalis respondentų teigia, kad mobingas yra tapatus psichologiniam terorui ir spaudimui (smurtui) darbo vietoje, kai vienas ar keli institucijos atstovai siekia eliminuoti jiems „nepatogų“ kolegą. Pažymėtina, kad mobingas socialinių pedagogų įvardijamas ir kaip bendravimo forma institucijose. Remiantis tuo, galime daryti prielaidą, kad specialistai mobingo veiksmus laiko bendravimo kultūros norma ir jo jau nepastebi.

Kadangi socialinių pedagogų pagrindinė funkcija yra padėti įgyvendinti vaiko ir mokinio teisę į mokslą, užtikrinti jo saugumą mokykloje bei sudaryti sąlygas pozityviai jo socializacijai, kitaip sakant atstovauti vaiko interesus ugdymo institucijoje, aktualu tampa išsiaiškinti, ar patirdamas mobingą specialistas gali profesionaliai dirbti institucijoje. Socialinių pedagogų nuomonės raiška apie mobingo poveikį atstovaujant vaiko interesus institucijoje pateikiama 2 lentelėje.

4 lentelė

Socialinių pedagogų patiriamo mobingo poveikis atstovaujant vaiko interesus ugdymo institucijoje: nuomonės tyrimas (N=110)

Kategorija	Subkategorija	Dažnis	Ilustruojantys teiginiai
Profesinė veikla	Poveikis (neigiamas) atstovaujant vaiko interesus	31	„Nežinau, manau taip. Nes formuojamas išankstinis nusistatymas. Pvz. jei yra sunkus pedagogams vaikams, tu esi vaizduojamas kaip cerberis, kuris turi tą vaiką nuraminti, sutvarkyti ir paleisti iš kabineto "normalų". Jei taip nenutinka, girdi pašaipas netiesiogiai už nugaros - kam tie socialiniai, jei nieko nepadaro. Ar tai ne mobingas - nežinau.“; „Turi, gali būti nepanaudotos visos išgalės ir galimybės tinkamai atstovauti vaiko interesams, nepajėgiant atlaikyti spaudimo.“; „Taip, kaip ir kiekviena nemaloni situacija, trikdo, reikalauja papildomo susikonceptravimo, savęs pastiprinimo. Pvz.: "Ką ta socialinė pedagogė čia veikia, jeigu nepadaro tvarkos su tuo

			<p>neklaužada mokiniu. Ką ji čia dar aiškinasi, negi nemato, kad jis tyčia viską daro. Toks jo tėvas buvo, ko čia ir norėti." "Atsirado chuliganų guodėja! Aiškinasi, tąsosi, kokia čia tų pokalbių nauda, juk aišku, kad kaltas. Gerai paauklėtų, greit prisipažintų ir nebereiktų čia trukdytis" "Vaikų teises gina, o kas mokytojus ir tėvus nuo vaikų apgins?";</p> <p>„Pavyzdžiui, vaikas pertraukos metu buvo nepaklusnus, supykde mokytoją ir ši supykusi pradėjo jį gąsdinti vaiką socialiniu pedagogu, tokiu būdu socialinį pedagogą paversdamas "baubu" vaikų akyse.“;</p> <p>„Mobingas turi poveikį atstovaujant vaiko interesus. Juk socialinis pedagogas yra mokinio advokatas.“; „Taip, turi, nes daug sunkiau bendrauti su kolegomis. pvz. Domiesi vaiko problemomis, bandai jas išspręsti, o iš tavęs šaipomasi, kam tau to reikia.“</p> <p>„Manau, kad turi. Bet tai labai priklauso nuo socialinio pedagogo asmeninių savybių, psichologinio atsparumo, profesinių įgūdžių bei kompetencijos. Pvz.: mokytojų tarybos posėdžio metu socialiniam pedagogui pradėjus kalbėti apie tai, jog kai kurie pedagogai skirsto mokinius pagal jų socialinį statusą ir ignoroja ar netgi viešai žemina mokinius iš soc. rizikos grupės šeimų, mokyklos vadovas ištaria frazę: „na tu ir vėl su savo „pašalpiniais“. Mes dirbame su gabiais ir perspektyviais vaikais, o į „taviškius“ neverta investuoti, jie vis tiek nesukurs gerovės valstybei - auga dar viena „pašalpinių“ karta". Tokioje situacijoje vienas soc. pedagogas greičiausiai patylės ir baigs diskusiją tuo klausimu bei pasirinks „sėdžiu tyliai, svarbu manęs nejudina" poziciją. Aukšto profesinio lygio bei tvirtų moralinių vertybių soc. pedagogas argumentuotai ir profesionalai atlaikys vadovų spaudimą ir dar su didesniu užsidegimu atstovaus šios grupės mokinių interesus.“</p>
	Bendradarbiavimo institucijoje stoka	28	<p>„Manau stresas darbe turi poveikį ne tik socialiniams pedagogams bet ir visiems kitiems specialistams apskritai. O dar jei palaikymo iš valdžios nesulaukti, tada stresas ir abejojimas savo veiklos prasingumu išauga.“;</p> <p>„Taip, turi poveikį. Jauni darbuotojai labiausiai to sulaukia iš vyresnių kolegų. Tačiau pasitaiko, kad siūlydamas idėjų, kolega sulaukia atvirų "juokelių" iš bendradarbių. Dažnai apkalbos, neetiškas elgesys ar/ir nemokėjimas pasakyti "ne" atima norą dirbti.“;</p> <p>„Pavyzdžiui vienas mokytojas yra kolegų nuolat apkalbamas, kad negražiai rengiasi, iš jo pasišaipoma - girdint mokiniams, nors į akis mokytojui tai nepasakoma.“;</p> <p>„Taip. Jei kolega naudoja mobingą prieš socialinį pedagogą, iškyla sunkumų einant pas jį dėl vaiko interesų, jei socialinis pedagogas negerbiamas, apkalbamas kitų kolegų, vadovų, tai jis gali neturėti autoriteto ir prieš mokinius, nes vaikai supranta ir mato kokie santykiai ir neretai pasirenka prie ko šlietis, pas ką ieškoti pagalbos.“;</p> <p>„Taip turi. Jei prieš socialinį pedagogą naudojamas mobingas (apkalbos, gandai) , jis pasilieka vienas su mokiniu. Visi kiti nusiteikę prieš juos. Tada nesuteikiama efektyvi pagalba mokiniui.“</p>
	Poveikis socialinio pedagogo kaip specialisto profesinei veiklai	17	<p>„Manau, kad turi. Nes nei vienas žmogus nėra toks stiprus, kad galėtų atsiriboti nuo patyčių darbe ir toliau profesionaliai vykdyti savo darbą. Tai kenkia asmens savivertei, ir per ilgai besitiesiantį mobinga, galima ir prarasti pati save, gali nebesuprasti ir pradėti galvoti, gal tai ką man sako bendradarbiai yra iš tikrųjų.“;</p> <p>„turi poveikį - nes dažnai klasių vadovai, mokytojai dalykininkai ir net švietimo skyriaus vadovybė ir net steigėjas savivaldybė menkina socialinio pedagogo autoritetą kitų darbuotojų ir mokinių atžvilgiu“;</p>

Asmeninė gerovė	Emocinė ir psichologinė sveikata	10	<p>„Manau turi. Kai pats esi nelaimingas tai ir kitam padėti sunku“; „manau, žmonių patiriančių mobingą, darbinė veikla nukenčia ženkliai. Darbuotojas netenka pasitikėjimo savimi, savo veikla ir žodžiais, jam sunku susikaupti, nukenčia ir motyvacija, tokiu atveju mokytojo savivertės mažėjimą pastebi mokiniai, tokiu atveju ima kristi mokytojo autoritetas jų akyse.“; „Manau taip. Jei pats patiri patyčias, dažniausiai norisi atsigriebti ant kažko kito. Kenčia šeima, vaikai, tikėtina ir mokiniai.“</p> <p>„Aš manau, kad socialinis pedagogas patiriantis mobingą neturėtų palūžti, priešingai - tai turėtų jį labiau motyvuoti stengtis dėl vaikų, parodyti kolegoms savo stipriąsias puses patiriant sėkmę darbe su ugdytiniais“; „Žinoma!!! Nepasitikint savimi ir kitų nuvertintam neįmanoma atstovauti vaikui.“</p>
Poveikio nebuvimas		24	<p>„Atstovaujant vaiko interesus mobingas neturi turėti poveikio. Socialinis pedagogas turi sugebėti atskirti savo neigiamą patirtį nuo tiesioginio darbo su vaiku.“; „Mobingas neturėtų daryti įtakos atstovaujant vaiko interesus.“</p>

Didžioji dalis respondentų mano, kad socialinio pedagogo patiriamas mobingas daro neigiamą poveikį jo, kaip specialisto profesinei veiklai ir asmeninei gerovei. Pirmiausia, respondentų nuomone, egzistuoja neigiamas poveikis atstovaujant vaiko interesus, kadangi apie socialinius pedagogus kuriamas išankstinis nusistatymas (jie vaizduojami kaip „cerberiai“ vaikams raminti), taip pat patiriant mobingą iš kolegų ar vadovo gali būti nepanaudotos visos išgalės ir galimybės tinkamai atstovauti vaiko interesams. Be kita ko, patiriamas mobingas respondentų nuomone veikia ir bendradarbiavimą institucijoje, kadangi nesulaukiant pagalbos ir palaikymo, specialistas pradeda abejoti savo veiklos prasmingumu, neretai pasiūlius idėją kolegą ją palydi pašaipiais juokeliais net ir girdint mokiniams, tai reiškia, kad menkinamas socialinio pedagogo, kaip specialisto autoritetas, o kartu ir galimybės kompetentingai atstovauti vaiko interesus. Galiausiai mobingas veikia socialinio pedagogo emocinę ir psichologinę sveikatą, ko pasekmė menkas pasitenkinimas darbu ir galimas noras „atsigriebti“ prieš kažką kitą. Tik mažuma socialinių pedagogų teigė, kad mobingas darbe neturi (neturėtų) jokio poveikio profesionaliam specialistui atstovaujant vaiko interesus.

Siekiant išsiaiškinti dažniausiai socialinių pedagogų patiriamus mobingo veiksmus, anketinėje apklausoje specialistams pateikti teiginiai, aktualizuojantys mobingo veiksmus 5 pasireiškimo srityse: poveikis saviraiškai ir komunikacijai, puolimas socialinių santykių srityje, reputacijos, autoriteto puolimas, kėsinimasis į profesinę ir gyvenimo kokybę, bei tiesioginis puolimas sveikatos srityje.

Analizuojant mobingo poveikį socialinio pedagogo saviraiškai ir komunikacijai institucijoje pastebėta, kad dažniausi mobingo veiksniai (nors įvėrciai ir nedideli), yra *galimybės išreikšti nuomonę apribojimas iš vadovo* (N = 17) ir *kolegų* (N = 15), *pertraukinėjimas* (N = 18), *nuolatinis atliekamo darbo kritikavimas* (N = 16), *grasinimai žodžiu* (N = 14) bei *kontakto vengimas* (N = 12) (žr. 5 lentelė).

Mobingo poveikis saviraiškai ir komunikacijai: socialinių pedagogų požiūris**(N = 110, %)**

Teiginys	Visiškai nesutinku	Iš dalies nesutinku	Neturiu nuomonės	Iš dalies sutinku	Visiškai sutinku
Vadovas Jums apriboja galimybę išreikšti savo nuomonę	56 (50,9%)	26 (23,6%)	4 (3,6%)	17 (15,5%)	7 (6,4%)
Jums kalbant esate nuolat pertraukiamas	51 (46,4%)	34 (30,9%)	3 (2,7%)	18 (16,4%)	4 (3,6%)
Galimybę išreikšti savo nuomonę Jums apriboja bendradarbiai	58 (52,7%)	29 (26,4%)	5 (4,5%)	15 (13,6%)	3 (2,7%)
Su Jumis bendraujama pakeltu tonu, šaukiama, garsiai baramasi	75 (68,2%)	16 (14,5%)	5 (4,5%)	8 (7,3%)	6 (5,5%)
Jūsų darbas – nuolatinės kritikos taikinyje	55 (50,0%)	27 (24,5%)	5 (4,5%)	16 (14,5%)	7 (6,4%)
Nuolatos kritikuojamas privatus Jūsų gyvenimas	85 (77,3%)	8 (7,3%)	11 (10,0%)	4 (3,6%)	2 (1,8%)
Jūs terorizuojama telefonu	96 (87,3%)	7 (6,4%)	2 (1,8%)	4 (3,6%)	1 (0,9%)
Jums grasinama žodžiu	90 (82,4%)	3 (2,7%)	2 (1,8%)	14 (12,7%)	1 (0,9%)
Jums grasinama raštu	97 (88,2%)	6 (5,5%)	1 (0,9%)	6 (5,5%)	0 (0,0%)
Kolegos vengia su Jumis kontaktuoti, atsiribojama paniekinančiais žvilgsniais, gestais	91 (82,7%)	10 (9,1%)	1 (0,9%)	5 (4,5%)	3 (2,7%)
Vengiama kontakto kalbant užuominomis, tiesiogiai nieko nepasakant	79 (71,8%)	15 (13,6%)	2 (1,8%)	12 (10,9%)	2 (1,8%)

Analizuojant mobingo kaip socialinės izoliacijos veiksmus, statistiškai reikšmingų rodiklių nepastebėta. Galima daryti prielaidą, kad diskriminacija, kurios tikslas sukelti psichologinį skausmą ir socialinę atskirtį tyrime dalyvavusioje respondentų grupėje nebuvo taikoma (žr. 6 lentelė)

6 lentelė

Socialinių pedagogų požiūrio į socialinę izoliaciją profesinėje veikloje raiška**(N = 110, %)**

Teiginys	Visiškai nesutinku	Iš dalies nesutinku	Neturiu nuomonės	Iš dalies sutinku	Visiškai sutinku
Su Jumis buvo nutraukti komunikaciniai ryšiai – nebekalbama, nebendraujama	89 (80,9%)	7 (6,4%)	2 (1,8%)	5 (4,5%)	7 (6,4%)
Jums mėginant užmegzti pokalbį, bendradarbiai į tai nereagavo	90 (81,8%)	7 (6,4%)	4 (3,6%)	4 (3,6%)	5 (4,5%)
Jūsų darbo vieta buvo perkeliama į kitą patalpą, toliau nuo bendradarbių	100 (90,9%)	5 (4,5%)	2 (1,8%)	0 (0,0%)	3 (2,8%)
Bendradarbiams draudžiama bendrauti su Jumis (oficialiai/neoficialiai)	97 (88,2%)	4 (3,6%)	2 (1,8%)	3 (2,7%)	4 (3,6%)

Remiantis gautais tyrimo rezultatais, galima teigti, kad socialinių pedagogų asmens reikšmės pripažinimas ir palankus įvertinimas dažniausiai yra teigiamas, tačiau egzistuoja keli mobingo veiksmai, kuriais siekama sumenkinti aukos reputaciją ir įtikinti jos menkavertiškumu:

neigiami atsiliepimai (N = 12), nuolatinės paskalos (N = 14), darbinio įnašo vertinimas liguistai, negatyviai (N = 12), bei abejojimas socialinio pedagogo, kaip specialisto sprendimais (N = 15). Minėtieji veiksmai turi poveikį socialinio pedagogo kaip specialisto autoritetui institucijoje, o kartu profesinei ir socialinei gerovei (žr. 7 lentelė).

7 lentelė

**Socialinių pedagogų požiūris į mobingo veiksmus, menkinančius jų autoritetą ir reputaciją
(N = 110, %)**

Teiginys	Visiškai nesutinku	Iš dalies nesutinku	Neturiu nuomonės	Iš dalies sutinku	Visiškai sutinku
Apie Jus nuolatos neigiamai atsiliepiama	73 (66,4%)	13 (11,8%)	9 (8,2%)	12 (10,9%)	3 (2,7%)
Jaučiate, kad tampate nuolatinių paskalų objektu	78 (70,9%)	12 (10,9%)	4 (3,6%)	14 (12,7%)	2 (1,8%)
Esate išjuokiamas, nuolat pašepiamas	90 (81,8%)	7 (6,4%)	3 (2,7%)	8 (7,3%)	2 (1,8%)
Skleidžiama nuomonė, įtarimai, jog galite būti psichiškai nesveikas	101 (91,8%)	4 (3,6%)	4 (3,6%)	0 (0,0%)	1 (0,9%)
Siekama priversti pasitikrinti sveikatą pas psichiatrijos specialistus	102 (92,7%)	4 (3,6%)	3 (2,7%)	0 (0,0%)	1 (0,9%)
Nuolat juokiamasi iš Jūsų negalios	101 (91,8%)	3 (2,7%)	5 (4,5%)	1 (0,9%)	0 (0,0%)
Išjuokiamas Jūsų eisena, balsas, gestai	97 (88,2%)	6 (5,5%)	4 (3,6%)	2 (1,8%)	1 (0,9%)
Puolamos Jūsų politinės, religinės pažiūros	99 (90,0%)	5 (4,5%)	3 (2,7%)	1 (0,9%)	2 (1,8%)
Juokiamasi iš privataus Jūsų gyvenimo	90 (81,8%)	10 (9,1%)	4 (3,6%)	4 (3,6%)	2 (1,8%)
Pajuokų objektu tampa Jūsų tautybė	104 (94,5%)	2 (1,8%)	3 (2,7%)	1 (0,9%)	0 (0,0%)
Esate priverstas atlikti darbus, kurie žalingai veikia Jūsų pasąmonę	93 (84,5%)	8 (7,3%)	2 (1,8%)	5 (4,5%)	2 (1,8%)
Jūsų darbinis įnašas vertinamas neigiamai, liguistai	85 (77,3%)	9 (8,2%)	3 (2,7%)	12 (10,9%)	1 (0,9%)
Abejojama visais Jūsų sprendimais	78 (70,9%)	13 (11,8%)	1 (0,9%)	15 (13,6%)	3 (2,7%)
Adresuojami keiksmažodžiai arba kitokie neigiami žodžiai	99 (90,0%)	5 (4,5%)	2 (1,8%)	2 (1,8%)	2 (1,8%)
Seksualinio pobūdžio užuominos arba verbaliniai seksualiniai pasiūlymai	103 (93,6%)	3 (2,7%)	1 (0,9%)	2 (1,8%)	1 (0,9%)

Analizuojant socialinių pedagogų įvardijamus mobingo veiksmus, veikiančius jų profesinę ir gyvenimo kokybę (žr. 8 lentelė) atskleista, kad respondentų nuomone, jiems dažnai skiriamos beprasmiškos darbo užduotys (N = 13) bei nuolat skiriamos naujos darbo užduotys (N = 22) (žr. 6 lentelė). Ši veiksmų grupė orientuota į individo darbui suteikiamą reikšmę ir gyvenimo kokybę, kai skiriamos užduotys tam, kad mobingo auka būtų „demaskuota“ kaip nekompetentinga, negebanti laiku ir profesionaliai atlikti paskirtų darbų. Šiose situacijose dažnai siekiama dviejų tikslų – sumenkinti aukos reikšmę organizacijoje ir įbauginti dėl galimo darbo netekimo.

**Mobingo veiksniai, veikiantys profesinę ir gyvenimo kokybę: socialinių pedagogų
nuomonės raiška (N= 110, %)**

Teiginys	Visiškai nesutinku	Iš dalies nesutinku	Neturiu nuomonės	Iš dalies sutinku	Visiškai sutinku
Jums neskiriamos jokios darbinės užduotys	94 (85,5%)	5 (4,5%)	4 (3,6%)	7 (6,4%)	0 (0,0%)
Jūs netenkate bet kokio užsiėmimo darbo vietoje, net neįstengiate sugalvoti sau jokios užduoties	97 (88,2%)	7 (6,4%)	4 (3,6%)	2 (1,8%)	0 (0,0%)
Jums skiriamos beprasmiškos darbo užduotys	83 (75,5%)	8 (7,3%)	4 (3,6%)	13 (11,8%)	2 (1,8%)
Jums skiriamos užduotys, kurios viršija Jūsų gebėjimus, iš anksto žinant, kad jos nebus atliktos arba bus atliktos ne be priekaištų	86 (78,2%)	11 (10,0%)	2 (1,8%)	9 (8,2%)	2 (1,8%)
Jums nuolat skiriamos naujos užduotys	58 (52,7%)	18 (16,4%)	4 (3,6%)	22 (20,0%)	8 (7,3%)
Jums skiriamos įžeidžiančios darbo užduotys	92 (83,6%)	7 (6,4%)	6 (5,5%)	4 (3,6%)	1 (0,9%)
Jums skiriamos darbo užduotys, kurios viršija kvalifikaciją siekiant demaskuoti, t. y. parodyti, kad auka nesugeba dirbti	86 (78,2%)	10 (9,1%)	6 (5,5%)	6 (5,5%)	2 (1,8%)

Penktoji mobingo veiksmų grupė, orientuota į pasikėsinimą sveikatos srityje (žr. 9 lentelė), kai mobingo auka verčiama dirbti fizinei ir psichologinei sveikatai žalingus darbus. Respondentų nuomone, dažniausiai į jų sveikatą buvo kėsiamasi *grubiai su jais elgiantis* (N = 10), respondantai taip pat paminėjo, kad jiems buvo daroma *materialinė žala arba verčiama patirti išlaidas* (N = 5) (žr. 7 lentelė). Remiantis tyrimo rezultatais, galima teigti, kad tyrime dalyvavusioje respondentų grupėje tiesioginis puolimas sveikatos srityje pasitaikė rečiausiai, kadangi, jį, kaip mobingo formą, lengviausia įrodyti, o visos kitos (žodinės) formos dažniausiai neįrodomos. Kitaip sakant mobingo iniciatorius dažniausiai nepageidauja likti nustatytas.

Tiesioginis puolimas sveikatos srityje: socialinių pedagogų nuomonės tyrimas (N= 110, %)

Teiginys	Visiškai nesutinku	Iš dalies nesutinku	Neturiu nuomonės	Iš dalies sutinku	Visiškai sutinku
Buvote verčiamas dirbti sveikatai žalingus darbus	94 (85,5%)	9 (8,2%)	2 (1,8%)	3 (2,7%)	2 (1,8%)
Jums grasinama panaudoti fizinę jėgą	100 (90,9%)	6 (5,5%)	1 (0,9%)	3 (2,7%)	0 (0,0%)
Prieš Jus naudojama nežymi fizinė jėga siekiant pamokyti	102 (92,7%)	4 (3,6%)	2 (1,8%)	2 (1,8%)	0 (0,0%)
Grubus elgesys	81 (73,6%)	13 (11,8%)	1 (0,9%)	10 (9,1%)	5 (4,5%)
Jums daroma materialinė žala arba verčiama patirti išlaidas	94 (85,5%)	8 (7,3%)	2 (1,8%)	5 (4,5%)	1 (0,9%)
Jums sukeliama materialinė žala namuose/ darbo vietoje	98 (89,1%)	5 (4,5%)	2 (1,8%)	3 (2,7%)	2 (1,8%)
Prie Jūsų seksualiniai priekabiaujama	104 (94,5%)	4 (3,6%)	2 (1,8%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)

Akivaizdu, kad mobingą socialiniai pedagogai suvokia kaip žeminantį kolegų elgesį, kuriam būdingas siekis tiesiogiai ar netiesiogiai pažeminti, sumenkinti kolegos profesinę vertę, sukelti neigiamų emocijų. Apibendrinant galima teigti, kad dažniausios mobingo formos, patiriamos tyrime dalyvavusių socialinių pedagogų yra: *galimybės išreikšti nuomonę apribojimas iš vadovo* (N = 17) ir *kolegų* (N = 15), *pertraukinėjimas* (N = 18), *nuolatinis atliekamo darbo kritikavimas* (N = 16), *grasinimai žodžiu* (N = 14) bei *kontakto vengimas* (N = 12), *neigiami atsiliepimai* (N = 12), *nuolatinės paskalos* (N = 14), *darbinio įnašo vertinimas liguistai, neigiamai* (N = 12), bei *abejojimas socialinio pedagogo, kaip specialisto sprendimais* (N = 15). Neretai tiriamiesiems buvo skiriamos *beprasmiškos darbo užduotys* (N = 13) bei *nuolat naujos darbo užduotys* (N = 22), *grubiai su jais elgiamasi* (N = 10). Didžioji dauguma respondentų socialinių pedagogų mano, kad patiriamas mobingas daro neigiamą poveikį jo, kaip specialisto profesinei veiklai ir asmeninei gerovei bei atstovaujant vaiko interesus institucijose.

3.2. Kokybinio tyrimo rezultatai

Siekiant gauti autentiškus socialinių pedagogų mobingo ir emocinio intelekto ryšio tyrimo rezultatus, informantams buvo pateikti struktūruoti interviu (žr. 7, 8 priedai).

3.2.1. Mobingo samprata: mokinių ir studentų požiūrio analizė

Švietimo reglamentuojančiuose dokumentuose teigiama, kad pedagogas yra esminis švietimo kaitos ir mokyklos tobulinimo veiksnys, todėl būtina kelti mokytojo profesijos prestižą, jo statusą visuomenėje, didinti pedagogo profesijos patrauklumą. Šioje srityje turėtų dirbti labiausiai motyvuoti, puikiai specialybę ir pedagogiką išmanantys asmenys (*Lietuva. Švietimas regiuonuose, 2013*). Kadangi mokiniai ir studentai pedagogus/dėstytojus mato natūralioje darbinėje aplinkoje (ne esant auditams ir išorės vertintojams), siekta išsiaiškinti, kaip mokiniai ir studentai suvokia, kas yra mobingas, ar jų manymu pedagogai/ dėstytojai patiria jį, kaip mobingas veikia ugdymosi procesą. Mobingo sampratos raiška mokinių nuomone pateikiama 8 lentelėje.

10 lentelė

Mobingo sampratos raiška: mokinių požiūris (N=10)

Kategorija	Subkategorija	Dažnis	Iliustruojantys teiginiai
Mobingo samprata	Mobingas kaip patyčių atmaina	8	„Mobingas – nuolatinės pasikartojančios patyčios.“ (M1); „Mobingas, mano manymu, prilygsta patyčioms, tai netoleruotinas elgesys.“ (M4); „Mobingas, tai ilgai besitęsiančios patyčios.“ (M7); „Mobingas = patyčios“ (M9); „Mobingas tai panašu kaip ir patyčios, kai yra bandoma tyčia ir nuolatos žeminti tam tikrą asmenį.“ (M10); „Mobingas - tikslinis, sisteminis, ilgesnį laiką tyčia pasikartojantis asmens ar asmenų grupės elgesys.“ (M8); „Mobingas- Ižėdinėjimai,

			<i>kurie dažniausiai kartojasi mokinių aplinkoje.“(M5); „Nedraugiškas žvilgsnis, pašaipi replika, pajuokianti bendraklasio išvaizdą, apkalbos.“ (M2)</i>
	Mobingas kaip emocinio intelekto komponentas	2	<i>„O mobingas yra vienas iš emocinio intelekto pavyzdžių. Pavyzdžiui, kaip sąvokoje paaiškinta, tai ir parodo, kad jeigu žmogus ar žmonių grupė elgiasi mobingo būdu, tai ir parodo, koks yra jo emocinis intelektas (kad jis nevertina kito, gal būt nepamato savęs, kad nori atstumti ir pažeminti ir pan.)“ (M3); „Mobingo reiškinį suprantu, kaip ne pilnai išsivysčiusio emocinio intelekto žmogaus mėginimą išreikšti save.“ (M6)</i>

Galima daryti prielaidą, kad mokiniai mobingą dažniausiai suvokia kaip patyčias, ilgalaikį, sistemingą pasikartojantį asmens ar grupės elgesį. Be kita ko, informantai teigė, kad mobingas yra emocinio intelekto komponentas, o jo buvimas/ nebuvimas parodo asmens emocinio intelekto lygį.

12 lentelė

Mobingo sampratos raiška: studentų požiūris (N=10)

Kategorija	Subkategorija	Dažnis	Ilustruojantys teiginiai
Mobingo samprata	Žmogiškąjį orumą žeminantys veiksmai	7	<i>„Mobingas tai kito asmens ar jų grupės pažeminimas, dėl pavydo, baimės prarasti turimas pareigas ar kitų priežasčių.“ (S2); „Mobingas, tai tikslinis negatyvus elgesys kito žmogaus atžvilgiu.“ (S4); „Mobingas – sąmoningai suvokiami veiksmai nustatyti prieš kitus žmones nepalankioms išvadoms iššaukti.“ (S5); „Mobingas yra žmonių elgesys, kuriuo siekiama pažeminti, pasijukti iš kolegų.“ (S9); „Mobingas tai psichologinis smurtas prieš asmenį, kurį smurtautojas ar jų grupė ilgą laiką naudoja dėl keršto, pavydo, antipatijos, karjeros, valdžios įrodinėjimo ar kitų priežasčių. Tam tikslui nuolat bandoma sudaryti asmeniui socialinės izoliacijos ir psichologinio diskomforto sąlygas, ir tam naudojami kritika, sarkazmas, šmeižtas, melas, gąsdinimai, pažeminimai, provokuojamos konfliktinės situacijos ir pan. Mobingas verčia asmenį veltui aukoti savo energiją pastoviam pasiteisinimui, savo kompetencijų įrodinėjimui, reputacijos ginimui tol kol asmuo nepasiduos psichologiniam spaudimui ir nebus priverstas pakeisti aplinkybes, pavyzdžiui, palikti kolektyvą, arba susitaikyti su nepalankia situacija ir „aukos“ vaidmeniu kol ta situacija dėl kokių nors priežasčių nepasikeis.“ (S8); „Mobingas – tikslinis, sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis kolegų elgesys darbovietėse, kurio dažniausias tikslas – pažeminti, apjuokti kurį nors kolegą, sumažinti vertę.“ (S10)</i>
	Patyčios	3	<i>„Mobingas, tai grupės žmonių nusistatymas vieno grupės nario atžvilgiu. Tai gali pasireikšti patyčiomis, žeminimu, noru sumenkinti.“ (S1); „Mobingas – patiriamos patyčios darbe iš darbdavio ar kolegų.“ (S6); „sąvoką mobingas suprantu tiesiog kaip nuolatos besikartojančias patyčias iš to pačio asmens.“ (S7)</i>

Tyrime dalyvavę informantai studentai teigia, kad mobingas yra žmogaus orumą žeminantys veiksmai, dažniausiai charakterizuojami per psichologinį smurtą, sąmoningai suvokiamus kenkėjiškus veiksmus prieš kitą asmenį dėl pavydo, baimės prarasti turimas pareigas ar kitų priežasčių. Pažymėtina, kad kaip moksleiviai, studentai, mobingo netapatina su patyčiomis, suteikdami jam platesnį spektrą reikšmių ir galimų veiksmų.

Aštuoti iš dešimties tyrime dalyvavusių moksleivių informantų nėra asmeniškai patyrę jokių mobingo apraiškų. Viena informantė teigė, kad yra „patyrusi trumpalaikius užgauliojimus iš mokinių bei mokytojų, tačiau neteko susidurti su ilgalaikiu mobingu“ (M6). Kita informantė įvardijo, kad jos supratimu yra patyrusi mobingą iš pedagogės, „kuriai nepatiko mano pavardė, todėl ji visada man mažindavo pažymius ir kitaip stengdavosi padaryti, kad man jos dėstomas dalykas nesisektų“ (M7).

Šeši informantai studentai teigė, kad nėra patyrę jokių mobingo apraiškų. Viena informantė atskleidė, kad „Po grupinių prezentacijų įprastai yra erdvė, skirta klausimams – atsakymams. Keletą kartų pasitaikė, kad tas pats dėstytojas keletą kartų iš eilės savo dėmesį prezentacijos metu nukreipęs buvo ne į pačią prezentaciją, o į savo asmeninius dalykus (telefonas, nešiojamas kompiuteris), o prezentacijai pasibaigus komentavo ne pagal pačią prezentaciją, bet pagal prieš ją įvykusius dalykus“ (S5). Informantės teigimu, dažnai mobingo apraiškų universitete nepasitaiko. Kiti informantai teigė, kad dažniausiai mobingo apraiškos vykdavo mokykloje „kai reikėdavo, ką nors atsiskaityti prieš klasę ir klasiškai ar net patys mokytojai tyčiodavosi, jog esi kitoks ir nesupranti pvz. matematikos kaip kiti klasės draugai“ (S10), dėl nesugebėjimo kažko atlikti<...>, taip pat, dėl praleistų pamokų; vien tik iš mokinių – dėl užimamos žemesnės pozicijos bendraamžių tarpe (dėl to, kad draugai ne tokie populiarūs, jų, jų tėvų socialinė padėtis žemesnė). Tiek iš mokytojų, tiek iš mokinių, dažniausiai vykdavo netiesioginės patyčios, kuriomis būdavo siekiama pažeminti, sumenkinti“ (S1) . Aktualizuoja ir tai, kad tarpasmeninių santykių srityje mobingas informantų nuomone pasireiškėdavo ir kaip diskriminacija dėl socialinės padėties „Teko matyti tikrai skaudžių atvejų, kada vadinamas klasės „lyderis“ nuteikinėja kitus, ir visi šiam reikalui paklūsta. Pas mus dažniausiai būdavo tyčiojamosi iš vienos mergaitės, kuri klasėje beveik su niekuo nebendraudavo, būdavo rami, bet užkliūdavo dėl savo socialinės padėties“ (S4). Galima daryti prielaidą, kad studentai, atskleisdami asmeninę patirtį apie mobingą ir pateikdami pavyzdžius, jį tapatina su patyčiomis, nors atskleisdami sampratą minėjo apie žmogaus orumą žeminančius veiksmus, kaip platesnį mobingo pasireiškimą spektrą. Iš esmės tai patvirtina ir P. P. Heinemann, idėją, kad žiaurus vaikų elgesys kitų vaikų atžvilgiu (arba kitaip patyčios) neretai kaip socialinio elgesio įpročiai perkeliama į tarpusavio santykius darbe.

3.2.2. Mobingas specialisto profesinėje veikloje: ekspertų praktikų požiūrio analizė

Kaip teigia J. Vveinhardt (2009), mobingas daro asmeninę, socialinę, o taip pat ir ekonominę žalą. Mobingą patyręs asmuo neretai jaučia fizines pasekmes (galvos, skrandžio skausmus, apetito praradimą ir kitus psichosomatinius simptomus), tokius psichologinius

padarinius, kaip nepasitikėjimą savimi, sumenkusią savigarbą, nevirtį, padidintą teisybės ieškojimo jausmą, nemigą ar nakties košmarus, nuolatinį nuovargį, dirglumą, kartais net turi minčių apie savižudybę. Atliekant kokybinį mobingo ir emocinio intelekto ryšio tyrimą, informantų ekspertų buvo klausa, kaip patiriamas mobingas veikia specialistų profesinę veiklą (žr. 13 lentelė).

13 lentelė

Mobingo poveikis specialisto profesinei veiklai: ekspertų nuomonės tyrimas (N=11)

Kategorija	Subkategorija	Dažnis	Iliustruojantys teiginiai
Pasikėsėjimas į profesinę veiklą ir socialinį statusą	Darbo produktyvumo sumažėjimas	4	<p>„Darbo produktyvumo sumažėjimas. Pvz. per tą patį laiką, atliekama mažiau užduočių. Gali nukentėti ir pati darbo kokybė. Pvz. specialistas gali nenorėdamas pridaryti klaidų projekto ar užduoties eigoje. Nuotaika blogėja, persiduoda iš darbo į šeimos ar asmeninius santykius už darbo ribų.“ (P3)</p> <p>„Tarkime įstaigos vadovas nuolatos darbuotojui kelia reikalavimus, juos keičia, jeigu žmogus tuos reikalavimus įgyvendina ir priekaištauja dėl netinkamo darbo. Neaiškūs nurodymai ir grėsmė, kad neįtiksi net kai darbą atlieki tinkamai, kelia nepasitrenkimą ir nusivylimą. Yra tekę susidurti su tokiais reikalavimais keliančiu savininku, ko pasekoje keli žmonės tiesiog išėjo iš darbo.“ (P4)</p> <p>„Specialisto/darbuotojo, kuris patiria savo darbe mobingą, nukenčia darbo kokybė, produktyvumas, toks žmogus patiria didžiulį spaudimą, emociškai jaučiasi nestabilus, pasižymi labiliomis emocijomis.“ (P6)</p> <p>„Mobingas veikia tik neigiamai. Kiekvienas žmogus yra sėkmingas ir produktyviai dirbantis tik tada, kai tiki tuo ką daro, pasitiki savo jėgomis ir kai yra vertinamas. Jei jis nuolat žeminamas, gniuždomas, tuomet jo pasitikėjimas mažėja, tuo pačiu ir blogėja atliekamo darbo kokybė. Pvz., jei mokytoją nuolat nepagrįstai kritikuoja administracijos atstovai, stebi pamokas dažniau nei kitų, sukelia diskomfortą darbe, jis jaučiasi neįvertintas, jaučia, kad juo nepasitiki, tuomet ir dirbdamas jis pats „spinduliuoja“ tą nepasitikėjimo energiją, kurią jaučia ir mokiniai. Jie mokosi iš pavyzdžio, ne iš žodžių. Jei mokytojas kalba neįtikinamai, tuomet ir mokiniai juo netiki.“ (P10)</p>
Pasikėsėjimas į profesinę ir gyvenimo kokybę	Fizinės ir psichologinės sveikatos sutrikimai	2	<p>„Specialistas praranda pasitikėjimą savo jėgomis, atsiranda nenoras atlikti savo pareigas (nes galvoja, kad jam nepavyks), prasideda psichosomatiniai sutrikimai, o tai priveda prie depresijos ir panašiai. Prasideda nesutarimai artimoje aplinkoje. Pavyzdžiui, iš specialisto pradeda reikalui atlikti darbus, kurie neįeina į jo pareigybes, šalia to dar reikalaujama, kad ir tiesioginės pareigos būtų atliekamos kokybiškai, neatlikus viešai žeminamas, ujamas (tu nieko neišmanai, nesugebi; tu, kaip visada nespėji atlikti užduotis laiku ir pan.).“ (P2)</p> <p>„Tiesiogiai: širdies kraujagyslių sutrikimas, depresija, stresas, menkavertiškumo jausmo atsiradimas, nepagarba žmogui, kuris naudoja mobingą. Pvz., slepia informaciją siųstą iš aukštesnių institucijų darbuotojui apie mokymus, iškvietus į mokymus, grasina įsakymais, jei išvažiuoji pagal iškvietimą, spaudimu, kad nereikia vykti, nes nėra apčiuopiamos naudos mokyklai ir pan.“ (P9)</p>

*Lentelės tęsinys nukeltas į 36 puslapį.

	Stresas darbe	1	„Sukelia stresą, kuris trukdo efektyviai dirbti, skatina intrigas darbe. jei konflikto pusių emocinis intelektas aukštas, problemos išsprendžiamos tariantis ir leidžiant specialistui veikti pagal jo turimas kompetencijas ir pareigybę, nesikišant į jo veiklos sritį.“ (P1)
Poveikis saviraiškai ir komunikacijai	Socialinės aktualizacijos problema	2	„Pavyzdžiui: darbuotojui liepia atlikti ne pagal pareigybes skirtas užduotis, kurios priklauso atlikti administracijai; nevienodos darbo sąlygos tam tikriems darbuotojams- suteikiamos privilegijos (tvarkaraštis „be langų“, išveiginės dienos ir t.t.); atlikus papildomus darbus nėra jokios padėkos ar paskatinimo. Tarp kolegų: vienas nuo kito labai dažnai slepia darbinę informaciją, tuo norėdami vienas kitam pakenkti; pasitarimų metu kitam pradėjus kalbėti, kartais girdima pašaipa ar net nutraukiama kalba, pasakius, kad čia nesąmonė. O labiausiai visur, manau, matosi, kad vieni atlieka daug papildomų užduočių, o kiti nieko nedaro, nes jie atlieka nekokybiškai, bet kaip ir jiems administracija net nebeskiria jokių papildomų darbų. O jei esi pareigingas- dirbi už tris... „ (P7) „Mobingas daro didžiulę įtaką (žalą): ignoruojamas darbuotojas į darbą eina be motyvacijos, tad pareigas atlieka lėtai ir minimaliai (galimas ir kitas variantas, kai darbuotojui sukraunami visi darbai, kurių dėl blogos jausenos jis nebepajėgia atlikti); atstumtasis mažai bendrauja, todėl turi mažiau informacijos nei kiti („iškrenta iš konteksto“), nebeaiškios jo funkcijos; mobingą patiriantis darbuotojas neįtraukiamas į svarbių sprendimų priėmimą, į darbo grupes, jo nuomonės, idėjos dažnai būna neišgirstos, nepalaikomos, darbuotojas jaučiasi nevertinamas; sunku kelti kvalifikaciją, sulaukti teigiamo darbo įvertinimo (sąsaja su karjeros darymu, atlygiu už darbą); jei valdžios spaudimą patiria pavaldinių turintis darbuotojas, darbuotojai ima savo vadovo nevertinti, dažnai apkalba, prastai vykdo jo užduotis; mobingą patiriančiu darbuotojų nepasitiki, griežtai, priekabiai, neobjektyviai vertina...“ (P5)
Puolimas socialinių santykių srityje	Socialinė atskirtis	2	„Manau, kad mobingas neigiamai veikia specialisto darbą. Pavyzdžiui pavaduotoja pamačiusi, kad kažkas gerai tarpusavyje sutaria, stengiasi, kad tie žmonės rečiau darbe susitiktų, bendrautų, nes mano, kad užsimezgęs artimesnis ryšys, darys neigiamą įtaką darbui.“ (P8) „Patiriantis mobingą žmogus išgyvena įtampą, gali prarasti pasitikėjimą savimi, silpnėja jo motyvacija dirbti ir imtis naujų užduočių. Mobingą patiriantis žmogus praranda drąsą būti kolektyvo dalimi, pradeda abejoti savo gebėjimais ir tai daro didžiulę neigiamą įtaką žmogaus savivertei.“(P11)

Remiantis gautais informantų interviu, sąlyginai išskirtos 4 kategorijos (pasikėsinimas į profesinę veiklą ir socialinį statusą, pasikėsinimas į profesinę ir gyvenimo kokybę, poveikis saviraiškai ir komunikacijai, puolimas socialinių santykių srityje), kuriose informantų ekspertų nuomone, labiausiai veikia mobingas. Kiekviena kategorija konkretizuota subkategorija, kuri detalizuoja mobingo poveikio sritį. Šiuo atveju sąlyginai išskirtos 5 sritys, kurios tiesiogiai nukenčia, kai specialistas patiria mobingą darbo vietoje: darbo produktyvumo sumažėjimas, fizinės ir psichologinės sveikatos sutrikimai, stresas darbe, socialinės aktualizacijos problema ir socialinė atskirtis.

Esminė mobingo, kaip beje ir patyčių, sprendimo sąlyga – jį atpažinti, pripažinti ir įvardyti konkrečiais konfliktų atvejais. Mobingo aukai ir jos fizinei bei psichinei sveikatai, profesinei karjerai daromos žalos tyrimai skatina būtinybę kurti įvairias prevencijos programas. Neretai

darbuotojų tarpusavio santykius tyrinėjantys mokslininkai siūlo tokias intervencijos priemones kaip koučingą (angl. coaching), superviziją (angl. supervision), moderavimą (angl. moderation) ar mediaciją (angl. mediation). Atliekant kokybinį tyrimą, informantų ekspertų taip pat klausta, kokie veiksniai (galimybės) padėtų spręsti mobingo problemą ugdymo (ir ne tik) institucijose (žr. 14 lentelė).

14 lentelė

Mobingo įveikos galimybės ugdymo institucijoje: ekspertų nuomonės tyrimas (N=11)

Kategorija	Subkategorija	Dažnis	Iliustruojantys teiginiai
Bendravimo ir bendradarbiavimo reikšmė siekiant mobingo įveikos institucijoje	Supervizijos ir viešinimas kaip mobingo įveikos priemonė	5	<p>„Pokalbiai, bendruomenės problemų („skaudulių“) analizės, dažnai ir piktybiškai užsiimančių mobingu asmenų identifikavimas, viešinimas.“ (P10)</p> <p>„Diskusijos, apklausos ir kt. – galimybė išreikšti nuomonę visiems – naudos duos tik tada, kai bus numatyti kaitos žingsniai.“ (P5); „Veiksmai: neformali veikla, siekiant burti bendruomenę, kursai, paskaitos, supervizijos kolektyvo tarpusavio santykių gerinimui, kt.“ (P6); „Trečia – kiekvieną savaitę skirti vieną dieną aptarti nuveiktus darbus, kas pavyko, kas nepavyko, kokios pagalbos reikia.“ (P9)</p> <p>„Jei pavyktų, geriausia būtų informuoti, kad žeminimas, netinkamas elgesys yra nepriimtinas ir jei toliau bus tęsiamas bus paviešintas. Bėda ta, kad moningą įrodyti labai sunku. Bijoma prarasti darbą. P11)</p>
	Organizacijos kultūros kėlimas	3	<p>„Bendra organizacijos kultūra, tradicijos, įtraukiančios visus bendruomenės narius: 1) taisyklės –vienodos visiems; 2) aiškios darbo funkcijos, pareigybių aprašai; 3) visa informacija visiems vienodai prieinama; 4) neetiško elgesio netoleravimas“. (P5)</p> <p>„Kiekvieno susirinkimo su darbuotojais metu akcentuoti apie toleranciją ir pagarbą vienas kitam. Jei įmonėje ar įstaigoje pastebimos mobingo apraiškos, reikia pradėti galvoti ir apie darbo sąlygų ar darbo procesų pokyčius, aiškintis mobingo ištakų priežastis.“ (P3)</p> <p>„Tarpusavio pagarba (nepaisant darbo stažo, lyties, išsilavinimo, užimamų pareigų), empatiškumas, vienodas požiūris į kiekvieną darbuotoją.“ (P6)</p> <p>„Mobingos apraiškos mažėja, kai darbuotojai/viršininkas, stengiasi vieni kitus geriau pažinti, artimiau bendrauti.“ (P8)</p>
	Kompetencijų ugdymas	2	<p>„Turi būti mokomasi. Bet emocinis intelektas tai nėra vien teorija. Tai yra darbas su savimi. Darbas, kuriame turime suvokti ką mes darome, vardan ko mes tai darome ir koks bus to veiksmo poveikis. Vien mokymai nepaveiks. Turi žmogus tobulėti pats. Kitaip tariant kartais mokyklos specialistams ne pro šalį būtų praeiti asmeninio tobulėjimo kursas.“ (P4)</p> <p>„Bent kartą metuose būtų visai organizacijai, jei tai fiziškai ir finansiškai įmanoma, organizuoti mokymus.“ (P3)</p>

*Lentelės tęsinys nukeltas į 38 puslapį.

Institucijos valdymo modelio poveikis mobingo apraiškos	Institucijos vadovo (administracijos) pavyzdys	3	<p>„Vadovaujama per pasidalintą lyderystę, sprendimų priėmimas - skaidrus, aktyvi vidinė vertikali ir horizontali komunikacija, vyrauja pagarba kolegos darbui.“ (P1)</p> <p>„Manau, kad svarbiausia vaidmenį čia atlieka vadovas, jis turi laiku pastebėti ir užkirsti kelią mobingui. Svarbu, kad ir kolegos neliktu abejingi, jei mato psichologinio smurto apraiškas.“ (P2)</p> <p>„Visų pirmiausia, turi prasidėti nuo administracijos. Jei administracija toleruoja, o kartais ir skatina mobingą, tai niekada jis nemažės. Vadovai turi tobulinti savo emocinį intelektą, o tada skatinti ar net reikalauti, kad emocinį intelektą lavintų pedagogai bei kiti darbuotojai.“ (P7)</p>
	Pasidalytoji lyderystė kaip mobingo įveikos priemonė	2	<p>„Pirmas ir svarbiausias pasitikėjimas. Antras – tolygus darbų paskirstymas. Ir kiekvienas dirba savo darbą.“ (P9)</p> <p>„Demokratija + atsakomybė: sprendimų priėmimas dirbant grupėje, sudarant sąlygas nuomonių išsakymui, susitariant dėl atsakomybių, darbo rezultato ir jo vertinimo kriterijų.“ (P5)</p>
Veiklą reglamentuojantys dokumentai	Vidaus darbo tvarkos taisyklės	1	<p>„Tvarkos aprašas, su kuriuos kiekvienas specialistas yra supažindinamas prieš pradėdamas dirbti įstaigoje ar įmonėje apie galimybę ir teisę dėl mobingo. Taip pat įstaigoje ar įmonėje, jei joje dirba daugiau nei 50 žmonių, turėtų būti apmokytas specialistas arba prieinama nemokama paslauga dėl konsultacijų.“ (P3)</p>

Remiantis gautais kokybinio tyrimo rezultatais, galima būtų teigti, kad ekspertų nuomone, mobingo įveikos būdai galimi per tris ugdymo institucijos pokyčių sritis: *bendravimo ir bendradarbiavimo skatinimą siekiant mobingo įveikos institucijoje, institucijos valdymo modelio pokyčius, veiklą reglamentuojančių dokumentų peržiūrą*. Apibendrinant gautus tyrimo rezultatus, sąlyginai išskirtos 6 subkategorijos: *supervizijos ir viešinimas kaip mobingo įveikos priemonė, organizacijos kultūros kėlimas, kompetencijų ugdymas, institucijos vadovo (administracijos) pavyzdys, pasidalytoji lyderystė kaip mobingo įveikos priemonė, vidaus darbo tvarkos taisyklės*, kurios aktualizuoja ugdymo institucijose veiklos sritis, kurias privalu peržiūrėti, siekiant mobingo įveikos.

3.2.3. Mobingo ir emocinio intelekto ryšys: mokinių, studentų, ekspertų požiūrio ir koreliacinė analizė

Emocinį intelektą galima apibrėžti kaip žmogaus sugebėjimą įgyti emocines žinias bei įgūdžius ir gebėjimą visa tai pritaikyti realiame gyvenime (darbinėje veiklose, tarpasmeniniuose santykiuose ir kt.). Mobingas apibūdinamas kaip ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras, kurį grupė taiko dažniausiai vienam asmeniui (Vveinhardt, 2009). Tyrime dalyvavusių moksleivių, studentų, ekspertų klausta, ar mobingas kaip asmens orumą žeminantys veiksmai ir emocinis intelektas yra tarpusavyje reikšmingai susiję. Moksleivių ir studentų nuomonės tyrimas pateikiamas 15 ir 16 lentelėse.

Emocinio intelekto ir mobingo ryšys: moksleivių nuomonės tyrimas (N=10)

Kategorija	Subkategorija	Dažnis	Ilustruojantys teiginiai
Emocinio intelekto ir mobingo dermė	Žemas emocinis intelektas kaip mobingo kilmės prielaida	4	„Manau, jog žmogus neturėdamas emocinio intelekto (kitaip, nepažins savęs, nevaldys savo emocijų, jausmų) pats to neįsprendęs gali iššaukti mobingą.“ (M4); „Kaip jau ir minėjau, emocinio intelekto trūkumas, neleidžia mums pilnavertiškai išreikšti savęs, todėl saviraišką atskleidžiame mobingu.“ (M6); „Mažesnio emocinio- intelekto žmonės dažniau naudoja mobingą.“ (M9); „Mano nuomone, jei žmogaus emocinis intelektas nėra tinkamai išugdytas tada jis ir tampa tokiu elgesiu kai nėra svarbus tau kitas asmuo ir tu jį žemini ir pan.“ (M10)
	Aukštas emocinis intelektas kaip mobingo įveika	4	„Nors jį sąlygoja ir tavo gyvenimo būdas, veiklos, emocijos gyvenime, tačiau emocinis intelektas veikia, kaip tu priimsi ar nepriimsi mobingą.“ (M1); „Aš manau, kad didelis, nes gebėjimas nesityčioti ir slėpti savo nepasitenkinimą kitu asmeniu ir yra emocinis intelektas.“ (M5); „Jeigu žmogus mokės tvardyti, suprasti kito žmogaus emocijas bei savijautą, jam nekils noras iš to tyčiotis.“ (M7); „Emocinis intelektas padeda atpažinti mobingą, suvokti tai kas jis toks yra.“ (M8)

*Du informantai mano, kad tarp žmogaus emocinio intelekto ir mobingo ryšių nėra.

Emocinio intelekto ir mobingo ryšys: studentų nuomonės tyrimas (N=10)

Kategorija	Subkategorija	Dažnis	Ilustruojantys teiginiai
Emocinio intelekto ir mobingo dermė	Aukštas emocinis intelektas kaip mobingo įveika	4	„Manau, kad aukšto emocinio intelekto asmuo, vengtų naudoti mobingą, tačiau kitą vertus, žmonės, pasižymintys aukštu emociniu intelektu, mobingą gebėtų panaudoti veiksmingiau, kadangi, jaustų asmens, prieš kurį naudojamas mobingas, silpnąsias vietas, žinotų, kaip geriau jį paveikti. Žvelgiant iš kitos pusės, aukšto emocinio intelekto asmuo, turėtų būti atsparesnis prieš jį naudojamoms mobingo apraiškom.“ (S1); „Aukštas emocinis intelektas rodo žemą mobingą ir atvirksčiai – ryšys neigiamas.“ (S5); „Manau, žmogus turintis emocinį intelektą neturės mobingo ir atvirksčiai.“ (S7); „Emocinis intelektas padeda atpažinti mobingą, t.y. suvokti savo ir kitų reiškiamas emocijas ir tinkamai įvertinti situaciją. Mokėjimas valdyti savo emocijas, įvertinti kitų asmenų galimybes leidžia suvokti teigiamas ir neigiamas situacijos puses ir sumažinti mobingo neigiamą įtaką“ (S8).
	Žemas emocinis intelektas kaip mobingo kilmės prielaida	3	„Ryšys tarp emocinio intelekto ir mobingo yra toks, jog žmogus, kurio emocinis intelektas neišlavintas dažniausiai ir užsiima mobingu, nes yra nelaimingas, neturintis draugų ir jis pavydi kitiems asmenims to.“ (S2); „Manau, kad tai susiję. Emociškai neišprusęs žmogus, negebantis valdyti savo emocijų, gali naudoti mobingą prieš kolegas.“ (S9); „Veikiausiai žemo EI žmogus propaguoja mobingą, dėl nesugebėjimo priimti save, kitus žmones, jų nuomonę.“ (S6).
	Tarpasmeniniai santykiai ir mobingas	2	„Tiek mobingui, tiek emociniam intelektui yra būdingas kito žmogaus pažinimas, ir tikslingas veikimas kažko siekiant. Vienu atveju veikimas siekiant negatyvių tikslų kito atžvilgiu, kitu siekiant tiesiog suprasti žmogų, ir jį geriau pažinti.“ (S4); „Abi sąvokos yra siejamos su bendravimu.“ (S10).
	Gyvenimo kokybė ir mobingas	1	„Tarp žmogaus emocinio intelekto ir mobingo ryšys yra didelis. Šis ryšys ypač daug reikšmės turi žmogaus savijautai. Jei žmogus yra emociškai intelektualus, jis iš jaučiasi geriau, neblėsta entuziazmas, yra aktyvus. Visai kitaip su mobingu, toks žmogus yra mažiau laimingas, labiau pesimistiškas.“ (S3).

Remiantis gautais tyrimo rezultatais, mokinių ir studentų nuomone, žemas emocinis intelektas yra mobingo kilmės prielaida ir atvirkščiai, aukštas emocinis intelektas tampa mobingo įveikos būdu. Informantų studentų (N=10) teigimu, tiek emocinis intelektas tiek mobingas veikia tarpasmeninius santykius ir gyvenimo kokybę iš esmės.

Tyrimo metu ekspertų praktikų taip pat buvo klausta, ar mobingas ir emocinis intelektas reikšmingai susiję. Kokybiniai tyrimo rezultatai pateikiami 17 lentelėje.

17 lentelė

Emocinio intelekto ir mobingo ryšys: ekspertų nuomonės tyrimas (N=11)

Kategorija	Subkategorija	Dažnis	Iliustruojantys teiginiai
Mobingo ir emocinio intelekto reikšmė tarpasmeniniams profesiniams santykiams	Aukštas emocinis intelektas kaip mobingo prevencijos prielaida	7	„Taip, kuo aukštesnis žmogaus emocinis intelektas, tuo mažiau jis naudos mobingą tikslui pasiekti ir mažiau reaguos į mobingą. Kuo aukštesnis emocinis kolektyvo intelektas, tuo mažiau mobingo apraiškų jame.“ (P1); „Emocinis intelektas leidžia suvokti, valdyti save, pažinti kitus žmones, kurti pozityvius ir konstruktyvius santykius. Nuo emocinio intelekto kompetencijų priklauso gebėjimas atpažinti kolegų taikomą mobingą, suvokti jo priežastis, apsispręsti dėl santykių, konflikto sprendimo būdų, savo jausmų suvokimo ir kt. <...>.“ (P5); „Manau, kad taip. Kuo didesni emocinį intelektą turi žmogaus, tau rečiau, manau, pasireiškia mobingas.“ (P8); „Taip. Kuo aukštesnis intelektas, tuo žmogaus mažiau tyčiojasi iš kitų arba visai nesityčioja.“ (P9); „Egzistuoja, kuo žmogaus emocinis intelektas labiau išlavintas, tuo mažiau jis toleruoja/ inicijuoja mobingą.“ (P10); „Manau, kad taip.“ (P2); „Manau taip.“ (P6)
	Mobingas kaip žemo emocinio intelekto apraška	2	„Jei yra neišlavintas emocinis intelektas, santykis su kolegomis ir mokiniais gali būti komplikuoatas. Šis žmogus gali būti piktas, liūdnas, uždaras, linkęs konfliktuoti su mokiniais ir kolegomis, sunkiai besivaldantis konfliktinėse situacijose arba dramatiškai reaguojantis į smulkmenas ar nesėkmes. Visos šios savybės trukdys suprasti kolegą, mokinį, konstruktyviai bendradarbiauti, suburti aplink komandinei veiklai, siekti kompromisų <...>.“ (P7) „Emocinis intelektas yra gebėjimas būti su savimi ir su kitais, kurie yra patogūs ir ne. Mobingas organizacijose labai dažnas reiškinys. Dažnai pastebėjus iniciatyvų, kūrybišką, veržlų ir siekiantį tikslų žmogų stengiamasi tuoj pat nugesinti, sumenkinti.“ (P11)
Emocinis intelektas kaip vertybių ugdytas	Emocinis intelektas kaip vertybė	1	„Žmogaus vertybės, kurios susiformuoja jam augant ir bręstant, gali turėti įtakos tiek dirbant ir bendraujant, tiek priimant sprendimus, kurie susiję su darbo aplinka ir rezultatais.“ (P3)
	Emocinio ir socialinio intelekto dermė	1	„Man sunku kalbėti vien apie emocinį intelektą, nes jis be socialinio intelekto sunkiai gali tarpti visuomenėje. Iš kitos pusės emocinio intelekto stoka tikrai tiesiogiai koreliuoja su mobingu. Žmogus nemokėdamas kontroliuoti savo emocijų negali turėti empatijos, o tai reiškia, kad jis neturės gebėjimo suvokti kas yra žeidžiantis elgesys.“ (P4)

Tyrimo dalyvavę informantai ekspertai patvirtino mokinių ir studentų idėją, kad aukštas emocinis intelektas veikia kaip mobingo įveikos priemonė, o žemas atvirkščiai – kaip mobingo kilmės prielaida. Ekspertų teigimu, emocinis intelektas yra išmokstamas, jį galima ugdyti kaip

vertybes, o kartu jis dera, arba negali egzistuoti eliminuotas nuo socialinio (visuomeninio) intelekto.

Atliekant mobingo ir emocinio intelekto ryšio tyrimą, taip pat atlikta ir koreliacinė analizė. Kadangi tyrimo duomenų histogramos parodė, jog analizuojami kintamieji paklūsta nenormaliniam skirstiniui, taikytas Spirmano (Spearman) koreliacijos koeficientas (žr. 45 priedas). Koreliacijos reikšmingumo lygmuo: $* \leq 0,05$.

Pagal gautus tyrimo rezultatus, tenka konstatuoti, jog sąsajos tarp socialinių pedagogų emocinio intelekto ir mobingo yra labai silpnos. Nustatyti statistiniai ryšiai tarp keleto mobingo veiksnių ir emocinio intelekto komponentų, pavyzdžiui tarp jausenos, kad tampate nuolatiniu paskalų objektu, abejojimo jūsup sprendimais ir streso poveikio sveikatai ($r = 0,33$), tarp būvimo visiškai kitokiu žmogumi, priklausomai nuo to, kur esama: namuose, darbe ar su draugais ir abejojimo specialisto sprendimais ($r = 0,24$).

DISKUSIJA

Gauti tyrimo rezultatai dėl mažos tiriamųjų imties negali būti taikomi visai generalinei aibei, todėl teigti, kad jie patvirtina ar paneigia ankstesnių tyrimų rezultatus vienareikšmiškai negalima. Tačiau gauti tyrimo rezultatai neprieštarauja Vytauto Didžiojo Universiteto doc. dr. Jolitos Vveinhardt, bendradarbiaujant su Lietuvos švietimo pagalbos asociacijos direktore S. Šerėniene 2015 metais atliktam socialinių pedagogų, dirbančių įvairiose šalies mokyklose tyrimui (buvo apklausta 540 specialistų), kurio metu nustatyta kad daugiau kaip 12 proc. socialinių pedagogų teigė patyrę bendradarbių ir vadovų patyčias, o beveik 5 proc. – mobingą. Dažniausiai kenkiama specialistų asmeninei ir profesinei reputacijai, skiriamos užduotys, kuriomis siekiama sukelti abejonių aukos kompetencija.

Pagal gautus tyrimo rezultatus, galima daryti prielaidą, kad mobingas, kaip sistemingas terorizavimas, ugdymo institucijose yra gan dažnas reiškinys, apie kurį dažniausiai yra nutylima, kadangi tai praktiškai labai sunku įrodyti. Mobingo aukos bijo susidorojimo, profesinės reputacijos menkinimo, galimo darbo netekimo, kadangi kaip J. Vveinhardt tyrimas, net 46,2 procento mobingo aukomis tapusių socialinių pedagogų teigė, kad juos bendradarbiai terorizavo drauge su vadovais. Galima daryti prielaidą, kad tie socialiniai pedagogai, kurie sutiko dalyvauti tyrime rengiant magistro baigiamąjį darbą ir nenurodė gyventosios vietos (ypač jei tai mažesnis miestelis), jaučia baimės jausmą būti identifikuoti už „drąsesnius“ pasisakymus. Kita vertus, galima spėti, kad mobingas ugdymo institucijose jau yra tapęs norma ir žmogaus orumą žeminančių veiksmų iš kolegų buvimas yra traktuojamas kaip konkurencingi santykiai, kai vadovaujamosi idėja, kad „išlieka tik stipriausi“.

Tyrimo tęstinumas galimas įtraukiant ir kitus pagalbos mokiniui specialistui (logopedus, specialiuosius pedagogus, psichologus), tyrimų rezultatų pagrindu rengiant prevencines programas, kvalifikacijos kėlimo mokymus pedagoginiams darbuotojams ir mokyklų administracijoms. Taip pat, siūlant Nacionalinei mokyklų vertinimo agentūrai atlikti nacionalinį mobingo mąsto tyrimą Lietuvos ugdymo ir švietimo pagalbos įstaigose, kaip bendrą švietimo bendruomenių mikroklimato rodiklį.

Rengiant šį magistro baigiamąjį darbą, labai pagelbėjo asmeninė socialinio pedagogo, kaip praktiko patirtis. Iš kitų socialinių pedagogų tenka girdėti atvejus, traktuotinus, kaip mobingas tačiau dažnas nesutinka duoti interviu ar atsakyti anketos klausimus todėl, kad nebūtų susidorota. Pati asmeniškai esu ne kartą patekusi į situacinius mobingo atvejus, tačiau praktikoje teko matyti ir ilgalaikių mobingo veiksmų, kurie baigėsi specialisto pasitraukimu iš darbo vietos. Kadangi socialiniai pedagogai dažnai nesulaukia teisinės konsultacijos ir palaikymo iš vadovų, praktinė veikla pastūmėjo rengti tyrimą būtent šioje, Lietuvoje pakankamai mažai tyrinėjote, srityse.

IŠVADOS

1. Remiantis mokslinės literatūros ir kitų informacijos šaltinių analize galima teigti, kad mobingas, tai ilgalaikis (trunkantis 6 mėn. ir daugiau), sistemingas, sąmoningas asmens ar grupės veiksmas (-ai), kuriuo siekiama pažeminti žmogaus orumą, sukelti abejonių jo profesine kompetencija, kvalifikacija, reputacija.
2. Atlikta socialinių pedagogų veiklą reglamentuojančių teisės aktų analizė leidžia daryti prielaidą, kad daugelis mobingo apraiškų ugdymo institucijose nukreiptos prieš socialinius pedagogus egzistuoja dėl teisinio šios profesijos statuso neapibrėžtumo, plataus ir nekonkretizuoto veiklos spektro, atskaitingumo vienam asmeniui – įstaigos vadovui.
3. Socialiniai pedagogai dažniausiai patiria šiuos mobingo veiksmus: vadovas ir kolegos apriboja galimybę išreikšti savo nuomonę, pertraukiama kalbant, grasinama žodžiu, vengiama kontakto kalbant užuominomis, tiesiogiai nieko nepasakant. Dažnai specialistai patenka į situacijas, kai apie juos nuolat neigiamai atsiliepiama ir jie tampa paskalų objektu. Specialistai nurodė, kad jiems skiriamos beprasmiškos darbo užduotys, o neretai darbo indėlis vertinamas liguistai, nepasitikima specialisto sprendimais. Tai reikšmingai veikia socialinių pedagogų socialinę ir asmeninę, profesinę gerovę.
4. Gauti tyrimo rezultatai atskleidė, kad sąsajos tarp socialinių pedagogų mobingo ir emocinio intelekto yra labai silpnos. Labai silpną ryšį galėjo įtakoti socialinių pedagogų žemi emocinio intelekto komponentai: streso valdymas, konfliktų valdymas ir savivertė.
5. Iškelta hipotezė, kad socialinių pedagogų mobingo ir emocinio intelekto ryšys yra ganėtinai stiprus, nepasitvirtino.

REKOMENDACIJOS

- 1. Švietimo ir mokslo ministerijai.** Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymo Nr. I-1489 1, 2, 19, 23, 43, 46, 47, 49, 56, 58, 59 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 23¹, 23² straipsniais įstatyme (2016 m. spalio 18 d. Nr. XII-2685, Vilnius), numatyta, kad tais atvejais, kai smurtauja ar smurtą patiria pedagoginiai darbuotojai, švietimo įstaigos vadovas apie įvykusį smurto faktą nedelsdamas, praneša atitinkamoje savivaldybėje veikiančiai pedagoginei psichologinei tarnybai ar atitinkamam psichologinės pagalbos teikėjui, su kuriuo savivaldybės vykdomoji institucija yra sudariusi sutartį dėl psichologinės pagalbos teikimo. Kadangi tyrimai rodo, jog vadovai gana dažnai yra mobingo iniciatoriai, netikslinga jiems patikėti psichologinės pagalbos teikimą smurto, t.y. ir mobingo, aukoms. Būtina numatyti priemones ir būdus, specialistams gauti psichologinę pagalbą anonimiškai, apsaugant savo profesinę ir asmeninę reputaciją.
- 2. Pedagogų kvalifikacijos kėlimo renginius organizuojančioms institucijoms.** Parengti kvalifikacijos kėlimo programą socialiniams pedagogams ir kitiems švietimo pagalbos specialistams ir organizuoti mokymus mobingo ir emocinio intelekto srityje. Tai daryti ne kas ketverius metus, kaip numatyta Lietuvos Respublikos Smurto prevencijos įgyvendinimo mokyklose rekomendacijose (patvirtinta LR švietimo ir mokslo ministro 2017 m. kovo 22 d. įsak. Nr. V-190, įsigalioja 2017 m. rugsėjo 1 d.) tobulinant socialines emocines kompetencijas, o pageidautina dirbant focus grupėmis, rengiant supervizijas, organizuojant savipagalbos grupes pagal poreikį.
- 3. Socialiniams pedagogams.** Socialinis pedagogas, kaip ir visi kiti švietimo darbuotojai, privalo laiku, pageidautina, nemokamai gauti pirminę teisinę konsultaciją. Esant mobingo atvejams, būtina žinoti, kur ir kaip galima kreiptis. Rekomenduoti steigiant socialinių pedagogų asociacijas naujai ar atnaujinant jau esamas į valdybą įtraukti advokatą ar teisininką, kad esant būtinybei, jis galėtų užtikrinti garantuojamą teisinę pagalbą/konsultaciją.
- 4. Ugdymo įstaigų administracijoms.** Įgyvendinant Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymo Nr. I-1489 1, 2, 19, 23, 43, 46, 47, 49, 56, 58, 59 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 23¹, 23² straipsniais įstatymo (patvirtinta 2016 m. spalio 18 d. Nr. XII-2685, Vilnius) nuostatas, numatyti, kokios sankcijos taikomos pedagoginiams darbuotojams už psichologinio spaudimo/teroro/smurto panaudojimą pedagoginėje veikloje, kaip sprendžiami tarpusavio santykiai ir nesutarimai, kokia yra skaidrumo ir viešumo politika organizacijoje.

4. NUOSEKLAUS SOCIALINIŲ KOMPETENCIJŲ UGDYMO SI EK IANT MOBINGO ĮVEIKOS UGDYMO INSTITUCIJOJE PROJEKTAS

1. Projekto aprašymas

1.1. projekto anotacija (trumpas projekto pristatymas nuo 1000 iki 2000 spaudos ženklų)

2008 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino Nacionalinę smurto prieš vaikus prevencijos ir pagalbos vaikams 2008–2010 metų programą, kuri skirta diegti kompleksines priemones visų rūšių smurtui prieš vaikus šalinti. 2009 m. rugsėjo 29–30 d. Stokholme vyko konferencija „Vaikų ir jaunimo psichikos sveikatos ir savijautos gerinimas“, kurioje daug dėmesio buvo skirta ugdymo aplinkos vaidmeniui užtikrinant vaikų ir jaunimo psichikos sveikatą. Pastaruoju metu vis dažniau kalbama apie socialinį emocinį ugdymą, kuris laikomas viena veiksmingiausių geros vaikų psichikos sveikatos užtikrinimo ir smurto prevencijos priemonių. Teigiama, kad šio ugdymo rezultatas – gyvenime svarbūs įgūdžiai – tai grandis, susiejanti akademinės žinias su sėkme mokykloje, šeimoje, bendruomenėje, darbo vietoje.

Valstybinėje švietimo 2013-2022 metų strategijoje teigiama, kad iki šiol nepavyksta ugdymo proceso pakreipti, socialinių partnerių ir bendruomenių suburti esminėms kompetencijoms ugdyti. Vis dažniau susiduriama su motyvacijos mokytis stoka. Visuomenės pasitikėjimas švietimu yra gana geras, tačiau tai sudaro prielaidas ir dideliems lūkesčiams – norima, kad mokykla drauge su tėvais ugdytų kūrybiškus žmones, asmenybes, aktyvius Lietuvos valstybės piliečius, išmanančius valstybės ir kaimyninių šalių istoriją bei kultūrą, norinčius siekti naujų žinių ir tobulėti, gebančius prisiimti atsakomybę už save ir valstybę.

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2015 m. gruodžio 21 d. įsakymu Nr. V-1308 patvirtintoje Geros mokyklos koncepcijoje numatyta, kad žmogaus laikysena šiuolaikiniame judriame, sudėtingame, kintančiame pasaulyje prieštaringa: svarbios savybės yra atvirumas, komunikabilumas, lankstumas, adaptyvumas, tačiau ne mažiau svarbus, tapatybės, vertybinio „stuburo“ ir asmeninės gyvenimo prasmės susikūrimas. Todėl ypač aktualus tampa asmenybės vertybinės orientacijos ugdymas – socialinis, pilietinis, dorinis asmens brandinimas. Visa tai turi įtakos tinkamos šiems laikams mokyklos vizijai.

1.2. Projekto tikslas

Formuoti ir stiprinti mokinių ir pedagogų socialinės kompetencijas.

1.3. Projekto uždaviniai

1. Ugdyti mokinių ir pedagogų bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius, skatinti socialinį aktyvumą;
2. Ugdyti mokinių kritinį ir kūrybinį mąstymą aktyviais mokymo(si) metodais;
3. Įtraukti socialinius partnerius į socialinių kompetencijų ugdymą.

2. Projekto poreikio pagrindimas

2.1. Situacijos (problemos) analizė: atlikti tyrimai, kiti duomenys⁷

Rengiant projekto dokumentą atlikta situacijos SWOT analizė:

Stiprybės: progimnazijos projektinės veiklos patirtis, specialistų komanda, savivaldybės palaikymas, progimnazijos materialinė bazė.

Silpnybės: pirmas nuoseklaus mokymo projektas, progimnazijos pasidalytoji lyderystė ir atsakomybės jausmas už projekto rezultatus, pareigų pasiskirstymo netolygumas.

Galimybės: būrelių įvairovė, bendradarbiavimas su partnerinėmis mokyklomis, nevyriausybinų organizacijų įsitraukimas.

Grėsmės: žema mokinių motyvacija, mokytojų priešiškus, menkas tėvų įsitraukimas, galimų socialinių partnerių trūkumas, menka socialinės veiklos pasiūla.

2.2. Nacionaliniai ir/ar tarptautiniai (ES) dokumentai, pagrindžiantys projekto reikalingumą

⁷ Situacijos analizė turi būti grindžiama ir magistro baigiamojo darbo empirinio tyrimo rezultatais

Mokymosi visą gyvenimą memorandumas (2001) teigia, kad būtina asmeniui suprasti jo ar jos profesines bei asmenines kompetencijas, taip pat motyvaciją ir gabumus, kad jam būtų lengviau kurti savo profesinius, mokslo ir karjeros planus.

Lietuvos Respublikos Seimo 2012 m. gegužės 15 d. nutarimu Nr. XI-2015 patvirtintoje Valsybės pažangos strategijoje “Lietuvos pažangos strategija Lietuva 2030” teigiama, kad sumani visuomenė – laiminga visuomenė, kurioje siekiama didesnio asmeninio ir ekonominio saugumo ir veiklumo, tolygesnio pajamų pasiskirstymo, švarios aplinkos, užtikrinama socialinė ir politinė įtrauktis, sudaromos plačios galimybės mokytis ir tobulinti savo gebėjimus, siekti geros žmonių sveikatos.

Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 12 d. nutarimu Nr. IX-1187 patvirtintos Valstybės ilgalaikės raidos strategijos pagrindinis tikslas – sukurti aplinką plėtoti šalies materialinei ir dvasinei gerovei, kurią apibendrintai nusako žinių visuomenė, saugi visuomenė ir konkurencinga ekonomika. Tai leistų sudaryti sąlygas plėtoti žmogaus pasirinkimo galimybes visais jo gyvenimo aspektais – ekonominiu, socialiniu, kultūriniu ir politiniu; investuojant į švietimą, lavinimą ir sveikatos apsaugą užtikrinti žmogaus galių stiprinimą (žmogaus kapitalą).

Nuo 2009 m. Lietuvos bendrojo lavinimo mokyklose įgyvendinamos atnaujintos Pradinio ir pagrindinio ugdymo bendrosios programos (patvirtintos Švietimo ir mokslo ministro 2008 m. rugpjūčio 26 d. įsakymu Nr. ISAK-2433). Viena svarbiausių ugdymo turinio kaitos krypčių įgyvendinant Bendrąsias programas - dėmesys bendrųjų kompetencijų ugdymui.

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2015 m. gegužės 6 d. įsakymu Nr. V-457 patvirtintuose 2015-2016 ir 2016-2017 mokslo metų pagrindinio ir vidurinio ugdymo programų bendruosiuose ugdymo planuose numatoma, kad mokykla priima sprendimus dėl socialinės – pilietinės veiklos įgyvendinimo, atsižvelgdama į pilietiškumo ugdymą, mokyklos bendruomenės tradicijas, vykdomus projektus, kultūrinės bei socializacijos programas ir pan. Organizuojant socialinę – pilietinę veiklą, rekomenduojama numatyti galimybę mokiniui atlikti ją savarankiškai ar bendradarbiaujant su asociacijomis bei savivaldos institucijomis ir kt.

Šiaulių miesto savivaldybės parengtas lyderystės modelis „Socialinių kompetencijų ugdymo sistema Šiaulių miesto savivaldybės bendrojo ugdymo mokyklose“ įgalina sukurti socialinių kompetencijų ugdymo sistemą Šiaulių miesto bendrojo ugdymo mokyklose, grįstą sąmoningos, savarankiškos, veržlios, atsakingos, kūrybingos, atviros kaitai asmenybės ugdymu (si).

3. Projekto tikslinės grupės

1.1. Projekto tikslinės grupės

Projekto esmė – nuoseklus socialinių kompetencijų ugdymas progimnazijoje, todėl aktyviais mokymo metodais, įsitraukimu į praktines veiklas, mokiniams bus suteiktos žinios ir gebėjimai, atitinkantys jų amžiaus tarpsnį. Projektas numato apimti visas Šiaulių „Juventos“ progimnazijos klases, įvairaus amžiaus mokinius. Todėl tikslinės grupės bus įvairios: 1-4 klasės, 5-8 klasės.

Iš viso: (M) (V)

Numatomas dalyvių skaičius: mokinių – 850, mokytojų – 45, pagalbos mokiniui specialistų – 3 (socialinis pedagogas, specialusis pedagogas, logopedas), kiti darbuotojai – 2 (visuomenės sveikatos priežiūros specialistė, bibliotekos darbuotoja), tėvų aktyvas – 10.

4. Projekto planas ir veiklos

Veiklos pav.	1 mėnuo	2 mėn.	3 mėn.	4 mėn.	5 mėn.	6 mėn.	7 mėn.	8 mėn.	9 mėn.	10 mėn.	11 mėn.	12 mėn.
Paskaitos, diskusijos.												
Savanorystės skatinimas.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Mokinių klubo „Padėk draugui“ steigimas ir veikla.				x	x	x	x	x	x	x		
Informacinio stendo rengimas.			x	x	x	x	x	x	x	x		
SKU veiklos							x	x	x	x		

pristymas bendraamžiams.												
Mokinių apskritojo stalo diskusija.	x		x		x		x		x			
Pranešimų apie kūrybiškumą, socialines veiklas rengimas, pristatymas.				x	x	x	x	x	x	x		
Videofilmų konkursas apie socialines veiklas partnerių institucijose. Filmų peržiūra, apdovanojimai.					x	x	x					
Mokiniai mokiniams apie kūrybiškumo ugdymą.						x	x	x	x	x		
Dalyvavimas akcijose ir renginiuose.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Socialinės veiklos įsivertinimas ir refleksija.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Įmonės veiklos pasiūlos viešinimas.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Įmonės/įstaigos darbuotojų paskaitos mokiniams.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Edukacinės ekskursijos.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Bendra projektinė veikla.						x	x	x				
Videofilmų konkursas apie socialines veiklas partnerių institucijose.					x	x	x					
Gamybinė veikla.				x		x		x				
Socialinė veikla ir pagalba socialinės priežiūros ir globos institucijose.								x	x	x		

5. Planuojami rezultatai

5.1. Projekto poveikis tikslinėms grupėms
Visos veiklos organizuojamos atsižvelgiant į mokinių amžiaus tarpsnį, turimą socialinę patirtį, pomėgius, gebėjimus. Socialinės kompetencijos ugdomos per tris veiklos sritis: kūrybiškumas, veikla (veiksmas), socialinė veikla ir pagalba. Kadangi mokinių amžius skirtingas, planuojamos veiklos yra orientuojamos į skirtingo amžiaus, įvairių gebėjimų mokinių galimybę patirti sėkmę.
5.2. Projekto metu planuojami sukurti inovaciniai produktai (metodai, programos, mokomoji medžiaga, publikacijos, etc.)
Video filmai, projekto metu sukaupta medžiaga, mokomoji medžiaga, metodinės rekomendacijos mokytojams ir kita.
5.3. Projekto tęstinumas
Numatyta vienerių mokslo metu projekto trukmė yra pilotinis projekto modelis. Po vienerių mokslo metų peržiūrėjus ir aptarus sėkmingas veiklas, rezultatus tikslinėms grupėms, darbo grupė, atsižvelgtama į socialinių partnerių pasiūlymus ir rekomendacijas parengtų ir ilgalaikį (pvz., penkerių metų) socialinių kompetencijų ugdymo programą.
5.4. Numatomas poveikis:
5.4.1. horizontaliu lygiu (politikai) (teisės aktai, viešumas, etc.)
Įgyvendintas projektas ir jo rezultatų pateikimas Šiaulių miesto savivaldybės, Švietimo skyriaus administracijai leis teikti pasiūlymus dėl mokinių socialinių kompetencijų ugdymo modelio Šiaulių mieste, atliepti Geros mokyklos koncepcijos nuostatus, dalintis gerąja patirtimi su kitomis miesto ir rajono mokyklomis. Tikėtina, kad projekto rezultatai bus apibendrinti pateikti suinteresuotoms institucijoms, o horizontalus tarpinstitucinis bendradarbiavimas leis plėtoti mokinių socialinių kompetencijų ugdymo modelio vystymą.
5.4.2. vertikaliu lygiu (praktikai)
Projekto žinomumas miesto bendruomenei. Projekto veiklų pristatymas, numatytų rodiklių įgyvendinimas, išsami projekto ataskaita, projekto metu sukurti veiklos produktai bus pristatyti Šiaulių miesto, respublikiniuose seminaruose ir konferencijose, spaudoje, vyks gerosios patirties sklaida.

6. Numatomos išlaidos

Eil. Nr.	Projekto išlaidos	2017 metai	2018 metai	Išlaidos iš viso
1.	Projekto administracinės išlaidos			
	Kanceliarinės prekės	150	100	250
	Toneris	50	0	50
	Kopijavimo paslaugos	25	25	50
	IŠ VISO:	225	125	350

7. Finansavimo šaltiniai

Šaltinis	Suma. Lt
1. Paramos lėšos (2 proc. parama)	200 Eur
2. Pareiškėjo ir partnerių lėšos	50 Eur
3. Nacionalinės lėšos (valstybės biudžeto, savivaldybės biudžeto lėšos)	50 Eur
4. Privačios lėšos	50 Eur
5. Kiti šaltiniai (įvardinti) (gali būti kiti potencialūs finansavimo fondai)	
Iš viso:	350 Eur

LITERATŪRA

1. Barkauskaitė-Lukšienė Ž. (2002). Socialinio pedagogo veiklos reglamentavimo gairės. *Socialinis ugdymas*. Nr. 5, p.76-83.
2. Berrocal, P. F., Cabello, R., Castilo, R., Extremera, N. (2012). Gender differences in emotional intelligence: The mediating effect of age. *Behavioral Psychology Conductual*, Vol. 20, No. 1, p. 77–89.
3. Buzaitytė-Kašalynienė, J. (2002) Socialinio darbo specialistų rengimas: skirtingi modeliai ir galimybės Lietuvai. *Acta Pedagogica Vilnensia*, Nr. 9, p. 101-118.
4. Čekavičius, V., Murauskas, G. (2003). *Statistika ir jos taikymai: vadovėlis aukštųjų mokyklų studentams*. Vilnius: TEV.
5. Čepukas, R. (2002). Socialinių pedagogų veiklos, profesinių kompetencijų ir studijų tikslų santykis. *Pedagogika*. Nr.53, p. 21-28.
6. *Geros mokyklos koncepcija*. (2015). Prieiga internete: <https://www.google.lt/?gws_rd=ssl#q=geros+mokyklos+koncepcija>.
7. Goleman, D. (2008). *Emocinis intelektas darbe*. Vilnius: Presvika.
8. Goleman, D. (2009). *Emocinis intelektas*. Vilnius: Presvika.
9. Kardelis, K. (2005). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai : Lucilijus
10. *Kas šeštas socialinis pedagogas kenčia nuo kolegų patyčių*. Prieiga per internetą: <http://www.mobingas.lt/tyrimai/1/69/2015-metu-tyrimo-rezultatai>.
11. Kunneman, H. (2005). Social Work as Laboratory for Normative Professionalisation. *Social Work & Society*. Nr. 3 (2), p. 191-200.
12. Leliūgienė, L. (2003). *Socialinė pedagogika: vadovėlis*. Kaunas: Technologija.
13. Leliūgienė L, Baršauskienė V., Mertinkaitytė E. (2008). Socialinio pedagogo vadybinė veikla. *Socialinis darbas: mokslo darbai*. Nr. 7 (3), p. 129-139.
14. Leliūgienė, L, Prochorenkienė, S. (2008), Socialinio pedagogo įvaizdis mokykloje. *Tiltai*. Nr. 3 (44), p. 77 - 102.
15. *Lietuva. Švietimas regionuose 2013*. Vilnius: Švietimo aprūpinimo centras. [žiūrėta 2017-04-08]. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/uploads/documents/teisine_informacija/svietimo_bukles_apzv_algos/Svietimas%20regionuose%202013%20web.pdf>.
16. Lorenz, W. (2005). Social Work and the Bologna Process. *Social Work & Society*. Nr. 3 (2). p. 201-214.

17. LR Apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymas. (2011). [žiūrėta 2017-02-02]. Prieiga per internetą: < <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.400334>>.
18. LR Valstybės ir savivaldybių įstaigų tarnautojų, darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas. (2017). [žiūrėta 2017-01-10]. Prieiga per internetą: < <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/2d8b78b0e79411e68503b67e3b82e8bd>>
19. LR Švietimo įstatymo Nr. I-1489 1, 2, 19, 23, 43, 46, 47, 49, 56, 58, 59 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 23 1, 23 2 straipsniais įstatymas. (2016). [žiūrėta 2016-01-010]. Prieiga per internetą < <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/7adbfe909cf411e69ad4c8713b612d0f>>.
20. Luobienė, I. (2003). *Socialinių tyrimų metodika*: mokomoji knyga. Kaunas: Technologija.
21. Majauskienė L. (2008). Mokyklos socialinio pedagogo veiklos bendros struktūros paieška skirtinguose kontekstuose (Lietuvos ir Vokietijos atvejų lyginimas). *Daktaro disertacija*. Kaunas.
22. Majauskienė L., Leliūgienė I., Baršauskienė V. (2003). Tarpkultūrinių kompetencijų ugdymas rengiant socioeducacinių profesijų specialistus besivienijančiai Europai. *Ugdymas. Kūno kultūra. Sportas*. Nr. 1 (46), p. 61-69.
23. Merfeldaitė, O. (2008) Socialinių pedagoginių problemų bendrojo lavinimo mokykloje analizė: mokinių ir klasių auklėtojų požiūris. *Pedagogika*. Nr. 88, p. 43-49.
24. Mikolajczak, M., Luminet, O. (2008). Trait emotional intelligence and the cognitive appraisal of stressful events: An exploratory study. *Personal and Individual Differences*, No. 44, p. 1445–1453.
25. Mikolajczak, M., Roy, E., Luminet, O., Fillee, C., de Timary, P. (2007). The moderating impact of emotional intelligence on free cortisol responses to stress. *Psychoneuroendocrinology*, No. 32, p. 1000–1012.
26. Mokyklos socialinio pedagogo pavyzdinis pareigybės aprašas. (2016). [žiūrėta 2017-02-10]. Prieiga per internetą: < <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/7bbad330a19111e69ad4c8713b612d0f>>.
27. *Mokymosi visą gyvenimą memorandumas* (2001). Europos Bendrijų komisija. Vilnius: Logotipas. Prieiga internete: <<http://www.euroguidance.lt/svietimas-ir-orientavimas/teisiniai-dokumentai>>.

28. *Mokymosi visą gyvenimą memorandumas* (2001). Europos Bendrijų komisija. Vilnius: Logotipas. Prieiga internete: <<http://www.euroguidance.lt/svietimas-ir-orientavimas/teisiniai-dokumentai>>.
29. *2015-2016 ir 2016-2017 mokslo metų pagrindinio ir vidurinio ugdymo programų bendrieji ugdymo planai*. (2015). Prieiga internete: <<http://www.smm.lt/uploads/documents/svietimas/Bendrieji%20ugdymo%20planai.pdf>>.
30. *Nacionalinė smurto prieš vaikus prevencijos ir pagalbos vaikams 2011–2015 metų programa*. (2011). Prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=390536&p_query=&p_tr2=>>.
31. Olweus, D. (1994). Bullying at school: Basic facts and effects of a school-based intervention program. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 35, 1171-1190.
32. Pedagoginių darbuotojų poreikio įvertinimas. (2015). [žiūrėta 2017-02-05]. Prieiga per internetą: <<https://www.smm.lt/uploads/documents/MSI/Mokytoj%C5%B3%20prognoz%C4%97s.pdf>>.
33. Petrides, K. V. (2011). *Ability and Trait Emotional Intelligence*. The Wiley-Blackwell Handbook of Individual Differences (1st ed.). Blackwell Publishing Ltd.
34. Povilaitis, R., Valiukevičiūtė, J. (2006). *Patyčių prevencija mokyklose*. Vilnius: UAB Multiplex.
35. *Pradinio ir pagrindinio ugdymo bendrosios programos*. (2008). Prieiga internete: <http://www.sac.smm.lt/wp-content/uploads/2016/01/ugdpr_1priedas_pradinio-ugdymo-bendroji-programa.pdf>.
36. Smurto prevencijos įgyvendinimo mokyklose rekomendacijos. (2017). [žiūrėta 2017-03-30]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/1da317500f9911e79800e8266c1e5d1b>>.
37. *Socialinės pedagoginės pagalbos teikimo vaikui ir mokiniui tvarkos aprašas*. (2016). [žiūrėta 2017-03-01]. Prieiga per internetą: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/7bbad330a19111e69ad4c8713b612d0f>>.
38. *Socialinių kompetencijų ugdymo sistema Šiaulių miesto savivaldybės bendrojo ugdymo mokyklose*. (2014). Prieiga internete: <<http://edem.siauliai.lt/Svietimas690303562508>>.

39. Stephen Neale, S, Spencer-Arnell, L., Wilson, L. (2011). *Emotional intelligence coaching : improving performance for leaders, coaches and the individual*. London; Philadelphia: Kogan Page.
40. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius.
41. Vaikų ir jaunimo socializacijos 2014-2016 metų veiksmų planas. (2014). [žiūrėta 2017-03-02]. Prieiga per internetą: < <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/9a4c0fc0f09b11e3bb22becb572235f5>>.
42. *Valstybės ilgalaikės raidos strategija*. (2002). Prieiga internete: < http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=193888&p_query=&p_tr2=>.
43. *Valstybės pažangos strategija "Lietuvos pažangos strategija Lietuva 2030"*. (2012). Prieiga internete: < http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=425517&p_query=&p_tr2=2>.
44. *Valstybinė švietimo 2013-2022 metų strategija*. (2013). Prieiga internete: < http://www.smm.lt/uploads/documents/VSS_2013-2022_2013-08-23.pdf>.
45. Vveinhardt, J. (2010). *Mobingas darbo vietoje*. Mokomoji priemonė. Šiauliai: Šiaulių kolegijos leidybos centras.
46. Vveinhardt, J. (2009). *Mobingo kaip diskriminacijos darbuotojų santykiuose diagnostavimas siekiant gerinti Lietuvos organizacijų klimatą*. Disertacija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 238 p.
47. Vveinhardt, J., Žukauskas, P. (2012). *Mobingas darbuotojų santykiuose: individas, organizacija, sociumas*. Monografija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
48. Žydžiūnaitė, V. (2011). *Baigiamojo darbo rengimo metodologija*. Mokomoji knyga. Klaipėda: Klaipėdos valstybinė kolegija.

MAGISTRO DARBO SANTRAUKA (ANGLŲ KALBA)
THE RELATIONSHIP BETWEEN MOBBING AND EMOTIONAL
INTELLIGENCE AMONG SOCIAL EDUCATORS

The Master's Degree Thesis

Summary

The final thesis presents theoretical analysis of the legislation regulating the activities of social educators. The hypothesis that mobbing experienced by social educators is not objectively named by the specialists themselves because it is seen as the norm, however the impact of the experienced mobbing on their emotional intelligence (its components) is rather strong, was raised. The questionnaire survey and interview methods were employed to carry out the research the aim of which was to find out the mobbing actions most frequently experienced by social educators as well as the correlation between mobbing and emotional intelligence. Statistical (descriptive) data analysis was performed. 110 social educators working in educational and educational counselling institutions, and 31 experts (10 pupils, 10 students and 11 practitioners) participated in the research. The empirical part deals with the concept of mobbing of social educators, the impact of mobbing on the educational process, expert insights on coping with mobbing as well as correlation between mobbing and emotional intelligence.

The main conclusions of the empirical research are as follows:

1. Mobbing is a long-term (lasting for 6 months and longer), systematic and conscious action of an individual or a group of individuals aiming to humiliate human dignity, to call into question his or her professional competence, qualification or reputation.
2. The majority of the manifestations of mobbing against social educators in educational institutions exist due to legal uncertainty of the status of this profession, wide and unspecified range of activities, and accountability to one person – i.e. the head of the institution.
3. Social educators usually experience the following mobbing actions: the leader and colleagues limit opportunities to express their opinion, they are interrupted while speaking, they experience verbal threats, people do not say directly, what they mean, but drop hints and avoid direct contact. The specialists frequently get into situations where they are treated negatively and they become the subjects of gossip. Furthermore, the specialists have pointed out that they are assigned meaningless tasks, their contribution to work is assessed inadequately, and their professional decisions are not trusted.
4. The results have revealed that the correlation between mobbing experienced by social educators and their emotional intelligence is weak.
5. The hypothesis that there is a strong correlation between mobbing experienced by social educators and their emotional intelligence was refuted.

Key words: *social educator, mobbing, emotional intelligence.*

PRIEDAI