

**PROJEKTAS „MULTIKULTŪRINIS SAVANORYTĖS CENTRAS (MSC): LIETUVOS VISUOMENĖS IR  
TŠP TARPUSAVIO DARNA“**

Prof. dr. Vida Gudžinskienė  
Lekt. Neringa Kurapkaitienė  
Lekt. Asta Januškevičiūtė

# **Savanorystės multikultūrinėje aplinkoje vadovas: projekto patirtis**

VšĮ Sorre  
2013

UDK 364(03)

Gu74

Leidinyi rengiamas įgyvendinant Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijos 2011 m. programą pagal prioritetą veiksmai, skirti įgyvendinti „Bendruosius pagrindinius imigrantų integracijos politikos Europos Sąjungoje principus“. Pagal veiksmą „Abipusio tarpkultūrinio pasikeitimo skatinimas“ nuo 2012 m. sausio 1 d. Tolerantiško jaunimo asociacija kartu su Mykolo Romerio universitetu ir Vilniaus afrikiečių bendruomene įgyvendina projektą „Multikultūrinis savanorytės centras (MSC): Lietuvos visuomenės ir TŠP tarpusavio darna“. Projekto tikslas – sustiprinti Lietuvos visuomenės gebėjimus prisitaikyti prie įvairovės, skatinti Lietuvos visuomenės ir trečiųjų šalių piliečių bendradarbiavimą bei mažinti socialinę įtampą ir stereotipus, susijusius su trečiųjų šalių piliečiais.

**Recenzantai:**

dr. Gediminas Navaitis, Mykolo Romerio universiteto profesorius,  
Viktorija Malinauskienė, Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūros, Europos savanorių tarnybos projektų koordinatore.

© Tolerantiško jaunimo asociacija, 2013

© Mykolo Romerio universitetas, 2013

© VšĮ „Sorre“, 2013

ISBN 978-609-8118-03-2

## TURINYS

<b>Ivadas</b>	<b>5</b>
<b>1 skyrius</b>	
<b>Integracijos Lietuvoje tendencijos trečiųjų šalių piliečių kontekste</b>	<b>7</b>
<b>2 skyrius</b>	
<b>Trečiųjų šalių piliečių savanorystės gairės Lietuvoje</b>	<b>21</b>
2.1. Trečiųjų šalių piliečių savanorystės vertė organizacijose	22
2.2. Savanoriška veikla projekto metu	24
2.3. Savanorystės samprata ir raiška	27
2.3.1. Savanorystės apibrėžimai, samprata ir vieta	27
2.3.2. Darbo su savanoriais principai	37
2.3.2.1. Davimas ir gavimas vykdant savanorišką veiklą	37
2.3.3. Savanoriškos veiklos formos	44
2.4. Savanoriškos veiklos galimybės trečiųjų šalių piliečiams Lietuvoje	46
2.5. Trečiųjų šalių piliečių savanorystė. Motyvacija ir trukdžiai	49
2.6. Pasiruošimas kviesti savanorius ir esamų savanorių paruošimas	54
2.7. Kitose šalyse pasiteisinusi savanorystės praktika įtraukti trečiųjų šalių piliečius	64
<b>3 skyrius</b>	
<b>Mentorystės samprata. Proceso organizavimas ir įgyvendinimas tarpkultūrinio bendradarbiavimo kontekste</b>	<b>66</b>
3.1. Mentorystės būtinybė dirbant su trečiųjų šalių piliečiais	66
3.2. Mentorystės samprata daugiakultūriame kontekste. Pagrindiniai mentorystės proceso dalyviai	72
3.3. Pradedančio savanorio funkcijos ir vaidmenys dirbant su trečiųjų šalių piliečiais	74
3.3.1. Savanorio mentoriaus funkcijos	76
3.3.2. Savanorio mentoriaus vaidmuo	78
3.4. Mokymo(si) samprata ir stiliai	80
3.5. Mokymo(si) aplinkos kūrimas siekiantiems savanoriauti daugiakultūrinėje aplinkoje	83
3.6. Mentorystės proceso dalyviai ir jų įsipareigojimai tarpkultūrinio bendradarbiavimo kontekste	85

3.7. Mentorstės proceso etapai dirbant su trečiųjų šalių piliečiais	87
3.8. Pradedančio savanorio raidos etapai	89
3.9. Savanorio mentoriaus darbo formos ir metodai	93
3.10. Konsultavimas mentorstės procese dirbant su trečiųjų šalių piliečiais	94
3.11. Savanorio mentoriaus asmeninės kompetencijos	97

#### **4 skyrius**

#### **Migracija, integracija, tarpkultūrinė komunikacija, jų ypatumai dirbant su trečiųjų**

#### **šalių piliečiais** **100**

4.1. Migracijos fenomenas	100
4.2. Kultūrų įvairovė ir tarpkultūrinė komunikacija trečiųjų šalių kontekste	104
4.3. Modelių naudojimo darbai su trečiųjų šalių piliečiais Multikultūriniame savanorstės centre patirtis	123
4.4. Globalizacija ir tarpkultūrinis bendradarbiavimas	130

#### **5 skyrius**

#### **Savanoriška veikla tarpkultūrinėje aplinkoje kaip mokymasis** **165**

## Ivadas

Lietuvai įstojus į Europos sąjungą (ES) (2004)<sup>1</sup> ir prisijungus prie Šengeno erdvės (2007)<sup>2</sup>, itin paspartėjo imigracijos į Lietuvą srutai. Lietuvos statistikos departamento duomenimis<sup>3</sup>, 2012 m. į Lietuvą imigravo daugiausia žmonių nuo 2000 m. Augant imigrantų skaičiui, keitėsi ir jų kultūrinė bei etninė sudėtis. Prie imigrantų iš kaimyninių šalių prisidėjo atvykėlių iš Azijos bei Afrikos ir sukėlė naujų iššūkių, kaip spręsti integracijos problemas.

Imigracija yra sudėtinga problema, turinti tiek ekonominių ir socialinių, tiek teisinių ir kultūrinių aspektų. Kartu imigracija yra nesantaiką kurstanti problema, nes daugelis europiečių mano, kad imigracija kelia grėsmę šalies nacionaliniam saugumui. Neišvengiamas imigracijos procesas reikalauja nepriekaištingo viešojo sektoriaus institucijų pasiruošimo dirbti su imigrantais ir spręsti su imigracija susijusioms problemoms.

Daugelis į svetimą šalį atvykusių imigrantų yra pažeidžiami, išnaudojami, dažnai priblokšti radikalių pasikeitimų ir naujų ekonominių, socialinių, kultūrinių, teisinių ir kt. sunkumų, kuriems jie nebuvo tinkamai pasiruošę. Todėl ypač aktuali visapusiška pagalba, kad būtų pašalinti sunkumai ir integracija vyktų sėkmingai. Itin svarbu sukurti imigrantams palankią terpę adaptuotis ir integruotis į atvykimo šalį, nes viena iš pagrindinių užduočių – užtikrinti imigrantų integraciją į visuomenę ir teikti veiksmingą socialinę pagalbą (Potocky-Tripodi, 2002).

Vis sparčiau augantis imigracijos mastas ir besikeičianti kultūrinė bei etninė imigrantų sudėtis – naujas iššūkis Lietuvai, reikalaujantis tinkamo valstybės pasiruošimo šiuos žmones integruoti į visuomenę. Kultūrinio, etninio, rasinio ir religinio išskirtinumu pasižymintys imigrantai – trečiųjų šalių piliečiai (TŠP).

Terminas „trečiosios šalys“ atsirado Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą ir Lietuvos piliečiams tapus Europos piliečiais. Taip pasaulio gyventojai Lietuvoje teisiškai buvo suskirstyti į Lietuvos, Europos ir kitų – trečiųjų – šalių piliečius. Atvykę į Lietuvą, TŠP susiduria su problemomis, kurių patys nėra pajėgūs išspręsti, todėl pagalba sprendžiant problemas ir integruojantis būtina. Tačiau integracijos priemonių ir migracijos politikos stoka Lietuvoje bei prastas valstybės ir savivaldybių institucijų pasiruošimas priimti imigrantus sukelia daug integracijos problemų. Todėl pagrindinį vaidmenį imigrantų integracijos procese atlieka nevyriausybinės organizacijos (NVO), vykdančios įvairius projektus, bei jose dirbantys specialistai – socialiniai darbuotojai, kurie siekia išspręsti problemas ir padėti integruotis.

<sup>1</sup> Europos Sąjungos plėtra. LR Užsienio reikalų ministerija. Prieiga internetu <http://www.urm.gov.lt/index.php?346754229>, žiūrėta [2013-03-28].

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos užsienio politikos įvykiai 2007 m. LR Užsienio reikalų ministerija. Prieiga internetu <https://www.urm.lt/index.php?926350409>, žiūrėta [2013-03-20].

<sup>3</sup> Tarptautinė migracija. Lietuvos statistikos departamentas, 2013. Prieiga internetu <http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/save-selections.asp?MainTable=M3020102&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=6282&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14>, žiūrėta [2012-11-23].

Siekiant užtikrinti saugų gyvenimą, labai svarbu stiprinti Lietuvos visuomenės gebėjimus prisitaikyti prie įvairovės, skatinti Lietuvos visuomenės ir trečiųjų šalių piliečių bendradarbiavimą bei mažinti socialinę įtampą ir stereotipus, susijusius su trečiųjų šalių piliečiais.

Savanorystė ir mentorystė yra veikla, padedanti geriau pažinti kitas kultūras, plėtoti tarpkultūrinę komunikaciją, puoselėti toleranciją kitoms kultūroms.

„Europoje savanorystė egzistuoja daugybe formų ir atspindi Europos Sąjungos šalių narių požiūrių bei tradicijų įvairovę. Tačiau galima rasti ir bendrų bruožų. Savanorystė yra veikla, vykdoma laisva asmens valia, pasirinkimu ir motyvacija, nesiekianti finansinio pelno (neatlygintina veikla); vykdoma organizuotoje aplinkoje (NVO, savanorių centrai ar kitos organizuotos grupės); besistengianti padėti ne pačiam savanoriui, o kitam ir visuomenei apskritai, prisidedama prie bendrųjų visuomenės vertybių (nors yra pripažinta, kad savanoriška veikla lygiai taip pat labai naudinga ir pačiam savanoriui).“ (Europos savanorių centras).

Savanoriška veikla Lietuvoje įstatymu apibrėžiama kaip savanorio neatlyginamai atliekama visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu. Tai galimybė kiekvienam, nepriklausomai nuo religijos, politinių įsitikinimų, amžiaus ir sveikatos, panaudoti savo sugebėjimus ir patirtį, įgauti naujų įgūdžių, susirasti naujų draugų, įsitraukti į darbą ir pakeisti socialinį gyvenimą (Jordan; Ochman, 1998). Remiantis tuo pačiu įstatymu, savanoriška veikla atliekama vadovaujantis šiais principais:

1) *nauda visuomenei ir asmeniui*. Dalyvavimas savanoriškoje veikloje sudaro asmenims galimybę aktyviai prisidėti kuriant visuomenės gerovę ir skatina savanorių asmeninę saviraišką bei tobulėjimą;

2) *bendradarbiavimas*. Savanoriška veikla remiasi savanorių ir savanoriškos veiklos organizatorių tarpusavio bendradarbiavimu, siekiant suderinti savanorių ir savanoriškos veiklos organizatorių poreikius ir galimybes;

3) *įvairovė ir lankstumas*. Savanoriška veikla gali būti atliekama įvairiose visuomenei naudingos veiklos srityse. Savanoriškos veiklos organizatorius ir savanoris gali susitarti dėl įvairių savanoriškos veiklos formų ir būdų, taip pat juos keisti.

Vadovas savanoriams sudaro sąlygas pagilinti žinias ir tobulinti veiksmingo bendravimo ir bendradarbiavimo daugiakultūrinėje aplinkoje įgūdžius ir (ar) gebėjimus.

Trečiųjų šalių piliečių savanorystės galimybes Lietuvoje galima būtų suskirstyti į tris lygmenis. Pirmo lygmens TŠP savanorystė vyksta toje pačioje organizacijoje, kuri rūpinasi jų integracija: suteikia erdvę susitikti, padeda tvarkyti dokumentus, skatina tarpkultūrinį TŠP iš skirtingų šalių bendravimą ir kelia viešumoje TŠP aktualias temas. Šiuo atveju savanoriška veikla orientuojama į renginių organizavimą, kitaip sakant, savęs pristatymą. Antras savanorystės lygmuo taip pat neatsiejamas nuo organizacijos, tik jau prisiimama daugiau atsakomybės ir įsipareigojimų laiko atžvilgiu. Savanoriška TŠP veikla būna susijusi su kitų TŠP integracija, visapusiška pagalba, informavimu ir apmokymu. Čia savanoriai tampa TŠP, gyvenančių Lietuvoje, mentoriais. Trečias lygmuo – tai savanorystė kitose

su pagalba TŠP nesusijusiose organizacijose, kuriose dirba savanoriai iš Lietuvos arba kitų Europos šalių. Organizacijų ir savanorių veikla gali būti socialinė, aplinkosaugos, gyvūnų globos, kultūrinė, švietimo ir kt. Trečiajame lygmenyje būtinas savanoriškos veiklos koordinavimas, kad Lietuvoje veikiančios organizacijos ir TŠP turėtų galimybę susitikti ir pradėti veiklą bei lengviau spręstų išylančius sunkumus.

## 1 skyrius

### Integracijos Lietuvoje tendencijos trečiųjų šalių piliečių kontekste

**Trečiųjų šalių apibrėžtis.** Terminas „trečiosios šalys“ atsirado Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, o jos piliečiams tapus Europos piliečiais. Taip pasaulio gyventojai Lietuvoje buvo teisiškai suskirstyti į Lietuvos, Europos ir kitų – trečiųjų – šalių piliečius. Trečiosios šalys nėra tapačios trečiojo pasaulio šalims (menkai ekonomiškai pažengusioms šalims). TŠP laikomi asmenys, kurie nėra Europos Sąjungos piliečiai ar neturi Europos laisvosios prekybos asociacijos (toliau – ELPA) valstybių pilietybės (ELPA narės – Islandija, Norvegija, Lichtenšteinas, Šveicarija)<sup>4</sup>. Pagrindinis šios grupės bruožas tas, kad šie asmenys legaliai gyvena Europoje ir turi trečiosios šalies pilietybę. Iš esmės trečiųjų šalių atstovai yra tie asmenys, kuriems suteikti leidimai laikinai arba nuolat gyventi Lietuvoje, o jų teisės reglamentuojamos Lietuvos Respublikos įstatymu „Dėl užsieniečių teisinės padėties“<sup>5</sup>.

Kaip matome, trečiosioms šalims priskiriamas visas pasaulis, išskyrus Europą. Šių šalių piliečiai priklauso įvairioms kultūroms, religijoms, kurių vienos labiau, o kitos – ne tokios panašios į lietuvių, todėl vienu šalių piliečiams, skirtingai nei kitų, lengviau priprasti prie Lietuvos papročių. Tačiau svarbu prisiminti, kad žmonės iš prigimties yra lygūs, todėl nuoširdumas ir geranoriškumas bendraujant padeda peržengti bet kokius kultūrinius barjerus, nesvarbu, ar bendraujama su europiečiu, ar atvykėliu iš kito žemyno.

**Imigracija, jos priežastys, sunkumai ir tendencijos.** Migruoti žmonės buvo linkę visais laikais tiek dėl klimato pokyčių, karų ar vergystės, tiek dėl ekonominių, socialinių, politinių ar asmeninių priežasčių. Migracija visada buvo svarbus procesas, tačiau šiuolaikinis pasaulis be tarptautinės migracijos nebeįsivaizduojamas ir migracija vaidina vis svarbesnį vaidmenį daugelyje valstybių (Herm, 2008).

TMO (angl. – *International Organization for Migration*)<sup>6</sup> duomenimis, migrantų skaičius pasaulyje nuolat auga. 2010 m. pasaulyje užfiksuota 214 mln. migrantų, kurie už šalies ribų gyveno ilgiau

<sup>4</sup> Europos socialinio fondo agentūra. Paramos fondas. Prieiga internetu <http://www.esf.lt/lt/>, žiūrėta [2012-11-25].

<sup>5</sup> LR įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“, 2004 balandžio 29d. Nr. IX-2206. Prieiga internetu [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=350564](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=350564), žiūrėta [2012-11-23].

<sup>6</sup> Facts & Figures. International Organization for Migration. Prieiga internetu <http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/about-migration/facts--figures-1.html>, žiūrėta [2012-11-20].

kaip 12 mėnesių. O 2000 m. migrantų skaičius pasaulyje siekė 178 mln. Per dešimtmetį pasaulyje migrantų padaugėjo apie 36 mln. Palyginti su 9–10 dešimtmečiu, migrantų skaičius padidėjo 23 mln., todėl galima daryti išvadą, kad globalizacija iš tiesų daro įtaką ir kartu palengvina žmonių judėjimą bei sudaro sąlygas augti migrantų skaičiui. Shah (2008) teigimu, atsižvelgdami į vis didėjančias tendencijas, galime tik prognozuoti, koks migrantų skaičiaus augimas bus užfiksuotas per ateinantį dešimtmetį.

Imigracija pasaulio valstybėms daro dvejopą įtaką. Viena vertus, ji teikia naujų socialinių ir ekonominių galimybių, kita vertus, meta iššūkį priimančiosioms šalims (Herm, 2008). Imigracijos augimo sparta labai akivaizdi. Pažymėtina, kad sociologijos moksluose per pastaruosius du dešimtmečius pastebimas imigracijos temos tyrinėjimo atgimimas (Kasinitz, 2012). O Europos Sąjungoje imigracijos tema ir jos keliamos problemos išryškėjo tik pastaraisiais metais, kai susidurta su teisinėmis imigracijos problemomis (Europos Parlamento darbas, 2004). Imigracija – sudėtinga problema, turinti socialinių, kultūrinių, teisinių, ekonominių ir kt. aspektų. Dažnai šis žmonių judėjimas sudaro problemų ne tik priimančiai visuomenei, bet ir patiems imigrantams.

Kemnitz (2003) analizavo imigracijos poveikį šalies gerovei akcentuodamas nekvalifikuotų imigrantų įtaką vietinių gyventojų pensijoms. Pasak autoriaus, žmonės linkę manyti, kad, norint jaunesnės populiacijos, tikslinga atverti sienas ir leisti imigrantams dirbti bei taip prisidėti gerinant šalies ekonomiką. Tačiau tai įmanoma tik tuomet, kai darbo rinka ir ekonomika konkurencinga. Neadekvatu manyti, kaip teigia Kemnitz (2003), kad imigrantai gali padėti šalies gerovei ir prisidėti prie pensijų. Tai padaryti gali dirbantys kvalifikuoti imigrantai, o iš tiesų daugelis imigrantų neturi įgūdžių ir ilgai neranda darbo. Galų gale jie tampa bedarbiais, gauna pinigų iš socialinio aprūpinimo sistemos, kurioje dalis lėšų skirta pensijoms.

Žemos kvalifikacijos imigrantai naujoje šalyje populiaciją dalija į dvi dalis – vargšus ir turtinguosius ir naikina vidurinę klasę. Atsižvelgiant į tai, jei šalyje yra žemos kvalifikacijos darbuotojų, vietiniai gyventojai dažnai priklauso turtingųjų grupei ir uždirba daugiau. Iš esmės nedidelis žemą kvalifikaciją turinčių imigrantų skaičius nekenkia valstybės gerovei ir pensijoms, tačiau didelis skaičius žemos kvalifikacijos imigrantų daugiau atima, nei duoda (Kemnitz, 2003).

Sohoni (2006) išskyrė pagrindines imigracijos JAV sukiamų problemų grupes:

- *Populiacijos – aplinkos problemos.* Pabrėžiama, kad imigracija sukelia nepalaužiamą gyventojų populiacijos didėjimą, kuris daro didelę įtaką aplinkai. Daugumos žmonių nuomone, populiacijos augimo kontrolė yra svarbesnė už vartojimo įpročių kontrolę, dėl to mažinti imigraciją būtina.

- *Nacionalinio saugumo problema.* Pagrindinė su imigracija susijusi problema – valstybės ryžto stoka apsaugoti JAV sienas nuo tų, kurie siekia patekti į šalį nelegaliai. Pagrindinis tikslas yra atkreipti visuomenės dėmesį į tai, kad valdžia toleruoja meksikiečių srautus į šalį. Svarbu pabrėžti šių migracijos srautų kriminalinį pobūdį. Jaudinamasi dėl galimų didelių demografinių pokyčių, kuriuos gali sukelti imigracija.

- *Ekonominė grėsmė.* Dėl imigracijos aukštos kvalifikacijos Amerikos darbuotojai yra pakeičiami lengviau išnaudojamais aukštos kvalifikacijos darbuotojais iš kitų šalių. Iš esmės brangius aukštos



kvalifikacijos darbuotojus įmonės linkusios keisti į pigesnius aukštos kvalifikacijos imigrantus. Minima, kad šios darbo vietos ne tik gyvybiškai svarbios amerikiečiams darbuotojams, nukentėjusiems nuo nedarbo ir nepakankamo užimtumo, bet ir valstijoms, jei šalis siekia išlaikyti ilgalaikį technologinį pranašumą prieš kitas šalis.

- *Rasiniai, etniniai ir kultūriniai skirtumai.* Dėl nepalaužiamos imigracijos į šalį Amerikai iškilo naujų grėsmių, tokių kaip masinė imigracija, daugiakultūriškumas, daugiakalbystė ir pan. Teigiama, kad imigracija, ypač nelegali, išnaikins amerikiečių tautą. Baltoji rasė per 50 metų taps mažuma, dėl to tikėtinas rasinis konfliktas. Europa susiduria su imigrantais musulmonais ir jų sukeliama problemomis. Dauguma musulmonų imigrantų nenori supanašėti ir tapti kultūros dalimi ne dėl rasės, o dėl religijos. Tai Europai sukelia ilgalaikių problemų, nes imigrantai musulmonai ir priimančioji šalis turi skirtingą ateities viziją. Caldwell (2009) pažymi, kad didelė problema ta, jog daugelis imigrantų, atvykusių į svetimą šalį, dažniausiai apsigyvena imigrantų rajonuose drauge su kitais imigrantais ir atsiskiria nuo vyraujančios kultūros, įpročių bei gyvenimo būdo. Taip jie susikuria mažąją gimtinę, kurioje gyvena pagal savo senąsias vertybes. Vietiniai žmonės, gyvenantys netoli imigrantų rajonų, dažniausiai stengiasi iš jų išsikelti. Tai parodo, kad imigrantai, gyvendami kartu, bet nenorėdami įsilieti į vietinę kultūrą, bendrauti su vietiniais, ne tik atsiriboja, bet ir kelia baimę vietiniams. Dažniausiai vietiniai gyventojai būstus, esančius netoli imigrantų rajonų, parduoda imigrantams, ir tokiu būdu jų rajonai plečiasi (Caldwell, 2009).

Migracijos intensyvumas, ypač drastiškai išaugusi emigracija iš šalies, turi įtakos įvairioms Lietuvos gyvenimo sritims. Emigracija lemia gyventojų skaičiaus mažėjimą bei turi netiesioginės įtakos socialiniams, ekonominiams bei demografiniams procesams. Dėl masinės emigracijos iš Lietuvos kai kuriuose ūkio sektoriuose pradedamas jausti darbo jėgos stygius, todėl tenka ieškoti alternatyvos, tokios kaip pigios darbo jėgos importas iš užsienio, dažniausiai iš trečiųjų šalių (Sipavičienė, 2006).

Tačiau esminiai akcentai šio projekto metu buvo pagalba sprendžiant imigrantų patiriamas problemas, skatinant Lietuvos ir TŠP darną, nes su imigracija susijusias problemas patiria ne tik tikslo šalys, bet ir imigruojantys asmenys, kurie imigruoja tiek legaliai, tiek nelegaliai. Tarp legaliai ir nelegaliai imigruojančių asmenų patiriamų problemų atvykus į svetimą šalį skirtumas nemenkas, tačiau yra tokių problemų, kurias, nepriklausomai nuo imigracijos teisėtumo, patiria abi pusės.

Dion (2010) teigia, kad būti imigrantu yra būti lengvai pažeidžiamam. Asmuo vienas ar drauge su kitais palieka gimtąją šalį ir keliauja svetur, ieškodamas kitokio, geresnio gyvenimo. Naujoji šalis gali būti ir svetinga, ir nesvetinga. Abiem atvejais imigrantai iškart susiduria su sunkumais, susijusiais su informacijos stoka, nežinomybe, kaip elgtis atitinkamose situacijose bei, žinoma, kalbos barjeru. Nepriklausomai nuo to, kur yra gimtoji šalis, kai kurios problemos, su kuriomis susiduria naujieji imigrantai, išlieka tos pačios: kultūrinis šokas, kultūrinis konfliktas bei kartų ginčas. Tačiau šalies nesvetingumas vaidina vieną iš svarbiausių vaidmenų imigrantų gyvenime ir sukelia pagrindines problemas. Dėl vyraujančių nuostatų imigrantai susiduria su visuomenės priešišku, kuriam įtakos turi visuomenės informavimo priemonės (žiniasklaida) bei ilgainiui išlikę stereotipai (Obiakor ir Afolayan, 2007).

Anot Brader ir kt. (2008), žiniasklaidos įtaka visuomenės nuostatoms dėl imigracijos, imigrantų ir imigracijos keliamų grėsmių yra nepaprastai didelė. Žiniasklaida linkusi sutelkti dėmesį į neigiamus veiksnius, taip versdama priimančios šalies piliečius į imigracijos keliamą grėsmę reaguoti jautriai ir emocionaliai. Visuomenės nuomonė apie imigraciją priklauso nuo to, ką asmuo išgirsta per televiziją ar radiją ar perskaito spaudoje. Naujienos stimuliuoja didesnį pasipriešinimą tuomet, kai pabrėžiama imigracijos kaina valstybei, o ne nauda. Autoriai pažymi, kad žiniasklaida stengiasi visuomenei sukelti emocinę reakciją, kuri imigrantams nenaudinga. Pateikdama neigiamus aspektus ir imigrantus vaizduodama kaip žemos kvalifikacijos darbuotojus, žiniasklaida verčia šalies piliečius jų nemėgti, o tai sukelia nepagarbą ir panieką.

Pažymėtina, kad visuomenės ir jos narių požiūris į imigraciją imigrantams sukuria naujų problemų. Kiekviena šalis turi skirtingą, tačiau kartu ir panašų požiūrį į imigrantus. Štai nauja Bertelsmanno fondo apklausa Vokietijoje (2012) parodė, kad šalyje vyrauja mišrus požiūris į imigrantus: trečdalis vokiečių mano, kad imigrantai gyvenimą daro įdomesnį, o du trečdaliai įsitikinę, kad imigrantai sukelia pagrindines socialines šalies problemas. Pastaroji dalis imigraciją mato kaip papildomą našta socialinės apsaugos sistemai ir konfliktų su vietiniais bei keblumų mokykloje priežastį<sup>7</sup>.

Kai kurie autoriai (Ayers ir kt., 2009) pabrėžia, kad požiūris į imigraciją ir imigrantus iš dalies gali būti piliečių rasinio pasipiktinimo atspindys. Pasak Dion (2010), imigrantai, atvykę iš tokių šalių, kaip Jamaika ar Somalis, susiduria su diskriminacija daug dažniau nei imigrantai, atvykę iš Lenkijos ar panašių šalių. Suprantama, kad „baltųjų“ grupės mažuma niekada nepatirs tokios diskriminacijos, kokią patiria juodųjų arba azijiečių grupės. Tai rodo, kad vyraujančios nuostatos ir požiūris į imigrantus sukelia ne vien įprastą priešišumą, bet ir rasinę diskriminaciją.

Diskriminacija dėl rasės pasireiškia įvairiai. Nustatyta, kad ieškant būsto labai svarbi rasė. Pastebėta, kad baltieji imigrantai, priešingai nei kitų rasių atstovai, su diskriminacija ieškodami būsto susiduria daug rečiau. Šiuo atveju dėl diskriminacijos sunkiau ne tik susirasti ir išsinuomoti būstą, bet būstas gali būti prastos kokybės, gyventi gali tekti nepageidautinoje kaimynystėje, rajone, be to, galimos pasekmės, turinčios įtakos individo ir jo šeimos gyvenimui. Pabrėžiama, kad diskriminuojamas grupės elgesys turi ne tik individualių, bet ir sisteminių pasekmių (Dion, 2010).

Visuomenės informavimo priemonių (žiniasklaidos) įtaka bei visuomenėje vyraujančios nuostatos ir požiūris į imigrantų patiriamas problemas, be abejonės, akivaizdus, tačiau De Castro ir kt. (2006) bei Stodolska (2008), nagrinėję imigrantų patiriamas problemas, pabrėžė ir kitus problemų keliančius veiksnius.

Naujos darbo galimybės yra viena iš pagrindinių žmonių imigracijos priežasčių. Palyginti su vietiniais gyventojais, imigrantai dažnai dirba itin pavojingus darbus, už kuriuos mokamas mažesnis atlygis. Pagrindinės šio reiškinio priežastys yra prastas išsimokslinimas, rasė, įgūdžių trūkumas, prastos

<sup>7</sup> „Immigrants cause problems“ say Germans. The local Germany's news in English, 2012. Prieiga internetu [http://www.thelocal.de/society/20121217-46815.html#URUKnGfww\\_g\\_ziurėta](http://www.thelocal.de/society/20121217-46815.html#URUKnGfww_g_ziurėta) [2012-11-22].

užsienio kalbos žinios ir, žinoma, faktas, kad asmenys yra nelegalūs imigrantai. Tokia padėtis susidaro ir dėl to, kad imigrantai, ypač nelegalai, yra beviltiškoje būklėje ir sveikatai pavojingas darbas kartais yra vienintelė išeitis užsidirbti pinigų. Dažnai šie asmenys neturi ir jokių socialinių garantijų, todėl gali būti lengvai atleidžiami (De Castro ir kt., 2006).

Kemnitz (2003) nurodė svarbiausias iš Lotynų Amerikos kilusių imigrantų problemas: nesumokama už darbą arba mokama per mažai; įdarbinama arba atleidžiama iš darbo dėl rasės arba imigracijos teisinio statuso (nelegalios imigracijos); per ilgos darbo valandos, laiko apskaitos dokumentų nevedimas; sveikatai pavojinga darbo aplinka, reikalavimas kilnoti sunkius objektus; neapmokoma dirbti.

Autoriaus nuomone, pagrindinė problema, su kuria imigrantai, ypač nelegalūs, susiduria darbe, – netinkamas darbo užmokestis. Kompanijos sukčiauja, laiku nesumoka, nepakelia darbo užmokesčio kaip vietiniams gyventojams, dažnai elgiasi nepagarbiai, verčia dirbti sunkius fizinius darbus. Imigrantų skundai darbe dažniausiai ignoruojami, o kartais dėl skundų jie netgi atleidžiami. Su imigrantais nėra elgiamasi taip, kaip su vietiniais gyventojais. Darbo aplinkoje, priešingai nei vietiniai darbuotojai, jie patiria daugybę sveikatai pavojingų veiksmų. Sveikata tampa bloga, nes jie išgyvena didžiulį stresą dėl dažnai prarandamo darbo ir naujo darbo paieškų. Mažos pajamos neleidžia gerai maitintis, dėl to taip pat kenčia sveikata.

Be problemų, kurias imigrantai (kartu ir nelegalūs imigrantai) patiria darbe, Stodolska (2008) ir Ampadu (2011) pabrėžia vaikų ir paauglių imigracijos tendencijas, išryškėjusias pastaraisiais metais, ir problemas, kurias patiria jaunieji imigrantai.

Imigracijos procesas yra sudėtingas, susidedantis iš daugybės įvykių, kuriems per ilgą laiką didelę įtaką daro daug veiksmų. Šių veiksmų gausu ir jie minimi kalbant apie imigrantų psichikos ligų dažnumo priežastis. Imigrantų populiacija sparčiausiai auganti ir susidurianti su unikaliais socialiniais iššūkiais bei šeimos spaudimu, todėl pavojus jų psichikos sveikatai yra didesnis. Autoriai pabrėžia, kad paaugliai svetimoje šalyje neturi draugų ir kartais net nemoka kalbėti nauja kalba. Visa tai sukelia stresą, kuris gali nulemti šizofrenijos vystymąsi. Paaugliui prisitaikyti prie naujos kultūros sunku ir šis procesas traumuoja. Šiuo atveju padidėjusi rizika jauniems imigrantams susirgti šizofrenija yra iššūkis ne tik sveikatos priežiūros darbuotojams, bet ir visai visuomenei.

Taigi galime daryti išvadą, kad visi imigrantai dažniau ar rečiau susiduria su pirminiais sunkumais: nežinomybe, informacijos stoka ir kalbos barjeru. Tačiau dažniausiai imigrantai su problemomis susiduria dėl žiniasklaidos įtakos visuomenei ir jau egzistuojančių nuostatų bei stereotipų, kurie kelia kitas problemas, tokias kaip diskriminacija dėl rasės. Kalbos nemokėjimas, iš to atsirandanti vienatvė kartais gali lemti psichikos ligas, tokias kaip šizofrenija, kuriomis dažnai susergera vaikai ar paaugliai.

**Imigracijos Lietuvoje bruožai.** Šiuolaikinė visuomenė dėl šalyse vykstančių ekonominių, politinių ir socialinių pokyčių migruoja ypač aktyviai. Ne išimtis ir Lietuva, kuri, iki atgavo nepriklausomybę, buvo susidūrusi su imigracijos srautu iš to meto Sovietų Sąjungos (SSRS) šalių (Černienė,

2009). Tačiau, žlugus Sovietų Sąjungai ir 1990 m. Lietuvai atgavus nepriklausomybę, keitėsi migracijos srautai: 2004 m. įstojus į Europos Sąjungą ir 2007 m. patekus į Šengeno erdvę, migracija, nors nedaug, tapo intensyvesnė (Urbonavičienė ir Tvaronavičienė, 2008).

Dėl globalizacijos šalys tampa atviromis pasaulio dalimis, kuriose migracijos procesai tampa kasdieniais, įprastais reiškiniais (Ruškus, 2010). Globalizacijos įtaka Lietuvai, kaip ir daugumai pasaulio šalių, suvaidino svarbų vaidmenį spartinant migracijos srautus. Tokiu būdu Lietuva iš rasiniu bei religiniu atžvilgiu homogeniškos šalies pamažu tampa daugiakultūre šalimi, sulaukiančia užsieniečių ne tik iš buvusios SSRS ar dabartinės ES, bet ir trečiųjų šalių (Jančaitytė ir kt., 2009), todėl globalizacija Lietuvai tampa iššūkiu tiek kultūrinio, demografinio ir juridinio, tiek socialinio ar politinio aspektu (Ruškus, 2010).

Kalbant apie imigracijos į Lietuvą bruožus, svarbu apibrėžti imigranto sąvoką Lietuvoje. Anot K. Žibo (2009) (cit. Jungtinių Tautų rekomendacijos tarptautinės migracijos statistikai remti, 1998), imigrantais laikomi asmenys, atvykę į Lietuvos Respubliką ne trumpiau kaip 12 mėnesių. Vadinasi, imigravę užsieniečiai, atvykę į Lietuvą ne trumpiau nei vieniems metams, įtraukiami į imigrantų skaičių. Autorius pastebi, kad vienu metų laikotarpis taikomas tik užsieniečiams, turintiems leidimus.

Per interviu su Etinių tyrimų instituto mokslo darbuotoju K. Žibu (2011)<sup>8</sup> išryškėjo imigracijos į Lietuvą motyvai. Nuomonė, kad imigracija Lietuvoje vyksta tik dėl pigios, iš užsienio importuotos darbo jėgos, būtų klaidinga. Imigracija į Lietuvą aiškinama kompleksiniu migracijos motyvu, apimančiu ekonominius rodiklius ir socialinius motyvus. Puikus pavyzdys, pasak autoriaus, yra kinų imigrantai, kurie į šalį atvyksta kaip darbo imigrantai, verslininkai, šeimos nariai ar studentai. Šie žmonės atvyksta jau Lietuvoje esančių kinų iniciatyva, nes pastarieji pasikviečia artimuosius. Taigi matomas akivaizdus ekonominis aspektas, bet labiausiai sprendimą migruoti lemia socialiniai ryšiai. Todėl imigracijos į Lietuvą struktūra dažniausiai paremta ne ekonominiu pagrindu, o socialiniu faktoriumi, nes šeimos ar verslo kūrimas bei studijos prilygsta socialiniam faktoriui dėl migracijos tinklų ar institucijų bendradarbiavimo įtakos, o darbo imigracija, kuri dėl ekonominės situacijos šalyje yra susilpnėjusi, – ekonominiam pagrindui.

Gyventojų migracijos klausimai Lietuvoje aktualūs jau ilgai, bet iki šiol ne visi aspektai sulaukia tinkamo politikų ir mokslininkų dėmesio. TŠP imigracijos, ypač legalios, klausimams Lietuvos politikai skiria pernelyg mažai dėmesio, nors kitos ES šalys migracijai skiria daug daugiau dėmesio ir kuria integracijos programas. Lietuvoje integracijos priemonės ir politika orientuojasi tik į prieglobsčio prašytojus – pabėgėlius, o TŠP atvykėlių integracijai yra rengiamos ir vykdomos ES fondo finansuojamos programos. Tampa akivaizdu, kad valstybiniu lygmeniu jų integracija vis dar nėra aktuali (Jančaitytė ir kt., 2009).

Taigi imigracijai kelią į Lietuvą atvėrė tiek priklausymas ES, tiek globalizacija. Imigraciją iš anks-

<sup>8</sup> Karolis Žibas. Migracija tampa neišvengiama visuomenės būkle, 2011. Prieiga internetu <http://www.ore.lt/2011/12/karolis-zibas-migracija-tampa-neisvengiama-siuolaikines-visuomenes-bukle>, žiūrėta [2012-11-25].

čiau vyravusių posovietinių šalių pamažu keičia imigracija iš trečiųjų šalių, kurioms nepriskiriamos ES ir ELPA narės, pasižyminčios kultūrinio, religinio bei rasinio spalvingumu. O dėl ekonominės padėties šalyje labiau ryškėja socialiniai migracijos motyvai, kai imigruojama dėl susidariusių migrantų tinklų, todėl ekonominis faktorius lieka nuošaliau, nors jo vaidmuo visiškai nenumenkinamas. Nors imigracija Lietuvoje akivaizdi, institucijos, atsakingos už migracijos strategijos kūrimą ir įgyvendinimą TŠP atvykėliams, vis dar nėra.

**Imigracijos Lietuvoje tendencijos.** Pažymėtina, kad imigracija Lietuvoje nesulaukia didelio visuomenės ir politikos dėmesio. Pagrindinis dėmesys yra skiriamas emigracijai ir jos problematikai, o imigracija lieka nuošalyje. Tačiau svarbu įžvelgti laipsnišką imigracijos didėjimą, kurį lemia globalizacijos ir technologijų pažanga, todėl gresia didelė demografinė, socialinė, ekonominė, kultūrinė ar politinė problema. Statistika rodo, kad imigracija Lietuvoje kol kas nėra nerimą keliantis procesas, tačiau jos augimo tendencijos vis pastebimesnės. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis (2013)<sup>9</sup> ir Migracijos departamento pagrindinių migracijos LR rodiklių (2013)<sup>10</sup> duomenimis, imigracijos į Lietuvą augimas pastebėtas dar 2000 m. Tuo metu, iki Lietuva tapo ES nare, dažniausiai imigruodavo buvusių sovietinių ir kaimyninių šalių piliečiai. Įstojus į ES ir prisijungus prie Šengeno erdvės, imigracija į Lietuvą augo, imigravo daugelio ES ir kitų Europos valstybių piliečiai. Šis augimas tęsėsi iki pat 2008 m. ir, pasiekęs aukščiausią tašką, pradėjo mažėti. Dėl ekonomikos krizės imigracijos srautai į Lietuvą mažėjo iki pat 2010 m. ir vėl pradėjo kilti 2011 m., kai šalies ekonomika ėmė pamažu atsigausti (Žibas, 2012).

Remiantis naujausiais Migracijos departamento pagrindinių migracijos LR rodiklių<sup>17</sup> duomenimis, Lietuvoje 2013 m. pradžioje iš viso gyveno 33 276 užsieniečiai (LR gyvenę ne trumpiau nei 12 mėn.), o šio skaičiaus didėjimą parodo ankstesnių metų statistiniai duomenys, kuriuose išryškėja imigracijos augimo tendencijos nuo 2011 m. Tais metais bendras imigrantų skaičius šalyje siekė 26 574, o 2012 m. išaugo iki 31 316 (Žibas, 2012). 2013 m.<sup>17</sup> Lietuvoje gyveno beveik 2 tūkst. (1 960) daugiau imigrantų nei 2012 m. ir daugiau kaip 4,5 tūkst. (4 742) daugiau nei 2011 m. Todėl, nors ir mažas, tačiau pastebimas imigracijos augimas šalyje turi būti akcentuojamas

2013 m. pradžioje<sup>11</sup> didžiausią užsieniečių skaičių Lietuvoje sudarė TŠP. Iš 33 276 užsieniečių 29 783 yra TŠP, turintys leidimą laikinai gyventi LR ar turintys LR ilgalaikio gyventojų leidimą gyventi Europos Bendrijoje (EB). O asmenų ir jų šeimos narių iš ES bei ELPA valstybių narių skaičius siekia tik 3 484, tai rodo, kad TŠP šalyje yra daugiausia.

Analizuojant detalesnę 2012 m. migracijos statistiką, išryškėja, kad 2012 m. pradžioje Lietuvoje

<sup>9</sup> Tarptautinė migracija. Lietuvos statistikos departamentas, 2013. Prieiga internetu <http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3020102&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSId=6282&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14>, žiūrėta [2012-11-23].

<sup>10</sup> Pagrindiniai migracijos rodikliai LR. Migracijos departamentas. 2013. Prieiga internetu <http://www.migracija.lt/>, žiūrėta [2012-11-29].

<sup>11</sup> Užsieniečiai Lietuvoje. Migracijos departamentas, 2012. Prieiga internetu <http://www.migracija.lt/index.php?-2098855325>, žiūrėta [2012-12-06].

gyveno apie 31 316 užsieniečių, kurių skaičius per metus padidėjo 4,7 proc., palyginti su 2011 m. pradžia. Pastebėtas spartus Afrikos valstybių piliečių skaičiaus augimas, sudaręs 27,7 proc., bei ES valstybių narių piliečių (17,6 proc.) ir ELPA valstybių narių piliečių (16,1 proc.) skaičiaus augimas. Šis augimas rodo vis didėjančią migracijos svarbą ir besikeičiančią imigrantų rasinę bei kultūrinę sudėtį<sup>12</sup>.

Lietuvoje 2012 m. pradžioje<sup>20</sup> užsieniečių daugumą sudarė Europos valstybių piliečiai, tačiau tik 9,4 proc. užsieniečių buvo iš ES valstybių bei ELPA valstybių narių. Kita dalis Europos užsieniečių, gyvenančių Lietuvoje, buvo Rusijos, Baltarusijos bei Ukrainos piliečiai, jie sudaro net 68 proc. Lietuvoje gyvenančių užsieniečių. Žinoma, didžioji dalis yra Rusijos piliečiai (12 446), kitą dalį (6 proc.) gyvenančių užsieniečių Lietuvoje sudarė asmenys, atvykę iš Azijos valstybių. Dauguma (52,5 proc.) atvyksta iš Izraelio, Kinijos bei Kazachstano. Azijos valstybių piliečių skaičius per metus išaugo 5,4 proc. Afrikiečiai Lietuvoje sudarė tik 0,6 proc. visų užsieniečių, tačiau atstovavo net 26 Afrikos valstybėms. Daugiausia afrikiečių Lietuvoje buvo iš Nigerijos, Egipto ir Tuniso (iš viso 65,8 proc. afrikiečių). Mažiausiai užsieniečių, gyvenančių Lietuvoje, buvo iš Pietų bei Centrinės Amerikos (0,3 proc.) bei Australijos ir Okeanijos valstybių (0,1 proc.). Tačiau pastebimas žmonių iš abiejų regionų skaičiaus augimas. Per metus užsieniečių iš Centrinės ir Pietų Amerikos skaičius išaugo 15,4 proc., o užsieniečių iš Australijos ir Okeanijos (daugiausia iš Naujosios Zelandijos) – 16 proc.

Šie skaičiai rodo, kad Lietuvoje didėja imigracija iš trečiųjų šalių ir didesnis prieaugis pastebimas ne iš kultūrinio bei rasiniu pagrindu panašių į Lietuvą šalių, bet ir iš Azijos bei Afrikos kraštų, pasižyminčių religiniu, kultūriniu, vertybiniu bei rasiniu išskirtinumu.

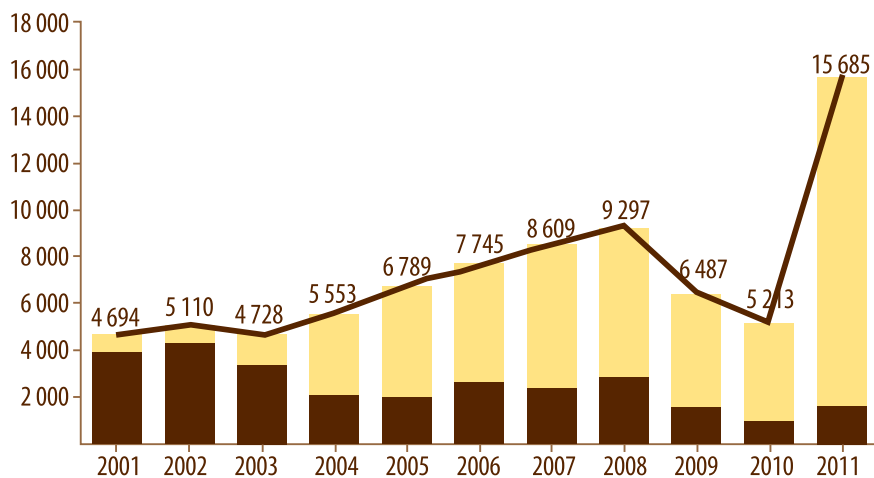
Užsieniečių, gyvenančių Lietuvoje, skaičius ir jo pokyčiai skirtingais metais aiškūs. Tačiau neaišku, kiek tiksliai imigrantų skirtingais metais atvyko į Lietuvą. Remiantis 2013 m. Statistikos departamento duomenimis<sup>13</sup>, 2012 m. į Lietuvą imigravo 21 352 užsieniečiai. Šis imigrantų skaičius yra aukščiausias per visą Lietuvos nepriklausomybės laikotarpį. Imigracijos skaičiaus augimas pastebimas nuo 2011 m., kai į Lietuvą imigravo 15 685 užsieniečiai. Šis skaičius beveik tris kartus didesnis nei užsieniečių, imigravusių į Lietuvą 2010 m., skaičių. Atrodytų, kad skaičiai rodo didžiulį imigrantų į Lietuvą antplūdį, bet pagrindiniai imigrantai, atvykę į Lietuvą nuo 2011 m., yra reemigravę (iš užsienio grįžę) lietuviai. 2011 m. jie sudarė net 89 proc. visų atvykusių žmonių.

Reemigravusių Lietuvos Respublikos piliečių ir imigravusių užsieniečių metiniai duomenys pateikti 1 pav.

<sup>12</sup> Užsieniečiai Lietuvoje. Migracijos departamentas, 2012. Prieiga internetu <http://www.migracija.lt/index.php?-2098855325>, žiūrėta [2012-12-06].

<sup>13</sup> Tarptautinė migracija. Lietuvos statistikos departamentas, 2013. Prieiga internetu <http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3020102&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=6282&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14>, žiūrėta [2012-11-23].

## Grįžę (reemigravę) Lietuvos Respublikos piliečiai ir imigravę užsieniečiai (metiniai duomenys)



**1 pav.** Grįžę (reemigravę) Lietuvos Respublikos piliečiai ir imigravę užsieniečiai

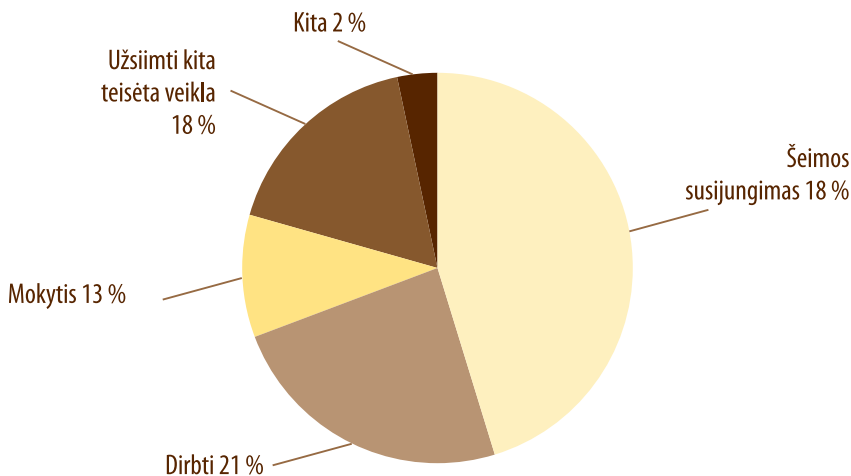
**Šaltinis** – Europos migracijos tinklas, 2012<sup>14</sup>

Detalus imigracijos metiniai duomenys pateikti iki 2011 m., dėl to plati imigracijos statistinių duomenų analizė kol kas neprieinama. Duomenys rodo, kad didžioji dalis 2011 m. imigravusių asmenų yra reemigravę Lietuvos Respublikos piliečiai. Užsieniečių imigrantų skaičiaus padidėjimas pastebimas iki ekonomikos krizės pradžios – 2008 m., tačiau nuo 2008 m. iki 2010 m. matomas akivaizdus imigrantų sumažėjimas. Užsieniečių skaičius išaugo 2011 m., pradėjus gerėti ekonomikos padėčiai ir atsiradus darbo jėgos poreikiui, šiais metais išduota du kartus daugiau darbo leidimų nei 2010 m. (3 327 leidimai).

2011 m. atvykusių užsieniečių skaičius pagal atvykimo pagrindus (2 pav.) atskleidžia socialinius imigracijos į šalį motyvus.

<sup>14</sup> Kas imigruoja į Lietuvą? Europos migracijos tinklas, 2012. Prieiga internetu <http://123.emn.lt/lt/imigracija/kas-imigruoja-i-lietuva>, žiūrėta [2012-12-08].

Užsieniečiams išduotų ir (ar) pakeistų leidimų laikinai gyventi Lietuvoje skaičius pagal atvykimopagrindus, 2011



16

**2 pav.** Užsieniečiams išduotų ir (ar) pakeistų leidimų laikinai gyventi Lietuvoje skaičius pagal atvykimo pagrindus

**Šaltinis** – Europos migracijos tinklas, 2012<sup>15</sup>

Šiek tiek mažiau nei pusė (46 proc.) 2011 m. imigravusių užsieniečių į šalį atvyko šeimos sujungimo tikslais, o dirbti ar darbo reikalais į šalį atvyko daugiau nei trečdalis (39 proc.). Nors studentai sudaro vieną iš mažiausių grupių, tačiau jų skaičius nuolat auga – 2011 m. jie sudarė 13 proc. visų atvykusiųjų. Palyginti su 2010 m., šios migracijos tendencijos išlieka panašios. 2011 m. pastebimas darbo migracijos prieaugis, kuris, palyginti su 2010 m., nuo 33 proc. išaugo iki 39 proc.

Darbo migraciją šalyje rodo išduotų darbo leidimų TŠP skaičius. Daugiausia darbo leidimų užsieniečiams buvo suteikta ekonomikos augimo metais (2005–2008 m.). Ekonomikos nuosmukio metu (2008–2010 m.) sumažėjo ir išduodamų leidimų dirbti skaičius. Daugiausia darbo leidimų TŠP suteikta 2008 m., tada leidimų skaičius siekė net 7 819. Tačiau 2010 m. išduodamų leidimų skaičius sumažėjo keturis kartus – išduoto tik 1 808 leidimai. Atsigaunant ekonomikai, vėl pastebimas darbo jėgos poreikis. Dėl šios priežasties šalyje 2011 m. išduota du kartus daugiau leidimų dirbti, palyginti su praėjusiais metais (Europos migracijos tinklas, 2012)<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> Kuo užsieniečiai užsiima Lietuvoje? Europos migracijos tinklas, 2012. Prieiga internetu [http://123.emn.lt/lt/uzsienieciai-lietuvoje/kuo-uzsienieciai-uzsiima-lietuvoje\\_ziureta](http://123.emn.lt/lt/uzsienieciai-lietuvoje/kuo-uzsienieciai-uzsiima-lietuvoje_ziureta) [2012-12-08].

<sup>16</sup> Kiek užsieniečių dirba Lietuvoje? Europos migracijos tinklas, 2012. Prieiga internetu [http://123.emn.lt/lt/darbo-imigracija/kiemuzsienieciu-dirba-lietuvoje\\_ziureta](http://123.emn.lt/lt/darbo-imigracija/kiemuzsienieciu-dirba-lietuvoje_ziureta) [2012-12-12].



Apibendrinus visus imigracijos statistikos Lietuvoje duomenis, išryškėja, kad imigracija Lietuvoje yra pamažu augantis procesas. Ekonomikos krizė buvo vienas iš pagrindinių veiksnių, stabdančių imigracijos augimą šalyje. Tačiau, ekonomikai gerėjant, imigracija auga. Nors didžiąją jos dalį sudaro reemigruojantys lietuviai, užsieniečių skaičius šalyje po truputį auga. Pažymėtina, kad šalyje daugiausia panašios kultūros bei rasės ir (ar) religijos imigrantų, kasmet atvyksta vis daugiau žmonių iš Afrikos bei Azijos šalių.

Imigracijos augimas Lietuvoje tampa vis matomesnis ir reikšmingesnis mūsų visuomenei. Imigracijos reikšmė kinta, nes į Lietuvą atvyksta vis daugiau žmonių, kurių kultūrinė, rasinė bei religinė prigimtis kitokia.

Kultūriniu ir religiniu požiūriu Lietuva yra itin homogeniška valstybė, todėl kitokios išvaizdos imigrantai, atvykę iš šalių, pasižyminčių kitokiu požiūriu, gali susidurti su daugeliu problemų (Jančaitytė ir kt., 2009). Problemos, kurios paliečia daugumą į Lietuvą atvykusių imigrantų, dažnai susijusios su kalbos barjeru, užimtumo problematika, teisinių konsultacijų tvarkant įvairius dokumentus, įskaitant verslo kūrimą ir kt., socialinių ir (ar) psichologinių konsultacijų poreikiu bei diskriminacija ar net smurtu. Išvardyti visas problemas, su kuriomis imigrantai susiduria Lietuvoje, gana sunku, nes patiriamos problemos labai dažnai priklauso nuo pačių imigruojančių asmenų. Vien šalis, į kurią imigruojama, nėra pagrindinė problemų sukėlėja. Jei asmuo turi planą, kuriuo vadovaujasi, bei tam tikrų socialinių išteklių, akivaizdu, kad toks imigrantas susidurs su kitokiais problemomis nei tas, kuris imigruoja dėl psichologinio persekiojimo ar karo. Todėl problemos, su kuriomis susiduria imigrantai, labai dažnai priklauso nuo jų pačių<sup>17</sup>.

Kalbant apie Lietuvoje kylančias problemas, svarbu pažymėti visuomenės nuostatas ir jų įtaką imigrantams. Kaip akcentuojama pasaulinio masto „WIN-Gallup International“ tyrime (2012)<sup>18</sup>, Lietuvos imigracijos indeksas yra -39 proc. Šis imigracijos indeksas pažymi procentą šalies gyventojų, kurie imigraciją vertina teigiamai, atėmus tą dalį, kuri imigracijai nepitaria. Išryškėja, kad Lietuvoje vyrauja neigiamas požiūris į imigraciją, be to, jis, palyginti su pasaulio imigracijos rodikliais (-4 proc.), yra aukštas.

Pilinkaitė-Sotirovič ir Žibas (2012) pastebi, kad Lietuvoje vyrauja kultūrinis uždarumas „kitokių“ atžvilgiu. Dėl to požiūris į imigrantus, atvykusius iš artimesnių šalių, pozityvesnis nei į imigrantus iš tolimų šalių, nes pastarieji labiau skiriasi. Žibas nurodo, kad dauguma Lietuvos piliečių nemano, jog į šalį atvykę imigrantai gali pajvairinti ir praturtinti šalies kultūrą, tačiau yra įsitikinę, kad imigrantai yra konkurentai darbo rinkoje ir jų buvimas menkina šalies gyventojų galimybes dirbti. Iš esmės Lietuvoje vyrauja neigiamas požiūris į imigrantus, o to priežastis yra informacijos stoka apie imigrantus ir jų gyvenimą šalyje. Tyrimo metu paaiškėjo, kad žiniasklaida yra vienas iš pagrindinių visuomenės ir imigrantų kontakto. Todėl visuomenės požiūrį į imigrantus formuoja visuomenės informavimo prie-

<sup>17</sup> Karolis Žibas. Migracija tampa neišvengiama visuomenės būkle, 2011. Prieiga internetu <http://www.ore.lt/2011/12/karolis-zibas-migracija-tampa-neisvengiama-siuolaikines-visuomenes-bukle>, žiūrėta [2012-11-25].

<sup>18</sup> Imigracijos rėmimo kodeksas, 2012. Migracijos departamentas. Prieiga internetu <http://www.migracija.lt/>, žiūrėta [2012-11-18].

monės, o ne tiesioginis kontaktas ar socialiniai ryšiai su imigrantais. Šalies visuomenė jaučia didžiulį nerimą dėl įvairių socialinių neramumų ar grėsmių, kurias gali sukelti imigrantai.

Sipavičienės ir kt. (2010) parengta tyrimo ataskaita „Lietuvos gyventojų požiūris į imigraciją ir darbo imigrantus“ atskleidė panašius aspektus. Akcentuota, kad Lietuvos gyventojai į imigraciją žiūri su baime ir yra nusiteikę prieš ją. Nors nusiteikimo lygis dažnai priklauso nuo amžiaus (pastebėta, kad jaunesni piliečiai į imigraciją žiūri palankiau), išsilavinimo bei finansinės šeimos padėties, šalyje jis išlieka aukštas. Tyrimu nustatyta, kad Lietuvos piliečiai darbo imigraciją vertina kaip konkurenciją, keliančią grėsmę nutautėjimui, terorizmo ar nusikalstamumo grėsmę šaliai. Pastebėta, kad lietuviai darbo imigrantus iš ES valstybių vertina daug palankiau nei imigrantus iš trečiųjų šalių. Tokį požiūrį, kaip rodo tyrimo rezultatai, labiausiai formuoja žiniasklaida.

Pažymėtina, kad autoriai akcentuoja panašų visuomenės požiūrį į imigraciją. Lietuvoje imigrantai patiria įvairių problemų, kurių egzistavimas priklauso ne tik nuo valstybės, bet ir nuo pačių imigrantų. Dažniausiai imigrantai susiduria su kalbos barjero, įvairių teisinių dokumentų, būsto nuomos, diskriminacijos dėl rasės, tautybės, tikėjimo bei tam tikrais atvejais smurto problemomis. Todėl akivaizdu, kad pagrindinės problemos egzistuoja dėl kalbos barjero ir buvimo „kitokiam“. Tik atvykusių imigrantų poreikiai dažnai skiriasi nuo ilgiau Lietuvoje gyvenančių žmonių poreikių, todėl svarbi socialinės politikos ir imigrantų integracijos kūrimo strategija, galinti apimti abi sritis ir telktis ties jų poreikiais. Atlikti tyrimai rodo, kad šalyje vyrauja nepakantumas ir priešiškus imigrantams.

Integracijos procesas imigrantams, atvykusiems iš trečiųjų šalių, yra svarbus ir vis daugiau dėmesio Lietuvoje sulaukantis reiškinys, lemiantis abipusę sėkmę. Integracijos veiksmingumą akcentuoja visuomeninės institucijos, įstaigos ir organizacijos, ypač tos, kurios dalyvauja integracijos procese. Pabrėžiama žinių apie įvairias kultūras ir religijas, įgūdžių, kaip užmegzti tarpkultūrinį kontaktą ir identifikuoti trečiųjų šalių imigrantų poreikius, būtinybė. Tačiau visuomenės apie imigrantų integraciją žinių stoka, neaiškus įstaigų ir organizacijų atsakingumas ir vaidmuo kuriant integracijos programas, bendradarbiavimo tarp socialinių partnerių nebuvimas bei įgūdžių trūkumas sunkina teikiamas trečiųjų šalių imigrantų integracijos programas bei ilgina integracijos procesą. Dėl neaiškios ir struktūros neturinčios migracijos politikos Lietuvoje tampa svarbi nevyriausybinų institucijų pagalba siekiant integruoti užsieniečius, kuriant ir įgyvendinanti programas pagal Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijos programą 2007–2013 m. Norint sumažinti kylančią įtampą ir formuoti palankesnę požiūrį į TŠP, Lietuvoje vykdoma keletas projektų. Remiantis Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai metinės 2011 m. programos projektų santraukų suvestine EIF/2011/5<sup>19</sup>, projektų, skirtų TŠP suteikti kokybiškas paslaugas ir siekti abipusio tarpkultūrinio pasikeitimo, yra šeši: „Migrantų mokymo centras“, „Veiksmingų edukacinių priemonių taikymas integruojant naujai atvykusius trečiųjų šalių piliečius“, „Virtuali trečiųjų šalių piliečių akademija“, „Padėkime integruotis“, „Infocentras

<sup>19</sup> Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai metinė 2011 m. programos projektų santraukų suvestinė EIF/2011/5, 2011. Prieiga internetu [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:a6sWcSB43D8J:www.epf-eif.lt/eif/sites/default/files/Projektu\\_santrauku\\_suvestine EIF2011m.doc+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=lt, žiūrėta \[2013-01-10\].](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:a6sWcSB43D8J:www.epf-eif.lt/eif/sites/default/files/Projektu_santrauku_suvestine EIF2011m.doc+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=lt, žiūrėta [2013-01-10].)

migrantams Klaipėdoje“, „Konsultavimo ir informavimo centras PLIUS“ bei Multikultūrinis savanorystės centras, skatinantis Lietuvos visuomenės ir TŠP darną.

Projektas „Veiksmingų edukacinių priemonių taikymas integruojant naujai atvykusius trečiųjų šalių piliečius“<sup>20</sup>, vykdytas nuo 2012 m. sausio 1 d. iki 2012 m. gruodžio 31 d., buvo skirtas TŠP integruoti į visuomenę pasitelkiant aktyvesnio dalyvavimo visuomenėje gebėjimų ugdymą, taikant teisinius raštingumo, verslumo mokymus, taip pat lietuvių kalbos mokymus bei sociokultūrinės išvykas siekiant pažinti Lietuvą ir jos kultūrą. Todėl šio projektu metu buvo siekiama imigrantus integruoti per gebėjimo dalyvauti visuomenėje ugdymą, švietėjišką ir edukacinę veiklą bei sociokultūrinę veiklą.

Projektas „Migrantų mokymo centras“<sup>21</sup>, veikęs nuo 2012 m. sausio 1 d. iki 2013 m. birželio 30 d., buvo orientuotas į naujų imigrantų supažindinimo su Lietuva ir jos visuomene strategija, taikant rekreacinę, mokymo veiklą ir taip siekiant supažindinti imigrantus su Lietuvos visuomene, kultūra, vertybėmis, tradicijomis ir pan., kas stiprintų socialinius ryšius su bendruomene bei valstybinių ir savivaldybių institucijų darbuotojais. Imigrantams centre buvo teikiamos ne tik socialinių darbuotojų ir kitų specialistų informacijos ir konsultavimo paslaugos, kartu imigrantai buvo mokomi lietuvių kalbos, nes kalbos žinios padeda užkirsti kelią vienai iš dažniausiai patiriamų problemų – kalbos barjerui.

Projektu „Virtuali trečiųjų šalių piliečių akademija“<sup>22</sup>, vykdytu nuo 2012 m. sausio 1 d. iki 2013 m. birželio 30 d., siekta imigravusius asmenis skatinti kompetencijų, susijusių su dalykine veikla, mokytis virtualiai. Įgytos minėtos kompetencijos padidintų integracijos į visuomenę galimybes. Projektas akcentavo imigrantų mokymąsi internetu ir apėmė lietuvių kalbos mokymąsi, LR Konstitucijos pagrindų mokymąsi, kursus, susijusius su konfliktų valdymu, bei Lietuvos kultūros pagrindų ir teikiamų paslaugų imigrantams virtualius kursus.

Projekto „Padėkime integruotis“<sup>23</sup>, vykdyto nuo 2012 m. sausio 1 d. iki 2013 m. birželio 30 d., veikla buvo skirta padėti integruotis svarbiausiose srityse – ekonominėje, socialinėje bei kultūrinėje. Projektu siekta padėti pažeidžiamiausioms TŠP grupėms (moterims ir vaikams) integruotis į Lietuvos visuomenę. Šiame projekte akcentuota, kad, siekiant tikslo, svarbu spręsti piliečių integracijos problemas, apimančias socialinius, psichologinius bei teisinius klausimus, ir tokiu būdu sėkmingai vykdyti tikslinės grupės integraciją. Projektas teikė ne tik socialinių darbuotojų, psichologų pagalbą, bet ir lietuvių kalbos specialistų mokymus. Projekto veikla apėmė savigalbos grupių moterims ir vaikams

<sup>20</sup> Projektas „Veiksmingų edukacinių priemonių taikymas integruojant naujai atvykusius trečiųjų šalių piliečius“. Prieiga internetu [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:a6sWcSB43D8J:www.epf-eif.lt/eif/sites/default/files/Projektu\\_santrauka\\_suvestine\\_EIF2011m.doc+%&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=lt, žiūrėta \[2013-01-14\].](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:a6sWcSB43D8J:www.epf-eif.lt/eif/sites/default/files/Projektu_santrauka_suvestine_EIF2011m.doc+%&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=lt, žiūrėta [2013-01-14].)

<sup>21</sup> Europos fondo projektas trečiųjų šalių piliečių integracijai „Migrantų mokymo centras“ 2012–2013-06-30. Prieiga internetu [http://vilnius.caritas.lt/caritas-padaliniai/uzsienieciu-integracijos-programa/projektai.html, žiūrėta \[2013-01-14\].](http://vilnius.caritas.lt/caritas-padaliniai/uzsienieciu-integracijos-programa/projektai.html, žiūrėta [2013-01-14].)

<sup>22</sup> Projektai: Virtuali trečiųjų šalių piliečių akademija. Prieiga internetu [http://www.lingualit.lt/index.php?id=366, žiūrėta \[2013-01-14\].](http://www.lingualit.lt/index.php?id=366, žiūrėta [2013-01-14].)

<sup>23</sup> Projektas „Padėkime integruotis“. Lietuvos samariečių bendrija. Prieiga internetu [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yJA5oyvpimUJ:www.samarieciai.org/out\\_data/es\\_2012\\_projektai.doc+%&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=lt, žiūrėta \[2013-01-14\].](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yJA5oyvpimUJ:www.samarieciai.org/out_data/es_2012_projektai.doc+%&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=lt, žiūrėta [2013-01-14].)

organizavimą, sociokultūrinės veiklos organizavimą bei nemokamus lietuvių kalbos kursus.

Projektas „Infocentras migrantams Klaipėdoje“<sup>24</sup>, vykdytas nuo 2012 m. sausio 1 d. iki 2013 m. birželio 30 d., apėmė ne tik informavimo ir socialinio konsultavimo, psichologines paslaugas, bet ir teisines paslaugas, sociokultūrinę bei edukacinę veiklą, susijusią su darbo teisės, lietuvių kalbos ar kitais mokymais, seminarais ir pan. Projektu tiesiogiai konsultuojant ir teikiant informaciją siekta palankesnių galimybių TŠP naudotis viešosiomis ir privačiomis paslaugomis. Projektas pabrėžė, kad imigravusiems asmenims reikalinga skirtinga ir specifinė bendroji informacija, todėl svarbu užtikrinti, kad ji pasiektų imigrantą.

Norint įgyvendinti ES imigrantų integracijos politikos principus, veiksmą, apimantį konsultavimo ir informavimo veiklų teikimą, palankesnių galimybių sudarymą naudojantis viešosiomis ir privačiosiomis paslaugomis, jų kūrimą bei tobulinimą vyko projektas „Konsultavimo ir informavimo centras PLIUS“<sup>25</sup> (nuo 2012 m. sausio 1 d. iki 2013 m. birželio 30 d.). Jį vykdė Tolerantiško jaunimo asociacija ir Lygių galimybių kontrolierius tarnyba. Projekto tikslas buvo teikti konsultavimo paslaugas bei užtikrinti prieinamą informaciją trečiųjų šalių imigrantams siekiant palengvinti jų integraciją Lietuvoje, taikant vieno langelio principą, kuris akcentuoja visos reikalingiausios pagalbos prieinamumą vienoje vietoje. Taip norėta palengvinti galimybes gauti viešąsias ir privačias paslaugas. Centre buvo teikiamos ir sociokultūrinės paslaugos, buriamos savivalbos grupės. Atsižvelgiant į imigrantų patiriamas problemas, centre buvo teikiamos socialinio darbuotojo, psichologo, teisininko, kalbų specialisto paslaugos, taip pat darbo konsultanto paslaugos, specialisto, konsultuojančio verslo steigimo klausimais, bei migranto, konsultuojančio kitus imigrantus, paslaugos.

Tolerantiško jaunimo asociacijos kartu su Vilniaus afrikiečių bendruomene bei Mykolo Romerio universitetu vykdė projektą „Multikultūrinis savanorystės centras (MSC): Lietuvos visuomenės ir TŠP tarpusavio darma“<sup>26</sup> (nuo 2012 m. sausio 1 d. iki 2013 m. birželio 30 d.), skirtą skatinti Lietuvos visuomenės ir TŠP bendradarbiavimą, ir mažinti visuomenėje vyraujančius stereotipus. Siekiant skatinti visuomenę bendradarbiauti su TŠP ir mažinti socialinę įtampą, šio projekto veikla apėmė kalbų mokymą, edukacinių refleksinių diskusijų organizavimą, sporto varžybas, kultūrinių mugių rengimą, taip pat vasaros stovyklų, skirtų tarpkultūriniam bendradarbiavimo įgūdžiams stiprinti, bei kitos veiklos organizavimą. Vykdamas projektą buvo išleistas ir šis leidinys, kuris, tikimės, padės kurti Lietuvos visuomenės ir TŠP tarpusavio darną.

Taigi įvykdytas ir baigiami vykdyti projektai, skirti TŠP, turi bendrą tikslą – užtikrinti sėkmingą socialinę, kultūrinę ir ekonominę integraciją į Lietuvos visuomenę. Tai rodo, kad, siekiant imigrantus

<sup>24</sup> Projektas Infocentras migrantams Klaipėdoje. Raudonasis Kryžius. Prieiga internetu [http://www.redcross.lt/lt/naujienuos/kaledos-klaipedos-infocentre-migrantams\\_ziureta](http://www.redcross.lt/lt/naujienuos/kaledos-klaipedos-infocentre-migrantams_ziureta) [2013-01-15].

<sup>25</sup> Konsultavimo ir informavimo centras PLIUS. Tolerantiško jaunimo asociacija. Prieiga internetu [http://www.tja.lt/index.php/projektai/projektai-lietuvoje/247-konsultavimo-ir-informavimo-centras-plus\\_ziureta](http://www.tja.lt/index.php/projektai/projektai-lietuvoje/247-konsultavimo-ir-informavimo-centras-plus_ziureta) [2013-01-15].

<sup>26</sup> Multikultūrinis savanorystės centras (MSC): Lietuvos visuomenės ir TŠP tarpusavio darma. Prieiga internetu [http://www.tja.lt/index.php/projektai/projektai-lietuvoje/290-multikultrinis-savanoryts-centras-msc-lietuvos-visuomens-ir-tp-tarpusavio-darna\\_ziureta](http://www.tja.lt/index.php/projektai/projektai-lietuvoje/290-multikultrinis-savanoryts-centras-msc-lietuvos-visuomens-ir-tp-tarpusavio-darna_ziureta) [2013-01-15].

sėkmingai integruoti į visuomenę ir spręsti jų integracijos problemas, teikiama socialinė, psichologinė, teisinė, lingvistinė bei sociokultūrinė ir edukacinė (švietėjiška) veikla. Lietuvos ir TŠP tarpusavio supratimui skatinti bei su migracija išylančioms problemoms spręsti Multikultūriame savanorystės centre ir buvo vykdyta įvairi projekto veikla.

## 2 skyrius

### Trečiųjų šalių piliečių savanorystės gairės Lietuvoje

Kadangi projekto metu trečiųjų šalių piliečių (toliau – TŠP) integracija buvo numatyta organizuojant įvairią veiklą, kurioje TŠP savanoriauja su Lietuvos piliečiais, šiame skyriuje bus skirta dėmesio tam, kas yra savanoriška veikla ir kaip savanorystė plėtojama Lietuvoje bei kitose savanoriškos veiklos tradicijas turinčiose šalyse. Taip pat šio skyriaus svarbios temos – darbo su savanoriais gairės bei darbo su TŠP savanoriais aptarimas.

Norėję, kad TŠP savanorystė, pradėta šiuo projektu, toliau galėtų vykti įvairiomis savanoriškos veiklos formomis ir lygmenimis. Kaip tik todėl apžvelgiamos kitų šalių savanoriškos veiklos su TŠP kryptys, kurias būtų galima įgyvendinti ir Lietuvoje.

Europoje savanorystė egzistuoja daugybe formų ir atspindi Europos Sąjungos šalių narių požiūrių bei tradicijų įvairovę. Tačiau galima rasti ir bendrų bruožų.

Savanorystė yra veikla,

- vykdoma laisva asmens valia, pasirinkimu ir motyvacija;
- nesiekianti finansinio pelno (neatlygintina veikla);
- vykdoma organizuotoje aplinkoje (NVO, savanorių centrai ar kitos organizuotos grupės); besistengianti padėti ne pačiam savanoriui, o kitam asmeniui ir visuomenei apskritai, prisidedanti prie bendrųjų visuomenės vertybių (nors yra pripažinta, kad savanoriška veikla lygiai taip pat labai naudinga ir pačiam savanoriui) (Europos savanorių centras).

Visame pasaulyje žmonės skiria tam tikrą savo laiko dalį ir savanoriškai padeda vieni kitiems. Būdai, kaip tai daroma, kontekstas, kuriame tai vyksta, ir motyvai, skatinantys savanorius veikti, gali būti labai skirtingi. Daugiakultūre savanorystė yra neseniai atskleistas reiškinys, kai įvairių kultūrų atstovai savanoriaudami sukuria pridėtinę vertę.

Savanoriška veikla Lietuvoje apibrėžiama kaip galimybė kiekvienam, nepriklausomai nuo religijos, politinių įsitikinimų, amžiaus ir sveikatos, panaudoti savo sugebėjimus ir patirtį, įgauti naujų įgūdžių, susirasti naujų draugų, įsitraukti į darbą ir pakeisti socialinį gyvenimą. 2011 m. Lietuvoje atlikto tyrimo duomenimis, 34 proc. lietuvių savanoriauja arba yra savanoriavę. TŠP savanorystė yra nauja sritis, kurioje tiek Lietuvos organizacijoms, tiek galimiems savanoriams svarbu susitikti, susikalbėti ir ieškoti galimos veiklos gairių. Tarpkultūrinei savanorystei Lietuvos organizacijos atsivėrė

2000 m. prasidėjus Europos savanorių tarnybos programai. Iš pradžių tai buvo kelios drąsiausios socialinės veiklos organizacijos, kurios priėmė nelietuviškai kalbančius ir daug laiko savanoriškai veiklai skiriančius ES šalių piliečius. Tačiau programos sąlygos tokiems savanoriams užtikrino pragyvenimą, dienpinigius, vietos transporto apmokėjimą ir net lietuvių kalbos kursus. Tad, nors pirmosioms dirbančioms su kitų šalių savanoriais organizacijoms tai buvo drąsus žingsnis, jis buvo palaikomas ES programos „Jaunimas“ lėšomis. Geroji patirtis ta, kad daugelis socialinės veiklos organizacijų, prie kurių prisijungė ir ekologinės bei kultūrinės organizacijos, jau puikiai dirba su savanoriais, kurie kalba nelietuviškai. Tai reiškia, kad Lietuvoje nemažai organizacijų ir jose dirbančių asmenų, kurie yra kompetentingi priimti ne lietuvių kalba bendraujančius savanorius. Taip pat „užauginta“ ir kitų gebėjimų, reikalingų dirbant su savanoriais (numatyti savanorišką veiklą, planuoti bei vesti susitikimus su savanoriais, neformaliai bendrauti ir t. t.). Norint į savanorišką veiklą įtraukti ir TŠP, organizacijoms reikia spręsti naujus uždavinius ir ieškoti naujų motyvų.

## 2.1. Trečiųjų šalių piliečių savanorystės vertė organizacijose

Remiantis kitų pasaulio šalių, kurios valstybinėse programose numato skatinimą įtraukti TŠP į savanorišką veiklą ir vykdo tyrimus apie šios veiklos pasiteisinimą (Australija, Didžioji Britanija, Kanada), patirtimi bei Lietuvos ne pelno organizacijų darbo su EST programos savanoriais patirtimi, galima būtų apibendrintai išskirti pagrindinius TŠP savanorių kvietimo motyvus:

- tokie savanoriai įneša naudingos patirties apie skirtingas specifines kultūras;
- jie į organizacijos veiklą dažnai įneša ką nors netikėto, kas kitoje kultūroje yra norma, bet mums – naujovė;
- jie moko mus anglų ar kitų kalbų;
- jie didina jautrumą kitokiai kultūrai ir kitoniškumui, o tai kelia organizacijos paslaugų kokybę;
- jie organizacijoms atskleidžia naujų perspektyvų;
- jie akivaizdžiai didina toleranciją organizacijoje ir tai yra tiesioginis rasizmo mažinimas bei bendruomenės atvirumo kitoniškumui didinimas;
- jie dalijasi savo supratimu apie Lietuvą ir jos piliečius, kas didina mūsų sąmoningumą apie save pačius ir savo kultūrą;
- kelia organizacijos ir jos darbuotojų tarpkultūrinės komunikacijos ir kultūrinio sąmoningumo kompetenciją;
- auga mentorystės patyrimas ir dalijamasi skirtinga gyvenimo patirtimi;
- didėja antidiskriminacinė patirtis;
- plečiasi bendradarbiavimo galimybės;
- stiprėja identitetas.

Bet kuriuo atveju, kai organizacija priima savanorius iš trečiųjų šalių, ji pristato visuomenei kaip

esanti pajėgi veikti ne tik lokaliai, bet ir tarptautiniu mastu. Tai taip pat reiškia, kad organizacija pajėgi integruoti į savo veiklą įvairius asmenis, priklausančius skirtingoms kultūroms, ir tobulėti tiek pati, tiek padėti augti savanoriaujantiems TŠP. Galiausiai savanoriška TŠP veikla padeda organizacijai tapti tvaresnei.

Savanorių koordinatorė Australijoje Jane Humphrys iš muziejaus „Victoria“ apie savanorystę kalba taip: „Mes nebegalvojame apie tai, kad mūsų savanoriai turi kultūrinių ir kalbinių skirtumų. Nors, žinoma, jų kalba ir kultūra kitokia nei mūsų, mes matome, kad, jiems savanoriaujant, mūsų organizacija tampa vieta, kurioje susitinka daugybė skirtingų žmonių, galinčių tais skirtumais keistis bei apdovanoti vieni kitus.“

Norint pakviesti TŠP į savanorišką veiklą savo organizacijoje, visuomet padeda informatyvumas, planavimas ir strategija, todėl geriausia, kai sprendimą priima ne pavieniai darbuotojai, o organizacijos vadovybė darbuotojams pritarus. Kai sprendimas priimamas ne hierarchiškai, o administracijai tariantis su motyvuotais darbuotojais, kurie dirbs su savanoriais, savanoriška TŠP veikla vyksta sėkmingai ir sklandžiai. Kai sprendimas priimtinas tiek vadovybei, tiek darbuotojams (jie taip pat turi spręsti, ar priimti savanorių, nes patys bus pagrindiniai kontaktiniai asmenys), yra dar keletas dalykų, į kuriuos svarbu atkreipti dėmesį.

### **1. Vietos bendruomenė**

Svarbu iširti ir suprasti, kaip organizacijos bendruomenė nusiteikusi TŠP atžvilgiu. Koks klientų požiūris į kitos kultūros, odos spalvos, religinių įsitikinimų asmenis ir kokias tai reakcijas gali sukelti? Kaip kiti darbuotojai vertina ir nusiteikę bendradarbiauti su būsimais TŠP savanoriais? Koks TŠP savanorių santykis bus su kitų šalių ar lietuviais savanoriais, jei tokių yra? Be to, kadangi kiekviena organizacija yra įsikūrusi tam tikroje vietinėje bendruomenėje, reikia žinoti, kaip aplinkiniai gyventojai reaguos į TŠP dalyvavimą organizacijos veikloje.

### **2. Parama ir palaikymas TŠP savanoriams organizacijos viduje**

Kiekvienas asmuo, kuris savanoriauja, yra ateities ir dabarties resursas. Apsisprendžiant priimti savanorius iš trečiųjų šalių svarbu:

- įvertinti kitokios kalbos ir kultūros keliamus sunkumus, kurie gali būti trukdys atliekant numatytus savanoriškus darbus;
- gerbti TŠP kultūrinius poreikius darbo vietoje (pvz., jei musulmonas tam tikru metu turi melstis, skirti tam vietą);
- įsitikinti, ar rasizmas, stereotipai ir diskriminacija nėra gajūs organizacijoje;
- numatyti, ar savanoriaujant bus galimybė įgyvendinti TŠP savanorių motyvus (savanorių motyvai pristatomi 2.5 skyriuje);
- priimti ir sudaryti sąlygas savanoriams atlikti tokią veiklą, kuri patiems savanoriams prasminga ir svarbi dėl jų kultūrinės patirties.

### **3. Planavimas ir koordinavimo būtinybė**

Pradedant bendradarbiavimą su TŠP, savanorystės srityje svarbu:

- papildomi arba specialiai paruošti darbuotojai;

- įvairovė pasirenkant veiklą;
- pokyčiai aprašuose ir savanoriui svarbioje informacijoje;
- pokyčiai bendraujant ir priimant sprendimus;
- specialūs šiems savanoriams skirti apmokymai ir kitoks paruošimas.

Šie numatomi veiksmai atskleidžia, kad, dirbant su TŠP savanoriais, svarbu peržiūrėti kolektyvo pajėgumus, įvertinti pokyčių galimybes ir numatyti bei aptarti, kaip ir kokią naudą darbuotojai patirs įtraukdami TŠP savanorius į organizacijos veiklą.

Nors į savanorišką veiklą įtraukiant TŠP svarbu atvirumas kitokiai kultūrai, kalbai ir religijai, vis dėlto svarbu jas atskirti vieną nuo kitos, nes kalba, kultūra ir religija nėra tiesiogiai susijusios tarpusavy (pvz., nigerietis, kaip ir daugelis savanorių iš ES šalių, gali būti krikščionis ir kalbėti angliškai).

- Žmonės, kurie kalba viena kalba, nebūtinai yra vienos religijos arba vienos kultūros, pvz., anglų kalba pasaulyje arba lietuvių kalba kalbantys išeiviai;
- žmonės, gimę toje pačioje šalyje, nebūtinai kalba viena kalba (pvz., Šveicarija, Belgija; Lietuvoje gyvenantys kitataučiai);
- religija nėra susieta su kalba ir kultūra – net tą pačią religiją išpažįstantys žmonės gali būti skirtingų kultūrų ir kalbėti skirtingomis kalbomis, pvz., lietuvis katalikas ir nigerietis katalikas arba pakistaniecis musulmonas ir egiptietis musulmonas ir t. t.

## 2.2. Savanoriška veikla projekto metu

Projekto metu buvo numatyta savanoriška veikla organizacijoje, kuri su TŠP dirba ir kitose srityse: konsultuoja, moko lietuvių kalbos, padeda tvarkyti dokumentus ir ieškoti atsakymų į klausimus, kylančius gyvenant Lietuvoje. Į kai kurių veiklų TŠP įsitraukdavo natūraliai, jausdami solidarumą organizacijai ir siekdami padėti kitiems TŠP, atvykstantiems į Lietuvą. Taip pat stipri TŠP motyvacija savanoriauti buvo savo šalies pristatymas ir dalijimasis tautine kultūra su kitais TŠP bei lietuviais, besidominčiais jų veikla. Savanoriai lietuviai įsitraukė į savanorystę dėl tarpkultūrinio poreikio ir noro jaustis ne vien lietuviu. Beje, solidarumo jausmą skatino ir patirtis užsienyje, kai jiems reikėjo pagalbos ir pagalbiniškai dažnai būdavo piliečiai tos šalies, kurioje tuo metu lietuviai gyveno.

Šio projekto metu pagrindinė savanoriškos veiklos kryptis buvo TŠP ir lietuvių bendruomenės tarpusavio supratimo gilinimas. Savanoriškos veiklos nauda visuomenei projekto metu reiškėsi per didesnį TŠP atvirumą savanoriaujant Lietuvos kultūrai (tradicijoms, komunikacinei kultūrai, istorinės raidos supratimui ir t. t.). Taip pat projekto metu tikėtasi, kad TŠP, savanoriaudami su lietuviais, taps aktyvesni Lietuvos visuomenėje ir, savanoriaudami pajutę džiaugsmą, bus dar daugiau motyvuoti prisidėti prie kitokios savanoriškos veiklos ir įvairesnių organizacijų. Kitaip sakant, kad pabandytų savanoriauti ir, pamatę prasmę, norėtų savanoriauti daugiau. Kitų šalių patirtis rodo, kad, kai TŠP įsitraukia į savanorišką veiklą įvairiose šalies ar vietovės organizacijose, skirstymas į TŠP ir Lietuvos piliečius silpnėja. Svarbu TŠP savanorius pakviesti ir motyvuoti šiai veiklai. Kaip tik galimybė prista-



tyti savo kultūrą motyvuoja TŠP ir pirmą žingsnį savanorystės link galima būtų vadinti pasisekusiu (žemiau pateikti duomenys rodo didelį aktyvumą ir įsitraukimą).

### **Kultūrų mugės**

Palestinos – 2 savanoriai palestiniečiai ir 3 savanoriai lietuviai

Nigerijos – 5 savanoriai nigeriečiai ir 7 savanoriai lietuviai

Rusijos – 2 savanorės rusės, 2 savanoriai lietuviai

Baltarusijos – 2 savanorės baltarusės ir 2 savanoriai lietuviai

Ukrainos – 2 savanorės ukrainietės ir 2 savanorės lietuvės

Azerbaidžano – 1 savanoris azerbaidžanietis ir 1 savanorė lietuvė

Gruzijos – 1 savanoris gruzinas

Egipto – 3 savanoriai egiptiečiai ir 2 savanoriai lietuviai

Pakistano – 2 savanoriai pakistaniečiai ir 2 savanoriai lietuviai

Indijos – 3 savanoriai indai ir 5 savanoriai lietuviai

Lietuvos – 6 savanoriai lietuviai

Turkijos – 2 savanoriai turkai ir 5 savanoriai lietuviai

Savanoriai užsieniečiai šioje veikloje dalyvavo po vieną kartą – jie atėjo pristatyti savo šalies. Tačiau kadangi pasiruošimas vyko kelias savaites, jie įsijungė kelioms (dviem trimis) savaitėms, kol buvo suorganizuotas renginys. Lietuviai prisijungdavo organizuojant kelias muges: praėjus vienai, savanoriaudavo ir kitoje. Galima išskirti šešis savanorius lietuvius, kurie buvo aktyviausi ir savanoriavo 8 mėnesius.

Taigi iš viso suorganizuota 12 kultūros mugių, kuriose dalyvavo 25 TŠP (trumpalaikiai) ir 37 lietuviai (trumpalaikiai ir ilgalaikiai, savanoriaujantys pasikartojančiose mugėse) savanoriai.

### **Edukacinės refleksinės diskusijos**

Iš viso įvyko 26 edukacinės refleksinės diskusijos. Diskusijose daugiausia savanoriavo lietuviai, iš kurių 5–6 savanoriavo visą laiką, t. y. 7 mėnesius. Kiti savanoriai lietuviai savanoriaudavo tik vienoje kitoje diskusijoje po 1–2 savaites, kol vyko pasiruošimas, tad dauguma savanorių diskusijose buvo trumpalaikiai. Diskusijų organizavimo ir paruošimo procese ilgalaikiai savanoriai atliko ir trumpalaikių savanorių mentorystės vaidmenį. Jie rūpinosi ne tik diskusijų rengimo kokybe, bet ir atrasdavo trumpalaikiams lietuviams ir TŠP savanoriams vietą: įtraukdavo į pasiruošimo, viešinimo veiklą ir tvarkymo darbus. Vienas iš svarbių ilgalaikių savanorių privalumų – bendravimas su trumpalaikiais savanoriais, tai motyvuodavo ir palaikydavo juos savanoriškai organizuojant diskusijas.

Skirtingose diskusijose dalyvavo skirtingi TŠP savanoriai. Iš viso edukacinėse refleksinėse diskusijose savanoriavo 10 TŠP savanorių po 1–2 savaites, kol vyko pasiruošimas diskusijoms. Jie kartu su kai kuriais lietuviais savanoriais buvo trumpalaikiai savanoriai, globojami ilgalaikių lietuvių savanorių – mentorių.

### **Sporto varžybos**

Futbolo varžybose savanoriavo 4 lietuviai trumpalaikiai savanoriai, kurie padėjo pasirengti var-

žyboms, savanorystė truko 2–3 savaites. Kartu dalyvavo 2 TŠP trumpalaikiai savanoriai, jų savanorystės trukmė taip pat 2–3 savaitės.

### **Abipusiai kalbų mokymai**

Mokant lietuvių kalbos per visą laikotarpį savanoriavo 5 savanoriai lietuviai, iš jų 1 savanoris lietuvių kalbą moko nuo projekto pradžios iki dabar, kiti savanoriavo ne trumpiau kaip 4 mėnesius.

Mokant rusų kalbos dirbo 2 TŠP savanoriai, jie savanoriavo 4–5 mėnesius.

Mokant anglų kalbos savanoriavo 7 TŠP savanoriai. Kai kurie iš jų savanoriavo 2–3 mėnesius, kiti – 4–5 mėn.

Savanoriška veikla mokant kalbų yra susijusi ir su kalbos mokymosi kurso trukme. Todėl ir savanoriai, mokę kalbos, dirbo viename ar keliuose kursuose ir buvo trumpalaikiai arba ilgalaikiai savanoriai.

### **„Gyvoji biblioteka“**

„Gyvojoje bibliotekoje“ savanoriavo 3 TŠP, kurie su „Gyvąja biblioteka“ aplankė 4 mokyklas.

2 lietuviai savanoriai taip pat prisidėjo organizuojant „Gyvąją biblioteką“: derino laiką, ieškojo kontaktų ir ryšių. Ši savanoriška veikla buvo skirta mokykloms norint supažindinti vaikus su TŠP kultūromis, todėl ji buvo trumpalaikė.

Projektui baigiantis, centre yra 5 aktyvūs ilgalaikiai savanoriai lietuviai, kurie įsitraukia į įvairią savanorišką veiklą ir numato ją tęsti kitais metais. TŠP savanoriai norėtų ir toliau savanoriauti, tik dažniausiai kitose organizacijose arba dirbti kažką kita.

TŠP ir Lietuvos piliečių savanorystė buvo tik pirmo lygmens, t. y. savanoriška veikla buvo numatyta tenkinti TŠP poreikiams ir motyvacijai (pristatyti savą kultūrą). Šis projektas yra pirmas bandymas per savanorišką veiklą didinti TŠP integraciją Lietuvoje ir pradėti TŠP savanorystę kartu su Lietuvos piliečiais. Šio projekto rezultatai parodė, kad savanorystė yra sėkminga ir motyvuojanti integracijos forma – daugelį TŠP pastebėjo mokyklų darbuotojai, kitų organizacijų atstovai ir ėmė kviešti į savo organizacijas savanoriauti. Pvz., projekto metu buvo rengiamos Afrikos kultūros mugės, per kurias buvo pristatomi tradiciniai valgiai, šokiai, muzika, šventės ir t. t. Taip pat buvo organizuojami kultūros vakarai ir buvo sudaryta galimybė pažinti kitą kultūrą. Per šias muges TŠP savanorė iš Nigerijos savanoriavo labai aktyviai: gamino tradicinį maistą, organizavo šokių, karoliukų vėrimo, kasyčių pyrimo dirbtuves. Per šiuos renginius ją pastebėjo ir kiti žmonės, dalyvavę Afrikos kultūros vakaruose, mugėse ir kituose renginiuose. Susižavėję savanorės temperamentu ir veikla bei kultūrine raiška, keletas renginių dalyvių pasiūlė jai savanoriauti ir jų organizacijose (dažniausiai – mokyklose). Tokios savanorystės tikslas buvo suteikti kuo daugiau gerosios patirties apie Afrikos kultūrą jauniems lietuviams.

Taiigi TŠP savanorė sėkmingai įsijungė ir į kitas organizacijas ne tik tarpkultūrinėje, bet ir vien lietuviškoje aplinkoje. Iki dabar šią savanorę pavieniai asmenys kviečia į tarpkultūrinius susibūrimus, reginius, šventes.

## 2.3. Savanorystės samprata ir raiška

### 2.3.1. Savanorystės apibrėžimai, samprata ir vieta

Savanorystė įvairiose šalyse, taip pat ir Lietuvoje, yra apibrėžiama siekiant, kad į ją įsitrauktų kuo daugiau piliečių, o organizacijos būtų atviresnės. Tuo pačiu tikslu Lietuvoje 2011 m. buvo priimtas savanoriškos veiklos įstatymas, apibūdinantis savanorišką veiklą ir savanoriškos veiklos programą. Kitose šalyse savanoriška veikla gali būti reglamentuota įvairiuose įstatymuose ar įstatymų prieduose. Tačiau kad ir kaip savanoriška veikla būtų vadinama, visuomet bus išskiriami šie bruožai: savanoriškas darbas yra neapmokamas, pasirenkamas laisva valia ir neprivalomas, savanorišku darbu siekiama padėti kitiems, o ne sau ar savo šeimos nariams.

Savanoriška veikla remiasi:

- *Savitarpio parama* (angl. – *reciprocal support*). Žmonės padeda vieni kitiems siekdami išgyventi ar tiesiog norėdami padaryti gyvenimą patogesnį. Tradicinėse kaimo bendruomenėse ūkininkai padeda vieni kitiems nuimti derlių, atlikti kitus ūkio darbus. Kai kuriose bažnytinėse bendruomenėse iki šiol išliko neformalus tarpusavio pagalbos tinklas, kuris tebėra ir kai kuriose šiuolaikinėse šalyse. Visuomenei modernėjant, tarpusavio pagalbos tinklas tampa vis formalesnis, organizuotesnis. Ši atitolinta tarpusavio pagalbos forma ir yra savanoriškos veiklos pagrindas. Daugumoje šalių savivaldos tinklas tampa vis atviresnis ir jo nariai turi daugiau laisvės rinktis, su kuo bendrauti, kuriamos bendruomenės, paremtos bendrais interesais, noru padėti kitiems.

Trečiųjų šalių piliečiams savanoriška pagalba dažniausiai asocijuojasi su bendruomenine, natūralia pagalba. Formali savanoriška veikla organizacijose gali būti nauja sritis, kurioje TŠP gali naujai išbandyti save.

- *Paslaugų teikimas* (angl. – *service provision*). Savanoriai naudoja savo laiką ir energiją organizuoti teikdami paslaugas. Pavyzdys – Raudonasis Kryžius, kurio nariai visame pasaulyje savanoriškai padeda patyrusiems nelaimės žmonėms, taip pat teikia mažiau pastebimą pagalbą, tarkim, individualią pagalbą vaikams, paaugliams, jų tėvams, seniems ir ligotiems žmonėms. Savanoriška globa galima ir tokiose institucijose, kaip mokyklos, ligoninės, vaikų globos ar senelių namai.

Trečiųjų šalių piliečiai gali turėti ir tokios savanoriškos veiklos patirties, nes jų šalyse veikia daugelis tarptautinių organizacijų, kurios ne tik kviečia savanorius į trečiąsias pasaulio šalis, bet ir skatina įsitraukti vietinius savanorius kartu spręsti problemas, pvz., Jungtinių Tautų savanoriai kartu su vietiniais savanoriais dirba paauglių sveikatos švietimo srityje.

- *Visuomeninis aktyvumas* (angl. – *societal involvement*). Savanoriavimas dar gali būti suprantamas kaip aktyvus piliečių dalyvavimas įvairiose socialinėse ir politinėse organizacijose. Organizacijos savo veikla siekia pokyčių visuomenėje. Viena iš tokių organizacijų – gerai žinomi Žalieji. Žmonės savanoriškai įsitraukia į šių organizacijų veiklą ir padeda įgyvendinti organizacijos tikslus, nes savo vertybes tapatina su organizacijos vertybėmis.

Trečiųjų šalių piliečiai su tokia veikla taip pat dažnai būna susiję, nes jų šalyse remiantis politinė-

mis organizacijomis yra įgyvendinama demokratija. Neretai politinė diskusija apie vertybes užverda ir tarp pačių savanorių, kurie remiasi skirtingomis politinėmis pažiūromis.

Svarbu paminėti, kad skirtingose šalyse savanorystė gali būti skirtingai suprantama. Kai kur savanorystė gali būti itin svarbi, o kitur dėl įvairių istorinių priežasčių nuvertinama ar net suvokiama kaip destruktivi, nepriimtina veikla.

Taip pat veikla, kuri mūsų kultūroje suprantama kaip savanoriška, kitose kultūrose gali būti įvardijama visai kitaip, todėl, norint į savanorišką veiklą įtraukti TŠP, svarbu:

- padėti savanoriams atrasti, kokioje veikloje jie nori savanoriauti, ir padėti suprasti kodėl;
- atsakyti į klausimus, kaip jie supranta vaidmenis ir kokia jų atsakomybė savanoriaujant; išsiaiškinti, kaip, kada ir kokia forma jie norėtų gauti pripažinimą.

### **Savanorio statuso raida Lietuvoje**

Savanoriška veikla suaktyvėjo tik atkūrus nepriklausomybę, tačiau ilgą laiką nebuvo įstatymo, kuris reglamentuotų savanorišką darbą. Savanoriškas darbas ypatingas tuo, kad asmuo dirba nemokamai ir negauna jokio materialinio užmokesčio. Todėl savanoriškai dirbantys žmonės buvo laikomi dirbančiais nelegaliai, t. y. pažeidžiantys Lietuvos Respublikoje galiojančius įstatymus bei norminius aktus. Tai buvo moralinis aspektas. Materialinis aspektas kėlė daugelio organizacijų, kuriose dirbo savanoriai, nerimą – už nelegalų darbą organizacijai grėsė 10 tūkst. litų bauda už kiekvieną organizacijoje dirbantį savanorį (antrą kartą užfiksavus tokį faktą, bauda – 20 tūkst. litų). Galima tik įsivaizduoti, kiek tokių baudų galėjo išieškoti Darbo inspekcija ir kaip tai galėjo paveikti savanoriavimo tradicijas Lietuvoje.

1997 m. rudenį Savanorių centro darbuotojai kreipėsi į Valstybinę darbo inspekciją norėdami išsiaiškinti, kokia tvarka organizacijos, pasitelkiančios savanorius, turėtų vykdyti savo veiklą. Atsakymas buvo vienareikšmis – „pagal galiojančius Lietuvos Respublikos įstatymus, bet koks darbas turi būti apmokamas“. Daugeliui pareigūnų informacija apie nemokamai dirbančius savanorius kėlė šypseną. Dar sudėtingiau buvo suvokti, kad savanorio statusas turi būti įteisintas teisiniais aktais. Todėl jokios kalbos apie galimus įstatymų pakeitimus net nebuvo. Tik po 1998 m. gegužės 23 d. Savanorių centro organizuotos pilietinės nepaklusnumo akcijos (tada susirinkę savanoriai išvalė didelę Vilnelės upės atkarpą) problema buvo įvardyta žiniasklaidoje ir darbas keičiant nenormalią ir teisiškai pavojingą organizacijų ir jose dirbančių savanorių padėtį prasidėjo. Dvejus metus buvo svarstoma, kuris teisiškai reglamentuotas savanorio statuso variantas būtų optimaliausias. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos specialistų ir pareigūnų dėka Lietuvos Respublikos Seimui 2000 m. liepos 11 d. buvo pateikti svarstyti Darbo sutarties įstatymo pakeitimai, kurie be jokių pataisymų buvo priimti. Pagaliau pagal galiojančius įstatymus savanoriai Lietuvoje yra „legalūs“. Nutarimai dėl savanoriškų darbų organizavimo tvarkos ir savanorišką darbą atliekančių asmenų išlaidų kompensavimo tvarkos apibrėžia savanorio sąvoką, jo darbo organizavimą, teises ir pareigas.

2011 m. priimtas savanoriškos veiklos įstatymas daugelį organizacijų išvadavo nuo rūpesčių,

kaip ir kiek dirbti su savanoriais, kaip teisiškai sutvarkyti savanorių dokumentus ir koku būdu pagrįsti darbo su savanoriais išlaidas. Tokiu būdu organizacijų padėtis tapo aiškesnė ir ramesnė, atsirado daugiau galimybių planuoti ir numatyti savo veiklą su savanoriais. Įstatyme taip pat apibrėžta, kad „Savanoriais gali būti [...] Lietuvos Respublikos piliečiai ir **Lietuvos Respublikos teritorijoje teisėtai esantys užsieniečiai**“. Šis apibrėžimas labai svarbus norint pritraukti TŠP, nes parodo, kad galime kviešti savanoriauti asmenis iš trečiųjų šalių ir kad savanorystė išeina už tautiškumo ribų bei skatina daugiakultūrį bendradarbiavimą. Savanoriškos veiklos įstatymas Lietuvoje sukūrė nišą tarpkultūrinei savanorystei, o organizacijos motyvuojamos priimti TŠP savanorius. Tai taip pat skatina ne kurti jiems išskirtines sąlygas, bet integruoti į bendrą veiklą kartu su kitais organizacijose dirbančiais savanoriais.

### Savanoriško darbo raida Lietuvoje

Savanoriška veikla Lietuvoje nėra naujas reiškinys, žodis „savanoris“ nuo seno žinomas lietuvių kalboje. Jis reiškė: 1) pameistrį, nemokamai dirbantį savo meistrui; 2) asmenį, savo noru įstojusi į Lietuvos kariuomenę. Be abejo, mums svarbi bendresnė, socialinė šio žodžio reikšmė. Prieškario Lietuvoje vyravo gilios krikščioniškos tradicijos, kurios skatino nesavanaudišką pagalbą sau ir artimui, tad pagalba vargšui ar į bėdą patekusiam kaimynui buvo kasdienė, įprasta savanoriškumo apraiška.

Sovietmečiu krikščionybė, taigi ir pasaulėžiūra, teigianti meilę ir pagalbą artimui, buvo uždrausta. Tiesa, buvo „visuomeninis darbas“, tačiau ne visai savanoriškas. Tai buvo panašiau į mainus. Dažnai žmonės, išdirbę tam tikrą valandų skaičių, gaudavo poilsio dieną – tarsi atlyginimą iš valstybės už nuveiktą darbą. Antra vertus, toks „visuomeninis darbas“ neleido galutinai užmiršti savanoriško darbo idėjų. Tarybiniais metais savanoriškas darbas tebevyko parapijose, kur parapijiečiai padėdavo vienas kitam. Vėlesniais sovietmečio laikais buvo nemažai savanoriško darbo apraiškų, tačiau jis buvo susiaurintas iki pagalbos neįgaliesiems ir pirmosios pagalbos suteikimo mokymo. Šį darbą atliko žmonės, dirbę tokiose organizacijose, kaip Invalidų draugija ar Aklujų ir silpnaregių sąjunga.

Tik prasidėjus atgimimui, atgimė ir tikrasis savanoriškas darbas. Šios veiklos visuomeninė svarba didėja plečiantis demokratiniam procesui Lietuvoje, pasikeitus politinei situacijai, kintant visai šalies infrastruktūrai, kuriantis nevyriausybinį organizacijų sektoriui (NVO). NVO vienija žmones, kurie tiesiogiai susiduria su socialinėmis problemomis, ir padeda jas spręsti. Tad NVO geriau nei vyriausybines organizacijas žino tikruosius kiekvienos gyventojų grupės poreikius. Šių organizacijų veikla papildo valstybinę socialinę struktūrą.

Savanoriškos veiklos plėtrą lemia demografiniai, ekonominiai ir socialiniai visuomenės pokyčiai. Didėnis pagyvenusių žmonių skaičius, pokyčiai darbo rinkoje, išaugęs bedarbių skaičius, padidėjęs alkoholikų, narkomanų, apleistų vaikų ir kitų rizikos grupių žmonių skaičius reikalauja aktyvios ir veiksmingos socialinio darbo politikos. Kadangi socialinei sferai ir profesionaliam socialiniam darbu trūksta finansavimo, didelė reikšmė tenka savanoriškai veiklai ir jos plėtrai.

Žmonių, ypač jaunimo, dalyvavimas savanoriškoje veikloje per paskutinius penkerius šešerius

metus labai suaktyvėjo, išaugo socialinio darbo ir pedagogikos savanorių skaičius ir išsiplėtė savanoriškos veiklos sritis.

1998 m. buvo vykdytas Nevyriausybinų organizacijų informacijos ir paramos centro savanoriško darbo statistinis įvertinimas, kuris parodė ne itin teigiamus rezultatus. Išvadosė išryškėjo, kad Lietuvos savanoriškos veiklos judėjime yra didelė savanorių kaita (net 54 proc.), daugelis nevyriausybinų organizacijų vadovų neskiria reikiamo dėmesio ir reikšmės savanoriams, didelė dalis organizacijų nesupranta ir nemoka pasinaudoti savanorišku darbu ir jo teikiamomis galimybėmis, organizacijose trūksta profesionalių žinių apie savanorių vadybą. Taigi šios išvados iš dalies lėmė Savanorių centro atsiradimą 1998 m. Šio centro pagrindiniai tikslai:

- ✓ sukurti savanorių paskirstymo ir koordinavimo tinklą. Surasti savanorių norus, poreikius ir galimybes labiausiai atitinkančią organizaciją, o nevyriausybinei organizacijai surasti pageidaujamos kvalifikacijos savanorių;

- ✓ kurti veiksmingos ir profesionalios savanorių vadybos pagrindus. NVO vyksta didelė savanorių kaita, nes organizacijos nežino, kaip su jais dirbti. Todėl labai svarbu per mokymus ir seminarus suteikti organizacijų vadovams žmogiškųjų resursų vadybos žinių;

- ✓ padėti ir konsultuoti NVO, dirbančias ar ketinančias pradėti dirbti su savanoriais;
- ✓ aktyviai dalyvauti sprendžiant bendruomenės problemas. Savanorystė visiems visuomenės nariams suteikia galimybę vienaip ar kitaip realizuoti save ir aktyviai keisti visuomenės gyvenimą, o daugelio bendruomenės problemų ir neįmanoma išspręsti kitaip, kaip tik pasitelkus savanorius;

- ✓ daryti įtaką atviros demokratinės visuomenės formavimuisi. Demokratinė visuomenė įmanoma tik tuomet, kai visuomeniniame gyvenime aktyviai dalyvauja piliečiai. Savanoriai yra būtent ta kategorija žmonių, kuri aktyviai, sąmoningai ir savanoriškai dalyvauja visuomenės gyvenime.

Deja, šis centras nepateisino daugelio su savanoriais dirbančių organizacijų lūkesčių ir savanoriška veikla Lietuvoje, įskaitant bendradarbiavimą su NVO, pritraukiančiomis savanorius, toliau nebuvo koordinuojama. Savanorių centras ėmėsi koordinuoti pačių savanorių veiklą ir neįvertino, kad daugelis NVO Lietuvoje tai daro pačios. Dėl bendradarbiavimo su savanoriškos veiklos organizacijomis stokos 2011 m. Savanorių centras nustojo veikti. Šiandieniniai iššūkiai su savanoriais dirbančiomis organizacijoms yra tarpusavio veiklos koordinavimas ir atstovavimas savanoriškai veiklai.

*Kai Lietuvoje organizacijos tam tikra prasme dirba pavieniui, savanoriškos veiklos koordinavimas ir savanorius telkiančių organizacijų bendradarbiavimas yra didelis iššūkis. Siejant tai su TŠP savanorystė, Lietuvoje iškyla opus klausimas, kas ir kaip galėtų koordinuoti TŠP savanorišką veiklą ir kokios organizacijos bendradarbiaudamos galėtų pritraukti šiuos savanorius, nes šio projekto metu paaiškėjo, kad vis dėlto labiausiai savanoriais TŠP jaučiasi savanoriaudami ne tik organizacijose, kuriose iš dalies jie patys yra klientai. Iš pradžių tokia saugi savanoriška veikla yra gerai, bet ilgainiui TŠP savanorystė turėtų skleistis ir NVO, kurios pritraukia ne tik lietuvius, bet ir kitus europiečius, todėl galėtų pakviesti ir TŠP. Juolab neįmanoma, kad savanorystė visų galimų TŠP vyktų tik vienoje organizacijoje – įvairių*

*veiklą vykdančios organizacijos būtina turi bendradarbiauti. Bet kas gali ir turi imtis koordinuoti TŠP savanorišką veiklą, kokio palaikymo reikėtų ir iš ko? Norint atsakyti į šiuos klausimus, svarbu išplėsti Multikultūrinio savanorystės centro veiklą ir siekti, kad organizacijos bendradarbiautų.*

### **Savanoriškas darbas užsienio šalyse**

Savanoriška veikla yra seniai žinoma ir turi galias tradicijas visame pasaulyje. Ji vystėsi per amžius nesulaukdama didelio visuomenės susidomėjimo. Pagalba kitam buvo toks natūralus reiškinys, kad niekas į tai nekreipė ypatingo dėmesio. Tačiau XX a. antrąją pusę galima laikyti savanoriškos veiklos, kaip socialinio fenomeno, atradimo laiku. 1950 m. Jungtinėse Amerikos Valstijose pirmą kartą buvo atkreiptas visuomenės dėmesys į savanorystę. Šis fenomenas buvo intensyviai tyrinėjamas ir, siekiant skatinti ir remti savanorišką darbą, buvo įsteigti savanorių centrai. 1970 m. į savanorišką darbą dėmesį atkreipė dauguma Europos šalių vyriausybių.

Šiame skyriuje bus trumpai apžvelgiami savanoriško darbo pavyzdžiai užsienio šalyse (Australijoje, Danijoje, Didžiojoje Britanijoje, Jungtinėse Amerikos Valstijose, Nyderlanduose ir Prancūzijoje).

#### **Australija**

Australija pasižymi stipria pilietine visuomene. Kaip ir daugumoje šalių, žmonės gali laisvai jungtis ir kartu veikti įvairiose organizacijose. Šalyje yra daugiau nei 400 tūkst. organizacijų, veikiančių įvairiose bendruomenės gyvenimo srityse. Šiose organizacijose, kurių dalis yra vyriausybės, daugiausia dirba savanoriai ir jų veikla orientuota į paramą bendruomenei. Australijoje savanoriavimas suprantamas kaip nuo **savanorio laisvo pasirinkimo priklausanti, finansiškai neatlyginama veikla nevyriausybiniame organizacijoje ar kokiam nors projekte, teikianti naudą visuomenei ir pačiam savanoriui**. Nors savanoriškas darbas Australijoje suprantamas kaip darbas nevyriausybiniame organizacijoje, tačiau iš 50 tūkst. savanoriška veikla paremtų organizacijų 32 tūkst. organizacijų yra ir apmokamų darbuotojų, kas leidžia spėti, kad tai vyriausybės organizacijos.

Savanoriai veikia tokiose srityse, kaip sveikatos apsauga, švietimas, sportas, gamtos apsauga bei socialinis aprūpinimas. Labai daug savanorių padėjo organizuojant 2000 m. Sidnėjaus olimpinės žaidynes. Savanoriauti australus ir užsieniečius, gyvenančius Australijoje, skatina tokie skirtingi motyvai, kaip noras padėti kitiems, susipažinti su naujais žmonėmis, bendrauti su kitais savanoriais, poreikis, įsitraukus į bendruomenės veiklą, atiduoti „gražą“ bendruomenei, galimybė įgyti darbo patirties, sužinoti naujų dalykų, geriau išmokti anglų kalbą, padidinti pasitikėjimą savimi, įgauti naujų ar lavinti turimus įgūdžius ir pan.

Australijoje savanoriškai veikai skiriamas didelis dėmesys, nes nustatyta, kad savanoriška veikla įneša didelį indėlį į šalies biudžetą. Apskaičiuota, kad savanoriai, dirbdami 32 tūkst. organizacijų, aukoja 374 mln. valandų savo laiko per metus ir taip sutaupo mažiausiai 4 mlrd. Amerikos dolerių. Savanoriškas darbas sumažina būtinųjų paslaugų, sveikatos apsaugos kainą ir padeda išvengti stacionariųjų paslaugų.

1997 m. Australijos vyriausybė pradėjo Savanoriško darbo iniciatyvą (angl. – *Voluntary Work Initiative*), siekiančią padėti bedarbiams įsijungti į savanorišką veiklą. Savanoriška veikla neturintiems darbo žmonėms sudaro galimybę tobulinti turimus įgūdžius ar išmokti naujų, taip pat padidina jų pasitikėjimą savimi. Čia dalyvauja nemažai užsieniečių, mūsų įvardijamų kaip TŠP. Kai kuriems dalyviams tai pirmas žingsnis ieškant apmokamo darbo, kai kuriems – tik jo alternatyva. Siekdamą įgyvendinti šį projektą, dėl savanorių apmokymo ir darbo vietos vyriausybė susitarė su pagrindine Australijos savanoriškos veiklos organizacija „Savanoriaujanti Australija“ (angl. – *Volunteering Australia*), turinčia padalinių visoje šalyje. Šiam projektui iki 2000 m. buvo skirta 3 mln. Australijos dolerių ir 17 857 žmonės, gaunantys socialines išmokas, įdarbinti savanoriais.

Australijos vyriausybė savanorišką veiklą remia ir įvairiais apdovanojimais. Nacionalinis Australijos bankas kiekvienais metais teikia šešis apdovanojimus – meno ir kultūros, socialinės apsaugos, gamtosaugos, nacionalinio palikimo, sveikatos apsaugos bei laisvalaikio ir sporto. Kiekvienos kategorijos nugalėtojas gauna piniginį prizą, kuris investuojamas į laimėjusiojo organizaciją. Nacionalinis laimėtojas gauna 15 tūkst. Australijos dolerių prizą. Šie piniginiai prizai skiriami norint išreikšti padėką ir pripažinimą, siekiant padidinti socialinę savanoriškos veiklos reikšmę.

XXI a. pradžioje ta pati „Savanoriaujanti Australija“ vyriausybės užsakymu įgyvendino nacionalinį projektą, skirtą užsieniečių ir kitakalbių, gyvenančių Australijoje, savanoriškos veiklai. Šio projekto tikslas buvo skatinti įvairias NVO kviesti ir priimti į savo veiklą užsieniečių savanorių bei padėti organizacijoms palaikyti ir skatinti savanorius.

## Danija

Danijoje savanoriškas darbas siejamas su daugybe nevyriausybinų organizacijų. Jos atlieka įvairų darbą: teikia juridines konsultacijas, dirba su gatvės vaikais, globoja neįgaliuosius ir senyvo amžiaus žmones ir kt.

Pastarieji 10 metų rodo labai didelį Danijos vyriausybės susidomėjimą savanorišku darbu. Taip yra dėl šioje šalyje brangių socialinių paslaugų. Savanoriškas darbas, už kurį nereikalaujama jokio atlyginimo, yra atsvara vyriausybės nustatytoms kainoms.

Danai savanorišką darbą supranta ir apibūdina kaip **nemokamą, nenukreiptą į savanorio ar jo šeimos narių gerovę, atliekamą pagal susitarimą su organizacija ar grupe.**

1987 m. Danijoje Socialinių tyrimų institutas atliko savanoriško darbo išplitimo ir jo turinio tyrimą. Šio tyrimo rezultatai parodė, kad ketvirtadalis visų Danijos gyventojų dirbo savanorišką darbą (nuo to laiko skaičiai nelabai pasikeitė). Vienas savanoris savanoriškam darbui skiria maždaug 13–14 valandų per mėnesį. Tačiau iš tikrųjų beveik pusė Danijos gyventojų nebuvo susidūrę su savanorišku darbu.

Motyvai Danijoje panašūs į Didžiosios Britanijos savanorių. Savanoriai pradeda dirbti, nes mano, kad jų vertybės sutampa su nevyriausybinių organizacijos darbu. Danijos gyventojai labiau nei britai linkę į bendruomeninį gyvenimą. Kiti motyvai – socialinių paslaugų trūkumas vietinėje bendruome-



nėje, noras dirbti dėl politinių ir socialinių permainų. Dirbti savanorišką darbą žmonės skatina siekis pakeisti esamą situaciją. Tai rodo žmonių, dirbančių su vaikais ir paaugliais, skaičius (41 proc. Danijos savanorių).

Danijoje yra rajoniniai savanorių įdarbinimo centrai, kurie moko ir siunčia žmones į vieną ar kitą nevyriausybinę organizaciją savanoriauti. Taip pat vykdomos įvairios reklaminės kampanijos, kurios patraukia žmonių, įsitrauksiančių į savanorišką veiklą, dėmesį. Atskiras dėmesys užsieniečiams savanoriams neskiriamas, bet jie taip pat kviečiami savanoriauti įvairiose Danijos NVO.

### Didžioji Britanija

Didžiojoje Britanijoje savanoriai veikia įvairiais būdais bei įvairiose organizacijose ir institucijose. Savanoriai veikia labdaros fonduose, bendruomenėse, o įsitraukę daro įtaką vietinei bendruomenei ir visai šaliai.

1997 m. „Nacionalinė savanoriavimo apžvalga“ (angl. – *National Survey of Volunteering*) priėmė tokią savanoriškos veiklos apibrėžimą: **bet kokia neapmokama, reikalaujanti tam tikro laiko, kieno nors naudai (individų ar grupės) ar gamtosaugos tikslais atliekama veikla.**

Pastaraisiais metais savanoriauja 48 proc. Didžiosios Britanijos proc. gyventojų. Dauguma iš jų (26 proc.), yra įsitraukę į sportinę veiklą, 23 proc. dirba su vaikais mokyklose ir tiek pat procentų – religinėse organizacijose.

Motyvai, skatinantys britus dirbti savanorišką darbą, yra troškimas susirasti draugą, noras įdomiai praleisti laisvalaikį, įgyti patirties atliekant kokį nors darbą, taip pat jų pačių vertybės sutampa su organizacijos veiklos gairėmis.

Didžiojoje Britanijoje yra sukurtas savanoriškų organizacijų plėtros tinklas, kuris parenka savanorius pagal galimas savanoriavimo kryptis ir teikia paramą vietinės bendruomenės savanoriškoms organizacijoms. Vyriausybėje yra sukurta Aktyvios bendruomenės sąjunga, kuri koordinuoja savanorišką veiklą ir konsultuoja savanoriškas organizacijas pagrindiniais vyriausybės veiklos klausimais. Taip pat ši sąjunga vaidina svarbų vaidmenį finansuojant savanoriškas organizacijas.

Pastebėta, kad žmonės, kurių finansinė būklė stabilesnė, labiau linkę įsijungti į savanorišką veiklą, nei žmonės, kurie mažiau finansiškai apsirūpinę. Bedarbiams Britanijoje labai sudėtinga savanoriauti, nes tam nepalanki socialinių išmokų sistema. Tačiau yra pripažįstama, kad, norint paskatinti savanoriavimą, reikia sukurti veiksmingą infrastruktūrą, parinkti savanorius tinkamoms organizacijoms ir užduotims.

Didžiojoje Britanijoje ypatingas dėmesys skiriamas įvairių pažeidžiamų grupių savanorystei. Kad būtų plėtojama integrali savanorystė, vyriausybė su vietos savivalda ir savanorius koordinuojančiomis organizacijomis inicijuoja naujus projektus. Vienas iš tokių projektų – jaunuolių, turinčių protinę negalią, savanorystė Londone. Šio projekto metu įvairiose Londono NVO savanoriavo per 30 protinę negalią turinčių jaunuolių. Įdomu tai, kad NVO darbuotojų požiūris kito ne tik į jaunuolius, turinčius protinę negalią, bet ir į pačius save. Vienos organizacijos vadovas dalijosi: „Šiame projekte mums buvo

iššūkis priimti žmogų, turintį protinę negalią, ne tik dėl savanoriškų darbų, bet ir dėl mūsų, darbuotojų komandos, atvirumo ir jautrumo žmogui, turinčiam negalią. Mes paaugome ir pasitikrinome, ar esame pajėgūs mokyti dirbti su negalią turinčiu žmogumi.“ Kita organizacija EIL vykdo tarptautinės ir vietinės trumpalaikės savanorystės projektus, skirtus socialinius sunkumus išgyvenantiems jaunuoliams, kurie savanoriaudami keičia savo įvaizdį visuomenėje ir ima save vertinti pozityviau. Taigi šie pavyzdžiai rodo, kad Didžiojoje Britanijoje savanorystė suvokiama ne tik kaip piliečių įsitraukimas kuriant bendrą gėrį, bet ir kaip būdas visiems piliečiams atrasti savo vietą visuomenėje. TŠP nėra išskiriami kaip atskira grupė savanorių, su kuria dirbama išskirtinai: įvairiuose projektuose skatinama įtraukti ne tik anglakalbius ar Didžiosios Britanijos piliečius, bet ir kitakalbius bei kitataučius, gyvenančius Didžiojoje Britanijoje.

### Jungtinės Amerikos Valstijos

Jungtinės Amerikos Valstijos išsiskiria ypatingu piliečių aktyvumu. Savanorių veikla paplitusi visose srityse, savanoriauja seni ir jauni, moterys ir vyrai, įvairių visuomenės sluoksnių, religijų žmonės, žmonės iš įvairių regionų ir įvairių etninių grupių. Galima sakyti, kad kiekvienas Amerikos žmogus yra savanoris, tik ne visi taip įvardijami. Tačiau tyrimai rodo, kad tam tikros žmonių grupės labiau linkusios į savanorišką veiklą – tai žmonės, turintys aukštąjį išsilavinimą, žmonės, kurių pajamos aukštesnės nei vidutinės, bei moterys.

Pagrindiniai motyvai, skatinantys Amerikos žmonės savanoriauti, yra šie: užuojauta, susidomėjimas tam tikra veikla, naujos perspektyvos, noras įgyti naujų įgūdžių, dalyvauti visuomenės gyvenime, susirasti draugų.

Klasikinis savanoriavimo apibrėžimas JAV sudarytas iš 4 elementų:

1. **Pasirinkimo laisvė – žmonės savanoriauja todėl, kad to nori.**
2. **Konstruktivi veikla – savanoriška veikla daro teigiamą poveikį.**
3. **Atliekama kitų labui – skirta padėti kitiems.**
4. **Neapmokama – žmonės tai daro nesitikėdami finansinio atlygio, tačiau gauna kitokią naudą: tobulina savo žinias, įgūdžius ar socialinius ryšius.**

Savanoriška veikla labiausiai paplitusi tokiose srityse:

- ✓ savigalba – veikla, paremta kaimynystės principu, pagalba kenčiantiems nuo priklausomybių, žmonėms, turintiems negalią, ar sunkiems ligoniams;
- ✓ bendruomeninė veikla – veikla, kuria siekiama pagerinti bendruomenės gyvenimo kokybę;
- ✓ problemų sprendimai – veikla, kuria sprendžiamos sudėtingos socialinės, gamtosaugos problemos;
- ✓ advokatavimas – veikla, kuria siekiama visuomeninės politikos ar atskirų žmonių elgesio pokyčių, ginami žmonės, nesugebantys patys apsiginti.

Nacionalinis savanoriavimo tyrimas JAV 1999 m. parodė, kad 56 proc. vyresnių nei 18 metų žmonių savanoriškai dirba apie 19,9 mlrd. valandų. Tai daugiausia iš visų šalių. Savanorių atliekamas

darbas prilyginamas daugiau nei 9 mln. apmokamų darbuotojų darbui ir yra įvertinamas 225 mlrd. Amerikos dolerių.

JAV infrastruktūra remia ir skatina savanoriavimą. Nuo 1970 m. nuolatos didėja vyriausybės, verslo sektoriaus bei nevyriausybinų organizacijų investicijos į vietines ir nacionalines organizacijas, kurių pagrindinis tikslas – remti savanoriavimą. Taip pat Amerikoje įdiegta tokia švietimo sistema, kurioje savanoriška veikla kredituojama kaip ir studijuojant išklausomi dalykai.

Kadangi JAV visuomenė istoriškai yra daugiakultūrė, savanoriška veikla neišskiria užsieniečių, bet jie savanoriauja įvairiose srityse.

### Nyderlandų Karalystė (Olandija)

Savanoriškas darbas Olandijoje apibrėžiamas kaip **neapmokama, nepriverstinė, organizuota, kitų naudai atliekama veikla**. Šią veiklą vykdo apie 100 tūkst. oficialiai registruotų organizacijų ir 125 tūkst. fondų, kurie veikia tokiose srityse, kaip laisvalaikis, sveikatos ir socialinė apsauga. Tyrimai rodo, kad maždaug 24 proc. Olandijos gyventojų, vyresnių nei 18 metų, bent kartą per mėnesį savanoriauja, tai sudaro apie 12,4 valandų per mėnesį. Vyrų ir moterų savanoriškoje veikloje dalyvauja vienodai, tačiau labai skiriasi veiklos sritys. Vyrų daugiausia dalyvauja sporto ir laisvalaikio veikloje, o moterys renkasi tokias veiklos sritis, kaip sveikatos apsauga, socialinis darbas, pvz., lanko vienišus žmones.

Socialinio darbo savanoriai Olandijoje griežtai atrenkami ir apmokomi. Asmenys, norintys tapti socialinio darbo savanoriais, kviečiami į pokalbį, kuris gali prilygti pokalbiui dėl apmokamo darbo. Jei žmogus po pokalbio atrenkamas, jis apmokomas pagal specialią programą. Tačiau, net ir išėjęs šią programą, kandidatas gali netapti savanoriu. Mokymų metu stengiamasi paruošti ne profesionalius darbuotojus, o savanorius, todėl akcentuojami įgūdžiai, o ne žinios. Kandidatai mokomi traumuojamos patirties išgyvenimo įgūdžių, diskutavimo technikų, kriminalinės teisės pagrindų, teisinių ir kriminalinių procedūrų, supažindinami su galimomis pagalbos formomis nukentėjusiems asmenims ir pan.

Savanoriškas darbas yra toks įprastas reiškinys, kad Olandijos gyventojų paklausus, kodėl jie savanoriauja, dažnai atsakoma „aš tai darau, ir tiek“. Kai kurie sako, kad savanorišką veiklą pasirinko, nes buvo paprašyti tai daryti, nori jaustis reikšmingi, rūpinasi prievartos aukomis, siekia tobulėti, nori pasidalyti savo patirtimi, savanoriškas darbas yra žingsnis į apmokamą darbą.

Vyriausybė ypatingą dėmesį į savanorišką veiklą atkreipė 1980 m., kai buvo suprasta, kad valstybinė socialinė apsauga tampa per brangi. Nuo tada vyriausybė sudarė galimybes kurti savanoriškam sektoriui. Vyriausybės iniciatyva buvo sukurta keletas savanoriškų organizacijų. Taip pat buvo skatinamos tokios savanoriškos veiklos formos, kaip globa namuose, paslaugos senelių namuose ir pan. Šiai veiklai skatinti sukurta tokia sistema, kad žmonės, dalyvaujantys savanoriškoje veikloje, atleidžiami nuo tam tikrų mokesčių. Be to, vietos bendruomenės įsteigė metinius apdovanojimus savanoriams ar publikuotiems straipsniams apie šią veiklą.

## Prancūzija

1980 m. didelis Prancūzijos visuomenės dėmesys buvo skiriamas kovai su socialiniu susiskaldymu ir nedarbu. Vyriausybė ėmė remti savanorišką veiklą, kaip galinčią padėti išspręsti šias problemas. Nuo to laiko padėtas pagrindas savanoriškos veiklos visuomeniniam pripažinimui.

Savanoriška veikla Prancūzijoje apibrėžiama kaip **neapmokama veikla, nesusieta su profesine veikla ar pagalba šeimos nariams, ir šia veikla teikiamos paslaugos grupėms ar organizacijoms.**

Paskutiniame dešimtmetyje savanorių skaičius Prancūzijoje labai išaugo. 1996 m. 23,4 proc. Prancūzijos žmonių, vyresnių nei 18 metų, dalyvavo savanoriškoje veikloje. Daugiau nei pusė jų dirbo sporto, kultūros ar laisvalaikio srityse, apie 20 proc. savanorių veikė švietimo ar tyrimų srityje, 13 proc. buvo įsitraukę į socialinę apsaugą ir teikė paslaugas neįgaliesiems, pagyvenusiems, vargšams ir benamiams. Bažnytiniai ir religiniai judėjimai pritraukia apie 11 proc. savanorių.

Atlikus tyrimus paaiškėjo, kad pagrindinės įsitraukimo į savanorišką veiklą priežastys yra noras jaustis reikalingam (71 proc.), noras susipažinti su naujais žmonėmis (57 proc.), laisvo laiko turėjimas (33 proc.), poreikis panaudoti savo įgūdžius (17 proc.), noras veikti ką nors, nesusijusio su profesine veikla (10 proc.), noras įgyti ir panaudoti naujus įgūdžius (7 proc.).

Ekonominę savanorių veiklos vertę parodo faktas, kad savanorių darbas Prancūzijoje yra prilyginamas 116 tūkst. apmokamų darbuotojų, sudarančių 5 proc. Prancūzijos darbo jėgos, darbu.

*Savanoriška veikla yra labai paplitusi ir į ją daug investuojama senąsias demokratijos tradicijas turinčiose šalyse. Lietuva yra naujai demokratinę sistemą kurianti valstybė, todėl savanoriška veikla, kad ir sparčiai besivejanti kitas demokratines valstybes, vis dėlto dar daug kur reikalauja dėmesio ir ieško savo nišos bei pripažinimo visuomenėje. Tačiau asmenys, atvykę iš trečiųjų šalių, dažniausiai su savanoryste yra susipažinę „iš šalies“, t. y. matė, kaip savanoriai savanoriauja ir dirba tam, kad įvyktų koks nors pokytis jų šalyje. Patys TŠP nėra savanoriavę ar net sunkiai gali išskirti, kas yra savanoriška veikla ir kodėl pagalba savo šeimai nėra savanoriška veikla. Taigi organizacijai, dirbančiai su norinčiais ir galinčiais savanoriauti TŠP, tenka didelis iššūkis – visų pirma stiprinti savanorišką veiklą Lietuvoje, kas yra teigiamo jos įvaizdžio kūrimas ir įvairių asmenų motyvavimas rinktis savanorišką veiklą. Drauge tai ir naujo TŠP supratimo ugdymas apie savanorišką veiklą ir jos bruožus. Iš dalies motyvuoti TŠP savanorystei yra švietėjiškas darbas. Pastarasis uždavinys gal net sunkesnis, nes TŠP, stebėję savanorių veiklą savo šalyje, gali turėti ir išankstinių neigiamų nuostatų, nes ne visi savanoriai, kuriuos jiems teko matyti, buvo geranoriški ir pagarbiai elgėsi su vietiniais gyventojais (tai gali būti susiję su tuo, kad Vakarų šalyse savanorystė suprantama ir kaip turizmo sritis, kai savanoriaujant kitoje šalyje deklaruojamas asmeninis pranašumas). Tuomet pirmiausia reikia griauti TŠP stereotipus apie savanorystę ir kuo daugiau skatinti juos pačius tai išbandyti. Ypač svarbi sritis TŠP savanorystei – socialinė, nes tuomet jie realiai pamato tam tikrų Lietuvoje gyvenančių žmonių gebėjiskumą ir atranda asmeninį potencialą, kurio gali pritrūkti gyvenant kitoje šalyje.*

## 2.3.2. Darbo su savanoriais principai

Taigi savanoriška veikla laikui bėgant darosi populiareesnė ir reikalingesnė, todėl į šią veiklą žiūrėti pro pirštus nederėtų nei valstybei, nei atskiriems jos piliečiams. Tam, kad savanorystė galėtų ir toliau plėstis bei stiprėti, reikia įvardyti ir aptarti pagrindinius savanoriškos veiklos aspektus.

### 2.3.2.1. Davimas ir gavimas vykdant savanorišką veiklą

Savanorystę galima palyginti su svarstyklėmis:



50 proc. duoti

50 proc. gauti

**3 pav.** Davimo ir gavimo vykdant savanorišką veiklą svarstyklės

Labiausiai vykusi savanorystė yra tuomet, kai pavyksta suderinti santykį „Gauti – Duoti“, kaip ir parodyta 3 pav.

Viena svarstyklių pusė – **gauti**. Savanoris gerai leidžia laiką, susitinka su naujais žmonėmis, pažįsta naują kultūrą ir t. t. Tai labai vertingi dalykai, tačiau jei savanoriaujant gaunama tik tiek, vadinasi, savanoris pasinaudoja tik puse visų galimybių, t. y. 50 proc.

**Parazitavimas.** Kai savanoris pradeda organizaciją vertinti tik kaip saviraiškos vietą ir visiškai neatsižvelgia į organizacijos reikmes, jis ima parazituoti. Tuomet savanoris naudojasi organizacijos teikiamomis galimybėmis, dalyvauja siūlomoje veikloje, bet nepriima atsakomybės už galimas užduotis. Svarstyklės tuomet per stipriai arba visiškai nukrypsta į „gauti“ pusę. Toks elgesys tampa panašus į kliento, o ne savanorio elgesį. Savanoris turi prisiimti dalį atsakomybės už organizacijos jam pavestą vykdyti veiklą.

Rekomendacija organizacijai supratus, kad savanoris taip elgiasi, – laiku pasakyti STOP ir atsisaityti tokios „pagalbos“.

Kita svarstyklių pusė – **duoti**. Motyvuotas savanoris daug atiduoda, dalijasi savo gabumais, žiniomis ir pan. Būna situacijų, kai organizacija nori tik pasinaudoti savanoriu kaip darbo jėga ir neat-sižvelgia į jo norus bei poreikius, be to, nėra nei asmens, kuris juo rūpintųsi, nei refleksijų, nei kitokių savanorio gerovei skirtų dalykų. Vadinasi, savanoriaudamas jis gauna ne daugiau kaip 50 proc.

**Išnaudojimas.** Savanoris išnaudojamas tuomet, kai į jį organizacijoje žiūrima tik kaip į darbo įrankį ir nepaisoma jo norų ir poreikių. Dar daugiau – siekiama, kad savanoris būtų visiškai atsidavęs ir priklausytų organizacijai. Svarstyklės tuomet per stipriai arba visiškai nusvyra tik į vieną pusę. Dažnai toks savanoris organizacijoje tampa nebepakeičiamas ir prisiima tiek atsakomybės, kiek turėtų prisiimti apmokamas darbuotojas.

Jei taip atsitinka, savanoriui už jo atliekamą darbą reikėtų pradėti mokėti atlyginimą.

Pagrindinis savanoriškos veiklos išskirtinumas yra atsakomybė ir jos dydis. Asmuo, esantis organizacijoje ir neprisiimantis atsakomybės už kurią nors jos veiklą, negali vadintis savanoriu. Taip pat asmuo, iki galo atsakingas už vykdomą veiklą, jau nebėra tik savanoris – jis turi tapti mokamu darbuotoju.

Savanorių padėtis tarsi susijusi su svarstyklėmis – geriausia būtų pusiausvyra, t. y. kad savanoriams būtų sukuriama tokia erdvė, kurioje jie galėtų įgyvendinti organizacijos tikslus bei gauti ir augti kaip asmenys.

Dirbant su savanoriais, dažnai norisi teigti, kad daug kas priklauso nuo jų pačių – yra gerų ir blogų, atsakingų ir neatsakingų savanorių. Ypač greitai panašios etiketės klijuojamos tuomet, kai savanoriai turi išskirtinių bruožų, tarkim, yra trečiųjų šalių piliečiai. Sąrašą galima tęsti ir toliau, tačiau ore pakimba klausimas – o ką daro organizacijos, kaip jos dirba ir (ar) bendradarbiauja su savanoriais ieškodamos tarpusavio supratimo ir kokybiškos savanoriškos veiklos? Remiantis pirmuoju principu, kuris aprašytas ir savanoriškos veiklos įstatyme, savanoriai ne tik duoda, bet ir gauna. O tai, ką jie gauna, priklauso ne tik nuo jų pačių („ką pasiims, tą ir turės“), bet kur kas daugiau nuo organizacijų, kurios kviečia savanorius prisijungti. Šiuo tikslu reflektuojant ir apibendrinant gerosios patirties praktiką, remiantis sritimis, kuriose savanoriai „gauna“, įvardijami pagrindiniai darbo su savanoriais principai. Taigi yra trys darbo su savanoriais principai (4 pav.), kuriais remdamosi organizacijos skatina savanorių (ir TŠP savanorių) motyvaciją.



**4 pav.** Darbo su savanoriais principai – sąlygos, santykiai ir mokymasis

Remdamosi šiais principais, skirtingos organizacijos visais atvejais dirba skirtingai, nes minėtų principų įgyvendinimas priklauso nuo organizacijos vertybių, veiklos tikslų, darbuotojų vertybių ir savanoriškos veiklos tikslų. Tačiau visais atvejais iš darbo su savanoriais galima atpažinti, kokiu principu remiamasi ir kaip tai reiškiasi darbo su savanoriais kasdienybėje. Siekdami sąmoningo darbo su TŠP savanoriais, pristatome šiuos principus ir aptariame, kaip jie gali reikštis ir pagelbėti kviečiant savanoriauti TŠP.

### 1. Sąlygos

Tai materialinių bei struktūrinių savanorio veiklos sąlygų užtikrinimas, t. y. sąlygų sudarymas vykti savanoriškai veiklai. Tai gali būti darbo vietos savanoriui sukūrimas, priemonių, reikalingų savanoriškai veiklai, parūpinimas, savanorių poilsio kambarėlio įrengimas (esant daugiau savanorių), vieta savanorio daiktams (įvertinus materialines sąlygas, galima būtų vardyti ir daugiau). Kita sąlygų sritis – savanoriško darbo kuravimas. Šiuo atveju savanoriui reikia paskirti koordinatorių, skirti laiko aptarti numatytiems darbams ir tuomet, kai jam kyla klausimų, paaiškinti, kaip atlikti numatytas užduotis, perduoti organizacijos taisykles ir normas ir pan. Trečia sąlygų sritis – savanoriško darbo organizavimas. Tai savanoriško darbo planai, numatomas laikas, kada savanoris gali atlikti norimą arba reikalingą veiklą, jei yra daugiau savanorių, tuomet kelių savanorių laiko derinimas ir bendras užduočių planavimas. Kai reikia, kad savanoriai dirbtų komandomis, – šių komandų telkimas, formavimas ir veiklos planavimas.

Ką įgyvendinus šį principą savanoris gauna? Tai susiję su darbo patirtimi savanoriaujant. Viena vertus, jei organizacija dirba apmąstydamą sąlygas, kuriomis rūpinasi dirbdama su savanoriais, atsiranda didesnė tikimybė, kad, esant aiškiam ir struktūruotam savanoriškam darbui, savanoriai išliks ir su džiaugsmu bendradarbiaus organizacijos labui. Be to, struktūruotos ir apmąstytos darbo su savanoriais sąlygos formuoja paties savanorio darbo įgūdžius: prisiimti atsakomybę, planuoti, laikytis susitarimų ir t. t. Dar daugiau, savanoriška veikla paremta daugiau žodiniu nei raštišku įsipareigojimu, nes savanoris negauna materialinio atlygio ir savanoriška veikla gali užsiimti susitaręs žodžiu, tad sutartis ne visada reikalinga. Taigi planingas ir pagarbus darbas su savanoriu skatina žodžio laikymosi kultūrą įvairiose srityse.

### 2. Santykiai

Į organizaciją atėjęs savanoris yra naujas žmogus. Nauji žmonės, darbuotojai arba klientai, tik atėję į organizaciją, patenka į aiškia vietą, kuri susijusi su jų statusu organizacijoje. Tačiau savanoris kurį laiką yra neapibrėžtoje erdvėje, kurioje pagal asmenines savybes dažnai tenka susirasti vietą pačiam. Taip yra ne tik dėl to, kad savanoriai organizacijoje veikia tik tam tikrą laiką, bet ir todėl, kad savanoris organizacijoje geriausiai atsiskleisčių ir, pritaikęs asmenines savybes, vertybes, reaguotų į organizacijos reikmes. Tai turi ir privalumų, ir trūkumų. Privalumai tokie, kad savanoris gali rasti asmenišką savanorystės vietą ir jaustis atradęs pats save bei „apdovanoti“ organizaciją asmeniniais gebėjimais. Tačiau kurį laiką savanoris, negalėdamas savęs tapatinti nei su klientais, nei su darbuotojais, yra be aiškaus vaidmens ar aiškios vietos. Tuo metu gali kilti įvairių emocijų ir net klausimų, ar jis tikrai čia

reikalingas. Praėjus šiam laikotarpiui, savanoris ir pats daug gauna, ir geba daug duoti organizacijai.

Šio laikotarpio metu ir po jo, kad savanoris pasiliktu organizacijoje, itin svarbūs santykiai su klientais, kitais savanoriais, darbuotojais ir organizacijos hierarchine struktūra. Nebūtinai visada savanoris tiesiogiai su visais bendrauja, bet santykis sukuriamas ir bendraujant netiesiogiai.

#### *Santykiai su organizacijos darbuotojais*

Atėjęs į organizaciją savanoris pirmiausia patenka į hierarchinę santykių struktūrą ir pats užima joje tam tikrą vietą. Organizacijai šiuo metu svarbu atsakyti į klausimą, į kokį hierarchinį lygmenį patenka savanoris ir kaip jis turėtų būti priimtas. Savanoris, į organizaciją patekęs iš išorės, greitai tampa vidinių santykių indikatoriumi, ir tikėtina, kad, organizacijoje esant konfliktams ar įtampoms (atvirai išreikštomis ar užslėptomis), jis neišters ir netrukus paliks organizaciją (pvz., jei organizacijoje per didelę ir nepagrįstą konkurenciją, savanoris greitai tampa dar vienu konkurencijos objektu ir tai paskatina jį atsisakyti savanoriškos veiklos idėjos).

#### *Santykiai su klientais*

Būtina suvokti, kad darbuotojų santykis su klientais ir požiūris į juos labai svarbus, nes savanoris, stebėdamas darbuotojus, mokosi, perima ir kopijuoja požiūrį į klientus. Jei savanoris netinkamai elgiasi su klientais, reikėtų pirmiausia atkreipti dėmesį, kaip su klientais elgiasi patys darbuotojai. Jei tai kyla iš asmeninės savanorio laikysenos, svarbu apie tai kalbėtis ir įvardyti kitokius organizacijoje priimtus elgesio su klientais principus.

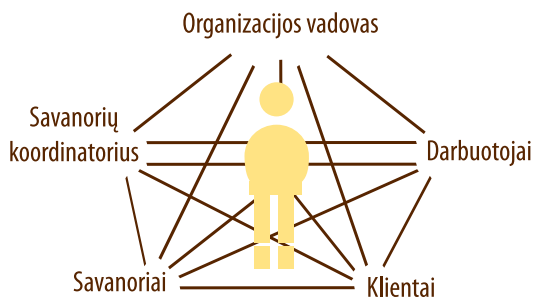
Taip pat labai svarbu, kokią savanorio vietą, bendraudami su klientais, darbuotojai skiria savanoriui. Matydami darbuotojų požiūrį į savanorį, klientai su juo elgsis pagarbiai arba atsainiai. Pvz., vienoje organizacijoje savanoriai skundžiasi, kad klientai juos, kitaip nei darbuotojus, laiko tarnais. Pažvelgę giliau, galime suprasti, kad klientai tik atspindi darbuotojų požiūrį į savanorius.

#### *Santykiai su kitais savanoriais*

Dažnai socialinio darbo organizacijos turi ne po vieną, o po kelis savanorius ar net kasmet formuoja savanorių grupę. Reikia suprasti, kad savanoriai, atėję į organizaciją, kuria santykius su kitais panašiais į save savanoriais ir vieni kitiems tampa lyg lengvesniu „perėjimo taku“ į savanorišką veiklą. Tai suprasdama organizacija gali tikslingai stengtis, kad savanorių grupė būtų atvira naujiems savanoriams, kad tarp senbuvų ir naujai atėjusių savanorių megztųsi palaikymo ryšiai ir tarpusavio pagalbos santykis. Kai organizacijoje yra savanorių grupė, daugiau ir dirbti reikia su savanoriais, kaip su grupe, o tai dažnai suprantama kaip papildomas darbas. Tačiau savanorių grupėje vykstantys procesai iš darbuotojų perima dalį darbo ir taip pajvairina darbo su savanoriais būdus.

Savanoris organizacijoje patenka į gausybę santykių, kurių sąsajas galima būtų palyginti su voratinkliu (5 pav.).





**Spav.** Santykių „voratinklis“, į kurį organizacijoje patenka savanoris

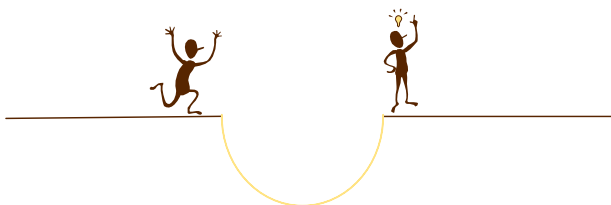
Patekęs į tarpusavio santykius organizacijoje, savanoris kuria savo santykius su kiekviena grupe ir atskirais asmenimis. Be to, savanoris taip pat susidaro požiūrį apie įvairių grupių tarpusavio santykius, pvz., jis gali reaguoti į darbuotojų santykį su klientais arba į savanorių santykį su darbuotojais. Tai lygiai taip pat lemia savanorio jauseną organizacijoje ir jo norą likti bei įsitraukti į veiklą arba nenorą bendradarbiauti. Nors santykiai yra tik vienas iš trijų darbo su savanoriais principų, pirmajame savanorystės etape santykiai neretai yra ta priežastis, dėl kurios savanoris pasilieka organizacijoje ir nori kartu dirbti.

**Mokymasis**

Savanoris, apsisprendamas dėl savanoriškos veiklos, patenka į naujo patyrimo aplinką, kuri skatina jį mokytis. Pagal ES Mokymosi visą gyvenimą memorandumą, išleistą 2000 m., mokymasis skirstomas į tris veiklos kategorijas:

- Formalusis mokymasis vyksta švietimo ir mokymo įstaigose. Baigę mokytis, asmenys gauna pripažintą diplomą ir kvalifikaciją.
- Neformalusis mokymasis, kuris vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų. Besimokantieji paprastai negauna formalių sertifikatų. Neformalusis mokymas gali būti teikiamas darbo vietose, juo gali užsiimti pilietinės visuomenės organizacijos ir grupės (pvz., jaunimo organizacijos), taip pat organizacijos bei tarnybos, įkurtos formalioms sistemoms papildyti (meno, muzikos, sporto užsiėmimai).
- Savaiminis (informalusis) mokymasis – natūralus, kiekvieną dieną vykstantis mokymasis. Kitaip nei formalusis ir neformalusis, savaiminis mokymasis nebūtinai tyčinis, todėl jo gali nepripažinti net patys individai, papildantys savo žinias ir įgūdžius.

Savanoriškos veiklos metu mokymasis gali būti tiek savaiminis (informalusis), tiek neformalusis. Neatsižvelgiant į tai, ar organizacija sudaro sąlygas mokytis, ar į tai nekreipia jokio dėmesio, mokymasis vyksta savaime (informaliai). Savanoris veiklos metu patenka į tam tikrą mokymosi kilpą (6 pav.), kurioje vyksta bent minimalus, o kartais ir labai ryškus pokytis:



## 6 pav. Mokymosi savanoriaujant kilpa

Kilpa – tai savanorystės laikotarpis, tam tikras išėjimas iš įprasto gyvenimo, kuriame viskas nustatyta, aišku ir apibrėžta. Ji turi aiškią pradžią ir pabaigą. Mokymosi kilpa gali būti didesnė ar mažesnė, atsižvelgiant į asmens norą mokytis ir į organizacijos indėlį į mokymosi sritį. Savanoriaujančių TŠP mokymosi kilpa yra ne tik dėl kitoniškumo, t. y. dėl atitinkamų iššūkių mokantis, bet ir dėl tam tikros saugios erdvės nepažįstamoje šalyje. Saugi erdvė TŠP savanorystei atrandama ten, kur vykdomas neformalusis ugdymas ir rūpinamasi ne tik savanoriškos veiklos kokybe, bet didesnis dėmesys skiriamas savanorių asmenybės augimui. Tuomet, siekiant sukurti saugią mokytis erdvę, klausiama ir domimasi, kaip sekasi TŠP savanoriams šioje organizacijoje, ar jie jaučiasi atradę savo vietą, ko jiems reikėtų, kad jie galėtų aktyviau veikti savanoriškai. Tokie ir panašūs klausimai sukuria atvirą aplinką ir leidžia tapatintis su organizacija ir šalimi, kurioje ši organizacija veikia.

Tačiau kalbant apie visą savanorystę, kurioje TŠP gali užsiimti savanoriška veikla, svarbu aptarti du pagrindinius mokymosi būdus – apmokymus savanoriškos veiklos kokybei kelti ir asmens auginimą per savanorišką veiklą.

1. *Apmokymai savanoriškos veiklos kokybei kelti* – tai tokie apmokymai, kurių tikslas yra kokybiškai atliekamas savanoriškas darbas. Tai gali būti ir socialinėje, aplinkosaugos, gyvūnų globos ir kt. srityse rengiami apmokymai. Jų trukmė taip pat įvairi – nuo kelių valandų susitikimo iki keleto dienų išvažiuojamojo seminario. Priemonės taip pat gali būti įvairios – nuo filmo peržiūros, kaip tinkamai reikia atlikti užduotis, iki įsijautimo, situacijų vaidinimo ir asmeninio elgesio aptarimo. Taigi organizacija renkasi pagal poreikį ir galimybes, kaip ir kiek apmokyti TŠP savanorius. Paprastai šių apmokymų dažnumas priklauso nuo savanoriškos veiklos trukmės ir atliekamų užduočių sudėtingumo – kai kur pakanka tiksliai atlikti užduotį, o kitur savanoris dirbdamas turi improvizuoti ir skubiai priimti sprendimus, kaip elgtis (labai dažnai socialinėje srityje), ir nuo to priklauso, kiek ir kokia kryptimi būtina savanorius parengti. Visų apmokymų tikslas yra siekti kokybiškos TŠP savanorių veiklos, bet net ir tada yra galimybė išmokti tai, kas svarbu ir asmeniškai. Vis dėlto, kviečiant TŠP savanoriauti organizacijoje, mokymai savanoriškos veiklos kokybei kelti tinka tik tada, kai TŠP jau ilgesnį laiką gyvena Lietuvoje ir kultūrinis šokas jiems jau praėityje.

2. *Seminariai, kurių pagrindinis tikslas – asmeninis savanorio mokymasis per savanorišką veiklą.* Šiais apmokymais siekiama ne tik to, kad savanoriai kuo geriau atliktų užduotis, bet ir kad tobulėtų kaip asmenybės. Tam skiriama daug laiko bei dėmesio ir TŠP dalyvauja grupiniame neformaliojo ugdymo procese. Organizacijos, kurios imasi tokio ugdymo(si), dažniausiai su savanoriais dirba savano-

riškos tarnybos srityje, bet yra ir tokių, kurios, vykdydamos ilgalaikę savanorišką veiklą, taip pat kelia neformaliojo ugdymo(si) per savanorišką veiklą tikslus. Šis požiūris į savanorius įgalina į grupę sėkmingai įsitraukti ir TŠP piliečius, o tai atveria dideles integracijos galimybes. Be to, kad grupėje TŠP gali kelti jiems aktualias temas, ieškoti atsakymų į su Lietuvos kultūra susijusius klausimus, neformalusis ugdymas TŠP savanoriams gali padėti sėkmingai išgyventi kultūrinį šoką ir atsiverti tarpkultūriniam dalijimuisi. Organizuojant neformalųjį ugdymą, TŠP kartu su lietuviais skiriami išvažiuojamieji seminarai ir formuojama tarptautinė savanorių grupė. Neretai tokioje grupėje užsieniečiai yra ne vien TŠP, bet ir savanoriai iš ES šalių, nes organizacijos, kurios pakankamai stiprios, kad įgyvendintų jaunimo neformalųjį ugdymą, tarp lietuvių savanorių turi ir po kelis užsieniečius savanorius iš ES šalių. Tai stipriai praturtina darbą su TŠP, nes jie nebėra vieninteliai kitakalbiai, kitataučiai ir kitaip atrodantys. Kur kas lengviau įeiti į organizaciją, kai yra ir daugiau tarpkultūrinių aspektų. Seminarai vyksta ne vieną kartą ir užtikrina visuminį mokymosi procesą. Dažniausiai per visą savanorystės laikotarpį rengiami trys neformaliojo ugdymo seminarai, kuriuose TŠP kartu su kitais savanoriais gali vis daugiau atsiverti ir užmegzti ilgalaikių kontaktų. Vedant seminarus, vadovaujamosi neformaliojo ugdymo(si) principais bei laikysena, *patyriminio* ugdymo tikslais (D. A. Kolb) bei į temą sutelktos tarpusavio sąveikos (angl. – *TCI*, R. Cohn) koncepcija. Organizacija, siekianti TŠP neformaliojo ugdymo(si) per savanorišką veiklą, ieško būdų, kaip sukurti nekonkurencingą aplinką ir sudaryti sąlygas savanoriams mokytis iš klaidų. Taip pat konsultuoja TŠP savanorius asmeniškai, kad savanoriška veikla savanoriui darytų poveikį, ir suteikia atgalinį ryšį TŠP apie jo mokymosi (augimo) procesą. Neretai tokie mokymai ir konsultacijos TŠP savanoriams tampa saugia aplinka, kurioje drąsiai galima aptarti nepasitenkinimą, kylantį dėl kultūrinių skirtumų. Tai leidžia jiems ne tik būti ir mokytis savanorystės aplinkoje, bet ir išdrįsti parodyti ir sunkiąsias gyvenimo Lietuvoje puses, nelengvus išgyvenimus. Ilgalaikiame TŠP integracijos procese šis „išsipasakojimo“ etapas yra kaip išsilaisvinimo žingsnis nuo interpretacijų apie gyvenimą kitoje kultūroje prie skirtingų kultūrų panašumo paieškų.

Kalbant apie TŠP savanorius, itin svarbu atkreipti dėmesį į „davimo – gavimo“ svarstyklių svyravimą. Dėl kultūrinių skirtumų ir organizacijos specifikos labai lengva nuslysti į vieną ar kitą svarstyklių pusę, o dėl kalbos barjero ne visada lengva apie tai kalbėtis. Tad, įtraukiant TŠP į savanorystę, davimas ir gavimas turėtų būti nuolatinė savanoriškos veiklos refleksijos tema. Mokymosi srityje TŠP patiria dvigubą kilpą. Pirmoji jų mokymosi kilpa yra gyvenimas Lietuvoje ir kultūriniai skirtumai tautinėje plotmėje. Antroji mokymosi kilpa – savanoriška veikla organizacijoje ir organizacinės kultūros išgyvenimas bei mokymasis iš patirties. Šias dvi kilpas, dirbant su TŠP savanoriais, būtina derinti. Aptarimuose ir mokymuose nuolat turi derėti šios dvi temos – savanoriška veikla organizacijoje ir išgyvenimai gyvenant Lietuvoje. Aptarimų pradžioje su TŠP savanoriais Lietuvos patyrimas greičiausiai bus svarbesnis, bet ilgai organizacinė kultūra taps vis svarbesne refleksijų tema, todėl itin svarbu sukurti saugią aplinką, kurioje TŠP savanoriai galėtų aptarti savo patirties iššūkius ir pasiekimus, kad integracija Lietuvoje ir galiausiai organizacijoje vyktų sklandžiai ir sėkmingai.

### 2.3.3. Savanoriškos veiklos formos

Šioje programoje numatoma, kad mentoriai bus ne apmokami darbuotojai, o savanoriai. Tuo tikslu skiriama programos dalis susipažinti su savanoryste, išsiaiškinti motyvus, išsikelti asmeninius tikslus ir suvokti savanorystės raidą.

#### Savanorystės formos

Savanorystę galima suskirstyti įvairiai, bet aktualiausias šioje programoje skirstymas į tris pagrindines formas, kurios įtraukia savanorius į skirtingos trukmės savanorišką veiklą ir taip pat nuo to priklauso tiek savanoriški darbai, tiek organizacijos darbas su savanoriais (7 pav.).

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bendraamžių grupė;</li> <li>- Ugdomieji seminarai;</li> <li>- Konsultavimas.</li> </ul>	Savanoriška tarnyba / ugdomoji programa; Nacionalinė savanorystės programa; Europos savanorių tarnyba.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Savanorių įtraukimas į darbuotojų komandą;</li> <li>- Profesiniai apmokymai;</li> <li>- Susirinkimai darbui aptarti.</li> </ul>	Savanoriška veikla, orientuota į procesą.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Savanorių koordinatorius;</li> <li>- Savanoriško darbo vieta;</li> <li>- Savanoriško darbo užduotys;</li> </ul>	Savanoriška veikla, orientuota į rezultatą.		
Savanorio atliekamas darbas ir ugdymas(is)	Trumpalaikiai savanoriai	Ilgalaikiai savanoriai	Ilgalaikiai ugdomieji

7 pav. Savanoriškos veiklos formos įvertinus savanorystės trukmę

**Trumpalaikis savanoriškas darbas.** Savanoriai dažniausiai kviečiami, kai reikia pagalbos renginiuose, stovyklose ar organizacijos praktiniuose darbuose. Čia savanorių pagalba reikalinga atliekant konkrečius darbus, pvz., restauruojant pastatus, kuriant organizacijos įvaizdį viešojoje erdvėje, tvarkant aplinką, renkant maisto produktus stokojantiems ir pan. Trumpalaikis savanoriškas darbas gali vykti ir individualiai, ir grupėse. Tai dažniausiai priklauso nuo savanoriškos veiklos masto ir tikslų. Gali vykti vietiniu lygmeniu, Europoje ir visame pasaulyje.

Trumpalaikė savanorystė gali būti geras būdas TŠP pradėti savanorišką veiklą ir išbandyti sritį, kurioje norėtų savanoriauti daugiau. Įsipareigojama neilgam laikotarpiui, bet savanorystės bruožai ir per trumpą laiką tampa aiškūs. Kita priežastis, skatinanti TŠP savanoriauti trumpai, yra kalba. Trumpalaikiai savanoriai dažnai neturi tikslo sukurti ilgalaikių santykių, todėl bendravimas gali būti tiek intensyvus, kiek leidžia galimybės. Taip pat šiuo atveju dažnai įdomu TŠP kultūra, kurią jie skatinami per trumpą pokalbį arba net specialiai tam skirtu metu pristatyti. Vykdam šį projektą dažniausiai ir buvo taikoma trumpalaikė TŠP ir Lietuvos piliečių savanorystė: kultūrų mugės, krepšinio ir futbolo žaidynės, „Gyvoji biblioteka“ ir t. t. Tai parodė, kad į trumpalaikę savanorystę TŠP ir Lietuvos piliečiai

įsitraukia noriai ir po jos yra motyvuoti savanoriauti daugiau ir intensyviau. Neretai tiek lietuviai, tiek užsieniečiai kreipiasi dėl tolimesnės savanorystės siūlydami savo idėjas, „ką dar galima būtų nuveikti...“, arba klausdami, kur ir kaip dar gali pagelbėti.

**Ilgalaikis savanoriškas darbas** dažniausiai pritraukia jaunos asmenis, kurie dar pajėgūs įsipareigoti, tarkim, vieniems metams. Nors ir būtų ilgiau savanoriauti norinčių TŠP, vis dėlto jiems kur kas sunkiau apsispręsti, nes jų atvykimo tikslas labai dažnai yra studijos arba apmokamas darbas. Taigi ilgalaikė savanorystė dažniausiai pritraukia TŠP piliečius tuomet, kai savanoriškos veiklos vertybės susijusios su asmeninėmis TŠP vertybėmis arba sudaro galimybę skleisti savo šalies kultūrą. Taip yra, nes ilgalaikė savanorystė reikalauja didesnių įsipareigojimų. Ši savanorystės forma gali būti plėtojama kviečiant TŠP, kai savanoriškoje veikloje siūlomas įvairiapusis mokymasis. Tai patenkina TŠP interesus išmokti kalbą, rasti kontaktų, bendrauti su lietuviais, įgyti darbo patirties bei mokytis. Šio projekto metu su ilgalaikė savanoriška veikla labiausiai susiję kalbos mokymosi kursai, per kuriuos lietuviai savanoriai mokė lietuvių kalbos, ir TŠP savanoriai, mokę kitų kalbų. Šių kursų metu tiek lietuviai, tiek TŠP savanoriai įgyvendino savo siekius – rado naujų galimybių bendrauti su kitų tautų žmonėmis, ugdė bendravimo įgūdžius, stiprino pasitikėjimą savimi, gerino asmeninę sąsijautą ir t. t. Norisi atkreipti dėmesį į tai, kad, net netaikant neformaliojo ugdymo, savanoriai patys atrado būdų, kaip mokytis to, kas jiems aktualiausia, pvz., savanorė, mokanti lietuvių kalbos, puikiai tvarkėsi su auditorija, nors prieš tai manė, kad jai trūksta vadovavimo kitiems įgūdžių, ir pati stebėjosi savimi.

Plačiau pristatant ilgalaikę savanorystę, į kurią įtraukiami TŠP, svarbu pabrėžti, kad šioje savanoriškoje veikloje sudarytos visos galimybės neformaliajam ugdymui(si) ir tarpkultūriniam mokymuisi neformaliu būdu.

**Savanoriška tarnyba** – tai tokia savanorystės forma, kuria siekiama neformaliojo ugdymo(si) tikslų. Savanoriai visą laiką skiria savanoriškam darbui (pvz., kiekvieną darbo dieną po 6–7 val.) ir ši veikla nėra dubliuojama su apmokamu darbu. Lietuvoje jau 13 metų veikia Europos savanorių tarnyba, per kurią į įvairias ES šalis savanoriauti kasmet išvyksta nemažai lietuvių ir iš ES šalių atvyksta jaunuolių, norinčių savanoriauti Lietuvoje (plačiau apie šią programą galima sužinoti [www.jtba.lt](http://www.jtba.lt)). Ši programa taip pat yra viena iš galimybių TŠP, turintiems leidimą gyventi Lietuvoje. Ir Lietuvos piliečiai, ir minėti TŠP gali vykdyti savanoriškos tarnybos į kitą šalį. Tačiau tarpkultūrinės patirties pakanka ir Lietuvoje, tad prasminga būtų tokią ar panašią savanoriškos tarnybos programą pasiūlyti TŠP Lietuvoje. Savanoriškos tarnybos programos administravimas ir koordinavimas reikalauja finansinės paramos, tad kol kas Lietuvoje tokią programą galima būtų numatyti ateityje.

## 2.4. Savanoriškos veiklos galimybės trečiųjų šalių piliečiams Lietuvoje

Trečiųjų šalių piliečių savanorystės galimybes Lietuvoje, kitaip nei savanoriškos veiklos formas, galima būtų suskirstyti į tris lygius. Savanoriškos veiklos formos skaidomos pagal trukmę, o TŠP savanorystė Lietuvoje skaidoma pagal integraciją.

### **TŠP savanorystė pristatant savo kultūrą**

Pirmo lygmens TŠP savanorystė vyksta toje pačioje organizacijoje, kuri rūpinasi jų integracija: skiria erdvę susitikimams, padeda tvarkyti dokumentus, skatina TŠP iš skirtingų šalių tarpkultūrinį bendravimą ir kelia TŠP piliečiams aktualias temas. Šiuo atveju savanoriška veikla orientuojama į renginių organizavimą, kitaip sakant, savęs pristatymą visuomenei. Tokia savanoriška veikla atitinka TŠP interesus dalytis asmenine kultūra, prisistatyti, telkti bendraminčių ratą ir pan. Ši savanoriška veikla yra nukreipta į bendraminčius – lietuvius, besidominčius kitataučiais, ir užsieniečius, gyvenančius Lietuvoje bei ieškančius tarptautinės aplinkos būti ir bendrauti. Integracijos prasme skleisti žinią apie save ir prisistatyti visuomenei yra pirmas žingsnis. Tai, be abejo, daro didelę teigiamą įtaką kuriant pozityvų trečiųjų šalių įvaizdį Lietuvoje. Bet yra rizika, kad patys TŠP taip ir lieka savo rate, nedaug tepraplėtę socialinį tinklą Lietuvoje.

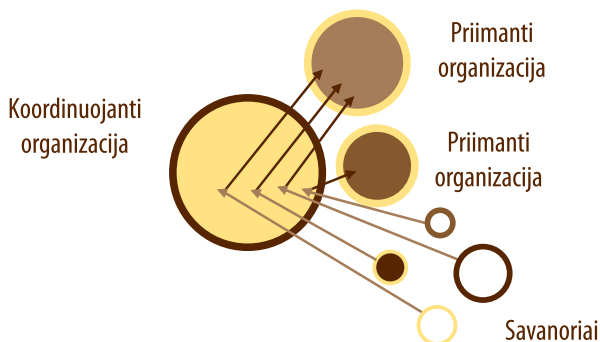
### **TŠP savanorystė talkinant susietai su jais organizacijai**

Antras savanorystės lygmuo vykdomas toje pačioje organizacijoje, kurioje pagalbą gauna ir TŠP, bet dabar jiems tenka didesnė atsakomybė ir įsipareigojimai. Didesni įsipareigojimai gali būti laiko ir veiklos atžvilgiu. Laiko atžvilgiu TŠP įsitraukia į savanorišką veiklą ilgesniam nei trys mėnesiai laikotarpiui ne tik renginiams organizuoti. Savanoriška TŠP veikla būna susijusi su kitų TŠP integracija, įvairiapuse pagalba jiems, jų informavimu ir apmokymu. Čia savanoriai tampa TŠP, gyvenantiems Lietuvoje, mentoriais. Savanoriška veikla taip pat sudėtingėja: renginių organizavimas, kai nereikia priimti atsakomybės už asmenį, virsta asmeninių santykių kūrimu su naujai atvykstančiais užsieniečiais ir įsipareigojimu juos „palydėti“. Be abejo, tai taip pat didelė pagalba ir organizacijai, nes kas kitas geriau žinos visas procedūras jei ne pats jas išėjęs TŠP, ir kas kitas geriau supras naujai apsigyvenusį asmenį, jei ne pats tai išgyvenęs žmogus. Tad ši veikla yra ir organizacijai, ir TŠP labai reikalinga ir pageidautina. Tačiau TŠP tokiose pačiose organizacijose gali imtis dar sudėtingesnės veiklos, jei tik yra galimybių. Tai gali būti ir naujų projektų, ir tautinės nevyriausybinių organizacijos kūrimas, ir apmokymai aktualiomis TŠP temomis ir pan. Tam, kad taip atsitiktų, svarbus glaudus TŠP ir organizacijos darbuotojų bendradarbiavimas ir TŠP kompetencijų įgalinimas daugiau nei vien su kultūra susietose veiklose.

### **TŠP savanorystė įvairiose organizacijose**

Trečias lygmuo – tai savanorystė kitose, su pagalba TŠP nesusijusiose organizacijose, kuriose savanoriauja savanoriai iš Lietuvos arba ES šalių. Organizacijų ir joms padedančių savanorių veikla gali būti socialinėje, aplinkosaugos, gyvūnų globos, kultūrinėje, švietimo ir kitose srityse. Tai reiškia, kad šiame lygmenyje TŠP gali įsijungti į bet kokios NVO veiklą. Žinoma, tam reikalingas ir organizacijų

atvirumas bei pasirošimas, ir TŠP motyvacija bei pajėgumas veikti pasirinktos NVO veikloje. Trečiajame lygmenyje būtina koordinuoti savanorišką veiklą, kad veikiančios Lietuvoje organizacijos ir TŠP turėtų galimybę susitikti, pradėti veiklą ir lengviau spręstų išskylančius sunkumus. Savanoriškos veiklos koordinavimas padedant TŠP susirasti norimą NVO ir atvirščiai grafiškai pavaizduotas 8 pav.



**8 pav.** Savanorių koordinavimas tarp priimančios ir koordinuojančios organizacijos

#### *Koordinuojanti organizacija*

Koordinuojančios organizacijos vaidmuo yra dvipusis (kaip moneta) – viena vertus, jos tikslas kviešti, motyvuoti ir nukreipti TŠP į savanorišką veiklą įvairiose NVO. Kita vertus, jos darbas įvairias organizacijas kviešti atsiverti ir priimti savanoriais TŠP bei padėti priimančioms organizacijoms dirbti su TŠP savanoriais.

TŠP skatinimas savanoriauti ne tik organizacijose, kurios rūpinasi TŠP integracija, bet ir įvairių veiklą savanoriams siūlančiose organizacijose dažniausiai vyksta bendraujant su įvairiomis TŠP bendruomenėmis. Todėl lankomasi įvairiuose centruose, kur šios bendruomenės susitinka, bendraujama su jų nariais ir skleidžiama žinia apie savanorystės teikiamus privalumus bei galimybes savanoriauti.

Kvietimas bendradarbiauti neapsiriboja vien bendravimu, neretai didelė pagalba gali būti apmokymai arba konsultacijos, kaip dirbti su TŠP.

Šis lygmuo vadinamas trečiuoju dar ir dėl to, kad TŠP savanorystė įvairiose organizacijose yra geriausia integracijos į darbo rinką forma, padeda kurti socialinį tinklą, priimti kultūrinius skirtumus ir kt. Taip nutinka neatsitiktinai – tiesiog ši savanorystė TŠP įtraukia į gyvenimą daugelio žmonių, su kuriais ir kuriems yra savanoriaujama. Taip pat organizacijų valdymo, darbų organizavimo, sprendimų priėmimo struktūros gali būti labai skirtingos, tad pasavanoriavus vienoje ar kitoje organizacijoje formuojasi ne vienalytis, o įvairiapusis vaizdas. Susipažinus su tiek įvairių žmonių (tiek lietuvių, tiek užsieniečių), plečiasi bendravimo gebėjimai ir suvokimas apie tai, kas yra lietuviška, kas ne ir kas bendražmogiška. Taigi tam tikra prasme šis TŠP savanoriškos veiklos lygmuo ir yra ta veiklos sritis, kuri labiausiai įgalina tiek TŠP, tiek Lietuvos piliečius keistis kultūra.

Deja, organizacine prasme tai gana sunkus ir ilgalaikis procesas dėl šių priežasčių:

– koordinuojanti organizacija turi įsipareigoti dirbti su kitomis organizacijomis ir TŠP ne vienus, o kelerius metus, nes organizacijoms ypač reikia laiko, kad užaugtų pajėgumas bendradarbiauti su TŠP; priimančias organizacijas turi palaikyti koordinuojančios organizacijos, nes, bendradarbiaujant su TŠP savanoriais, dėl kultūrinių skirtumų kyla ir, matyt, nuolat kilns netikėtų temų;

– priimančioms organizacijoms gana sudėtinga atrasti TŠP bendruomenes ir beveik neįmanoma nuolat su jomis palaikyti santykių, tad, norint informuoti ir motyvuoti TŠP narius, reikia koordinuojančių organizacijų pagalbos.

Tad, nors kol kas šis savanoriškos veiklos lygmuo nėra pasiekiamas TŠP nariams, vis dėlto tai sritis, kurią svarbu plėsti ir siekti TŠP ir organizacijų Lietuvoje bendradarbiavimo.

*Kuriant ir įgyvendinant projektą buvo numatyta tik pirmojo lygmens savanoriška veikla, t. y. tie patys organizacijos, kuri rūpinasi TŠP integracija. Šiuo atveju savanoriška veikla orientuojama į renginių organizavimą, kitaip sakant, savęs pristatymą visuomenei. Tokia savanoriška veikla tiesiogiai susijusi su TŠP interesais dalytis asmenine kultūra, prisistatyti, telkti bendraminčių ratą ir pan. Tai skatina TŠP pradėti savanorišką veiklą ir domėtis ja. Kaip paaiškėjo projekto metu, dažniausiai TŠP atvyksta iš šalių, kuriose savanorystės idėja ne iki galo suvokiama, nors ir galima apčiuopti tam tikrų savanoriškos veiklos kryptis. Tačiau dažniausiai patiems tų šalių piliečiams kyla daugybė klausimų ir baimių, susijusių su savanoriška veikla, pvz., „kam dirbti, jei nemokami pinigai“, „manimi nori pasinaudoti kiti“, „savanoriai tie, kurie neturi, kur dėti pinigų, o man pirmiausia reikia jų uždirbti“ ir pan. Dėl šių ir panašių nuostatų TŠP dažnai negali savanorystės priimti kaip vienos iš gyvenimo veiklos. Taigi pirmasis žingsnis savanoriškos veiklos link ir buvo projekto metu organizuojami renginiai ir kitokia savanoriška veikla, kurioje TŠP dažnai ir savanoriavo, ir dalyvavo. Svarbu paminėti, kad po šios savanoriškos veiklos atsirado TŠP, suvokusių šio darbo prasmę bei panorusių ir daugiau savanoriauti kitose organizacijose, pvz., vienas iš TŠP savanorių ieško galimybės Europos savanorių tarnyboje savanoriauti vienoje iš socialinės veiklos organizacijų.*

## 2.5. Trečiųjų šalių piliečių savanorystė. Motyvacija ir trukdžiai

Dalyvauti savanoriškoje veikloje žmones skatina patys įvairiausi motyvai. Motyvai yra veiklos priežastis, susijusi su objektyvių poreikių tenkinimu.

Remiantis įvairiais autoriais, galima išskirti tokius savanorių motyvus:

- ✓ tikisi įgyti naujų įgūdžių, žinių, patirties,
- ✓ nori jaustis reikalingi, naudingi,
- ✓ ieško pagalbos,
- ✓ nori veiklos,
- ✓ nori jausti malonumą padėdami kitiems, mažiau laimingiems žmonėms,
- ✓ nori sutikti naujų įdomių žmonių,



- ✓ nori atiduoti „skolą“ bendruomenei,
- ✓ turi daug laisvo laiko,
- ✓ nori būti grupės dalimi,
- ✓ tikisi gauti bendruomenės pripažinimą.

Atsižvelgiant į šiuos duomenis, savanoriško darbo motyvai labai skirtingi – žmonės patenkina savo poreikius, siekia savo tikslų, dažnai nori įgyti naujų įgūdžių, patirties, išbandyti save, ieško naujų draugų, veikia skatinami altruizmo ar tiesiog turi daug laisvo laiko.

Taip pat labai svarbu, kad organizacijos vertybės, tikslai ir misija atitiktų savanorio suvokiamus tikslus. Dažnai žmonės skatina problemų, kurias stengiasi spręsti organizacija, svarba. Labai svarbu, kad savanoris matytų savo veiklos prasmę. Gali būti, kad žmogus, einantis savanoriauti, iš pradžių norės padėti sau, o vėliau ir kitiems.

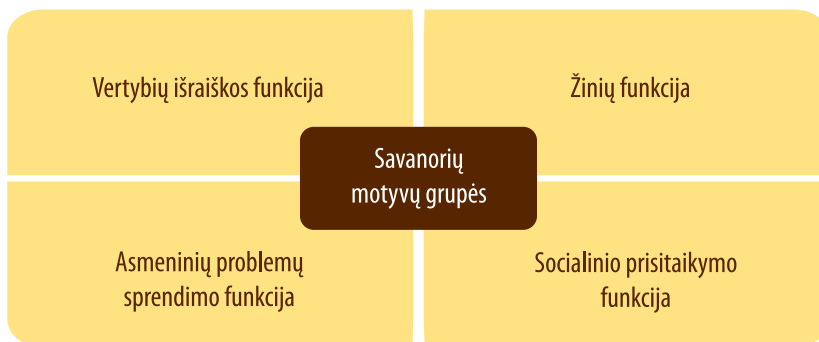
Norint suformuoti aktyviai ir produktyviai dirbančią, besidžiaugiančią savanorių komandą bei išlaikyti savanorius organizacijoje kuo ilgiau, reikia gerai suvokti jų poreikius.

Poreikių žmogus turi tada, kai jaučia vidinį ar išorinį trūkumą. Žmogaus poreikius galima suskirstyti į pirminius ir antrinius.

*Pirminiai poreikiai* – tai žmogaus įgimti ir (ar) fiziologiniai poreikiai (miegas, oras, maistas, vanduo ir kt.). *Antriniai poreikiai* – tai psichologiniai žmogaus poreikiai (sėkmė, garbė, pripažinimas, valdžia, saviraiška ir kt.). Antriniai poreikiai susiformuoja vystantis ir (ar) tobulėjant asmenybei, kaupiantis gyvenimo patirčiai. Poreikių neįmanoma nuspėti, nes jie nuolat keičiasi. Apie jų egzistavimą galima spręsti iš to, kaip žmogus elgiasi. Poreikis žmogų skatina veikti, siekti savo tikslo, todėl tikslas tampa poreikių tenkinimo priemone. Pasiekus tikslą, poreikis būna arba patenkinamas, arba iš dalies patenkinamas, arba visai nepatenkinamas.

### Savanorių motyvai

Šalyse, kur savanorystės tradicijos senos, atliekama nemažai tyrimų, kodėl žmonės renkasi savanorystę. Vieną iš labiau paplitusių aiškinimų pateikė E. G. Clary ir M. Snyder (1991). Atsižvelgiant į tai, kokias funkcijas apskritai atlieka savanoriška veikla, išskiriamos keturios motyvų grupės (9 pav.).



9 pav. Savanorių motyvacija skirstant ją į motyvų funkcijų grupes

**1. Vertybių išraiškos funkcija.** Savanoriai gali atskleisti vertybes, kurios nukreiptos į pagalbą kitam ir troškimą tarnauti bendruomenei. Kito žmogaus gerovė daro įtaką prosocialiam elgesiui. TŠP savanorystės atveju tai dažniausiai reiškiasi noru padėti kitiems, skatinti tarptautinį tarpusavio supratimą, skleisti kultūrinės vertybes ir pan.

**2. Socialinio prisitaikymo funkcija.** Savanorystė yra būdas prisitaikyti prie savanoriui svarbių žmonių, dalyvaujančių savanoriškoje veikloje. Tai galimybė savanoriui išplėsti savo socialinę erdvę užmezgus naujų socialinių kontaktų kitomis sąlygomis. Šie motyvai skatina tokią TŠP savanorystę, kurioje galima ieškoti naujų kontaktų, kurti tarpusavio palaikymu paremtus santykius, plėsti ryšius su lietuviais arba kitų tautybių piliečiais.

**3. Asmeninių problemų sprendimo funkcija.** Savanoriai tikisi išspręsti savo problemas (vidinių konfliktų, savivertės, kompetencijos klausimus) per veiklą. Savanoriaudami žmonės gauna socialinį pripažinimą – tai gali būti viena iš pagrindinių priežasčių įsitraukti į savanorystę. Dažna TŠP situacija – kultūrinis šokas ir jo pasekmės, kartais ir sudėtinga padėtis gimtojoje šalyje arba galimybių nebūti su artimais žmonėmis nebuvimas. Šie ir panašūs motyvai gali paskatinti imtis savanoriškos veiklos ir, padedant kitiems, padėti ir sau.

**4. Žinių funkcija.** Savanorystė kai kuriems padeda patenkinti intelektualinius poreikius, išplėsti žinias, įgyti specifinių įgūdžių, reikalingų darbo aplinkoje. Nors TŠP savoje šalyje ir pakako žinių, gebėjimų bei įgūdžių, gali būti, kad naujoje šalyje reikia kitokių „žinių“. Savanorystė tampa nesudėtingu ir kartais net patraukliu būdu jų įgyti. Taip pat savanoriška veikla suteikia naujos darbo patirties, kuri praverčia ieškant apmokamo darbo.

*Dažniausiai vyrauja kelios motyvų grupės (vienos stipriau, kitos silpniau), bet atraminės tos, kurios labiausiai išreikštos. Siekiant įvardyti TŠP motyvus, dažniausiai atsakymo galima būtų ieškoti socialinio prisitaikymo motyvų grupėje. Tai sritis, kuri būna ryškiausia gyvenant naujoje aplinkoje, ypač kitoje šalyje.*

*Padėję savanoriams suvokti pagrindinius motyvus, pirmiausia mes padėsime jiems patiems sąmoningiau pradėti veiklą ir patiems sau atsakyti, ko jie iš jos nori gauti. Kita vertus, matydami savanorių motyvus, darbo organizatoriai galės atsižvelgti į savanorių palaikymo ir „palydėjimo“ sistemos organizavimą.*

*Taigi socialinio prisitaikymo motyvų grupėje itin svarbus bendravimo, kartu praleisto laiko, grupės ir bendraminčių aspektai. Todėl svarbu apmąstyti, kaip tai bus įgyvendinama TŠP savanoriaujant ir ar jie jausis pakankamai motyvuoti tęsti savanorišką veiklą.*

### **Motyvacijos kėlimo strategijos**

Kadangi savanorio motyvacija labai nepastovi, asmuo, dirbantis su savanoriais, turi žinoti motyvacijos kėlimo būdus.

Yra įvairių būdų, padedančių kelti motyvaciją. Šiais būdais galima veikti darbuotojus ir savanorius atsižvelgiant į jų poreikius. Motyvuojantis asmuo gali taikyti šių būdų derinius ar juos keisti priklausomai nuo situacijos. Išskiriamos šios pagrindinės motyvacijos kėlimo strategijos:

direktyviškumas, paternalizmas, lenktyniavimas, kompromisas ir bendradarbiavimas.

*Direktyviškumas.* Kai kurie vadovai, norėdami parodyti savo įtaką pavaldiniams, įsakinėja. Toks būdas paremtas autokratiškais vertybėmis. Nuolatos yra nurodinėjama, ką ir kaip daryti. Dėl tokio vadovavimo darbuotojai ar savanoriai jaučiasi ribojami, nes jiems nepaliekama laisvės veikti savarankiškai. Asmenys atlieka tik nurodytus darbus ir jaučiasi saugiai, nes nereikia rūpintis kitais dalykais. Ši strategija tinka tada, kai organizacija nori gerų ir greitų rezultatų. Tačiau tie, kuriems svarbus pasitenkinimas darbu, nepatenkina savo antrinių poreikių ir pasitraukia iš tokios organizacijos.

Savanorišką darbą atliekantiems žmonėms ši strategija netinkama, nes nuolatos ribojamas žmogaus kūrybiškumas bei noras daryti daugiau. Savanoriai darbe ieško pasitenkinimo, o tokioje organizacijoje, kur dirbti motyvuojama autokratinėmis priemonėmis, jie nepatenkins saviraiškos poreikių. Tiesa, pirmomis savaitėmis naudinga savanoriui nubrėžti aiškias instrukcijas, bet netinka nuolatos įsakinėti ir įsprausti į rėmus.

*Lenktyniavimas.* Ši strategija naudojama, kai darbas nėra pats savaime labai įdomus. Aukšto produktyvumo galima pasiekti sukėlus pinigų bei pasisekimo ir pripažinimo poreikį. Šiuo atveju žmonės lenktyniauja, konkuruoja, todėl organizacijoje neplėtojami „šilti“ ir harmoningi tarpusavio santykiai. Darbuotojo tikslas tėja užmokestis ir kiti pažadėti paskatinimai.

Ši strategija taikoma atsižvelgus į savanorių veiklos sritis. Tokiu būdu didinti socialinės srities savanorių motyvaciją netinka, nes paprastai žmonės savanoriauja iš bendrumo jausmo. Savanorių komanda nėra linkusi lenktyniauti, jų veiklos tikslas nėra orientuotas į užmokestį (pinigus, paaugštinaimą, ilgesnes atostogas ir pan.). Jie jaučia pasitenkinimą nuoširdžiai ir atvirai bendraudami, padėdami kitiems, būdami lygiaverčiais komandos nariais. Tačiau gamtos apsaugos srities savanoriai gali būti skatinami lenktynėmis, pvz., tvarkant aplinką jos pagreitina darbą.

*Paternalizmas.* Ši strategija reiškia tai, kad darbuotojai patenkina savo poreikius ne per darbą, o per „papildomas sąlygas“. Yra remiamasi dviem prielaidomis:

- 1) būk geras darbuotojas, ir jie tau bus dėkingi bei lojalūs,
- 2) jei darbuotojai bus laimingi ir lojalūs, jie geriau dirbs.

Ši motyvacijos kėlimo strategija naudoja įvairias skatinimo formas, t. y. malonios darbo sąlygos, premijos, darbo užmokestis, pagyrimai, pripažinimas, vakarėliai ir pan.

Ši strategija labai dažnai naudojama savanoriams, tik skatinama ne pinigais. 1997 m. pabaigoje–1998 m. pradžioje Savanorių centro organizuotas savanoriškumo plėtros tyrimas parodė, kad savanorių motyvacija nevyriausybinėse organizacijose skatinama ir didinama šiomis priemonėmis:

- ✓ 51,19 proc. organizacijų rengia susitikimus su įžymiais žmonėmis, įdomius renginius, vakarones;
- ✓ 48,41 proc. – įteikia savanoriams pagyrimus, padėkas už darbą;
- ✓ 40,47 proc. – sveikina savanorius gimtadienio ir vardadienio proga;
- ✓ 26,98 proc. – skatina savanorius nedidelėmis, simbolinėmis dovanėlėmis, leisdamos naudoti turima įranga ir kt.
- ✓ 25,79 proc. – rašo rekomendacijas, kurių reikia darbe ar mokantis.

Taip pat savanoriai dažnai apdovanojami įvairiomis kelionėmis, nuveiktų darbų viešu paminėjimu, sugebėjimų ugdymu.

*Kompromisas.* Dažnai abi pusės, vadovas ir darbuotojas, yra beveik lygios. Kompromisas iš esmės reiškia „gyvenk ir leisk gyventi“. Pagrindinis kompromiso ir anksčiau aptartų dviejų motyvacijos kėlimo strategijų (direktyviškumo ir paternalizmo) skirtumas tas, kad darbo sąlygas daugiau ar mažiau darbuotojai ir vadovai nustato kartu, jos nėra vadovų padiktuotos. Tai gana negatyvi motyvacijos kėlimo forma, nes tiek darbuotojai, tiek vadovai turi sutikti su sąlygomis, kurių iš esmės nei vieni, nei kiti negali pakeisti. Abi šalys turi sąžiningai laikytis nustatytų taisyklių. Nors yra daug trūkumų, kompromisas turi ir privalumų. Vienas iš jų tas, kad gali būti patenkinti tiek savanorio, tiek organizacijos poreikiai.

Dirbant su TŠP savanoriais, taikoma ši motyvacijos kėlimo strategija, nes jiems svarbus pripažinimas ir pasitikėjimas. Lygios teisės gali užtikrinti savanorio statuso aiškumą, saugumą. Savanoriai jaučiasi reikalingi ir naudingi organizacijai, nes turi aiškias funkcijas, statusą bei gerai suvokia organizacijos veiklą ir tikslus. Tačiau saviraiškos poreikiai nėra visiškai patenkunami, nes abi pusės varžo susitarimai ir taisyklės.

*Bendradarbiavimas.* Tai motyvacijos kėlimo strategija, kai reikia mažai smulkmeniško vadovavimo ir prievartos. Bendradarbiai dažnai konsultuojasi dėl darbo sąlygų ir gauna nemažą atsakomybę. Jiems patinka patiems savarankiškai atlikti savo darbą. Paprastai šioms žmonėms darbas yra įprastas kaip žaidimas ar poilsis, jie vadovauja sau, kontroliuoja patys save, yra linkę tobulėti, siekti geresnių sąlygų, turi stiprų atsakomybės jausmą, yra netingūs, kūrybingi ir sumanūs.

Tačiau yra galutinis tikslas ir nustatomos ribos, kai darbuotojas gali save realizuoti jų neperžengdamas. Jam suteikiama galimybė veikti nepriklausomai. Asmuo įtraukiamas į sprendimų priėmimo procesą, kai tai naudinga ir jis pats tuo suinteresuotas.

Ši strategija tinkama ir TŠP savanoriams, nes patenkiami aukštesnieji jų poreikiai. Taip pat bendradarbiavimas suteikia didžiausią pasitenkinimą darbu. Savanoris jaučiasi reikšminga organizacijos dalimi, be kurios organizacijos sistemos mechanizmas visiškai subyrėtų. Be to, bendradarbiaujant išryškėja komandinis darbas, kuris pats savaime motyvuoja žmones produktyviai dirbti. Nuolatos pasiskirstoma atsakomybe, pasidalijama savanoriavimo patirtimi, aptariamos problemos ir priimami tinkami sprendimai. Visi komandos nariai yra lygūs ir vienodai gerbiami.

Motyvacijos kėlimo strategija dirbant su savanoriais būtų kelių strategijų (paternalizmo, kompromiso ir bendradarbiavimo) derinys, nes jos viena kitą papildo. Kompromisas sudaro sąlygas darbuotojams ir savanoriams ieškoti bendrų susitarimų. Bendradarbiavimas savanoriams suteikia pasitenkinimą veikla, nes jie yra grupėje ar komandoje, kur kiekvienas gerbiamas ir išklašomas, kur vyrauja teigiama bei draugiška atmosfera, jie gali laisvai reikšti savo nuomonę, dalyvauti priimant bei vykdam įvairius sprendimus, gali kūrybingai taikyti savo talentus bei kitus specialius gebėjimus, nuolatos tobulėti. Skatinami savanoriai jaučia nuolatinį norą veikti, jų poreikiai patenkunami ir už darbą atlyginama.

Taip pat tinkamas kitas strategijų – kompromiso ir bendradarbiavimo – derinys. Jis taikomas tada, kai savanorių motyvacijai neturi įtakos skatinimas, tai reiškia, kai jų motyvacija didelė ir be paskatinimo. Dirbant pagal šį strategijų derinį, darbuotojai specialiai ir sąmoningai neskatina savanorių.

Tačiau bendradarbiaujant su TŠP savanoriais svarbu kreipti dėmesį ne tik į savanorių motyvus ar motyvacijos strategijas. Pagrindinis dėmesys turėtų būti skiriamas tos bendruomenės, iš kurios kviečiami savanoriai, vertybių pažinimui. Tai būtina, nes skirtingų kultūrų bendruomenėse motyvacija savanoriauti gali skirtis nuo apibendrintų visos savanorystės motyvų. Bendruomenėse, kur tarpusavio pagalba ir žodinis įsipareigojimas yra pagrindas, savanoriška veikla gali kilti iš įsipareigojimo ir atsakomybės prieš bendruomenę jausmo. Kaip kontrastas tokioms bendruomenėms yra plačios bendruomenės, kuriose pagrindiniai motyvai yra asmeninis altruizmas ir asmeninė nauda.

### **Motyvacijos trukdžiai**

Kliūtais, dėl kurių TŠP neįsitraukia ar net vengia savanoriškos veiklos, dažniausiai tos pačios, kaip ir bet kurių kitų savanorių. Laikas ir šeima – dažniausios priežastys, dėl kurių TŠP nesavanoriauja.

Sunkumai, kuriuos kelia kalbos nemokėjimas, taip pat viena iš priežasčių, kuri trukdo aktyviai savanoriškai veiklai. Tačiau dažniausiai tai didesnė organizacijų, o ne pačių savanorių problema, nes TŠP savanoriai norėtų užsiimti veikla vienoje ar kitoje organizacijoje, bet organizacijos neatranda jiems nišų.

Ką tai sako mums, norintiems pakviesti TŠP savanoriauti?

1. Kai nesiekiančios pelno organizacijos nusprendžia pakviesti TŠP į savanorišką veiklą, svarbu apmąstyti ir sukurti darbo su savanoriais strategiją, bet prieš tai būtina suprasti savanorystės vietą ir TŠP požiūrį, kuris vyrauja jų tautinėje bendruomenėje, į savanorystę.

2. Priežastis, dėl kurių TŠP tautinės bendruomenės nariai imasi savanoriškos veiklos.

3. Dalykus, kurie gali trukdyti savanoriauti.

4. Kokios paramos ir kokio paskatinimo reikia TŠP savanoriams, kai jie jau užsiima savanoriška veikla.

*Trečiųjų šalių piliečiai, kaip rodo įvairių šalių tyrimai, savanoriauja trokšdami padaryti „kažką vertingo“ arba siekdami padėti bendruomenei, taip pat nėra svetima motyvacija ir asmeninio pasitenkinimo siekis. Neretai TŠP savanoriauja ir dėl religinių įsitikinimų, kai religija svarbi jų gyvenimo dalis. Paprastai savanorių motyvai gana įvairūs ir šių įvairovę lemia tai, kiek laiko jie jau gyvena Lietuvoje. TŠP, kurie Lietuvoje gyvena trumpiau nei vienus metus, dažniausiai ieško socialinių kontaktų, nori įgyti darbo patirties ir naujų įgūdžių; šiuos savanorius mažiausiai motyvuoja pagalba bendruomenei ar religinės (dvasinės) vertybės.*

Naujai atvykusius savanorius gali ypač motyvuoti gimtosios šalies tradicijų sklaida ir savosios bendruomenės Lietuvoje stiprinimas.

## 2.6. Pasiruošimas kviesti savanorius ir esamų savanorių paruošimas

Kviečiant savanorius iš trečiųjų šalių, ne tik Lietuvoje, bet ir kitose šalyse iškyla tam tikrų visuomenėje vyraujančių nuomonių, vadinamųjų mitų. Remiantis nepatikrintais, bet visuomenėje ir organizacijose egzistuojančiais mitais, bendravimas tampa pagrįstas stereotipais, o ne asmenine patirtimi. Juo mitai gajesni, tuo sunkiau leistis į asmeninę patirtį ir kurti asmeninį santykį su kitiškumu. Dažnai TŠP jau atrodo kitokie, todėl lietuviams reikia įveikti ir nuostatas, ir norą visus TŠP suvienodinti bei bendrauti su visais kaip su grupe. Deja, tai neteisinga, nes kiekvienas asmuo – tiek lietuvis, tiek TŠP, yra unikalūs, todėl svarbu su kiekvienu kurti naujus santykius, pagrįstus tarpusavio bendravimu ir ieškojimu. Tai gi svarbu įvardyti mitus, o juos aptariant atskleisti, kas iš tiesų atspindi realybę, o kas tėra nepagrįsti įsivaizdavimai.

### **„TŠP piliečiai nori savanoriauti tik savoje bendruomenėje arba tik jai“**

Kad TŠP savanoriauja tik savoje arba tik savai bendruomenei ir nesidomi bendrais reikalais besirūpinančiomis organizacijomis, tėra mitas. Žinoma, yra TŠP, kurie nori savanoriauti tik savo bendruomenėje, bet toli gražu ne visi linkę ją apsiriboti. Yra daugybė TŠP, kurie su dideliu entuziazmu savanoriautų kitose, su jų bendruomene nesusijusiose organizacijose, tik reikėtų juos paraginti ir pradėjus savanoriauti, palaikyti jų veiklą. Šis mitas daugiau susijęs ne su TŠP motyvacija savanoriauti įvairiose organizacijose, bet su organizacijų pajėgumu ir motyvacija priimti TŠP savanorius.

### **„Dėl kalbos barjero per sunku dirbti su TŠP savanoriais“**

Kalba iš tiesų yra sritis, dėl kurios daugelis TŠP nesiryžta savanoriauti, o organizacijos nedrįsta pakviesti TŠP savanorių į savo veiklą. Bet patirtis ne tik su TŠP savanoriais, bet ir su savanoriais kitakalbiais iš ES šalių rodo, kad kalba, nors ir sukelia sunkumų bendraujant, vis dėlto nėra pagrindinė kliūtis įsitraukti į savanorišką veiklą. Gali būti, kad, dėl kalbos nežinojimo iškilus sudėtingesnėms situacijoms, TŠP savanoriui gali prireikti daugiau pagalbos. Taip pat savanoriais iš trečiųjų šalių gali prireikti daugiau apmokymų. Tačiau dažniausiai savanoriais reikia įvairių gebėjimų, įgūdžių, asmeninių talentų ir charakterio savybių, kurie atperka kalbos žinių stoką arba net nemokėjimą. Komunikacija gali vykti ir turint nedaug kalbos žinių, nes bendrauti galima kūno kalba, piešiniais ir t. t. Be to, organizacijoje gali būti tokios veiklos, kai kalba nėra pagrindinis įrankis, ir tuomet gali atsiskleisti kitos TŠP savanorio stipriosios pusės.

### **„Mūsų paslaugos nukentės, jei įtrauksime TŠP į savanorystę“**

Dažna nuomonė, ypač socialinės veiklos organizacijose, kad klientai gali būti nepatenkinti savanoriais, kurie ir kalba, ir atrodo kitaip, todėl ir elgiasi galbūt kitaip. Atsiranda baimė, kad, įtraukus TŠP į savanorišką veiklą, klientai bus nepatenkinti, juo labiau kad ir taip dažnai nėra paprasta juos patenkinti. Tačiau organizacijų, dirbančių su tarptautiniais savanoriais, patirtis rodo, kad, TŠP įsitraukus į savanorystę, pagerėja paslaugos, ypač jei organizacijos klientai yra tos pačios kultūros, kalbos ar religijos. Tačiau net jei klientai nėra panašūs į TŠP nei kultūra, nei kalba, nei religija, organizacijos gali sulaukti jų prielankumo, nes TŠP kitiškumas sulaukia didelio susidomėjimo. O tai kaip tik skatina ir

artimiau bendrauti, ir atrasti įvairių domėjimosi sričių, kurios praturtina tiek klientus, tiek organizaciją, tiek pačią savanorystę. Vienas iš pavyzdžių – juodaodžio iš Nigerijos veikla vaikų ir paauglių dienos centre, kai vaikų nuostaba išaugo į didelę draugystę ir bendrystę su savanoriu.

**„TŠP savanoriai mūsų organizacijoje negalės atlikti prasmingų darbų – jų savanorystė bus tik parodomasis gestas“**

Nėra priežasčių, dėl kurių TŠP savanoriai būtų nepajėgūs atlikti jiems skirtų užduočių, jei jie jau yra atrinkti ir paruošti savanoriškai veiklai jūsų organizacijoje. Su jais yra kaip ir su kitais savanoriais – savanorių gebėjimai turėtų būti susiję su skiriamomis užduotimis ir jiems reikalingi paruošiamieji apmokymai.

Daugelis TŠP, atvykusių į Lietuvą, turi tokią kvalifikaciją ir gebėjimų, kurie gali būti itin gerai vertinami bet kurioje organizacijoje. Taip yra dėl to, kad tarp TŠP, kaip ir tarp bet kurios šalies piliečių, yra įvairaus išsilavinimo, įvairios patirties sukaupusių ir įvairių vertybių turinčių žmonių. Bet kuriuo atveju visada yra tokių, kurie gali pasidalyti turima patirtimi ir skleisti gerosios patirties praktiką Lietuvoje. Pvz., TŠP, turintis konfliktų sprendimo patirties savoje šalyje, gali būti puikus savanoris atvirame jaunimo centre ir t. t., todėl labai svarbūs atrankos ir apmokymų procesai dirbant su visais, ypač su TŠP savanoriais. Jų metu galima įvertinti ir įgalinti būsimų savanorių patirtį. TŠP gebėjimų ir vertybių darbdaviai Lietuvoje gali nepastebėti, nes dažniausiai ieškoma darbuotojų jau su patirtimi. Tokiu būdu savanoriška veikla kaip tik gali pasitarnauti kaupiant reikiamą apmokamam darbui patirtį.

**„TŠP įtraukti į savanorystę per sunku“**

Sėkmingai parinkus ir paruošus savanorius (tam gali prireikti specifinių apmokymų arba pritaikytų savanoriškos veiklos planų, darbo su savanoriais strategijų), TŠP savanorystė niekuo nesiskiria nuo kitų savanorių veiklos, ypač jei lyginsime ją su Europos savanorių tarnyba. TŠP savanoriai organizaciją gali mokyti atvirumo, lankstumo, jautrumo ir taip patikrinti organizacijos įtraukties galimybes. Jei organizacija tinkamai pasiruošia, laimi ir darbuotojai, ir klientai, ir kiti savanoriai.

**„Įtraukus TŠP savanorius, gali kilti kitų savanorių priešiškus“**

Jei tai nėra vieninteliai savanoriai iš užsienio, dažniausiai kitoniškumas lietuviams savanoriams įprastas ir priimtinas. O jei tai pirmieji savanoriai ne iš Lietuvos, lietuviams savanoriams (galbūt ir darbuotojams) praverstų tarpkultūriniai apmokymai. Šie apmokymai gali padėti vietiniams savanoriams ir apmokamiems darbuotojams suprasti kultūrinius bendravimo, tikėjimo ir darbo skirtumus. Tikėtina, kad tai padės išvengti kultūrinių nesusipratimų, skatins integraciją ir pagelbės bendraujant. Šie mokymai taip pat turėtų skatinti savanorių ir darbuotojų supratimą, kad žmonės iš trečiųjų šalių gali turėti specifinių gebėjimų, kurie gali praturtinti organizaciją. Be to, ir vietiniai savanoriai norėtų susipažinti su įvairių kultūrų savanoriais, dalytis su jais patirtimi bei tiesiog bendrauti. Dažnai tai, ką vietiniai savanoriai „gauna“ iš savanoriškos veiklos, ir yra bendravimas su asmenimis iš kitų kultūrų, o kuo kultūros yra kitoniškesnės ir įvairesnės, tuo daugiau gaunama. Taigi daugiakultūrė savanorystė suteikia vertingos patirties ne tik TŠP, bet ir lietuviams.

### „Norint pritraukti TŠP savanorių, gali prireikti per daug organizacijos išteklių“

Remiantis savanorių vadybos tyrimais, norisi priminti, kad savanorių iš kitų kultūrų koordinavimas – tai aukščiausia savanorių vadybos patirtis.

Jei priimate pirmuosius TŠP savanorius, nepamirškite, kad yra organizacijų, kurios jau turi darbo su TŠP savanoriais patirties ir mielai ja dalijasi. Tokios organizacijos paprastai ne tik pasidalija sukaupta patirtimi, bet ir gali padėti jums pakviesti ir priimti TŠP savanorius, todėl, kuriant savanoriškos veiklos erdves TŠP savanoriams, verta pasikviesti patirties turinčių ekspertų.

Taip pat organizacijos resursai yra ir jau esantys lietuviai arba Europos savanorių tarnybos savanoriai. Galbūt šie savanoriai gali būti papildoma parama įtraukiant į organizacijos veiklą TŠP savanorius.

#### **Pasiruošimas priimti TŠP savanorius**

Sėkminga pasiruošimo strategija gali būti išskaidyta į 4 žingsnius.

#### **Savanorių pritraukimas ir išlaikymas**

Dažniausiai savanoriai sėkmingai parenkami tada, kai galvojama apie ilgalaikę savanorystę. Tam savanorių pritraukimo strategija turi būti iš anksto planuojama. Pradedant planuoti, kaip pritraukti savanorių, svarbu įsivertinti ir remtis tuo, kas praėjusiais kartais padėjo ir kas trukdė.

#### **Savanorių rinkimo akcijos pagrindimas tyrinėjimu**

Galimi kitataučiai, kitakalbiai arba svetimšaliai savanoriai, kaip ir TŠP, organizacijoje gali tapti nepamainomi, į veiklą įsitraukti ne mažiau nei vietiniai savanoriai, todėl svarbu suprasti, iš kokių bendruomenių savanoriai ateina, kaip prabilsite tų bendruomenių kalba ir kokius savanorių poreikius patenkinsite. Kitaip sakant, jūsų organizacijos bendruomenė, kviesdama savanorius, eina susitikti su kitomis bendruomenėmis. Tam reikia suprasti, kuo kita bendruomenė gyvena ir kaip jūsų organizacijos bendruomenė papildys kitos bendruomenės egzistenciją. Šiuo atveju nebūtinai mokslinis tyrimas, bet vietinis tyrimas ir domėjimasis bendruomenėmis, iš kurių kviečiate savanorius, gali labai padėti.

#### **Santykių su tikslinėmis bendruomenėmis kūrimas**

TŠP, kaip galimi savanoriai, mieliau lankysis pas jus ir bus labiau motyvuoti savanoriškai veiklai, jei žinos, kas jūs esate ir kokiais tikslais veikiate. Žinoma, tai galima pasiekti tiesiog viešinant savo organizaciją visuomenėje, bet bendrauti su TŠP kur kas geriau tiesiogiai, kurti tarpusavio pasitikėjimu pagrįstus ryšius ir atverti jiems savo organizacijos veiklą. Tai leis TŠP patiems susidaryti nuomonę apie jus ir kurti gyvą ryšį, geriau suprasti, kuo reikšminga ir naudinga jų savanorystė jūsų organizacijos veiklai, skatins norą aktyviau į ją įsijungti.

#### **Pagrindinės žinios ieškomiems savanoriams formulavimo ir perdavimo planavimas**

Patikrinkite, ar suprantama kalba galimiems savanoriams aprašyta tai, ką jie gaus iš savanorystės ir kodėl jie reikalingi jūsų organizacijai. Svarbu turėti omeny ne tik TŠP savanorių poreikius, bet ir savanorystės vertybes bei nuostatas. Ieškokite geriausio būdo, kaip pristatyti galimybę savanoriauti TŠP bendruomenės nariams.



### **Pasiūlymai norint pritraukti savanorių**

- **Palaiykite ryšius su žmonėmis iš TŠP bendruomenių.** Stenkitės geriau pažinti TŠP bendruomenės narius, mokykitės apie šių bendruomenių specifiką tam, kad darbo su savanoriais strategija neprieštarautų tos kultūros vertybėms.

- **Atraskite, kas gali žavėti TŠP bendruomenės narius.** Nustatykite, kas gali labiausiai motyvuoti TŠP bendruomenės narius ir peržiūrėkite, ar jūsų savanorystės galimybės atitinka šiuos motyvus.

- **Reklamuokite savanorystę tokiu būdu, kuris atkreiptų TŠP bendruomenių dėmesį.** Pavyzdžiui, TŠP atstovai pasako, kad jiems itin svarbu įgyti naujų darbo įgūdžių, sutikti naujų žmonių iš įvairių šalių (pabūti tarpkultūrinėje, ne tik lietuviškoje aplinkoje), susipažinti su lietuviškomis darbo vietomis ir įgyti darbo patirties. Peržiūrėkite, ar jūsų savanoriškos veiklos reklamoje minima tai, kas galimiems TŠP savanoriams aktualu ir įmanoma savanoriaujant pas jus.

- **Atraskite, koks reklamos būdas geriausiai paveiks TŠP piliečius.** Perklauskite, kokios informacinės priemonės populiariausios TŠP bendruomenėse, įeikite į vietinius tinklus, naudokite pristatymą „iš lūpų į lūpas“, padėkite skrajučių TŠP susitikimo vietose ir kitaip naudokite TŠP bendruomenių susitikimo vietas.

- **Kreipkitės į organizacijas, kurios bendradarbiauja su TŠP bendruomenėmis, ir suraskite šių bendruomenių lyderius.** Tam gali padėti ir „Centras plus“, ir įvairūs „Carito“ projektai, ir kt. Galbūt TŠP bendruomenės randa vietas ir kitoje aplinkoje, tad svarbu būtų jas pasiekti (pvz., parapijos bendruomenė arba universitetas).

- **Pakvieskite ekspertų ar lyderių iš TŠP bendruomenių į pagalbą renkant savanorius jūsų organizacijai.** Dažnai, renkantis veiklą Lietuvoje, TŠP lyderių nuomonė bendruomenėse yra svarbi, tad jie gali pagelbėti pasirinkti savanorišką veiklą.

- **Išeikite į bendruomenės patys, kad asmeniškai pakviestumėte savanorių.** Eikite ten, kur TŠP mėgsta leisti laiką, pvz., į tam tikrus prekybos centrus, TŠP bendruomenių centrus, mokyimo įstaigas ir kt.

- **Atrankos pokalbius renkite ne savo organizacijose, o ten, kur savanoriams priimtinau.** Informacinius pristatymus ir asmeninius pokalbius su savanoriais renkite ten, kur TŠP bendruomenė susitinka ir kur jaučiasi patogiai.

- **Pasinaudokite gerbiamų lietuvių, užsieniečių ar TŠP savanorių pagalba atrenkant ir apmokant naują savanorių kartą.** Tai ne tik padės kultūrine prasme užtikrinti naujų savanorių įsitraukimą, bet ir sustiprins savanorių kultūros jūsų organizacijoje „paveldo“ perdavimą.

- **Nustatykite pagrindinius veiklos rodiklius savanorių koordinatoriams, kai į organizaciją įtraukiami TŠP savanoriai.**

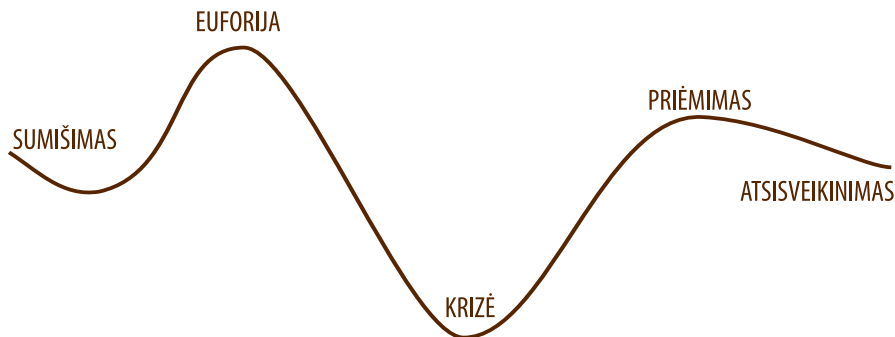
### **Savanorystės raida**

Savanoriai iš TŠP bendruomenių, kaip ir kiti lietuviai ar užsieniečiai savanoriai, savanoriaudami patiria emocijų kaitą. Ją galima suskirstyti ir apibūdinti savanorystės fazėmis. Kadangi TŠP savano-

riams svarbi ir integracija, papildomas dėmesys savanorystės fazėms tik dar labiau skatins pozityvią TŠP piliečių integraciją.

### Savanoriavimo fazės

Savanoriavimo etapus geriausia pavaizduoti kreive, kuri išgyvenama tiek trumpalaikės, tiek ilgalaikės savanorystės laikotarpiu. Šie etapai puikiai atspindi savanorio nuotaikų svyravimus – nuo labai teigiamų iki gana neigiamų (10 pav.).



10 pav. Savanoriavimo fazės emociniu pagrindu

Savanorystės fazės nuolat daro įtaką tiek savanorio darbui, tiek tam, kaip organizacija gali mokyti savanorį. Jei organizacija nebus pasiruošusi ir nebus paruošusi TŠP, savanorystėje gali nusivilti ir savanoriai, ir pati organizacija. Tačiau suvokus, kad emocinės fazės egzistuoja ir jas galima išbūti ar išgyventi, daug lengviau priimti tai fazei reikalingus sprendimus bei sėkmingai pereiti į priėmimo laikotarpį. TŠP savanoriams sužinoti šias fazes labai svarbu, nes tada galima atpažinti, kokia fazė kuriuo savanorystės metu dominuoja.

Taip pat būtina aptarti, pristatyti ir numatyti galimą savanorių mentorių veiklą bendradarbiaujant su TŠP savanoriais šių fazių metu.

Savanorystės fazes dar galima apibūdinti kaip savanorio kelią. Jį taip pat gerai peržvelgti dirbant su TŠP savanoriais.

### Savanorio kelias

Savanoriško darbo praktikoje pastebima, kad kiekvienas savanoris – tiek lietuvis, tiek užsienietis, tiek TŠP, per savo savanoriškos veiklos laiką nueina savanoriavimo motyvacijos kelią. Kelias susideda iš penkių pakopų: susipažinimas, probleminė stadija, įsitvirtinimas, kūrybingumas ir įvertinimas arba atsisveikinimas (11 pav.).



**11 pav.** Savanorio kelias savanorystės laikotarpiu

**Pirmoji pakopa** (*susipažinimas*) prasideda, kai savanoris ateina į organizaciją dirbti, tai pirmoji jo diena, savaitė. Šioje stadijoje savanoriauti pasiryžęs asmuo pilnas vilčių, nerimo ir baimių. Jo motyvacija nėra aukšta, nes visi pagrindiniai motyvai, atvedę į organizaciją, nėra iki galo atskleisti. Žmogus vadovaujasi bendrais motyvais (draugai savanoriauja, noras būti naudingam, įdomus laisvalaikis, gražu padėti kitiems). Šiuo laiku svarbu savanoriui parodyti darbo vietą, objektus, pristatyti organizacijos tikslus ir veiklą, surinkti apie ją svarbiausią informaciją (telefono numeris, gyvenamoji vieta, motyvai, poreikiai, norai, baimės, požiūris į tam tikrus dalykus), susitarti dėl jo funkcijų, atsakomybės, laiko, kada jis galės dirbti, supažindinti su savanorių komanda bei darbuotojais. Labai svarbu pirmomis dienomis neužkrauti didelės atsakomybės, nes savanoris naujoje vietoje dar jaučiasi nesaugus, todėl gali išsigąsti ir darbas baigsis net neprasidėjęs. Taip pat šiuo laikotarpiu svarbu savanoriui rodyti dėmesį, palaikyti sunkioje situacijoje, aptarti atvejus, jei jis dirba tiesiogiai su klientais.

**Antroji pakopa** (*probleminė stadija*) pasižymi tuo, kad savanoris, susipažinęs su organizacijos vidaus tvarka, žmonėmis, pradeda kelti daugybę klausimų bei prieštaravimų. Šioje pakopoje svarbu nepalikti savanorio vieno ir nuolatos kartu su juo ieškoti logiškų atsakymų. Motyvacija dirbti kyla, nes savanoris palaipsniui įsivardija savo poreikius, išsiaiškina savo galimybes, sugebėjimus, naujus santykius su kitais. Nuolatinės abejonės, ar įsitraukti į savanorišką veiklą buvo teisingas žingsnis, sudaro galimybę pamatyti teigiamus ir neigiamus darbo aspektus. Jei teigiamų dalykų daugiau, savanoris noriai atlieka savo funkcijas ir siekia naujų iššūkių, bet jei daugiau neigiamų – savanoris nebemato prasmės ir pasitraukia iš organizacijos.

**Trečioji pakopa** (*įsitvirtinimas*) prasideda, kai savanoris sąmoningai ieško savo vietos organizacijoje. Čia jam svarbus pripažinimas bei atgalinis ryšys iš kitų savanorių, vadovo bei darbuotojų. Savanorio motyvacija yra nepastovi, ji gali staigiai kristi ir kilti. Taigi tai pati pavojingiausia pakopa. Daugelis savanorių po šio etapo pasitraukia, nes neatranda savo vietos, kur galėtų tobulėti, siekti naujos patirties, iššūkių, o atsitiktiniai bei pagalbiniai darbai, pvz., įvairių popierių kopijavimas, pagalba vaikams namų darbų ruošoje, nebetenkina saviraiškos poreikių ir neteikia pasitenkinimo darbu.

Šioje pakopoje, norint neprarasti gerų savanorių, reikia kartu su savanoriu ieškoti jo vietos, siūlyti kuo įvairesnę veiklą, nuolatos atsižvelgti į jo poreikius, kad jis galėtų save atrasti.

**Ketvirtoji pakopa** (*kūrybiškumas*) gali tęstis gana ilgai, nes čia yra erdvės tobulėti, kurti. Savanoris paprastai nesitenkina keliomis funkcijomis, jis daro daugiau, nei reikia. Šioje pakopoje motyvacija stipriai išaugusi, savanoris mato savo veiklos prasmę, reikalingumą. Šiuo laiku jis labiausiai mokosi, kuria, tobulėja. Kiekvienas naujas iššūkis yra įdomus žaidimas, o ne sunkus išbandymas. Labai svarbu savanoriui palikti laisvę kurti, kiek galima mažiau jį riboti.

**Penktoje pakopoje** (*įvertinimas arba atsisveikinimas*) savanorio motyvacija krinta, nes, baigus kurti, išauga poreikis įvertinti savo veiklą ir gauti kokį nors atlygį. Šioje pakopoje savanoris turi pasirinkti vieną iš kelių galimybių: pasitraukti iš organizacijos arba prisiimti daugiau atsakomybės ir tęsti savanorišką veiklą. Taigi svarbu apsispręsti, norisi ar ne naujos veiklos. Jei savanoris pasirenka tęsti veiklą, jis prisiima daugiau atsakomybės ir iš naujo išgyvena visas penkias pakopas.

Šioje pakopoje labai svarbu savanoriui suteikti žinių apie jo darbą, sėkmes ir nesėkmes, kartu išanalizuoti galimą didesnę atsakomybę, išklausti jo nuomonę, argumentus, kodėl pasirinko būtent tokią galimybę, palaikyti bet kokį savanorio apsisprendimą.

Didžiausia problema ta, kad daugelis organizacijų neįvertina šių pakopų ir neįsigilina į savanorių pasitraukimo priežastis, nors priežasčių analizė galėtų padėti tobulinti organizacijos sistemą. Kiekvienoje pakopoje pilna pavojų, skatinančių pasitraukti iš organizacijos. Žinant šiuos pavojus, galima jų išvengti ir nenuvilti atėjusių savanoriauti žmonių.

### **Parama savanoriams organizacijoje**

Dirbant su TŠP savanorystės srityje, be savanoriškos veiklos delegavimo, svarbu savanoriams teikti paramą ir palaikymą. Čia pateikiame keletą paramos savanoriams aspektų, į kuriuos verta atkreipti dėmesį, kai dirbama su savanoriais TŠP.

- ✓ Daug darbo reikalauja tikslinga savanorių paieška – bendradarbiavimas su TŠP bendruomenėmis.
- ✓ Atėjus naujam savanoriui, svarbu aiškiai įvardyti organizacijos koncepciją, tikslus, metodus, tradicijas ir būtina atsižvelgti į jo požiūrį į minėtus dalykus.
- ✓ Svarbu atsižvelgti į savanorių amžių. Geriau, kai pagrindą sudaro vyresni nei 18 metų žmonės.
- ✓ Suderinti darbuotojų ir TŠP bei kitų savanorių lūkesčius ir idėjas, t. y. tai, kas patinka darbuotojui, nebūtinai sudomins savanorį.
- ✓ Reguliarūs ir savanoriams įdomūs savanorių susirinkimai.
- ✓ Svarbu individualiai dirbti su savanoriu, t. y. paskambinti, pakviesti, priminti apie susirinkimus ar kitą svarbią veiklą.
- ✓ Skatinti savanorių atsakomybę bendrai išsakant idėjas, pasiskirstant darbais.
- ✓ Neoficiali veikla (susitikimai, išvykos). Geriau, jei tai vyksta ne darbo aplinkoje.
- ✓ Kai kuriems savanoriams daugiau atsakomybės suteikia savanorio sutarties pasirašymas, ypač rekomenduotina pasirašyti sutartis dirbant su TŠP savanoriais.

- ✓ Naudingas atgalinis ryšys, taip pat darbuotojas turėtų pasidomėti, kaip jiems sekasi savanoriauti (kas gerai, ką norėtų keisti).
- ✓ Naudinga, kai nauji savanoriai integruojasi į senų savanorių komandą, kuri jiems tampa pavyzdžiu ir kurių galima daug ko klausti.
- ✓ Išeinant darbuotojui, su juo išeina ir dauguma savanorių. Svarbu tęstinumas, t. y. kad liktų bent vienas darbuotojas, dirbantis su savanorių grupe.

### **Strateginių sričių peržvelgimas dirbant su TŠP savanoriais**

TŠP savanorius kviečiant į organizacijos veiklą, svarbu atkreipti dėmesį į keletą savanorių koordinavimo aspektų:

- įsitikinkite, ar apmokami darbuotojai, bendradarbiausiantys su TŠP savanoriais, yra pakankamai jautrūs kitoms kultūroms;
- įtraukite į apmokamų darbuotojų veiklą darbą su TŠP savanoriais ir jų tarpusavio sąveiką su organizacijos klientais ar kitokia bendruomene;
- savo organizacijoje surenkite tarpkultūrinius mokymus, nes per juos skatinama geriau suvokti ir priimti kitas kultūras;
- prieš priimdami TŠP savanorius, aptarkite, kokios pagalbos jiems gali reikėti savanoriaujant ir kokiais ištekliais remdamiesi ją teiksime; apgalvokite, kokių išteklių organizacijos viduje ir išorėje dar turite ir kuriuos iš jų galite panaudoti dirbdami su TŠP savanoriais.

### **Darbo su TŠP aspektai**

**Per pirmąjį susitikimą** su savanoriais susipažįstama ir apsikeičiama abiejų pusių galimybėmis.

Savanoriai pristato, trumpai papasakoja apie save ir ką veikia, kokias pareigas turi ar žada turėti. Kas ir ką į šį susirinkimą atsinešė (emocijų, nusiteikimo ir idėjų prasme) ir pan.

Organizacija pristato, kokios galimybės atsiveria savanoriaujant (darbas komandoje, asmeninių iniciatyvų įgyvendinimas, tam tikrų priemonių ir erdvių pasiūlymas, galimybės mokytis specifinių įgūdžių) ir ką gali pasiūlyti papildomai (išvykos, šventės savanoriams, mokymai, susitikimai ir pan.).

Rekomenduotina iš TŠP savanorių surinkti duomenis, kurie leistų su jais susisiekti vėliau arba paskatinti įsitraukti jei ne į šią, tai į kitą savanorišką veiklą (1 lentelė).

### 1 lentelė

Duomenų apie savanorius rinkimo lentelė

Vardas ir pavardė	Gimimo metai	Adresas, telefonas	Įstaiga, kurioje mokotės, kursas	Veikla, kurioje dalyvausite	Laikas (savaitės metu)	Socialinio centro darbuotojas, su kuriuo dirbate

### Savanoriškų darbų atlikimo žurnalas

Su TŠP savanoriais rekomenduotina vesti atliekamų darbų žurnalą. Jo tikslas ne tik atskaitomybė, bet ir vizualus savanoriškos veiklos rezultatų fiksavimas, kas ilginiui pasimiršta. Šis savanoriškos veiklos žurnalas taip pat yra informacijos šaltinis aprašant TŠP savanorio įgytas kompetencijas savanoriškos veiklos metu.

### 2 lentelė

Savanoriškos veiklos žurnalo pavyzdys

Eil. Nr.	Savanorio vardas ir pavardė	Atliekamų darbų pobūdis	Savanoriško darbo pradžia ir pabaiga	Pastabos (kita informacija)	Savanoriško darbo organizatoriaus ar jo įgalioto asmens parašas ir data	Savanorio parašas ir data
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						

### Savanoriškų darbų planavimo lentelė

TŠP savanoriais darbai skirstomi pagal asmeninius norus ir gebėjimus, bet iš pradžių tai gali kelti sunkumų. Sunkumų kyla dėl savanorių nedrąšos išsakyti savo nuomonę, dėl organizacijos žinių stokos, dėl veikos specifikos sudėtingumo ir t. t. Todėl bent jau pradėdant dirbti su TŠP geriau savanoriškus darbus siūlyti ir kartu su savanoriais juo aptarti. Tam, kad siūlomi darbai turėtų struktūrą ir

būtų nuoseklūs, siūloma juos aprašyti lentelėje ir tada leisti savanoriams pasirinkti.

Taip pat neretai planavimo specifika skirtingose šalyse gali būti skirtinga. Tad, sudarant savanoriško darbo planus, pristatoma ir vidinė organizacijos planavimo kultūra, kurią perima ir TŠP savanoriai. Perduodant ir perimant planavimo kultūros aspektą, kyla mažiau įtampas tarpkultūrinėse laiko suvokimo ir laiko planavimo srityse.

### 3 lentelė

Savanoriškų darbų savaitės planas

Pirmad.		Antrad.		Trečiad.		Ketvirtad.		Penktad.		Šeštad.		Sekmad.	
Val.	Darb.	Val.	Darb.	Val.	Darb.	Val.	Darb.	Val.	Darb.	Val.	Darb.	Val.	Darb.

### 4 lentelė

Savanoriškos veiklos mėnesio planas

Pirma savaitė		Antra savaitė		Trečia savaitė		Ketvirta savaitė	
Savaitės diena	Darbas	Savaitės diena	Darbas	Savaitės diena	Darbas	Savaitės diena	Darbas
I		I		I		I	
II		II		II		II	
III		III		III		III	
IV		IV		IV		IV	
V		V		V		V	
VI		VI		VI		VI	
VII		VII		VII		VII	

*Apibendrinus savanorystės fazes ir pakopas, galima teigti, kad svarbiausia nuolatos matyti TŠP savanorį, jo poreikius, baimes, sėkmes ir nesėkmes, skatinti įvairiomis priemonėmis. Jei savanoris bus patenkintas savo darbu bei nenusivils kurioje nors pakopoje, galima daryti prielaidą, kad įvertinimo ir atsisveikinimo pakopoje TŠP savanoris pozityviai atsisveikins su organizacija arba pasirinks tęsti veiklą.*

*Tai bus abipusis laimėjimas tiek savanoriui, tiek organizacijai. Ypač svarbios kritinės TŠP savanorystės pakopos, nes savanoriaujant kuriama nauja kalbėjimo kultūra apie tai, kas nėra lengva, ir ieškoma sprendimų. Tikėtina, kad patys TŠP ne visada gali būti pasiruošę įvardyti jausmus ir sudėtingesnes situacijas, todėl būtina, kad koordinatorius iš anksto pasiruoštų ir daug padėtų TŠP. Taip pat struktūruotas ir iš anksto apgalvotas darbas su TŠP savanoriais padeda darbuotojams geriau atlikti savo vaidmenį, o savanoriams lengvai įsitraukti į savanorišką veiklą.*

## 2.7. Kitose šalyse pasiteisinusi savanorystės praktika įtraukti trečiųjų šalių piliečius

### **Savanoriška TŠP veikla gelbėtojų organizacijoje**

Prieš kviečiant TŠP savanorius į gelbėjimo veiklą, organizacijos įvaizdis buvo kaip geltonplaukių, saulėje įdegsių, nenugalimų vyrų grupė. Nors įvaizdis buvo gražus, savanorių nuolat trūkdavo. Kiekvienais metais savanorių poreikis vis didėjo, kol galiausiai organizacijoje gimė idėja pakviesti savanorių iš netikėtų bendruomenių. Pirmieji TŠP, įsitraukę į gelbėjimo veiklą, buvo libaniečiai, kurie atrodė kitaip, o tai atvėrė organizacijos duris ir kitiems įvairiai atrodantiems savanoriams. Šiandien tarp gelbėtojų galima sutikti ne tik įvairiai atrodančių savanorių – moterų savanoriauja beveik tiek pat, kiek vyrų. Moterys gelbėtojų organizacijoje pro truputį pradėjo veikti vis aktyviau, kai visuomenėje ėmė kisti organizacijos įvaizdis. Galima sakyti, kad TŠP atvėrė galimybę didesnei savanorių įvairovei ir padidino savanorių skaičių.

### **Savanoriška TŠP veikla Viktorijos muziejuje**

Viktorijos muziejus į įvairių veiklą savanorius įtraukia jau daugiau nei 100 metų. Šiuo metu muziejuje dirba 650 savanorių, iš jų 450 yra nuolatiniai, kelintus metus savanoriaujantys asmenys. Savanoriams muziejuje organizuojami apmokymai, konsultacijos, jie įtraukiami į veiklos planavimą ir įgyvendinimą. Savanorių koordinatorės muziejuje nuomone, geriausias būdas kviesti savanorius – iš lūpų į lūpas. Kasmet į šią organizaciją ateina apie 600 savanorių iš daugiau nei 20 skirtingų kultūrų. TŠP savanoriai šiam muziejui labai padeda, nes muziejaus kolektyvas yra tarpkultūrinis, o muziejaus klientai taip pat atvyksta iš įvairių šalių. Tad, viena vertus, TŠP savanoriai lengvai integruojasi į muziejaus veiklą, kita vertus, taip pat suteikia labai daug pagalbos, nes turi nemažai tarpkultūrinės patirties. Kad kolektyvo bendravimas su savanoriais ir savanorių tarpusavio bendravimas vyktų sėkmingai, organizacijoje kas savaitę aprašomi nuveikti darbai ir išsiuntinėjami visiems elektroniniu paštu, o kas mėnesį organizuojamas „arbatos rytas“. Įdomu tai, kad organizacijoje neįjaučiama, jog savanoriai iš skirtingų kultūrų yra kuo nors kitokie nei vietiniai savanoriai. Tai vertinama kaip susitikimas su skirtingais žmonėmis ir kaip skirtingų kultūrų erdvė. Savanoriavimo galimybės yra labai įvairios, pvz., TŠP savanoriai dirba su į muziejų atėjusiais vaikais, vertėjauja įvairioms grupėms, atvykusioms iš kitų šalių, ir t. t.



### **Savatoriška TŠP veikla gEMiDe (pilietinės imigrantų ir vokiečių tautybės piliečių veiklos organizacijoje)**

Šioje organizacijoje savatoriška veikla užsiima turkų tautybės ir kitų trečiųjų šalių moterys. Pagrindinė savatorių veikla – naujai atvykusių imigrantų konsultavimas, įvairių renginių (seminarų, mokymų, konferencijų ir pan.) organizavimas, laisvalaikio vaikams organizavimas, ligonių lankymas, vaikų globa, informaciniai ir prevenciniai renginiai mokyklose ir pan. TŠP savoriai patiria, kad integracija vyksta ne tik politiniame lygmenyje, bet kasdien kartu dirbujantis su tos šalies piliečiais. Įtraukti į pilietinę veiklą imigrantai buvo įgalinti dalyvauti visuomenėje. Tokios savatoriškos veiklos pagrindas ne paternalistinė laikysena, o požiūris, kad savoriai yra kolegos, bet ne klientai, svarbus lygiavertis bendravimas, o į savanorystę įsitraukia ne tik pavieniai savoriai, bet visos šeimos.

#### **TŠP savanorystė organizacijoje „Ranka rankon: su imigrantais imigrantams“**

TŠP savoriai buvo apmokomi dirbti sveikatos apsaugos srityje. Baigę mokymus savoriai pajėgūs vesti mokymus gimtąja kalba sveikatos apsaugos tema savose bendruomenėse. Taip pat TŠP savoriai organizuoja ir kitus su sveikatos apsauga susijusius renginius (konferencijas, susitikimus ir t. t.), kuriuose gali dalyvauti ir TŠP. Šie savoriai savo šalies piliečiams tarpininkauja sveikatos sistemos srityje. TŠP savoriai konsultuoja imigrantus, padeda užpildyti reikiamus dokumentus, padeda surasti tinkamus gydytojus ir prireikus vertėjauja. Ši savatoriškos veiklos sritis ypač svarbi tiek TŠP, tiek sveikatos apsaugos ir socialinės pagalbos profesionalams. TŠP iš savatorių tarpininkų gali gauti reikalingą pagalbą jiems suprantama kalba ir suprantamais terminais. Tai ne tik vertėjavimas, bet ir galimybių pristatymas. Taip pat ir sveikatos apsaugos bei socialinio darbo specialistai gali lengviau bendrauti ir bendradarbiauti su TŠP bendruomenėmis.

Gerosios praktikos pavyzdžius galima būtų vardyti ir toliau, bet šios dalies tikslas ne tik parodyti kaip įvairiai TŠP gali savoriauti, bet ir pamąstyti, kokios savatoriškos veiklos srityse Lietuvoje TŠP galėtų būti geri, o kartais ir nepamainomi pagalbininkai. Kiekvienai organizacijai apie tai geriausia spręsti įvertinus savo išteklius ir galimybes. Tačiau net jei ir mažai išteklių turinti organizacija priima savoriauti TŠP piliečius, laimi abi pusės.

## 3 skyrius

### Mentorystės samprata. Proceso organizavimas ir įgyvendinimas tarpkultūrinio bendradarbiavimo kontekste

#### 3.1. Mentorystės būtinybė dirbant su trečiųjų šalių piliečiais

Mentorystės procesas suprantamas kaip labiau patyrusio asmens – mentoriaus – pagalba mažiau patyrusiam globotiniui. Terminas kilęs iš Homero „Odisejos“, parašytos senovės Graikijoje 7 000 metų prieš Kristaus gimimą. Viduramžiais mentorystė buvo paplitusi universitetuose, dvasininkų ir kitose visuomenės gyvenimo srityse. Laikui bėgant, mentorystės veikla paplito prekybos bei amatų organizacijose, organizuojant pameistrystės veiklą. Šiuo metu mentorystė išplitusi švietimo ir mokslo, socialinėse ir laisvės atėmimo institucijose, tarptautinio bendradarbiavimo, verslo sektoriuose, įvairiose vykdomuose valstybiniuose ir tarptautiniuose projektuose.

**Mentoriavimas** – tai procesas, kuris atveria savanoriui duris į instituciją, padeda susirasti joje savo vietą ir tapti profesionaliu savanoriu (Boreen, Johnson, Niday, Potts, 2000).

Nėra vienintelio „teisingo“ būdo mąstyti apie savanorių mentorių veiklos idėjos filosofinius pagrindus: juos galima kildinti iš keleto skirtingų psichologinių kryptių.

Mentorystės procesą sudaro kelios pagrindinės dalys: *Aš – Kitas – Aplinka*. Savanorio požiūrį į mentorystės veiklą formuoja daugelis dalykų: savęs pažinimas, savęs analizavimas, atradimas ir savo skirtingų vaidmenų modeliavimas įvairioje aplinkoje.

Kognityvinės teorijos atstovai teigia, kad žmogaus elgesį ir emocijas lemia jo mintys, mąstymas ir savęs suvokimas. Žmogus turi įgimtą bendrumo jausmo poreikį (priklausymą). Individualioje asmenybės teorijoje tai pavadinta socialiniu interesu. Žmogaus psichiką, kaip nedalomą visumą, veikia socialinis kontekstas, taip formuodamas žmogaus individualumą, orientaciją į ateitį, į susidarytą gyvenimo planą ir jo įgyvendinimą siekiant savo tikslų. Savanorystė yra gyvenimo būdas ir pašaukimas siekiant saviraiškos tikslų. Kryptingumas siekiant teikti pagalbą kitiems – tai pastovios ir nuolatinės elgesio krypties turėjimas, kurios varomąją jėga bei veiklos motyvu tampa augimo, pranašumo, tobulumo siekimas.

Veikla, kurioje įgyvendinama savanorystė, pasirenkama neatsitiktinai. Gyvenime vyksta nuolatinė individo ir aplinkos veiksnių tarpusavio sąveika. Svarbi ir ekologinės teorijos šalininkų daroma prielaida, kad žmonės patys yra sistemos ir priklauso nuo įvairių sistemų, esančių aplinkoje, kurios (ne)tenkina kiekvieno individo poreikius. Teorijos objektas – individo ir aplinkos santykis, pabrėžiant funkcionalumą. Kai individo poreikiai ir galimybės neatitinka aplinkos sąlygų, kyla stresas, kurio šaltinis gali būti gyvenimo pokyčiai, aplinkos spaudimas, tarpasmeniniai procesai. Plėtoti mentorystės veiklą savanorystės srityje padeda humanistinės asmenybės teorijos šalininkų mintis, kad visi žmonės iš prigimties yra geri (žmogiškoji prigimtis yra pozityvi, gera, blogiausiu atveju – neutrali). Mūsų

elgesį nulemia požiūris į žmogų, kaip unikalią, organizuotą sistemą. Tai, kas vyksta vienoje sistemos (organizmo) dalyje, turi įtakos kitai, o iš esmės ir visai sistemai. Saviraiškos tendencija – kiekvieno žmogaus pagrindinis siekis yra iki galo atskleisti savo savybes, sugebėjimus.

Mentorystės būtinybė atsiranda antrajame savanorystės lygmenyje, kai savanorystė vykdoma toje pačioje organizacijoje prisiimant daugiau atsakomybės ir įsipareigojimų laiko atžvilgiu. Savanoriška TŠP veikla susijusi su jų integracija į visuomenę, įvairiapusės pagalbos jiems teikimu, informavimu, apmokymu ir palydėjimu, todėl reikia sutelkti dėmesį į savanorių mentorių parengimą, kad jie įgytų žinių ir patirties dirbti su naujai įsitraukusiais savanoriais TŠP integracijos procese.

Mentorystė TŠP integracijai Lietuvoje taikoma savanorystės darbo principu, kai darbas yra neatlygintinas, tačiau suteikia savanoriui saviraiškos galimybę dirbant daugiakultūrinėje aplinkoje neformaliu būdu ugdytis bendrąsias ir specialiąsias kompetencijas. Populiarėjant mentorystės veiklai įvairiose sferose, jos reikalingumas išryškėjo ir dirbant su TŠP. Į Lietuvą atvykstantiems TŠP labai svarbi pagalba ir parama susidūrus su įvairiomis kliūtimis: kalbos barjeru, tvarkantis dokumentus, kultūriniais ir bendravimo skirtumais, integracija į visuomenę.

**Integracija** – procesas, kurio metu TŠP tampa visuomenės dalimi, išlaikanti savo etinį tapatumą. Tai dinaminis, dvipusis visų imigrantų ir valstybių gyventojų abipusio susitarimo procesas (Trečiųjų šalių piliečių integracijos įgyvendinimo vadovas, 2009). TŠP integracija veiksmingai gali vykti esant asmenims, norintiems ir galintiems padėti. Tai motyvuoti savanoriai, kurie prisiima atsakomybę teikti pagalbą TŠP, norintiems integruotis į Lietuvos visuomenę ir jos gyvenimą. Tam reikia turėti patirties, specialiųjų žinių, susijusių su TŠP integracija, adaptacija, užimtumu, įsidarbinimo galimybėmis, bendradarbiavimu su atsakingomis šiais klausimais institucijomis. Ilgalaikių savanorių mentorių parengimas ir įtraukimas į institucijos komandą, dirbančią su TŠP, tampa ypač aktualus.

Savanorių mentorių parengimas (lietuviai ar norintys tapti savanoriais TŠP) dirbti su TŠP turėtų prasidėti nuo mentorių atrankos – būtina sutelkti tokią mentorių komandą, kuri būtų laisva apsispręsti, motyvuota, norėtų dalytis patirtimi, emociniais išgyvenimais su naujai įsitraukusiais savanoriais. Siūloma atlikti savanorio gebėjimo tapti savanoriu mentoriumi savianalizę (parengta remiantis *Andragogas – praktikas*. Savarankiško mokymosi gidas, 2003).

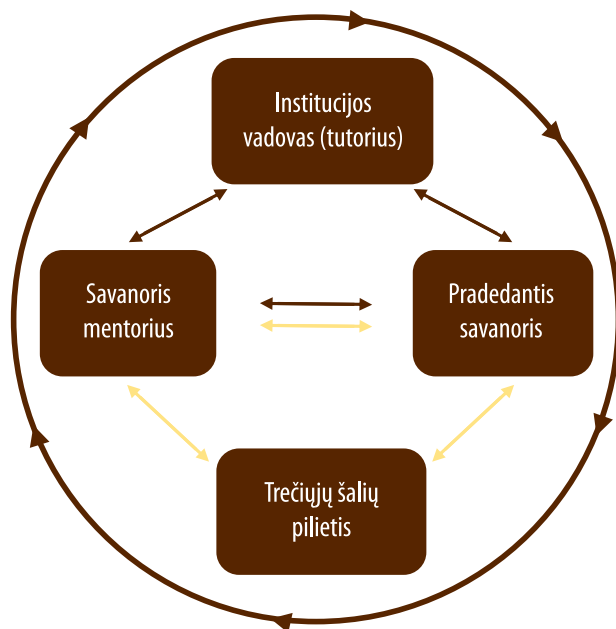
5 lentelė

Savanorio gebėjimo tapti savanoriu mentoriumi savianalizė

Kriterijus	Kriterijaus aprašymas	Įsivertinimo rodiklis
<b>Teigiamas savęs vertinimas</b>	Savo vertės ir svarbos įsisažmonintas bei atsakingas elgesys savęs ir kitų atžvilgiu.	Drąsa, atviras kritikos priėmimas, nusiteikimas dalytis žiniomis ir patyrimu.
<b>Tolerancija</b>	Gebėjimas demonstruoti nuoširdumą ir suprasti žmones, kurių nuomonė ir raiškos formos skiriasi nuo tavųjų.	Pagarba skirtumams, kantrybė.
<b>Atsakomybė</b>	Atsakingas už savo veiksmus, iš anksto galvoja apie pasekmes.	Disciplina, pasiaukojimas, gebėjimas prisimti pareigas ir jas vykdyti.
<b>Bendravimas</b>	Gebėjimas palaikyti dialogą perduodant žinias, gerų klausymosi, informacijos perdavimo įgūdžių demonstravimas, aiškus savo nuomonės pateikimas.	Informacijos pristatymo, aktyvaus klausymosi ir klausinėjimo įgūdžiai. Konstruktivus grįžtamojo ryšio užtikrinimas.
<b>Lankstumas</b>	Gebėjimas ir nusiteikimas keisti(s), derintis prie kintančių aplinkybių siekiant užsibrėžtų tikslų.	Veiklos parinkimas, jos modeliaavimas orientuojantis į pradedančius savanoriauti asmenis.
<b>Metodų žinojimas</b>	Darbo būdų ir metodų įvairovės pažinimas, gebėjimas juos tinkamai parinkti priklausomai nuo veiklos, pradedančių savanorių poreikių, gebėjimų ir patirties.	Adekvatus darbo būdų ir metodų naudojimo įgūdžiai. Įvairumas naudojant metodus.
<b>Vertybėmis paremta veikla</b>	Veiklos organizavimas, sudarantis pradedančiam savanoriui galimybę rinktis jo patirčiai tinkamiausią veiklą; demonstruojantis pagarbą pasirinkimo laisvei.	Parinkta, pasiūlyta tinkama veikla.
<b>Planavimo ir organizavimo įgūdžiai</b>	Gebėjimas planuoti savo ir pradedančio savanorio veiklą.	Aiškliai sustruktūrinta vykdoma veikla.

<b>Savanorystės patirtis daugiakultūriame kontekste</b>	Savanorystės išmanymas ir gebėjimas išlaikyti pradedančių savanorių motyvaciją pasirinktai veiklai.	Savanorystės demonstravimas. Trečiųjų šalių piliečių integracijos, adaptacijos, užimtumo galimybių žinojimas.
<b>Gebėjimas motyvuoti besimokančius visame mentorystės procese</b>	Gebėjimas skatinti pradedančių savanorių suinteresuotumą, įsitraukimą ir aktyvumą.	Gebėjimas įtraukti pradedančius savanorius į veiklą, gebėjimas plėtoti veiklą.
<b>Refleksijos ir kritinio mąstymo įgūdžiai</b>	Vis gilesnis savanorystės proceso ir jo rezultatų suvokimas, gebėjimas įvairiais aspektais analizuoti veiklą.	Savianalizės ir kritinio mąstymo skatinimas individualiai ir grupėje.
<b>Savęs ir kitų vertinimo ir įsivertinimo skatinimo įgūdžiai</b>	Gebėjimas sekti ir įvertinti pradedančio savanorio pasiekimus.	Aiškių tikslų formulavimo ir pažangos jų atžvilgiu nustatymo įgūdžiai, gebėjimas pateikti aiškią informaciją apie rezultatus ir jų įvertinimo kriterijus.

Mentorystės procese, tarpkultūrinio bendradarbiavimo kontekste, dirbant su mentorystės proceso dalyviais, išskiriamos trys pagrindinės darbo kryptys (12 pav.). Viena jų – tai institucijos vadovas (tutorius) ir savanoris mentorius, kurių veiksmai nukreipti į pradedančio savanorio parengimą dirbti su TŠP, ir pradedantis savanoris. Antroje kryptyje orientuojamasi į savanorio mentoriaus, pradedančio savanorio ir TŠP tarpusavio sąveiką vykdant įvairių veiklą, padedančią TŠP įsivertinti Lietuvoje. Trečioji kryptis atsiranda tuomet, kai reikia priimti sudėtingus sprendimus sprendžiant kompleksines TŠP integracijos Lietuvoje problemas. Šiame vadove didesnis dėmesys bus skiriamas savanorių mentorių atsakomybei apibrėžti, išskirti funkcijoms ir vaidmenims bei jų modeliavimui darbe su pradedančiais savanoriais, dirbančiais su TŠP.



**12 pav.** Tarpkultūrinio bendradarbiavimo mentorystės procese pagrindinės darbo kryptys

Savonorių mentorių tikslas – supažindinti pradedančius savonorius (turinčius mažiau patirties) su savonoryste institucijoje, kurios pagrindiniai klientai yra TŠP. Mentoriams savonoriams, dalyvaujantiems mentorystės programoje, svarbu perteikti pradedantiems savonoriams turimas žinias ir patirtį, kurios reikia vykdant įvairią veiklą su TŠP.

E. Ralphas (2002) skiria du mentorystės aspektus: savonorio mentoriaus veiklos užduotį ir pradedančiojo savonoriauti daugiakultūroje aplinkoje emocinio palaikymo būtinumą. Savonorio mentoriaus profesinė ir emocinė parama pradedančiajam gali būti skirtingo intensyvumo, kurį nustato savonoris mentorius atsižvelgdamas į pradedančiojo pasitikėjimo (saugumo, savitvados, ramybės laipsnį) bei kompetencijos lygį. Mentorystės procese svarbus aspektas – tai pradedančių savonorių adaptacija, įsitraukimas į institucijos veiklą, TŠP pažinimas ir institucijos vadovo (tutoriaus), paskirto mentoriaus savonorio atliekamas vaidmuo priimant pradedantį savonoriauti asmenį. Pradedančiam savonoriui labai svarbu bendrauti su institucijos paskirtu asmeniu, kuris išmanytų adaptacijos proceso institucijoje elementus, būtų geranoriškas, įsigilinant, išmanantis ir empatiškas asmuo, siekiantis išsiaiškinti, suprasti bei pripažinti pradedančio savonorio interesus, gebantis palaikyti pagarbą ir pasitikėjimu grindžiamus tarpusavio santykius. Savonoriai mentoriai atsakingi ir už teigiamos atmosferos kūrimą, kurioje gali atsiskleisti pradedančio savonorio kūrybiškumas ir talentas, įgyvendinama saviraiška.

### **Mentorystės nauda institucijos vadovui (tutoriui):**

- institucijoje dirbančių ir mentorystės programoje dalyvaujančių asmenų santykių kūrimas, pagrįstas abipuse pagalba;
- numatytų tikslų ir uždavinių institucijoje įgyvendinimas;
- kokybiškų paslaugų dirbant su TŠP užtikrinimas;
- tolerantiškos institucijos įvaizdžio formavimas valstybiniu ir tarptautiniu lygmeniu.

### **Mentorystės nauda savanoriui mentoriui:**

- vidinės motyvacijos įgyvendinant institucijos tikslus atsiradimas;
- bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžių ugdymasis;
- pasitenkinimo jausmas prisidedant prie kito asmens augimo;
- asmeninės kompetencijos tobulinimas;
- socialinis pripažinimas ir vertinimas;
- vadovavimo stiliaus modeliavimas;
- stiprėjanti tolerancija;
- saviraiška.

### **Mentorystės nauda pradedančiam savanoriui:**

- asmeninių poreikių ir savanoriškos veiklos derinimas;
- savistabos ir savikontrolės skatinimas;
- mokymasis iš savo klaidų;
- entuziazmo ir motyvacijos didėjimas;
- konfliktų ir problemų sprendimo įgūdžių stiprinimas;
- savanoriškos veiklos reflektavimas;
- objektyvus savęs vertinimas;
- asmeninis tobulėjimas.

### **Mentorystės nauda TŠP:**

- orientacija į asmeninius poreikius;
- individualus strategijų taikymas sprendžiant problemas;
- emocinis palaikymas;
- kvalifikuota pagalba ir palaikymas integracijos procese;
- greitesnė integracija į Lietuvos visuomenę;
- bendruomeniškumo galimybė.

*Norint pagelbėti greičiau integruotis ir adaptuotis TŠP Lietuvoje, svarbu kalbėti apie jiems skiriamas įvairias pagalbos formas. Viena jų – savanoriška veikla daugiakultūrės aplinkos kontekste, paremta neformaliu mokymu(si) tarp mentoriaus savanorio ir naujai savanoriauti atėjusio asmens.*

*Reikėtų pažymėti, kad mentorystė nėra panacėja. Tam tikrą laiką trunkanti savanorio mentoriaus pagalba pradedančiam nesuteikia galimybės visiškai išvengti savanoriaujant ir dirbant su TŠP pasitaikančių problemų. Mentorystė stiprina pačių asmenybę, padeda save realizuoti tam tikroje su TŠP susijusioje veikloje.*

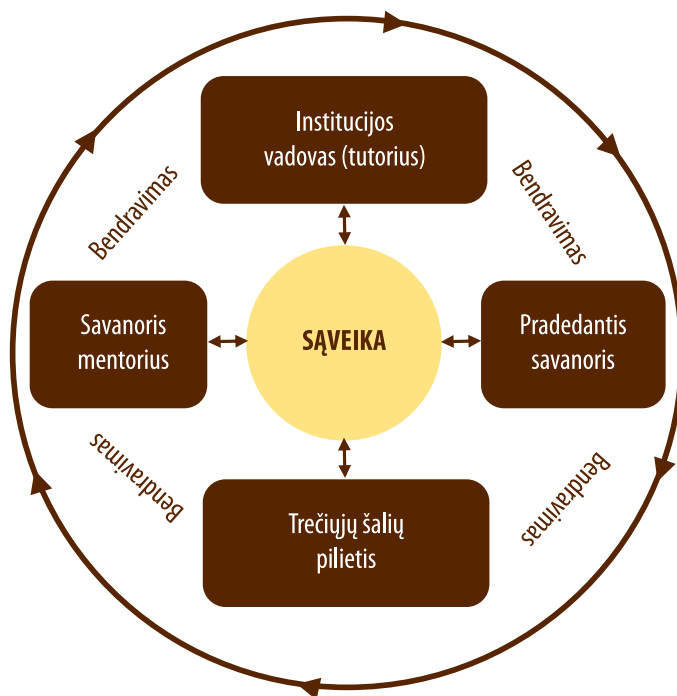
## 3.2. MENTORYSTĖS SAMPRATA DAUGIAKULTŪRIAME KONTEKSTE.

### PAGRINDINIAI MENTORYSTĖS PROCESO DALYVIAI

Mentorystės veikla vadinama ir pasireiškia įvairiai, tačiau dažniausiai reiškia metodą, kai mažiau patirties turintis individas gali mokytis iš labiau patyrusio.

Taigi savanorio mentoriaus užduotis kurti unikalius santykius bei juos plėtoti su naujai atėjusiu savanoriu, orientuojantis į savanorišką veiklą, skirtą TŠP integracijai. Geriausi savanoriai mentoriai yra išmintingi asmenys, kurie ugdo mažiau patyrusius žmones ir įsitraukia į atidžias bei abipuses išminties paieškas.

Mentorystės veiklos schemoje (13 pav.) apibrėžti keturi veiklos subjektai – institucijos vadovas (tutorius), savanoris mentorius, naujai prisijungęs savanoris ir trečiųjų šalių pilietis (piliečiai), nuo kurio (kurių) santykių ir sąveikos priklauso bendradarbiavimo mentoriant sėkmė. Apžvelgus jų sąveikos ypatumus, išryškėjo mentorystės daugiakultūroje aplinkoje specifiskumas ir įvairumas. Savanorystės daugiakultūrės aplinkos kontekste išryškinamos mentorystės dalyvių veiklos formos, funkcijos, indėlis į komunikacinius santykius.



13 pav. Tarpkultūrinio bendradarbiavimo mentorystės veiklos schema



N. Mačianskienė, G. Gedvilienė, G. Linkaitytė, M. Teresevičienė (2004) mentoriaus veiklą pirmiausia sieja su sėkmingo komunikavimo procesu. Jais remiantis, mentoriavimas daugiakultūriame kontekste – tai sąmoningas savanorio mentoriaus bendravimas su pradedančiu savanoriu, kad pastarasis tobulintų socialinę, tarpkultūrinę kompetenciją. Tokiu būdu mentoriavimas yra abiem pusėms naudingos partnerystės kūrimas tobulinant gebėjimus, elgseną bei požiūrį, stengiantis padėti naujai prisijungusiam savanoriui pasiekti savanoriškos veiklos tikslus.

Taigi, norint užtikrinti TŠP integraciją Lietuvoje, svarbu kalbėti apie mentorystės proceso dalyvių – institucijos (tutoriaus), savanorio mentoriaus ir atėjusio savanorio komunikaciją, partneriškos sąveikos kūrimą. Tačiau prieš tai svarbu išskirti mentorystės proceso dalyvius ir jų atsakomybės sritis.

### **Institucijos tutorius**

Visas mentorystės proceso su TŠP organizavimas, vadovavimas jam, kontroliavimas, administravimas tenka institucijos vadovui (tutoriui) arba jo paskirtam asmeniui – tutoriui.

Tutoriaus funkcijos yra koordinuoti ir organizuoti mentorystės procesą, konsultuoti mentorystės proceso dalyvius. Tutorius rengia ir tobulina mentorystės programą, skirtą darbui su TŠP, numato veiklą, darbo būdus ir priemones, technologijas, paskirsto mentorystės proceso dalyviams funkcijas ir atsakomybę.

### **Savanoris mentorius**

Institucijos, dirbančios su TŠP, paskirtas asmuo, kuris atsako už asmeninę pagalbą pradedančiam savanoriui visą jo ugdymo(si) procesą, padeda jam integruotis į institucijos veiklą. Pagrindinės savanorio mentoriaus atsakomybės sritys – asmeninė parama pradedančiam savanoriui integruojantis į institucijos komandą, pagalba vykdant numatytą veiklą, jo ugdymo(si) ir (ar) mokymo(si) proceso organizavimas.

*Savanoris mentorius* – tai asmuo, globėjas, turintis ilgalaikę savanorystės patirtį dirbant su TŠP.

Savanorio mentoriaus daugiakultūrės savanorystės objektas – pradedančio savanorio patirtis, įgūdžiai, požiūris, poreikiai, interesai.

#### Savanoris mentorius padeda pradedančiam savanoriui

- dalyvauti institucijos vykdomoje veikloje, teorines žinias pritaikyti praktiškai;
- suvokti institucijos veiklos ypatumus;
- pajaušti institucijos, dirbančios su įvairių kultūrų asmenimis, kultūrą ir padėti sklandžiai į ją integruotis.

***Esminis savanorio mentoriaus uždavinys*** – modeliuoti ir valdyti įvairias žinių perteikimo situacijas, kurios skatintų pačių savanorių atsakingą ir aktyvų įsitraukimą į institucijoje organizuojamą įvairių veiklą su TŠP, ją stebėti bei reflektuoti. Padėti pradedančiam savanoriui įsitraukti ir tapti aktyviu savanoriu dirbant su TŠP.

### Pradedantis savanoris

Pradedantis savanoris apibūdinamas kaip turintis mažiau patirties savanoriškos veiklos srityje asmuo, kuriam reikalinga pagalba bei globa.

Pradedantis savanoris kitaip dar vadinamas

- globotiniu (*mentee*);
- pradedančiuoju (*apprentice*);
- kandidatu ar stažuotoju (*trainee*).

Įsitraukimas į mentorystės santykius iš pradedančio savanorio reikalauja daug pastangų: norą tobulėti, pasiruošimą ir gebėjimą save įvertinti, laiką, įsipareigojimą, pasitikėjimą savimi, konfidencialumą ir kt. Sėkmingos mentorystės tarp savanorio mentoriaus ir pradedančio savanorio rezultatas – mokymasis, pasikeitimas, augimas, savęs įprasminimas.

### Trečiųjų šalių piliečiai

TŠP – asmenys, kurie nėra Europos Sąjungos piliečiai, t. y. neturi Europos Sąjungos valstybės narės pilietybės. Šie asmenys, atvykę į Lietuvą, dažnai susiduria su integracijos Lietuvoje problemomis. Tai asmenys, savo noru sutinkantys dalyvauti mentorystės TŠP integracijai programoje. Jiems, tapus mentorystės proceso dalyviais, priskiriamas institucijos vadovo (tutoriaus) savanoris mentorius, kuris palydi ir globoja, reaguoja ir patenkina TŠP poreikius, sprendžia problemas, susijusias su integracija į Lietuvos visuomenę.

*Mentorystės esmė – užtikrinti TŠP integraciją į Lietuvos visuomenę. Mentorai savanoriai pradedantiems savanoriams padeda integruotis į institucijos aplinką, ugdyti praktinius įgūdžius savanorystės procese. Savanoris mentorius pradedančiam savanoriui padeda susivokti įvairiapusėje institucijos veikloje. Savanoriai mentoriai turi būti gerai savanorystės pažinimo proceso skatintojai, proceso planavimo, realizavimo, vertinimo, konsultavimo, motyvavimo bei komandinio darbo specialistais, nuolat tobulinančiais savo kompetenciją. Mentorius turi gebėti įžvelgti pradedančių savanorių tobulėjimo sritis, numatyti jų tobulėjimo galimybes, suvokti etinius mentorystės aspektus. Iš savanorio mentoriaus laukiama, kad jis gebėtų plėtoti daugiakultūrės institucijos tradicijas, inicijuoti jos kaitos procesus, konsultuoti ir patarti mažiau patyrusiems kolegoms.*

## 3.3. PRADEDANČIO SAVANORIO FUNKCIJOS IR VAIDMENYS

### DIRBANT SU TREČIŲJŲ ŠALIŲ PILIEČIAIS

Daugiakultūrės savanorystės kontekste, dirbant su TŠP, mentorystė reiškia įvairias savanorio mentoriaus atliekamas funkcijas, bet svarbiausia – globėjišką santykį, bendradarbiavimą, parengimą, įgalinimą prisimti atsakomybę už veiklą ir tobulėjimą.

*Savanoris mentorius padeda pradedančiam savanoriui pažinti institucijos, kurioje savanoriauja,*

kultūrą, suvokti savo, kaip savanorio, reikšmingumą. Jo veikla su pradedančiu savanoriu paremta skatinimu, palaikymu, empatija. Savanorio bendravimas paremtas asmeninio kontakto palaikymu su pradedančiu savanoriu jį informuojant bei konsultuojant.

**Savanoriui mentoriui**, dirbančiam su TŠP, **svarbu** sukurti ir palaikyti savanoriškos veiklos kultūrą, valdyti mentorystės procesą, perteikti informaciją, suplanuoti veiklą, parinkti tinkamus būdus ir formas, nustatyti vertinimo kriterijus, įgyvendinti planus ir įvertinti pasiekimus.

Esminis mentoriaus veiklos tikslas – padėti nepatyrusiam kolegai tapti profesionalu (Ralph, 2002). Mentorius turi ne vadovauti pradedančiam savanoriui, o padėti tobulėti, palydėti jį sėkmingos veiklos su TŠP link.

Anot A. Pollardo (2006), M. Knowles, savanoriui mentoriui, kaip žinių perteikėjui, svarbu pažinti pradedantį savanorį:

- atsižvelgti į individualius savanorių psichologinius skirtumus;
- gebėti tinkamai taikyti informacijos perdavimo strategijas;
- įžvelgti, analizuoti, spręsti problemas, susijusias su TŠP integracijos veikla;
- motyvuoti pradedantį savanorį remiantis vidinėmis jo paskatomis;
- skatinti pradedančio savanorio atsakomybę už savo poelgius, sprendimus;
- atskleisti savanoriškos patirties dirbant su TŠP svarbą.

Savanorio mentoriaus uždaviniai dirbant su pradedančiu savanoriu:

- padėti suprasti ir nustatyti asmeninius poreikius;
- aptarti ir padėti įgyvendinti savanorystės daugiakultūrinėje aplinkoje iškeltus tikslus;
- paskatinti prisiimti atsakomybę už vykdomą veiklą; padėti konstruktyviai spręsti iškilusias problemas;
- teikti grįžtamąjį ryšį;
- ugdyti savanorystės kompetencijas.

### Savanorio mentoriaus veikla yra:

**1. Formalizuotas mentorystės procesas**, išreiškiantis institucijos, dirbančios su TŠP, tikslus, inicijuojamus per savanorio mentoriaus vaidmenį. Tai institucijos filosofijos pripažinimas, darbo procesų, darbo planų, veiklos grafikų institucijoje žinojimas ir jais vadovavimasis dirbant su TŠP daugiakultūriame savanorystės kontekste.

**2. Procesas**. Savanoriui mentoriui, dirbančiam su pradedančiu savanoriu, daugiakultūrinėje aplinkoje vystoma asmens profesinė raida, kuriai būdingos tam tikros stadijos ir ritmai.

**3. Tarpasmeninių ryšių ir santykių kūrimas**. Savanorio mentoriaus ir pradedančio savanorio bendradarbiavimas įmanomas tik esant šiltiems, pagrįstiems abipusiu supratimu, pasitikėjimu santykiams.

**4. Komunikacija** inicijuoja abipusį keitimąsi informacija, reikalinga pradedančiam savanoriui dirbti su TŠP.

**5. Parama ir pagalba.** Savanoris mentorius padeda pradedančiam savanoriui tada, kai jam stinga žinių, mokėjimų, įgūdžių. Atskleidžia pradedančiam savanoriui darbo su TŠP ypatumus, numato galimus sunkumus bei pateikia jų įveikos priemones.

**6. Mokymas ir mokymasis,** įtraukiantis tiek savanorį mentorių, tiek pradedantį savanorį, kai, atliekant įvairią veiklą su TŠP, tobulinamos abiejų mentorystės proceso dalyvių kompetencijos.

**7. Savanorystės ir asmeninės raidos procesas.** Savanoris mentorius gilinaisi į TŠP integracijos, adaptacijos ir teisinius klausimus. Matydamas savanorio mentoriaus pavyzdį (mentorystės srityje tai vadinama „modelio“ vaidmeniu), gali atsirasti motyvacija labiau gilintis į savanorišką veiklą, tobulinti savo, kaip savanorio, kompetencijas bei ugdytis mentoriumi reikiamas kompetencijas.

**8. Grįžtamojo ryšio užtikrinimas.** Savanoris mentorius padeda pradedančiam savanoriui reflektuoti bei įvertinti patyrimą, įgytą vykdant veiklą su TŠP. Savanoris mentorius skirtingose situacijose naudoja teigiamą ir konstruktyvų grįžtamąjį ryšį: teigiamas grįžtamasis ryšys naudojamas elgesiui sustiprinti, o konstruktyvus grįžtamasis ryšys – elgesiui pakeisti. Abu grįžtamojo ryšio tipai padeda pradedančiam savanoriui augti. Grįžtamasis ryšys turi būti sistemingas, tikslus ir atliekamas tiesiogiai stebint pradedantį savanorį (nepasikliauti informacija iš netiesioginių šaltinių). Suteikdamas konstruktyvų (dalykišką) grįžtamąjį ryšį, savanoris mentorius turi būti konkretus, nekljuoti eti-kečių, neperdėti ir neteisti, o svarstomą problemą formuluoti ne kaip klausimą, o kaip teiginį.

### 3.3.1. SAVANORIO MENTORIAUS FUNKCIJOS

Mentorystė yra sudėtinga proceso dalyvių sąveika, kurią, kaip teigia T. Mertz Norma (2004), galima apibrėžti dviem pagrindinėmis *funkcijomis*:

- **psichosocialinės funkcijos** apima tuos savanorio mentoriaus ir pradedančio savanorio sąveikos aspektus, kurie sustiprina individo kompetencijos sampratą, identitetą ir veiklos veiksmingumą;
- **su savanoryste siejamos funkcijos** apima savanorio mentoriaus ir pradedančio savanorio sąveikos aspektus, kurie skatina individo laimėjimus institucijoje.

Savanoriui mentoriumi atliekant šias funkcijas, rezultatas priklauso nuo *ketinimų ir įsitraukimo į mentorystės procesą* daugiakultūrės aplinkos procese.

6 lentelė

MENTORIAUS FUNKCIJOS	
Parama	Vaidmenų modeliavimas
Atskleidimas	Priėmimas ir pripažinimas
Reflektavimas	Konsultavimas
Globa	Draugystė
Pagalba pradedančiam savanoriui pasirenkant ir (ar) siūlant įdomias ir reikalingas užduotis	

**Literatūroje** (Constable, Kulys, 1995) **išskiriamos mentoriaus funkcijos:**

- integracijos;
- aprūpinimo informacija;
- pagalba planuojant, sudarant veiklos planą savanorystės vietoje;
- palaikymas ir vadovavimas skatinant pradedančius mentorius atlikti veiklą, didinančią jų kompetenciją;

- pagalba skatinant emocinę ir ugdymo(si) plėtrą;
- žinių ir kompetencijų įvertinimas.

Remiantis G. I. Rudney, A. M. Guillaume (2003), yra išskiriamos šios funkcijos, kurios ir lemia skirtingus vaidmenis mentorystės proceso metu:

- veiklos vykdymo stebėjimas, aptarimas;
- veiklos planų peržiūrėjimas, pradedančio savanorio konsultavimas;
- refleksija;
- pradedančio mentoriaus idėjų ir problemų išklaušymas, patarimų, grįžtamojo ryšio teikimas;
- atliktos veiklos stebėjimas, rekomendacijos, kaip tobulinti veiklą.

Pagal Mačianskienę ir kt. (2004), išskiriamos keturios svarbios mentoriaus veiklos funkcijos:

• **Sutarimo funkcija** – tai santykių su pradedančiu mentoriumi formavimas ir palaikymas. Santykiai paremti abipuse pagarba, pasitikėjimu ir profesionalumu.

• **Įvertinimo funkcija** – tai duomenų apie pradedančio mentoriaus kryptingo ugdymo(si) rezultatus rinkimas, apie tai, kas nulemia jo gebėjimą plėtoti veiklą su TŠP, taip pat pradedančio mentoriaus kompetenciją.

• **Pagalbos funkcija** – tai padėti pradedančiam savanoriui pritaikyti savo žinias, rasti ir pritaikyti jas vykdomoje veikloje.

• **Vadovavimo funkcija** – tai pradedančio savanorio atpratrinimas nuo priklausomybės padedant apmąstyti savo darbo veiksmus, priimti sprendimus, skatinti pradedantį mentorių savanorį savarankiškai konstruoti veiklą.

Juanita Johnson-Bailey, Ronald M. Cervero (2004), nagrinėdami savanorio mentoriaus ir pradedančio savanorio pasitikėjimo, įtaigos ir globėjiškumo bei kitus mentorystės santykių aspektus, pažymi, kad, esant sėkmingai mentorystei, pradedantis savanoris tuo pat metu įsitvirtinta ne tik konkrečioje institucijoje, bet ir visuomenėje.

### 3.3.2. SAVANORIO MENTORIAUS VAIDMUO

**Vaidmuo** – tam tikras elgesio šablonas, juo apibūdinamas tam tikrą padėtį užimantis žmogus. Jo elgesio būdų visuma būdinga tam tikrai veiklos sričiai. Vaidmens atlikimas – nebūtinai veikla. Ši sąvoka vartojama ir ryšių su kitais žmonėmis specifikai apibūdinti.

#### ***Išskiriamos dvi pagrindinės vaidmenų funkcijos:***

- parodo, kaip tam tikroje situacijoje elgtis;
- sufleruoja pradedančiam savanoriui, užmezgančiam kontaktą su savanoriu mentoriumi, ko iš jo laukti bei kaip elgtis pačiam, kad laukimas būtų rezultatyvus.

Remiantis G. V. Olport, žmonės atlieka savo vaidmenį, keisdami elgesį taip, kad padarytų įspūdį kitiems, juos paveiktų. Tuo pačiu metu tą vaidmenį jie pasisavina. Skiriamos keturios vaidmens stadijos:

- su vaidmeniu susiję lūkesčiai,
- vaidmens supratimas,
- vaidmens priėmimas,
- vaidmens vykdymas.

Pagrindiniai **mentoriaus vaidmenys** (Clutterbuk, Megginson, 1999; cit. pagal Stokes, 2003): patyrimo skleidėjas, kritiškas draugas, klausytojas, konsultantas, profesinės karjeros patarėjas, instruktorius (treneris).

*Kiti mentoriaus vaidmenys:* mokytojas, motyvuotojas, vaidmens modelis, patarėjas (Rowley, 1999; Fletcher, Barret, 2004). Remiantis Fisher (1994), N. Mačianskiene, G. Gedviliene, G. Linkaityte, M. Teresevičienė (2004), Monkevičienė ir kt. (2004, 2007) pateikiami savanorio mentoriaus vaidmenys, dirbant su pradedančiais savanoriais daugiakultūroje aplinkoje.

#### *7 lentelė*

Savanorio mentoriaus vaidmenys ir jų apibūdinimas

Savanorio mentoriaus vaidmuo	Trumpas vaidmens apibūdinimas
Patyrimo skleidėjas	Suprantamai ir nuoširdžiai dalijamasi turima savanorystės patirtimi dirbant su TŠP.
Konsultantas	Bendrauja su pradedančiu savanoriu, sukuria saugią, pasitikėjimą keliančią aplinką. Bendravimas grindžiamas konfidencialumu ir savitarpio pasitikėjimu. Mentorius konsultuoja, kaip spręsti problemas, padeda besimokančiam asmeniui pačiam surasti sprendimo būdus. Padeda pradedančiam savanoriui pakeisti konkretų elgesį, trukdantį plėtoti numatytą veiklą. Vaidmuo yra kompleksinis ir išplėstas procesas. Palaiko iššūkius, skatinančius tobulėti, padeda įvertinti grėsmes. Konsultavimas paremtas išklausymu, išsakytų minčių atspindėjimu, pradedančio savanorio paskatinimu.

<b>Patarėjas</b>	Padeda ir pataria pradedančiam savanoriui planuoti asmeninę raidą siekiant daugiakultūrinėje aplinkoje realių veiklos tikslų. Savanoris mentorius turi numatyti, kur pradedantis savanoris turi nueiti, ką pasiekti. Todėl veiklos tikslai turi būti aiškiai apibrėžti, orientuoti į rezultatą, aktualūs, pasiekiami, derėti su institucijos dinamika, laikas turi būti apibrėžtas.
<b>Skatintojas</b>	Motyvacija – vidinis sėkmės variklis. Pradedantys savanoriai dažniausiai būna motyvuoti, entuziastingi, aktyvūs, siekiantys sėkmės žmonės. Skatintojo vaidmuo atliekamas tuomet, kai reikia motyvuoti pradedantį savanorį atlikti sunkią užduotį ar tęsti pradėtus darbus siekiant tikslo. Savanoris mentorius padrašindamas, palaikydamas, paremdamas pradedantį savanorį lydi sėkmės keliu. Vienas iš veiksmingiausių būdų padrašinti besimokantį asmenį yra suteikti jam teigiamą grįžtamąjį ryšį atlikus užduotį ar siekiant tikslo. Teigiamas grįžtamas ryšys – tarsi „pradžios variklis“, skatinantis savigarbą, naikinantis abejones įvykdžius užduotį. Skatintojas padeda pradedantiems savanoriams galvoti, mokytis ir augti.
<b>Globėjas</b>	Vaidmuo tiesiogiai susijęs su vykdoma veikla ar netiesiogiai su pradedančio savanorio visapusišku tobulėjimu. Globoja pradedantį savanorį viso mentorystės proceso metu. Empatiškai įsigilina į užduočių atlikimą ir asmeninį pradedančio savanorio vystymąsi. Pataria, paskatina, padrašina, nukreipia tinkama linkme. Padeda kartu spręsti kylančias problemas. Savanorio mentoriaus tikslas – sukurti pradedančiam savanoriui kuo mažiau rizikingą darbo aplinką. Išbandymai ir iššūkiai neturėtų pažeisti pradedančio savanorio savigarbos, pasitikėjimo savimi. Nepasisekus savanoris mentorius turi palaikyti pradedantį savanorį.
<b>Modelis</b>	Modelis – sektingas pavyzdys, patarėjas, rėmėjas, padrašintojas. Skatina mažiau įgudusių asmenų asmeninį ir profesinį augimą. Demonstruoja pozityvų požiūrį į savanorystę ir vykdomą veiklą su TŠP. Turi aiškią viziją ir formuluoja realius tikslus bei lūkesčius. Palaiko pradedančio savanorio savianalizę, refleksiją, problemų sprendimą, veiksmo tyrimus siekiant tobulėti. Savo pavyzdžiu skatina pradedantį savanorį daugiakultūrinėje aplinkoje.
<b>Tarpininkas</b>	Tarpininkas padeda užmegzti ryšius, reikalingus sprendžiant TŠP integracijos problemas. Tarpininkauja tarp mentorystės proceso dalyvių sprendžiant iškilusius sunkumus, padeda įsitraukti į institucijos kolektyvą. Skatina bendradarbiauti ir bendrauti su institucijos darbuotojais, mentorystės proceso dalyviais. Konfliktuojančioms pusėms padeda atrasti kompromisą.
<b>Partneris (asociate teacher, partner)</b>	Savanoris mentorius skatina abipusį pasikeitimą informacija. Sukuria aplinką atvirai sąveikai. Įsiklauso į institucijos darbuotojų idėjas ir problemas.
<b>Kritiškas draugas / Vertintojas</b>	Teisingai, objektyviai ir atvirai teikia grįžtamąjį ryšį apie pradedančio savanorio vykdomą veiklą su TŠP. Vertina pradedančio savanorio vykdomą veiklą remdamasis numatytais vertinimo kriterijais. Siekia refleksijos ir savianalizės.

Atlikdamas įvairią veiklą, savanoris mentorius įgyvendina ir skirtingus joje atsakingai prisiimtus modeliuojamus vaidmenis. Tinkamas vaidmenų parinkimas, suvokimas ir atlikimas užtikrina veiksmingą mentorystės proceso įgyvendinimą.

Pradedančio savanorio *pasitenkinimas vykdoma veikla su TŠP* yra integralus rodiklis, kuris atspindi subjekto santykį su pasirinkta savanoryste. Tai apima pasitenkinimą įvairia vykdoma veikla daugiakultūreje aplinkoje, socialinius, psichologinius (amžiaus) motyvacijos veiksnius.

### 3.4. Mokymo(si) samprata ir stiliai

Kiekvienas individas susikuria savo mokymo(si) strategijas, kurios jam tinkamiausios. Mokymosi stiliai yra apibūdinami kaip skirtingi mokymosi būdai (Gardner, 1983; Jensen, 1999; Litzinger, Osif, 1992; Teresevičienė, Gedvilienė, 2004; ir kt.).

Kiekvienas asmuo skirtingai perdirba informaciją, todėl informacijos priėmimo procese intelektas reiškiasi skirtingai ir, dirbant su pradedančiais savanoriais, tikslinga taikyti įvairius mokymosi stilius.

**Remiantis mokymosi stilių ypatumais pagal daugialypio intelekto teoriją, siūloma ir įvairesnė kognityvinių ir patirtinių žinių pateikimo daugiakultūreje aplinkoje taktika:**

- verbalinis mokymasis (paskaitos, diskusijos, žodiniai žaidimai, atpasakojimai, rašiniai, esė);
- loginis-matematinis mokymasis (eksperimentai, uždavinių sprendimas, mintinis skaičiavimas, kryžiažodžių sprendimas);
- erdvinis mokymasis (vaizdinės medžiagos demonstravimas, paveikslai, grafikai, žemėlapiai, meno veikla, vaizduotės naudojimas);
- kūniškasis-kinestezinis mokymasis (drama, šokiai, sportas, relaksacijos pratimai, darbo įrankių naudojimas);
- muzikinis mokymasis (melodijų kūrimas, muzikos įrašų naudojimas, muzikinio fono panaudojimas, ritmo mušimas);
- tarpasmeninis mokymasis (darbas ir mokymasis grupelėmis, socialiniai susibūrimai, bendraamžių mokymas, kolektyviniai žaidimai);
- vidinis-asmeniškasis mokymasis (individualizuotas mokymas, savarankiškas darbas, dieno-raščiai, meditacija, pasirinkimo galimybės).



## 8 lentelė

Mokymosi stiliaus ypatumai pagal daugialypio intelekto teoriją

Mokymosi stiliai remiantis daugialypio intelekto teorija	Patinka	Reikia
Verbalinis-lingvistinis	Skaityti, rašyti, pasakoti juokus, istorijas, žaisti žodžių žaidimus, neieškoti žodžio kišenėje.	Dialogų, diskusijų, pasakojimų.
Loginis-matematinis	Eksperimentuoti, dirbti kompiuteriu, klausinėti, spręsti galvosūkius, uždavinius.	Atrasti, sugalvoti ką nors mokslinės medžiagos.
Vizualinis-erdvinis	Piešti, daryti eskizus, braižyti, konstruoti, daryti koliažus, idėjas paversti eskizais.	Vaizduotės žaidimų, galvosūkių, vaizdo įrašų, kelionių į įvairius meno muziejus, grafinės simbolikos, kompiuterinės grafikos.
Kūniškasis-kinestezinis	Šokti, bėgti, šokinėti, gaudyti, gestikuliuoti, treniruotis.	Dramos, judesio, sportinių žaidimų, lytėjimo patirties, gestų mokymosi, ekskursijų, atsipalaidavimo pratimų.
Muzikinis-ritminis	Dainuoti, barbenti ritmą, klausytis muzikos.	Muzikos instrumentų, dainavimo, muzikos namuose, koncertų.
Tarpasmeninis-interpersonalinis	Organizuoti, tarpininkauti.	Draugų, grupinių žaidimų, socialinių susibūrimų, visuomeninės veiklos.
Vidinis-asmeniškasis	Apgalvoti tikslus, medituoti, svajoti, planuoti, ramybė.	Asmenišką vietą, laiko sau.

Remiantis daugialypio intelekto teorija, galima taikyti įvairias mokymo(si) strategijas. Vis dėlto nereikia užmiršti, kad nėra mokymo(si) strategijos, kuri būtų tinkamiausia visiems pradedantiems savanoriams ir tiktų jiems ilgą laiką. Kadangi pradedantys savanoriai yra skirtingi, patartina taikyti įvairias mokymo(si) strategijas.

V. F. Hartmanas (1995) pateikia samprotavimų, kaip būtų galima mokyti *aktyvistus, reflektuojančius stebėtojus, teoretikus, praktikus*. Aktyvistams, kurie mokosi per konkrečią patirtį, tiktų mokymasis laboratorijose, observatorijose, filmavimo aikštelėse. Reflektuojantys stebėtojai mokosi nuosekliai, apmąstydami, todėl jiems tinkami įvairūs „minčių lietaus“ metodai. Teoretikai besimokydami žinias ir informaciją sieja į logines sistemas, kuria įvairius modelius, todėl jiems tinka dirbti su įvairia informacija. Praktikai mokosi eksperimentuodami, tačiau įvairūs teoriniai apmąstymai jiems gali būti neįdomūs, nuobodūs.

Galima rasti ir tokią mokymosi stilių interpretaciją, kai pradedančius savanorius galime priskirti skleidėjams / analitikams, suvokėjams / asimiliuotojams, sistemintojams / siejantiems, derintojams / katalizatoriams.

### 9 lentelė

#### Mokymosi stiliai ir jų bruožai

Mokymosi stiliai	Būdingi bruožai
Skleidėjas / analitikas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ domisi ryšiais su kitais žmonėmis,</li> <li>➤ emocionalus, turi lakią vaizduotę,</li> <li>➤ jam pavyksta „proto šturmo“ idėjų periodai.</li> </ul>
Suvokėjas / asimiliuotojas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ teorinių modelių kūrėjas, gebantis apibendrinti atskirų stebėjimų rezultatus ir juos paaiškinti,</li> <li>➤ mažai domisi žmonėmis, labiau linkęs praktiškai naudoti teorijas.</li> </ul>
Sistemintojas / siejantysis	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ sekasi susikoncentruoti į specifines problemas,</li> <li>➤ toks žmogus viską regi konkrečiai, jis nėra emocionalus.</li> </ul>
Derintojas / katalizatorius	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ linkęs rizikuoti, jam tenka prisitaikyti prie specifinių aplinkybių,</li> <li>➤ remiasi intuicija ir bandymų bei klaidų metodu labiau negu kitų žmonių nuomone.</li> </ul>

F. Martonas ir R. Saljo (1984) skiria du mokymosi stilius: paviršutinišką (akcentuojamos padrikos teksto mintys, informacija įsimenama dėl įvertinimo, užduotys laikomos primestu dalyku) ir giluminį (ankstesnės žinios siejamos su naujai įgytomis bei tarpusavyje, teorinės idėjos – su kasdieniu patyrimu, turinys organizuojamas ir struktūrinamas į visumą). G. Pask (1998) nuomone, vyrauja nuoseklus ir fragmentiškas mokymosi stiliai.

### 10 lentelė

#### Skirtingų mokymosi stilių turintiems žmonėms tinkamos ir netinkamos mokymosi strategijos

Mokymosi stiliai	Tinka	Netinka
Praktikai „leiskite man tai išbandyti čia pat“	Naujoms problemoms, sunkioms situacijoms spręsti, grupiniam darbui.	Pasyviam mokymuisi, individualiam darbui, preciziškoms instrukcijoms, teorijoms modeliuoti.
Teoretikai „gerai, bet kaip jūs tai pagrįsite“	Įdomioms koncepcijoms, struktūrizuotoms situacijoms, tyrinėjimui.	Nesant aiškaus konteksto ir tikslo, esant neapibrėžtumui, daugiaprasmiškumui, abejotinam pagrįstumui.
Pragmatikai „kadangi tai jau naudojama“	Esant ryšiui su realiomis problemomis, galimybė nedelsiant išbandyti, sumodeliuoti.	Abstrakčioms teorijoms, kai nėra praktinių darbų ar aiškių rekomendacijų, kai nematyti akivaizdžios mokymosi naudos.
Reflektoriai „man reikia laiko apie tai pagalvoti“	Išsamioms analizėms, varginantiems tyrimams, nešališkam stebėjimui.	Situacijoms dirbti be plano, esant laiko stygiui.

Įvairių tyrimų duomenys rodo, kad besimokantieji įsitema tik tam tikrą kiekį informacijos ir tai priklauso nuo konkrečios veiklos: klausydami paskaitų jie įsitema 5 proc. informacijos; skaitydami – 10 proc.; stebėdami plakatus, skaidres – 20 proc.; stebėdami objektus – 30 proc.; diskutuodami grupėmis – 50 proc.; savarankiškai dirbdami – 70 proc.; mokydami kitus ir taikydami įgytas žinias praktiškai – 90 proc. Pati savanorystė yra socialinė praktinė veikla, kurios pagrindas – bendravimas ir veikimas, todėl mentorystės procese kognityvinės ir patirtinės žinios, kurias savanoris perduoda pradedančiam savanoriui, ir jų pateikimas turi būti orientuotas į turimų pradedančio savanorio žinių identifikavimą, papildymą ar naujų teikimą ir į veiklą, per kurią įsisavinama 90 proc. medžiagos.

### 3.5. Mokymo(si) aplinkos kūrimas siekiantiems savanoriauti daugiakultūrinėje aplinkoje

S. K. Johnsonas, G. D. Geroy, O. V. Griego (1999) socializaciją aiškina kaip mokymosi procesą, kuriame individas mokosi specifinių, konkrečiai institucijos kultūrai būdingų elgsenos taisyklių ar modelių.

Individo sampratą formuoja skirtinga aplinka: šeima, mokykla, bažnyčia, žiniasklaida ir pan. Savanoris mentorius ir pradedantis savanoris veikia specifinėse kultūrinėse erdvėse ir jų individualybė jose dar tik formuojasi ar jau yra susiformavusi. Tradiciškai mentorystės procese savanoris mentorius imasi globoti pradedantį savanorį, tačiau tuo pat metu jie gali būti skirtinguose formavimosi etapuose. Svarbu suvokti, kad savanoris mentorius ir pradedantis savanoris gali būti viename ar keliuose formavimosi etapuose tuo pačiu metu.

Autoriai S. K. Johnsonas, G. D. Geroy, O. V. Griego (1999) pateikia koncepciją, kuri teigia, kad individo tikslų raidą veikia tiek šeima, tiek darbas. Suvokimas, kurie tikslai (šėimos ar darbo) tuo metu yra prioritetiniai, tampa labai svarbus savanorio mentoriaus ir pradedančio savanorio sąveikai. Jei vyrauja darbo tikslai, mentorystės procese jie siejami su savanorystei reikiamų gebėjimų tobulinimu tam, kad individas komfortabiliai jaustų savanorišką veiklą vystomoje aplinkoje. Autoriai pabrėžia, kad anksčiau minėtos savanorio mentoriaus atliekamos psichosocialinės ir karjeros plėtros funkcijos padeda pradedančiam savanoriui kryptingai kelti savanorystės daugiakultūrinėje aplinkoje tikslus ir įgyvendinti juos nuolat tobulinant savo kompetencijas. Atkreipiamas dėmesys, kad savanoris mentorius, lydėdamas pradedantį savanorį, turėtų atkreipti dėmesį ir į šėimos įtaką, kuri pasireiškia kaip kultūriniai ir vertybiniai skirtumai, galintys turėti lemiamos reikšmės mentorystės proceso dalyvių sąveikai ir bendradarbiavimui.

Sąveikos veiksmingumas priklauso nuo abiejų pusių gebėjimo derinti tikslus, socializacijos procesų bei amžiaus tarpinių ypatumų. Kiekvienas individas yra tam tikrame amžiaus tarpsnyje ir nuolat vystosi, keičiasi. Yra nemažai amžiaus tarpinių ir elgsenos ypatumų apibrėžiančių koncepcijų (pvz., Eriksono, Piaget, Freudo). Kaip du individai plėtoja mentorystės santykius ir kaip jie pasireiškia men-

torystės procese, daugiausia priklauso nuo to, kokiame amžiaus tarpsnyje kiekvienas iš jų yra ir kokia elgsena būdinga konkrečiam amžiaus tarpsniui.

Savanas mentorius, prieš pradėdamas dirbti su pradedančiu savanoriu, turėtų pirmiausia įgyti žinių bei gebėjimų, kaip sudaryti saugią ir malonią mokymosi aplinką, kaip kurti pagarbos, pasitikėjimo ir atsakomybės tarp besimokančiųjų atmosferą ir ypač kaip sudaryti lanksčią savanoriškos patirties perdavimo aplinką, skatinančią tyrinėti, bandyti, praktikuoti ir savarankiškai plėtoti savanorystę.

**Aplinkos** sąvoka apima tiek fizinius (materialinius), tiek psichologinius (asmeninius, grupės santykius ir pan.) aspektus. Tinkama institucijos aplinka padeda greičiau adaptuotis, perprasti institucijos veiklas ir į jas įsitraukti.

Savanoriui mentoriui, prisiimančiam atsakomybę už pradedantį savanoriauti asmenį, reikia pasidomėti *klasikinėmis ir šiuolaikinėmis mokymosi / patirties perdavimo teorijomis*, aiškinančiomis, kaip žmonės geba priimti žinias ir demonstruojamą patirtį atsižvelgiant į sociokultūrinę mokymosi prigimtį ir situacinę mokymosi patirties svarbą. Savanoriai mentoriai palengvina žinių pateikimą modeliudami problemų sprendimo strategijas, suteikia besimokantiesiems atitinkamą pagalbinių priemonių, palaipsniui mažindami pagalbą mokantis ir įgyjant gebėjimų patiemis formuoti savo žinias ir supratimą. Savanoriai mentoriai sudaro autentiškas, pagrįstas patirtimi mokymosi situacijas bei sukuria stiprius tarpasmeninius santykius, padedančius tobulėti savanoriaujant.

### **Klasikinių mokymosi teorijų taikymo savanorio mentoriaus veikloje rekomendacijos.**

Mokymosi teorijų taikymas savanorio mentoriaus veikloje:

- mokymas(is) turi būti tikslingas, atitikti mokymosi situaciją bei pradedančio savanorio poreikius;

- ypač kūrybiškas ir lankstus.

*Rekomendacijos savanoriui mentoriui remiantis **biheavioristine** teorija:*

- patirtinių ir teorinių žinių pateikimo pradžioje tiksliai ir aiškiai suformuluokite, kokio rezultato tikėtės, norite;

- patirtinių ir teorinių žinių priėmimą pastiprinkite pagal schemą:

- 1) mokymasis,

- 2) grįžtamosios informacijos apie pažangą pateikimas,

- 3) korekcija iki klaidos pasikartojimo,

- 4) pratybos;

- kiekviena patirtinių ir teorinių žinių dalis turi būti trumpa ir susijusi su anksčiau išmoktu elgesiu;

- bendradarbiaukite žinių priėmimo ir suvokimo procese; pradedančiam savanoriui priimant pateikiamą medžiagą, greitai ir periodiškai suteikite grįžtamosios informacijos ir, priešingai, medžiagos analizės, suvokimo metu neskubėkite pateikti grįžtamosios informacijos;

- skatinkite teigiamą elgesį ir ignoruokite neigiamą;

- siekdami padidinti informacijos veiksmingumą ir paskatinti besimokančio asmens elgesio teigiamus pokyčius, naudokite pastiprinimus;

- paskatinimus naudokite remdamiesi šiais principais: atraskite kūrybiškus įvairius skatinimo būdus atsižvelgdami į individualius poreikius ir ypatumus (skatinant nėra svarbus dydis – tai gali būti ir simboliškas paskatinimas);

- dažniau naudokite trumpalaikius ir tiesioginius paskatinimus;

- praėjus tam tikram laikui, keiskite skatulius.

*Rekomendacijos savanoriui mentorui remiantis **kognityvine** teorija:*

- kreipkite dėmesį į pateikiamos medžiagos struktūrą;

- padėkite pradedančiam savanoriui spręsti jo problemas;

- organizuokite žinių priėmimą taip, kad pradedantis savanoris savarankiškai gilintųsi į pateiktą informaciją ir „atrastų“;

- sudarykite sąlygas pradedančiam savanoriui aktyviai dalyvauti mokymosi procese taikant patirtinio ugdymo metodus.

*Rekomendacijos savanoriui mentorui remiantis **humanistine** teorija:*

- sudarykite sąlygas besimokančiajam vadovauti bei kontroliuoti savo kognityvinių ir patirtinių žinių priėmimą;

- maksimaliai individualizuokite informacijos pateikimą;

- skatinkite pradedančio savanorio kūrybiškumą;

- sudarykite šiltą, teigiamą atmosferą;

- skatinkite pradedančio savanorio savimoką ir saviugdą;

- būkite empatiškas ir demonstruokite savo paties jausmus.

### 3.6. Mentorystės proceso dalyviai ir jų įsipareigojimai

#### tarpkultūrinio bendradarbiavimo kontekste

Mentorystės daugiakultūrinėje aplinkoje procesas yra gana sudėtingas dėl mentorystės proceso dalyvių kintamumo (besikeičiančių TŠP bei savanoriauti ateinančių asmenų). Tam, kad mentorystės procesas vyktų sklandžiai, svarbu kalbėti ir apie asmeninius kiekvieno mentorystės proceso dalyvių įsipareigojimus.

Nemaža atsakomybė mentorystės procese tenka institucijos vadovui. Charakterizuojant institucijos vadovo misiją, būtų galima įvardyti svarbiausias jo veiklos kryptis.

#### **Institucijos vadovo (tutoriaus) įsipareigojimai:**

- suteikti pradedančiam savanoriui svarbiausių žinių apie instituciją, jos teikiamas paslaugas TŠP;

- informuoti apie institucijoje vykdomą veiklą, kryptis ir politiką, kurių turės laikytis ir pradedantis savanoris;

- nustatyti savanoriškos veiklos atlikimo tikslus ir tvarką;
- paaiškinti pradedančiam savanoriui pareigas ir atsakomybę už veiklą, į kurią „palydės“ savanoris mentorius;
- teikti pagalbą mentoriumi ir prižiūrėti, kad mentorstės procesas atitiktų keliamus reikalavimus;
- stebėti ir vertinti, kiek pradedantis savanoris stiprus vykdydamas pasirinktą veiklą ir gali prisiimti atsakomybę tapti savanoriu mentoriumi;
- suplanuoti susitikimus su savanoriu mentoriumi ir per juos aptarti savanorstės eigą;
- būti savanorį mentorių konsultuojančiu asmeniu;
- rengti individualius ir grupinius savanorių susitikimus savanoriškai veiklai aptarti ir mokymuisi joje įsisąmoninti;
- teikti konsultacinę ir techninę pagalbą ir pradedančio savanorio pageidavimu aprūpinti jį savanoriškai veiklai atlikti reikalingomis priemonėmis;
- kompensuoti savanoriams su savanoriška veikla susijusias išlaidas;
- reikalauti, kad savanoris dalyvautų pasirengimo savanoriškai veiklai kursuose;
- atsisakyti savanorio nurodant atsisakymo priežastis;
- sudaryti su pradedančiu savanoriu savanoriškos veiklos sutartį;
- savanoriui prašant, išduoti dokumentą, patvirtinantį savanorio atliktą savanorišką veiklą, įgytą kompetenciją.

Mentorstės proceso metu svarbus vaidmuo tenka savanoriui mentoriumi. Nuo jo pasirengimo būti mentoriumi ir atsakingumo priklauso pradedančio savanorio įsipareigojimų vykdymas. Kiekvienas savanoris mentorius privalo gerai suprasti, koks vaidmuo jam tenka ir kokius įsipareigojimus jis turi prisiimti.

#### **Savanorio mentoriaus įsipareigojimai:**

- žinoti savanorstės tikslą, savanoriškos veiklos uždavinius ir patirtį;
- padėti susivokti pradedančiam savanoriui institucijoje, dirbant su TŠP;
- padėti įsisąmoninti institucijoje nustatytą tvarką ir jos veikos kryptis;
- dalyvauti kartu su pradedančiu savanoriu rengiant veiklą;
- dalytis savo patirtimi, padėti pradedančiam savanoriui planuoti savo veiklą ir padėti suvokti jos praktinę reikšmę;
- būti geru veiklos modeliu, demonstruojančiu elgseną, kuri skatina entuziazmą, domėjimąsi, atsakomybę, pasirengimą, nešališkumą ir savanoriškas nuostatas;
- išsakyti konstruktyvią kritiką atsižvelgiant į pradedančio savanorio veiklą bei jo elgseną ir skatinti ieškoti alternatyvių sprendimo būdų; stebėti pradedančio savanorio žinių priėmimą mentorstės proceso metu;
- padėti pradedančiam savanoriui įsisavinti pateiktas instrukcijas, žinias;
- numatyti, kaip pradedantį savanorį paskatinti sėkmingai veiklai su TŠP;
- padėti ugdytis bendradarbiavimo ir savanorstės nuostatas daugiakultūriame kontekste;

- palaikyti atvirą bendradarbiavimą ir gerus asmeninius tarpusavio santykius;
- informuoti pradedantį savanorį apie savanoriškos veiklos pobūdį ir mastą, jos eigą, sveikatai ir saugai esančius ir galimus rizikos veiksnius, kurie gali iškilti savanoriškos veiklos metu, ir apsisau-gojimo nuo jų priemonių panaudojimą;
- suteikti pradedančiam savanoriui savanoriškai veiklai atlikti reikalingą informaciją, rengti mokymus.

#### **Pradedančio savanorio įsipareigojimai:**

- laikytis institucijoje nustatytos tvarkos ir gerbti jos vertybes;
- analizuoti save;
- aktyviai dalyvauti siūlomoje ar savo inicijuotoje veikloje;
- ieškoti, komplektuoti, siūlyti veiklą, galimą vykdyti daugiakultūriame centre;
- pasirinktą veiklą atlikti atsakingai;
- kartu su savanoriu mentoriumi planuoti, vertinti ir koreguoti savo veiklą;
- stebėti ir reflektuoti savanorio mentoriaus organizuojamą ar plėtojamą su TŠP veiklą;
- išlaikyti etiškus santykius su institucijos klientais, kitais savanoriais ir institucijos darbuotojais;
- laikytis konfidencialumo klientų atžvilgiu;
- dalyvauti pasirengimo savanoriškai veiklai kursuose, jeigu tokių yra numatyta.

#### **Trečiųjų šalių piliečių įsipareigojimai:**

- laikytis atvirumo principo;
- prisiimti atsakomybę integruojantis į Lietuvos visuomenę;
- aktyviai dalyvauti su mentoriumi suplanuotoje veikloje;
- vykdyti suplanuotus įsipareigojimus.

Visi mentorystės dalyviai naudojami bendru reglamentu, nustatančiu kiekvieno dalyvio veiklos sritis ir pareigas. Kiekvieno dalyvio veikla yra orientuota į tai, kad pradedantis dirbti savanoris mento-rystės procese įgytų kuo daugiau savanoriškos patirties, kuri leistų dirbti savarankiškai ir kvalifikuotai su TŠP.

### **3.7. Mentorystės proceso etapai dirbant su trečiųjų šalių piliečiais**

Mentorystės proceso savanorystės kontekste trukmė yra skirtinga, kintanti ir priklauso nuo pra-dedančio savanorio lūkesčių, poreikių, galimybių ir motyvacijos. Savanoriška veikla turi savo pradžią, pabaigą ir procesą, kurie matomi skirtingomis – savanorio ir jį priėmusios organizacijos akimis (Ku-rapkaitienė, 2010). Atsižvelgiant į įvairias išorines ir vidines aplinkybes, galima būtų išskirti skirtingą praktinių kompetencijų įgijimo intensyvumą: trumpalaikės mentorystės atveju jis yra intensyvus, vi-dutinės trukmės mentorystės atveju – vidutinio intensyvumo ir ilgalaikės, vienu metų mentorystės trukmės atveju – mažo intensyvumo.

## Mentorystės proceso etapai

Norint užtikrinti pradedančio savanorio integraciją į instituciją, jo įsitraukimą į vykdomą veiklą su TŠP, svarbu žinoti bei gebėti įvertinti mentorystės proceso etapus.

Organizaciniu požiūriu yra išskiriami penki savanorystės etapai: kontraktas, bandomasis laikotarpis; kontraktas, įtraukimas; rutina, atsakomybės sumažėjimas; darbų nusistovėjimas, bendradarbiavimas su darbuotojais, pasitikėjimas; įvertinimas, padėka, atsisveikinimas (Kurapkaitienė, 2010).

Ir savanorystės, ir mentorystės procesas susideda iš skirtingų nuoseklių etapų, orientuotų į veiklą su TŠP, kai savanoriui mentoriumi ir pradedančiam savanoriui keliami skirtingi uždaviniai. Antra vertus, visas mentorystės procesas grindžiamas perimamumo principu ir sudaro logišką pradedančio savanorio vaidmens kitimo schemą. Paprastai išskiriami keturi mentorystės proceso etapai, kurių trukmę numato savanoris mentorius atsižvelgdamas į pradedančio savanorio turimus gebėjimus, motyvaciją ir kitus ypatumus.

### 1 etapas. Integravimasis ir stebėjimas:

- susipažįsta su institucijos vadovu, kolektyvu, vykdoma veikla, proceso organizavimu, institucijos klientais (TŠP);
- stebi savanorio mentoriaus modeliuojamą veiklos su TŠP procesą ir kt.;
- aktyviai dalyvauja pokalbiuose, kuriuose aptariama stebėta veikla ir reitingai;
- savanorio mentoriaus skatinamas pradedantis savanoris reflektuoja stebėtą veiklos procesą ir vertina.

*Tik pradėjęs savanoriauti daugiakultūroje aplinkoje, savanoris yra pradiniam formavimosi etape, jis įgyja naujos patirties savanoriaudamas, mokydamasis ir adaptuodamasis naujoje aplinkoje.*

### 2 etapas. Mokymasis plėtoti veiklą savarankiškai, lydint savanoriui mentoriumi:

#### 2.1. Asistavimas savanoriui mentoriumi, komandinis darbas:

- pradedantis savanoris ir savanoris mentorius veiklą atlieka kartu, pradedantis savanoris atlieka padėjėjo vaidmenį (t. y. jis pasirošia ir savarankiškai atlieka dalį veiklos, o kitą veiklos dalį atlieka savanoris mentorius ir pan.);
- pradedantis savanoris veiklai parenka papildomos medžiagos, parengia užduotis;
- pradedantis savanoris atlieka vis sudėtingesnes užduotis (nuo aplinkos parengimo veiklai iki individualaus darbo su TŠP);
- pradedantis savanoris ir savanoris mentorius dirba kartu planuodami bei pasiskirstydami funkcijomis. Pradedantis savanoris gali natūraliai stebėti patyrusio savanorio mentoriaus darbą, klausti ir gauti iš jo paaiškinimus; savanoris mentorius demonstruoja išskirtinius mokėjimus ir pa-stebi, kada pradedančiam savanoriui reikia pagalbos, ją laiku suteikia.



### 2.2. Savarankiška veikla (darbas su trečiųjų šalių piliečiais) stebint savanoriui mentoriumi:

- pradedantis savanoris parengia veiklos su TŠP planą, kurį peržiūri savanoris mentorius ir padeda jį tobulinti;
- pradedantis savanoris savarankiškai vykdo veiklą su TŠP. Savanoris mentorius atlieka stebėtojo vaidmenį: stebi pradedančio savanorio darbą, skatina reflektyvų kiekvienos veiklos aptarimą ir veiklos tobulinimą;
- savarankiškos pradedančio savanorio veiklos daugėja.

### 3 etapas. Pradedančio savanorio savarankiška veikla visu krūviu:

- pradedantis savanoris planuoja ir vykdo veiklą su TŠP savarankiškai ir įgyja vis daugiau pasitikėjimo savo gebėjimais;
- periodiškai pradedančio savanorio veiklą stebi savanoris mentorius ir aptaria daromą pažangą;
- pradedantis savanoris turi galimybę teorines žinias išbandyti praktiškai, tikrinti taikomų metodų ir būdų veiksmingumą, atrasti individualų darbo su TŠP stilių;
- pradedantis savanoris prašo savanorio mentoriaus pagalbos tuo atveju, jeigu susiduria su sunkumais, kurių nepajėgia savarankiškai įveikti;
- pradedantis savanoris, padedamas savanorio mentoriaus, sistemingai reflektuoja veiklos su TŠP procesą, savo kompetencijas, daromą pažangą ir numato tolesnes saviugdos kryptis.

### 4 etapas. Kitų savanorių vykdomos veiklos stebėjimas ir analizavimas:

- pradedantis savanoris stebi kitų savanorių vykdomą veiklą;
- analizuoja, reflektuoja, kelia klausimus, vertina savanorių veiklą ir iš jos mokosi.

Remiantis Pehkonen (2009), mentorystės procesas paremtas emociniu ir turinio pagrindu. Mentorystės sėkmė priklauso nuo emocinio pagrindo: mentorystės proceso dalyvių nusiteikimo dalyvauti mentorystės procese, motyvacijos, problemų identifikavimo. Vėliau pereinama į turinio plėtojamą: problemų sprendimą, refleksijos atlikimą, nusiteikimą keisti problemų sprendimo strategijas, asmeninį plėtojamą, tinkamų vaidmenų atlikimą. Mentorystės proceso pabaiga susijusi su grįžtamojo ryšio teikimu ir santykių užbaigimu.

## 3.8. Pradedančio menotriaus raidos etapai

Savanoriui mentoriumi aktualu išmanyti pradedančio savanorio etapus. Tuomet savanoris mentorius geriau suvokia pradedančio savanorio savijautą, poreikius, problemas, geba laiku suteikti paramą.

Galima mentorystės procesui taikyti F. Fullerio (1996) sukurtą teoriją apie susirūpinimo kaitą, kurią patiria pradedantis savanoris dirbdamas su TŠP.

### **Rūpinimasis savimi**

- Pradedančiam savanoriui pirmiausia rūpi jo paties interesai bei kaip jį priima TŠP, savanoris mentorius bei kiti asmenys. Pradedantis savanoris daugiakultūroje aplinkoje svarsto, abejoja, nerimauja, ar patiks kitiems mentorystės proceso dalyviams, ar sulauks įvertinimo ir pripažinimo.
- Pradedantis savanoris rūpinasi, kaip atrodo, ar tinkamai bendrauja, ar profesionaliai elgiasi.
- Pradedantis savanoris nerimauja, ar pavyks vykdyti veiklą, užmegzti socialinį kontaktą, ar užteks žinių, informacijos, kurios tikisi TŠP kreipdamiesi į instituciją.

### **Rūpinimasis kognityvinių ir patirtinių žinių įsisavinimu**

- Pradedančio savanorio savijauta gerėja, atsiranda pasitikėjimas savimi, kai užmezga kontaktą su mentorystės proceso dalyviais.
- Dėmesio centre atsiduria gilinimas ir įsisavinimas kognityvinių ir patirtinių žinių, kurias pateikia savanoris mentorius ar kurių pats pradedantis savanoris įgyja dalyvaudamas veikloje su TŠP. Pradedančio savanorio energija nukreipiama į pasiruošimą veiklai su TŠP, jos planavimą, priemonių parinkimą.
- Pradedantis savanoris stengiasi susikcentruoti į planuojamą vykdyti veiklą, tinkamai paskirstyti ir išnaudoti jai skirtą laiką bei taikyti įvairius jos vykdymo būdus.

### **Rūpinimasis trečiųjų šalių piliečiais**

- Pradedantis savanoris lengvai įgunda plėtoti veiklą, susijusią su TŠP.
- Pradedama domėtis TŠP, jų reikmėmis, informacija, veiklos plėtojimu, orientuotu į individualius TŠP poreikius, pradeda teikti jiems paramą, atstovauti jų teisėms.

Vieni pradedantys savanoriai mentorystės procese šiuos etapus įveikia greitai, kiti iš vieno etapo į kitą pereina tik po ilgesnio laikotarpio. Įdomus ir Sh. Feimano-Nemserio (1983) tapsmo profesionaliu savanoriu mentoriumi etapų suskirstymas.

### **Išlikimo pakopa**

- Pradedančio savanorio supratimas ir patirtis apsiriboja tuo, ką jis sužinojo ir išbandė.
- Savanorystė daugiakultūroje aplinkoje, naujoje sferoje kartais pradedančiam savanoriui yra tikras iššūkis.

### **Tvirtėjimo pakopa**

- Pradedantys savanoriai po truputį apsipranta su vykdoma veikla.
- Ima labiau pasitikėti savo sugebėjimais.
- Asmeniniai ir savanorystės tikslai tampa aiškesni.
- Pradedama klostytis įpročiai, be kurių neįmanomas sėkmingas darbas su TŠP.
- Ryškėja veiklos stilius.

### **Meistriškumo pakopa**

- Pradedantis savanoris įgyja savanorystei daugiakultūroje aplinkoje reikiamų įgūdžių ir patirties.

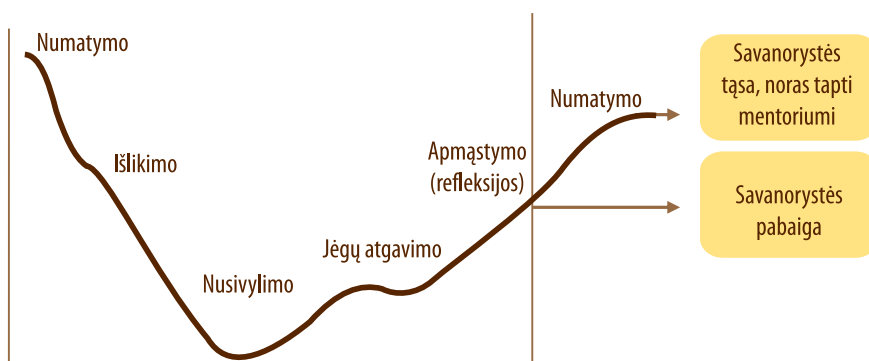
- Taiko veiksmingas tam tikros veiklos, orientuotos į TŠP integraciją, valdymo strategijas, visa tai daro paprastai ir lengvai.

- Savo dėmesį ir energiją skiria TŠP: stengiasi perprasti jų poreikius, pritaikyti jiems veiklą.

- Nuolat tobulina jau turimas kompetencijas, reikalingas savanoriaujant daugiakultūrinėje aplinkoje.

- Rūpinasi mikroklimato kūrimu dirbant su TŠP.

E. Moiras (1999) pristato išskirtus pradedančio vykdyti veiklą asmens raidos etapus. Savanoriaujant šių etapų perėjimas susijęs su emociniu išgyvenimu kiekviename etape: sumišimu, euforija, pasyvumu, apatija, pykčiu, priėmimu, atsisveikinimu.



14 pav. Pradedančio savanorio raidos etapai (A. Januškevičiūtė, 2013, remiantis E. Moir, 1999, N. Kurapkaitiene, 2012).

### 11 lentelė

#### Mentorystės proceso etapai

Numatymo etapas (sumišimas)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pradedantis savanoris patiria jaudulį ir nerimą galvodamas apie būsimą veiklą.</li> <li>• Pradedantis savanoris idealizuoja savo vaidmenį.</li> <li>• Eina savanoriauti su didžiule atsakomybe ir noru tobulai veikti.</li> </ul>	<p><i>Susijaudinimo ir nerimo jausmas apima pradedančius savanorius per pirmuosius susitikimus, kai kuriuos – kelias pirmąsias savaites.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pradedančiam savanoriui nuolat kyla vis naujų, nenumatytų problemų, keblių situacijų, iššūkių.</li> <li>• Trūksta laiko ir patirties, kaip visa tai įveikti, neišspręstos problemos greitai komplikuoja situaciją.</li> <li>• Trūksta laiko stabtelėti ir apmąstyti savo patyrimą, sunkumų įveikimo būdų veiksmingumą. Pradedančio savanorio kiekviena veikla orientuota į apmąstymą, susiplanavimą, įgyvendinamą maksimaliai susikaupus.</li> </ul>	<p><i>Greitis ir įtampa labai didelė. Pradedantis savanoris išgyvena šį etapą tik dėl didžiulės energijos, slapčia tikėdamasis, kad vėliau bus geriau.</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pradedančiam savanoriui atrodo, kad veikla vyksta ne taip sklandžiai, kaip norėtųsi, kad nėra galimybių ją atlikti tobulai, kad nesėkmės dažnesnės, o pasitenkinimo jausmas retesnis, nei tikėtasi. Tai išsklaido šviesias iliuzijas apie sėkmingą savanorystės pradžią.</li> <li>• Pradedantis savanoris išgyvena nepasitikėjimo savimi ir savo kompetencija jausmą.</li> <li>• Pirmasis pradedančio savanorio vykdomos veiklos vertinimas ir refleksija taip pat įvyksta nusivylimo etape. Pradedančiam savanoriui gali kelti įtampą atvira veikla, kurią stebi savanoris mentorius, institucijos vadovas ir kiti.</li> <li>• Nusivylimą didina ir veiklos metu atsiradusios problemos.</li> <li>• Pradedantis savanoris labiau susirūpinęs veiklos parengimu nei TŠP įtraukimu į vykdomą veiklą. Pradedančiam savanoriui kyla abejonė dėl jo pasirengimo savanorystei su TŠP.</li> </ul>	<p><i>Po keleto savaičių įtempto darbo ir streso, pradedantys savanoriai išgyvena nusivylimo jausmą. Nusivylimo etapo trukmė ir intensyvumas kiekvienam yra skirtingas.</i></p>
<b>Jėgų atgavimo etapas (priėmimas)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lėtai, tačiau užtikrintai pradedantis savanoris tobulina savo kompetenciją, įvaldo kai kuriuos savanoriškos veiklos aspektus tiek, kad gali tikėtis sėkmės.</li> <li>• Pradedantis savanoris randa laiko apmąstyti įgytą patirtį ir kurti ateities planus.</li> <li>• Iš naujo renka medžiagą ir tobulina vykdomą su TŠP veiklą bei vykdyimo proceso elementus.</li> <li>• Apmąsto dažniausiai kilusių problemų sprendimo strategijas.</li> <li>• Pradedantis savanoris jau yra perpratęs TŠP integracijos ir adaptacijos Lietuvoje sistemą.</li> <li>• Atranda saviraiškos būdų, įgyja pasitikėjimo savimi ir savo kompetencija jausmą.</li> </ul>	<p><i>Šis etapas prasideda maždaug po keleto savaičių vykdomos veiklos su TŠP. Susikuriami nauji realūs lūkesčiai, mažinantys įtampą ir suteikiantys laiko jėgoms atgauti. Pradedantis savanoris didžiausią pakylėjimo jausmą išgyvena, kai pavyksta vykdoma veikla su TŠP.</i></p>
<b>Apmąstymo (refleksijos) etapas (atsisveikinimas)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pradedantis savanoris įvertina, kurioje veiklos srityje patyrė sėkmę, o kurioje kilo daugiausia problemų.</li> <li>• Pradedantis savanoris gretina savanorystės pradžios lūkesčius ir realius laimėjimus.</li> </ul>	<p><i>Tai apmąstymo etapas, kuriame išgyvenamas savęs, padidėjusios kompetencijos atradimo jausmas.</i></p>
<b>Numatymo etapas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pradedantis savanoriauti kuria planus, susijusius su savanoryste daugiakultūroje aplinkoje, tapimu savanoriu mentoriumi.</li> <li>• Numato tolesnius savo, savanorystės kompetencijų tobulinimo tikslus.</li> </ul>	

K. Ryanas (1986) ir C. D. Glickmanas (1985) pradedančių savanorių patyrimą per pirmąsias kelias savaites vadina *realybės šoku*, kuris gali būti įvairaus laipsnio ir patiriamas dėl skirtingų priežasčių:

- šoką gali sukelti patalpų sistema, kai visas gyvenimas sukasi vienoje patalpoje;
- šoką sukelia „atvirkštinės atsakomybės“ fenomenas – patyręs savanoris mentorius gali pasiengvinti darbą pradedantiems savanoriams atiduodamas sunkesnę veiklą ar TŠP, kurių problemoms spręsti reikalinga kompetencija;
- įtampą didina apribotos pradedančio savanorio galimybės ir pasirinkimo laisvė – aiškinama, ką, kada ir kaip jie turi daryti, nesuteikiama galimybė pasirinkti patiems, dalyvauti renkantis ir vykdančiant veiklą;
- pradedančių savanorių riboja griežtos taisyklės, išorinė kontrolė ir stebėseną;
- šoką gali sukelti izoliacija ir nematomumas;
- dialogo stoka – kadangi kiekvienas dirba savarankiškai, pakankamai daug laiko praleidžiama su TŠP vykdančią įvairių veiklą, todėl beveik neturima galimybės bendrauti, dalytis patirtimi su kitais savanoriais, institucijos vadovu, savanoriu mentoriumi, pasitarti, kaip spręsti iškilusias problemas.

Anot I. J. Podsen ir V. M. Denmark (2000), *realybės šokui* mažinti galima taikyti *realybės terapiją* – savanorio mentoriaus pagalbą pradedančiam savanoriui. Vienas iš realybės terapijos būdų – „trumpiausio kelio“ būdas. Savanoris mentorius padeda pradedančiam savanoriui greitai sukurti veiklą, parengti veiklos planus, kad pradedantis savanoris sugaištų mažiau laiko ir galėtų susitelkti į svarbiausius tikslus, t. y. tobulinti savo kompetenciją. Tai padeda pradedančiam savanoriui įveikti stresą ir patikėti savo jėgomis.

S. Ahmetas (2002) pirmuosius savanorystės mėnesius interpretuoja kaip *savęs atradimo kelią*, kupiną netikėtumų, įtampos ir streso.

### 3.9. SAVANORIO MENTORIAUS DARBO FORMOS IR METODAI

Siekdamas suteikti tinkamą paramą pradedančiam savanoriui, savanoris mentorius turėtų taikyti veiksmingas veiklos ir darbo formas.

Dažniausiai savanoris mentorius taiko tokias darbo formas:

- pradedančiojo savanorio informavimas;
- individualūs susitikimai;
- susitikimai pagal grafiką;
- skubūs susitikimai;
- informacijos paketai;
- keitimasis rašytine ir elektronine informacija;
- konsultavimas telefonu.

**Pradedančio savanorio informavimas.** Savanoris mentorius šią darbo formą taiko informuodamas su TŠP pradedantį dirbti asmenį apie veiklos tikslus, vykdomą TŠP integracijos ir adaptacijos programą, aiškindamas, kaip plėtoti institucijoje numatytą veiklą. Informuojama apie institucijos organizavimo tvarką, terminus ir kt.

**Individualūs savanorio mentoriaus ir pradedančio savanorio susitikimai.** Per veiklą savanoris mentorius su pradedančiu savanoriu susitinka keletą kartų per savaitę. Per individualius susitikimus aptariamos veiklos su TŠP problemos, pradedantis savanoris konsultuojamas veiklos proceso organizavimo ir kitais klausimais, stebima pradedančio savanorio veiklos pažanga.

**Savanorio mentoriaus ir pradedančio savanorio susitikimai.** Šie susitikimai organizuojami veiklai su TŠP stebėti ir aptarti, viešai pristatyti veiklos užduotis.

Susitikimai pagal grafiką. Savanoris mentorius ir pradedantis savanoris iš anksto visai veiklai su TŠP suplanuoja susitikimus.

**Informacijos paketai.** Savanoris mentorius pradedančiam savanoriui parengia veiklos su TŠP informacinį paketą. Savanoris mentorius gali parengti veiklos su TŠP atmintinę, lankstinuką, užduotis veiklos sėkmės refleksijai, taip pat veiklai reikalingų informacijos šaltinių sąrašą.

**Keitimasis rašytine ir elektronine informacija.** Per veiklą savanoris mentorius ir kiti mentorystės proceso dalyviai bendrauja formaliai ir neformaliai, nuolat keičiasi rašytine ir elektronine informacija apie vykdomą su TŠP veiklą, iškilusius sunkumus.

**Konsultavimas telefonu.** Savanoris mentorius gali konsultuoti pradedantį savanorį telefonu, jeigu jiems taip priimtina, šiuo atveju svarbu numatyti skambučių laiką.

### 3.10. Konsultavimas mentorystės procese dirbant su trečiųjų

#### šalių piliečiais

**Asmeninis konsultavimas.** Jei svarbiausiu mentorystės elementu numatomas asmeninis pokalbis, tokia mokymo(si) sąveika gali būti priskiriama konsultavimo veiklai. Jos metu visas dėmesys kreipiamas į individualius pradedančio savanorio poreikius, patirtį ir realybės suvokimo lygį (Mačianskienė N., Gedvilienė G., Linkaitytė G., Teresevičienė M. 2004).

Konsultuoti – padėti kitam mokytis ar plėtoti savo žinias, įgūdžius, nuostatas, vertybes. Konsultavimo strategija pasirenkama atsižvelgiant į tai, kokios pagalbos reikia pradedančiam savanoriui: suprasti savo poreikius, įvardyti savanorystės tikslus ar apibrėžti asmeninės atsakomybės ribas.

Negalime išmokyti kito žmogaus būti geru savanoriu ar konsultantu. Viskas, ką mes galime, – padėti žmogui atrasti saviraišką. Savanorio mentoriaus noras – išmokyti pradedančius savanorius būti „reflektuojančiais praktikais“, gebančiais analizuoti savo patirtį. Taigi mentorystės procese mes kalbame apie ugdomąjį konsultavimą.

T. Inglar (2003) teigia, kad konsultuoti – reiškia padėti žmogui mokytis ar plėtoti savo žinias, įgūdžius, nuostatas bei vertybes. Konsultavimas yra praktinė veikla, todėl konsultavimo įgūdžiai plėtojami įvairiose praktinio rengimo situacijose.

Andersen ir Weis (2005) pateikia pozityvius konsultavimo ypatumus:

- konsultavimas padeda ugdyti profesinius ir asmeninius sugebėjimus;
- konsultavimas padeda pasirinkti veiklos metodą, numatyti pasekmes;
- konsultavimas leidžia išvystyti naujų veiklos galimybių;
- konsultavimas palengvina naujų darbo metodų taikymą;
- konsultavimas leidžia patyrinti problemiškas situacijas, pažvelgti į jas iš įvairių perspektyvų;
- konsultavimas padeda įsisąmoninti asmeninę savanorystės ir asmeninio ugdymo atsakomybę;
- konsultavimas yra demokratiška permainų strategija;
- konsultavimas yra grindžiamas kiekvieno žmogaus požiūriu į problemą.

Konsultuojantis savanoris mentorius turėtų elgtis ne kaip viską nurodantis gidas, bet kaip pagalbininkas, padedantis pradedančiam savanoriui tobulėti tokiu būdu, kokio pastarasis nori. Tokia konsultavimo strategija pabrėžia ne greitus rezultatus ir veiksmingą savanorystę, bet prasmingą savanorišką veiklą daugiakultūrinėje aplinkoje. Norėdami sėkmingai padėti pradedančiam savanoriui vykdyti numatytą su TSP veiklą, savanoriai mentoriai pirmiausia patys turi gerai suprasti ir išsiaiškinti savo vaidmenį ir tinkamiausią laikyseną mentorystės – konsultavimo procese.

Dažniausiai taikomos dvi konsultavimo strategijos – nurodomasis ir skatinamasis konsultavimas. Nors savanoris mentorius yra tik vienas iš mentorystės proceso dalyvių, tačiau jis šį procesą numato, planuoja ir organizuoja. Būtent dėl šios priežasties jo vertybinės orientacijos ir veiklos kompetencijos dažnai lemia ne tik pradedančio savanorio įsitraukimą į veiklą pasinaudojant savanorio mentoriaus pagalba, bet ir jų bendradarbiavimo sėkmę.

**Ugdomasis konsultavimas** – tai toks tobulėjimo būdas, kuris leidžia žmogui pasinaudoti savo turimais gebėjimais ir patirtimi taip, kad jis galėtų įgyvendinti sumanytus asmeninius pokyčius ir pasiekti norimų tikslų (Misiukonis, 2013).

Ugdomasis konsultavimas vyksta pokalbio tarp savanorio mentoriaus ir pradedančio savanorio (pašnekovo) forma. M. Downey (2008) ir nemaža dalis kitų ugdomąjį konsultavimą analizavusių autorių pabrėžia, kad ugdomasis konsultavimas, visų pirma, gali būti siejamas su mokymo(si) procesu, nes savanoris mentorius negali pats pasiekti rezultatų ir jų pateikti pradedančiam savanoriui.

Savanoris mentorius tegali pasakyti, būti, padėti pradedančiam savanoriui daugiau ar mažiau atsiskleisti siekiant surasti problemos sprendimo kelius, pagalbos metodus, kurie būtų veiksmingi individualybei. Konsultavimo metu nesiekama patarti, dirbama prie pradedančio savanorio gebėjimo išmokti. Savanoris mentorius turi gebėti padėti, paskatinti pradedantį savanorį tyrinėti, kad šis įgytų aiškesnį savo konkrečios problemos vaizdą, turėtų daugiau sąmoningumo ir tada galėtų priimti geresnį sprendimą.

K. Griffiths (2005) teigimu, pradedančio savanorio konsultavimas yra labai aktyvus, bendradarbiaujantis ir autentiškas metodas, nes kiekvienas pradedantis savanoris, su kuriuo yra dirbama, yra be galo individualus ir jo problemos be galo skirtingos, taip pat pabrėžiamas svarbus supratingumo ir išklausymo vaidmuo sudėtingoje veiklos vystymo su TŠP proceso situacijoje, nes nesprenžiamos problemos ateityje gali sukelti jų dar daugiau.

Savanorio mentoriaus ugdomojo konsultavimo užduotis – kurti ryšį su pradedančiu savanoriu ir rūpintis, kad šis pokalbis atitiktų jo reikmes. O pradedančio savanorio užduotis konsultuojantis – įsitraukti į tokį pokalbį ir imtis atsakomybės atlikti asmeninius pokyčius, kurie reikalingi užsibrėžtiems tikslams pasiekti. Tokio pokalbio metu savanoris mentorius pradedančiam savanoriui užduoda įvairių mąstymą skatinančių klausimų, kuriuos sprendžiamas pradedantis savanoris geriau pažįsta save, vertina savo nuostatas, planuoja naujus veiksmus bei imasi atsakomybės juos įgyvendinti. Savanoris mentorius nepataria ir nenurodo pradedančiam savanoriui, ką jis turėtų daryti.

**Kokybiško ugdomojo konsultavimo sąlygos remiantis T. Misiukoniu (2013):**

- **Pradedantis savanoris yra motyvuotas keistis ir tobulėti.**

Kiekvienas pokytis yra nekomfortiškas, kelia įtampą. Mes dažnai bijome keistis. Jei pradedantis savanoris dėl pokyčio yra pasirengęs šią baimę pripažinti ir įveikti, tuomet jis bus pasiryžęs spręsti savo klausimus.

- **Pradedantis savanoris ir savanoris mentorius tiki ugdomuoju konsultavimu kaip tobulėjimo būdu.**

Savanoris mentorius paprastai siūlo treniruotę pradedančio savanorio protui, tad, jei tikime šios treniruotės nauda, reikia susikaupti ir įsitraukti į mąstymo procesą. Jei žmogus netiki šiuo procesu, reikia ieškoti kitų tobulėjimo būdų.

- **Pradedantis savanoris ir savanoris mentorius aiškiai žino, kokius tikslus jie turi pasiekti.**

Jei savanoris mentorius padeda pradedančiam savanoriui suformuluoti norimus tikslus, tuomet jie abu žino, kokių rezultatų sieks. Netinkamai suformuluoti tikslai gali nuvesti į aklavietę. Kartais taip atsitinka, kai pradedantis savanoris iš pradžių iškelia vieną savanorystės su TŠP tikslą, o vėliau šis tikslas transformuojasi į kitą. Todėl procese pradedantis savanoris ir savanoris mentorius turi nuolat tikslintis, ar teisinga kryptimi abu eina.

- **Ryšys tarp pradedančio savanorio ir savanorio mentoriaus yra pagrįstas atvirumu, nuoširdumu, pasitikėjimu ir tarpusavio pagarba.**

Tai reiškia, kad abu turi sukurti tvirtą tarpusavio ryšį, nes būtent jis daro procesą veiksmingą.

- **Pradedantis savanoris ir savanoris mentorius bendradarbiauja ir vykdo susitarimus, kad padėtų pradedančiam savanoriui pasiekti numatytus tikslus.**

Toks bendradarbiavimas bus kokybiškas, jei pradedantis savanoris jaus atsakomybę atlikti tai, kas sutarta.

- **Pradedantis savanoris gauna visą reikalingą išorinę pagalbą savo tikslams pasiekti.**



Tai, kas sutarta, vykdoma realioje situacijoje, todėl labai svarbu aptarti ir numatyti visus galimus pagalbos būdus, kuriais pradedantis savanoris naudojasi. Tai gali būti artimiausių žmonių pagalba, kolegų palaikymas ar kitokia parama.

• **Kompetencija leidžia pritaikyti reikiamas ugdomojo konsultavimo technikas konkrečiam pradedančiam savanoriui konkrečioje situacijoje.**

### 3.11. SAVANORIO MENTORIAUS ASMENINĖS KOMPETENCIJOS

Labai sudėtinga kalbėti apie kompetencijas savanorystės kontekste. Kokias kompetencijas turėtų turėti savanoris mentorius, vieno atsakymo kol kas nėra.

Kompetencijas analizuojantys autoriai skirsto jas į bendrąsias ir profesines. Žinant, kad savanoris gali rinktis ir dalyvauti jam tinkančioje ir jo gebėjimus atitinkančioje veikloje ar darbo sferoje, būtų sunku kalbėti apie profesines kompetencijas, tačiau, kokios asmeninės kompetencijos reikalingos savanoriui mentoriumi, galima paanalizuoti. Asmeninė kompetencija laiduoja daugelio mentoriaus atliekamų vaidmenų sėkmę.

**Asmeninės kompetencijos** savanorio mentoriaus veikloje yra svarbios dėl dviejų **priežasčių**:

- pradedantis savanoris dar neužmezgęs ryšių su institucijos vadovu (tutoriumi), kitais savanoriais, institucijos klientais (TŠP). Dėl šios priežasties jis dažnai jaučiasi sutrikęs, vienišas, apleistas. Jam reikia ko nors šalia, su kuo jis galėtų palaikyti pastovesnį ryšį, pabendrauti, kol „jaugs“ į institucijos bendruomenę.

- pradedantis savanoriauti daugiakultūrinėje aplinkoje asmuo jaudinasi, patiria įtampą prieš pirmą vykdomą veiklą su TŠP. Jam svarbu jausti, kad kažkas supranta jo nerimą, pasako raminantį žodį, duoda vieną kitą patarimą. Laiku pasakytas geras žodis, patvirtinantis, kad veikla sėkminga, o problemos – įprastos pradedančiajam, palengvina pradedančio savanorio savijautą.

**Asmeninės kompetencijos ir atliekamų savanorio mentoriaus vaidmenų sąsaja**

- **Palaikantis draugas.** Geba užmegzti bendravimą, įgyti pasitikėjimą, sukurti artimą asmeninį ryšį, palaipsniui peraugantį į draugystę, kartu džiaugiasi pradedančio savanorio pasiekimais, kritiškai analizuoja nepavykusią veiklą, kartu leidžia laisvalaikį, turi bendrų interesų.

- **Patikimas, atviras globėjas.** Nuosirdžiai domisi pradedančio savanorio savijauta, darbo sąlygomis, problemomis, laiku pasirūpina, nuramina, kuo nors pasidalija, yra prieinamas, svetingas.

- **Motyvuojantis.** Stengiasi paskatinti, įkvėpti, sužavėti, padrąsinti, nuteikti ieškojimams, įtraukti į institucijos bendruomenės veiklą.

- **Pasitikintis, gerbiantis partneris.** Tiki pradedančio savanorio kompetencija, gerbia jo veiklos atlikimo stilių ir ieškojimus, palaiko ir padeda realizuoti sumanymus, geba palaikyti dialogą.

- **Empatiškas pagalbininkas.** Lengvai įsijaučia į pradedančio savanorio padėtį, perpranta jo vertybes, siekius ir nerimą, prognozuoja problemas, laiku paremia, padeda, jautriai vertina parinkdamas priimtinausią būdą, pamoko sunkumų ir streso įveikos būdų.

• **Tolerantiškas tarpininkas.** Pakantus pradedančio savanorio daromoms klaidoms ir nesėkmėms, padeda rasti informacijos ar asmenį, galintį padėti įveikti problemas, kantrus.

Remiantis O. Monkevičiene, V. Glebuviene (2006), Elliot (1995), Turner (1993), J. B. Rowley (1999), kurie išryškina emocinio ryšio mentoriantaujant svarbą, ypač svarbus savanorio mentoriantaus ir pradedančio savanorio individualybių atitikimas, asmenybių suderinamumas. Emociškai tvirti mentorystės ryšiai paskatina savanorį mentorį prisiimti daugiau atsakomybės, o tai būtina prielaida sėkmingam pradedančio savanorio tobulėjimui. Labiausiai pradedančių savanorių vertinamos savanorių **mentorijų savybės** yra šios:

- pakantumas pradedančio savanorio nuomonei,
- mokėjimas išklaudyti,
- pasirengimas dalytis idėjomis ir šaltiniais,
- palaikymas vykdamas veiklą,
- skatinimas ieškoti,
- geranoriškumas,
- naujovių toleravimas,
- gebėjimas pripažinti savo netobulumą,
- mokėjimas individualizuoti grįžtamąjį ryšį,
- objektyvumas vertinant veiklą ir žmones,
- gebėjimas nustatyti prioritetus,
- sąžiningumas ir teisingumas, pagarba,
- teigiamas požiūris į veiklą ir entuziazmas,
- kantrybė, atjauta, žmogiška šiluma,
- tikslumas ir kruopštumas,
- humoro jausmas,
- realus požiūris į situaciją,
- sava vizija ir mokymo filosofija,
- aukštų rezultatų siekimas,
- pavyzdžio rodimas,
- pasitenkinimo jausmas ugdant,
- taktas,
- lankstumas.

Savanorio mentoriantaus vertybes sunku apibrėžti, dažniausiai joms priskiriamos neformaliajam švietimui būdingos vertybinės orientacijos sutariant, kad jos turėtų būti savanorio mentoriantaus atsakaitos tašku, apsisprendžiant savanoriauti su TŠP. Svarbiausios iš jų – pagarba žmogui, gėrio skatinimas, tiesa, demokratija, tolerancija, teisingumas ir lygybė.

**Vertybinės nuostatos:**

- altruistinė nuostata padėti pradedančiam savanoriui įžvelgti ir plėtoti savo galimybes;
- dėmesys ir pagarba pradedančio savanorio asmenybei bei jo poreikiams;
- nuostata įžvelgti pradedančio savanorio geruosius charakterio bruožus ir turimą kompetenciją;
- nuostata brandinti pradedantį savanorį, dalijantis su juo savo patirtimi;
- nuostata mokytis iš pradedančio savanorio laikant jį lygiaverčiu partneriu;
- kantrumas padedant pradedančiam savanoriui nuosekliai tobulėti;
- pakantumas klaidoms skatinant jas priimti kaip natūralų mokymosi procesą.

**PATARIMAI SAVANORIAMS MENTORIAMS**

- Elkitės su pradedančiu savanoriu kaip su lygiu.
- Nesijaudinkite dėl padarytų klaidų – jos suteikia galimybę tobulėti.
- Nebūkite labai kritiškas pradedančiam savanoriui.
- Įžvelkite pradedančio savanorio individualius skirtumus, tai gyvybiškai svarbu kuriant tarpusavio santykius.
  - Įvertinkite pradedančio savanorio pastangas kaip mažus laimėjimus.
  - Visada būkite optimistiškai nusiteikęs.
  - Linksmai, kūrybiškai, interaktyviai pateikite užduotis.
  - Atidžiai fiksukite pradedančio savanorio pastangas.
  - Dalykitės savo patirtimi.
  - Nežadėkite tuščiai.
  - Nepamirškite, koks svarbus esate, pradedantis savanoris jums pasitiki.
  - Nevėluokite.
  - Išnaudokite visas galimybes, būdus ir metodus atvirai bendrauti.
  - Atleiskite pradedančiam savanoriui padarytas klaidas.
  - Būkite atviras mąstymui.
  - Būkite empatiškas pradedančiam savanoriui ir jo patyrimui.
  - Pastebėkite tai, kas pradedantį savanorį nuteikia mokytis(s).
  - Įtraukite pradedančio savanorio interesus į veiklos organizavimo procesą.
  - Būkite kūrybiškas.
  - Stebėkite įgytus įgūdžius ir pastangas.
  - Ignoruokite etiketes – jos parodo tik dalį asmens.
  - Būkite pagarbus.
  - Prisiminkite, kad pradedantis savanoris jus gali daug ko išmokyti (Rabow, Chin, Fahimian, 1999).

## 4 skyrius.

### Migracija, integracija, tarpkultūrinė komunikacija, jų ypatumai

#### dirbant su trečiųjų šalių piliečiais

Šiame skyriuje aptariamas migracijos fenomenas, modelių naudojimo dirbant su TŠP Multikultūriniam savanorystės centre patirtis, kultūrų įvairovė ir tarpkultūrinė komunikacija trečiųjų šalių kontekste, globalizacija ir Lietuvos bei TŠP tarpkultūrinė komunikacija. Tarpkultūrinės komunikacijos sėkmės ir tarpkultūrinį bendravimą apsunkinantys veiksniai: išankstinės nuostatos, etnocentrizmas, stereotipai, rasizmas, ksenofobija, antisemitizmas, diskriminacija ir jos pasekmės.

### 4.1. Migracijos fenomenas.

Intensyvi socialinio ir kultūrinio gyvenimo kaita, informacinės visuomenės plėtra lemia sparčius pokyčius politikos, švietimo, kultūros, ekonomikos, kitose visuomenės gyvenimo srityse. Ryskėjant globalizacijos tendencijoms, kitataučių integracija ir tarpkultūrinė sąveika tampa neišvengiama, visuomenė kasdien turi spręsti kylančias problemas ir ieškoti pozityvių integracijos rezultatų. Vis daugiau žmonių gyvena daugiakultūroje skirtingo tikėjimo, tautybės ar rasės aplinkoje (Radzevičienė, Kantauskaitė, 2008, p. 180). Kitataučių integracija ir tarpkultūrinė sąveika, tarpkultūrinis dialogas tampa neišvengiami, nes atsiranda naujų tarptautinio bendradarbiavimo ir sąveikos su aplinka perspektyvų – asmeninės ir profesinės pažintys, ryšiai su kitų tautų žmonėmis bei jų kultūra. Siekiant kurti pozityvius ir demokratiškus tarpusavio santykius, stengiamasi pažinti kitataučius, kaupiti žinias apie jų kultūrą ir tradicijas, galų gale atsiranda poreikis išmokti gyventi su tokiais žmonėmis, todėl atsiranda tarpkultūrinę kompetenciją turinčių visuomenės narių, tarp jų ir kvalifikuotų specialistų, galinčių dirbti visur, bendradarbiauti su kitomis šalimis, poreikis (Virgailaitė–Mečkauskaitė, 2011, p. 5).

Migracijos reiškinys savo gyvavimo periodo ilgumu siejamas su žmonijos istorija ir jos egzistencija. Tai tarsi istorinė jėga, sudėliojusi pasaulį į tokį, koks jis yra dabar, ir siejama su natūralia žmogaus elgsenos dalimi (Mannig, 2005).

Migracijos terminas buvo vartojamas apibūdinti žmonių judėjimui labai skirtinguose kontekstuose ir situacijose, pvz., migracija dėl stichinės nelaimės, karo, kolonijų atskyrimo ar netgi vergovės. Tačiau bendras migracijos terminas apima žmonių elgseną, kuri gali ne visiškai atitikti migracijos koncepcijos sampratą. Bendrosios migracijos terminas dažniausiai susijęs su nuolatinio gyventojų persikėlimu, poslinkiu gyvenamosios vietos link. Šį bendrąjį migracijos terminą puikiai atvaizduoja klajokliai, kurie migruodavo į tam tikrą vietovę dėl palankių jiems sąlygų, pvz., maisto ar puikių sąlygų plėtoti prekybą<sup>27</sup>.

<sup>27</sup> Migration in history. International Organization for Migration. Prieiga internetu <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/migration-management-foundations/migration-history/migration-in-history>, žiūrėta [2012-11-13].

Šiandien migracija yra sudėtingas procesas. Anot Sipavičienės (2004), migracija apima įvairių žmonių judėjimą, kuris gali vykti ir šalies viduje, ir už šalies ribų, kertant administracines sienas. Autorė pažymi, kad migracija gali būti ilgalaikė ir trumpalaikė, priverstinė ir savanoriška, legali ar nelegali, taip pat paremta naujo darbo paieškomis ar atsirandanti norint pakeisti socialinę, kultūrinę, politinę ar kitokią aplinką.

Šių dienų migracijos sąvoka aiškinama kaip gyventojų persikėlimas iš vienos gyvenamosios vietos į kitą turint tikslą naujoje vietovėje pasilikti gana ilgą laiką ar gyvenamos vietos pakeitimu visam ar tam tikram laikotarpiui, kai kertamos administracinės sienos (Maslauskaitė ir Stankūnienė, 2007). Taip pat sakoma, kad migracija yra gyvenamosios vietos pakeitimas ketinant naujoje vietoje apsigyventi nuolat ar ne trumpiau kaip 12 mėnesių<sup>28</sup>. Iš esmės modernus „migracijos“ terminas, vartojamas urbanizuotame ir industriniame šių dienų pasaulyje, apibūdina individo ar šeimos judėjimą iš konkrečios šalies į kitą jam (jiems) ne gimtąją šalį ketinant naujoje šalyje įsikurti (Scott ir Marshal, 2012).

Kaip pabrėžia Maslauskaitė ir Stankūnienė (2007), nepaisant žmogaus ar grupės judėjimo pobūdžio, aiškinant migracijos sąvoką akcentuojamas migruojantis asmuo (arba asmenų grupė), erdvė, iš kurios ir į kurią migruojama, ir laikas, t. y. laikotarpis, kuriam laikui asmuo ar grupė migruoja.

Termino „migracija“ prasmė yra daug sudėtingesnė ir joje slypi daugybė atspalvių, todėl būtų klaidinga manyti, kad šių dienų migracija yra tokia pati, kokia buvo praeityje. Migracijos procesams įtakos turi daugybė veiksnių, keičiančių migracijos sampratą<sup>29</sup>. Vienas iš tokių veiksnių yra globalizacija, kuri praeitame dešimtmetyje lėmė migracijos tipų bei persikėlimų įvairovę. Komunikacijų bei technologijų plėtra atvėrė naujų galimybių gyventojų mobilumui ir migracijai plėtotis (Maslauskaitė ir Stankūnienė, 2007). Naujoji migracija, anot Sipavičienės (2004), virto ilgalaikiu procesu, kas nebuvo būdinga ankstesnei migracijai. Laikinas išvažiavimas į kitą šalį tapo ilgalaikiu procesu, kurio rezultatas – pasilikimas ir integracija naujoje šalyje. Atsivėrė kraštutinės migracijos formos, pvz., prekyba žmonėmis ar nelegalus žmonių pervežimas per sieną, taip pat vis labiau plito trumpalaikė bei nepilnos šeimos migracija, paremta ekonomine gerove. Šis naujų migracijų formų plėtojimasis įgyja vis didesnę svarbą ir mastą visame pasaulyje.

Migracijos svarba akivaizdi – ji keičia įprastą žmonių bei valstybių gyvenimą ir atlieka tiek kuriamąjį, tiek sprendžiamąjį valstybės socialinių, ekonominių ar demografinių problemų vaidmenį (Aušrotas ir kt., 2006).

Račius ir kt. (2013, p. 9–10) pažymi, kad „nuolatos vykstanti žmonių migracija, skirtingų kultūrų ir tradicijų samplaika – tai tik keli nesustabdomo globalizacijos proceso padariniai. Lietuvoje, ilgą

<sup>28</sup> Demografijos metraštis. Lietuvos statistikos departamentas, 2009. Prieiga internetu [http://share.pdfonline.com/c832409d-dcb0451bb06042a318989210/Demographic\\_Yearbook\\_\\_2009\\_1785.htm](http://share.pdfonline.com/c832409d-dcb0451bb06042a318989210/Demographic_Yearbook__2009_1785.htm), žiūrėta [2012-11-17].

<sup>29</sup> Migration in history. International Organization for Migration. Prieiga internetu <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/migration-management-foundations/migration-history/migration-in-history>, žiūrėta [2012-11-13].

laiką buvusioje homogeniška šalimi ir praktiškai neturėjusioje kitos spalvos, rasės ar religijos atstovų, tarpkultūrinių skirtumų keliami iššūkiai – vis dar naujas reiškinys“. Todėl labai svarbu padėti skirtingų kultūrų žmonėms pažinti vieniems kitus, suprasti skirtingų kultūrų ypatumus.

Migracija, kaip visuomenės keičianti galinga jėga, yra vienas iš globalinių pokyčių rezultatų. Tiesioginį jos poveikį greitai pajunta ekonomika, tačiau migracija turi įtakos ir socialiniams santykiams, kultūrai, valstybės politikai, tarptautiniams santykiams (Kasnauskienė, 2006, p. 205).

Aleksejūnė ir kt. (2010) pabrėžia, kad integracija – viena iš pagrindinių sąvokų imigraciją nagrinėjančiose teorijose. Plačiaja prasme ją galima apibrėžti kaip procesą, kurio metu imigrantai įsitraukia ir visaverčiai dalyvauja naujos visuomenės gyvenime. Integracija – tai asmeninių pastangų reikalaujantis procesas, pasireiškiantis tuomet, kai asmuo išlaiko savo etninį tapatumą ir tuo pat metu turi užtektinai įgūdžių, kad galėtų dalyvauti daugumos kultūriniame ir visuomeniniame gyvenime (Aleksejūnė ir kt., 2010, p. 17–19). Įgyvendinant projektą tai buvo esminiai dalykai, į kuriuos buvo sutelkta visa įgyvendinama veikla.

A. Bartkevičienė, R. Raudeliūnaitė (2012, p. 343) akcentuoja, kad imigrantų integracija įvairiose pasaulio šalyse yra problemiška ir tampa nuolatinio politinio bei mokslinio diskurso objektu. Šiam procesui būtinas tiek imigrantų noras priimti atsakomybę už integraciją priimančiojoje visuomenėje, tiek priimančios visuomenės noras priimti ir integruoti imigrantus.

Migrantų integracija dvipusis procesas, todėl svarbu, kad už ją būtų atsakingos abi šalys – tiek patys migrantai, apsigyvenę naujoje kultūrinėje aplinkoje, tiek tie, kurie turi tiesioginį kontaktą su atvykusiais žmonėmis. Lietuvoje dirbančių specialistų ir imigravusių į Lietuvą asmenų kultūriniai skirtumai gali tiesiogiai (neretai neigiamai) paveikti jų tarpusavio sąveiką. Taip pat pažymėtina, kad integracija į naująją kultūrą nėra įmanoma be sėkmingo psichologinio prisitaikymo proceso. Tam, kad Lietuvos specialistai galėtų teikti tinkamą ir kvalifikuotą pagalbą, jie turi būti ne tik susipažinę su kitos tautos atstovo kultūra, bet ir suprasti jo psichologinius ypatumus, mokėti atpažinti veiksnius, kurie gali kliudyti bendrauti su migrantu (Račius ir kt., 2013, p. 202).

E. Račius ir kt. (2013) išskiria keletą psichologinių ir socialinių veiksnių, apsunkinančių psichologinę atvykusio asmens adaptaciją Lietuvoje bei turinčių įtakos specialistų ir migrantų tarpusavio bendravimui bei sėkmingam bendradarbiavimui:

- migrantų patiriamas psichologinis stresas,
- kalbos barjeras,
- migracijos poveikis santykiams šeimoje,
- socialinių tinklų nebuvimas,
- finansiniai pokyčiai ir socialinis statusas,
- priimančios bendruomenės požiūris: stereotipai ir diskriminacija,
- kultūrų skirtumai (Račius ir kt., 2013, p. 202–206).

Apibendrinant reikia pasakyti, kad migracijos mastai Lietuvoje didėja, migrantų ir jiems pagalbą teikiančių specialistų bendravimo ypatumus lemia daugelis veiksnių, kurie priklauso tiek nuo paties

migranto charakteristikos (išgyvenamo streso, socialinių tinklų užmezgimo lygio, kultūrinių jo šalies ypatumų, turimų žinių apie mūsų valstybę ir kt.), tiek nuo lietuvių (jų pasiruošimo priimti kitos tautos pilietį, stereotipinių vertinimų, kalbos mokėjimo ir pan.). Todėl, siekiant užtikrinti sėkmingą migrantų adaptaciją Lietuvoje, svarbu, kad būtų dedamos abiejų šalių pastangos, o paslaugas bei pagalbą teikiantys specialistai gebėtų nustatyti dažniausiai kylančias problemas, dalyvūsi patirtimi bei dirbtų kaip darni komanda (Račius ir kt., 2013, p. 206–207). Kadangi šis leidinys parengtas įgyvendinamo projekto pagrindu, pažymėtina, kad projekto metu TŠP pagalbą teikė ne tik specialistai, bet ir kiti asmenys, t. y. Lietuvos ir TŠP (savanoriai mentorai).

Aleksejūnė ir kt. (2010) akcentuoja, kad vykstantys į kitą šalį dėl ekonominių ir (ar) politinių priežasčių migrantai dažnai nesusimąsto, kokie iššūkiai jų laukia naujoje šalyje. Jie gali būti pasirengę ekonominiams ir socialiniams sunkumams, tačiau ne visada įvertina neigiamą kultūrinių skirtumų poveikį adaptacijos procesui. Autorė pažymi, kad, dirbant su imigrantų bendruomenėmis (vaikais, jų tėveliais), būtina atsižvelgti ne tik į formalius kriterijus (piliietines ir politines teises, užimtumą), bet ir į subjektyvius aspektus (savijautą, dalyvavimą bendruomenės gyvenime). Siekiant visaverčio dialogo, o ne konfrontacija pagrįsto buvimo, svarbu suvokti daugiakultūrio sambūvio prielaidas, išmokti atpažinti kultūrinės ir socialinės atskirties priežastis ir iš(si)ugdyti tarpkultūrines kompetencijas ir vertybes, atveriančias kelią pagarbai, supratimui ir individualumo raiškai (Aleksejūnė ir kt., 2010, p. 17–26).

Aleksejūnė ir kt. (2010) pažymi, kad, ugdant tarpkultūrinio bendravimo kompetencijas, būtina:

1. Nagrinėti savo kultūrą ir suvokti savo ir kitų kultūrų panašumus ir skirtumus. To nesupratus, kyla grėsmė, kad savo kultūrą pradėsime vertinti kaip viršesnę, nesuvoksime, kad kitų kultūrų žmonės mus taip pat mato iš savo perspektyvos.

2. Gilinti žinias apie kitas kultūras – suprasti jų vertybes ir objektyviai vertinti skirtumus.

3. Ugdyti įgūdžius, apimančius supratimą, žinias ir praktiką. Sprendžiant išylančius klausimus, svarbu atpažinti kitos kultūros simbolius, ritualus ir atsižvelgti į aplinkos savitumus (Aleksejūnė ir kt., 2010, p. 52).

Galima teigti, kad tarpkultūrinės kompetencijos ugdymas, siekiant sėkmingo abipusio bendravimo bei integracijos, tampa svarbiu aspektu.

Pažymėtina, kad, gyvenant globalioje ir daugiakultūrinėje visuomenėje, svarbus tiek pačių piliečių, tiek įvairių specialistų, siekiančių sumažinti neigiamą kultūrinių skirtumų poveikį kitos etninės, rasinės, kultūrinės kilmės atstovų sėkmingam socialinės adaptacijos procesui, vaidmuo.

## 4.2. Kultūrų įvairovė ir tarpkultūrinė komunikacija trečiųjų šalių

### kontekste

Kaip jau minėta, Multikultūrinio savanorystės centro organizuojamos kultūrų mugės, kaip liudija tyrimas, padėjo asmenims labiau pažinti vieniems kitus. Lietuvoje didėjant kultūrų įvairovei, mikrokultūriniai skirtumai tampa vis matomesni. Atsiskleidžiančios kultūrinės įvairovės sąlygomis itin svarbi profesionalų, dirbančių socialinį darbą bei teikiančių psichosocialines paslaugas įvairioms visuomenės grupėms, pozicija (Erentaitė, 2008, p. 104). Tačiau užtikrinti sklandų skirtingų kultūrų bendravimą ir bendradarbiavimą galima tik visos visuomenės pastangomis, todėl Multikultūriniam savanorystės centre, organizuojant ne tik skirtingų kultūrų mugės, bet ir refleksines diskusijas įvairiomis temomis, galima atrasti nuostabių kitos kultūros perliukų, geriau pažinti vienos ar kitos kultūros atstovus, išvelgti jų savitumą ir pamatyti privalumus, išmokti identifikuoti pozityvius dalykus ir susitelkti į juos, kita vertus, daugiau akcentuoti kultūrų įvairovės privalumus: „tikrai yra gerai kalbėtis su žmonėmis ir išsakyti savo nuomonę“, „gerai, kad nors išklauso, bet svarbu tai, kad Lietuvos visuomenės nariai kartu su TŠP ieškojo problemų įveikos strategijų, nors ne viskas dar išspręsta“, „bent jau jautėme, kad supranta, kokios yra mūsų problemos“. Lietuvos savanoriai mentorai teigia: „Dalyvavau keliose diskusijose apie savanoriavimą, taip pat apie žmonių prekybą ir prostituciją, vyrų ir moterų teises, toleranciją ir kitose. [...] Po kiekvienos diskusijos supratau, tiksliau, dar kartą įsitikinau, kad žmonės yra labai skirtingi net ir toje pačioje kultūroje. Požiūris į tą patį dalyką visada skirtingas. Po diskusijų apie problemines situacijas taip pat dar kartą įsitikinau, kad žmonės linkę kaltę versti kitiems visai neatsižvelgdami į save ir savo poelgius vienokioje ar kitokioje situacijoje.“ „Žmonės visiškai netolerantiški netolerantiškiems žmonėms arba tiesiog kitokiai nei daugelio nuomonei. Žinant, kad nėra vienos tiesos, tiksliau, nėra tokio žmogaus, kuris turėtų teisę nuspręsti, kuri tiesa teisingesnė, turime priimti kiekvieną tokį, koks jis yra, net ir tuos, kurie taip nesielgia.“ Refleksinės diskusijos padėjo užsimegzti glaudesniam imigrantų iš trečiųjų šalių ir visuomenės narių bendradarbiavimui, taip buvo mažinama socialinė įtampa ir laužomi stereotipai, susiję su TŠP bei didinamas socialinis jautrumas TŠP.

L. C. Johnson (2003) pateikia kultūros veiksnius, labai svarbius socialiniam darbuotojui, norint suprasti tam tikros kultūrinės grupės klientą. Savanoriai mentorai padeda TŠP socialiai adaptuotis naujoje kultūrinėje aplinkoje, todėl ir veiksniai, literatūroje minimi kaip skirti socialiniams darbuotojams, svarbūs ir jiems, todėl ir aptariami šiame leidinyje. Autoriaus nurodyti veiksniai svarbūs kiekvienam. Taigi pirmasis kultūros veiksnys – vertybės.

1. Vertybės. Požiūriai į daiktus, laiko naudojimą, dominuojančią kultūrą, valdžią, darbą, jausmai, emocijos ir t. t. Praeities, dabarties orientacija. Tabu.
2. Santykiai ir ryšių palaikymas su kitais žmonėmis, su fiziniu ir dvasiniu pasauliu.
3. Šeimos struktūra. Šeiminių santykių esmė. Šeimos gyvenimo turinys. Galimi pokyčiai ir įvairovė, sprendimų priėmimas. Bendrieji veiksniai – amžius, lytis. Vaikų auginimo, namų tvarkymo patirtis.



4. Istorija – migracija. Santykiai su dominuojančia kultūra. Pokyčių reikšmė grupei.
5. Bendravimo būdai – kalba. Vartojimas, idiomos, klischės, dialektas, simboliai, gramatika, išraiškos galimybės. Neverbaliniai aspektai. Bendravimo ypatumai – trukmė, persimetimas keliais žodžiais ir pan.
6. Bendruomenės struktūra. Politinė, ekonominė, švietimo, religinė. Pagalba, socializavimas, socialinė kontrolė. Socialinė, kultūrinė, religinė veikla. Sveikatos priežiūra. Asmenų ir šeimų ištekčiai.
7. Įveikos mechanizmai. Adaptacija, kompensacija, reakcija į stresą, prisitaikymas prie naujų situacijų ir aplinkos.

Siekiant bendrauti ir bendradarbiauti su tam tikros kultūrinės grupės atstovu, pirmiausia reikia gerai suprasti to asmens kultūrinę grupę apskritai. Tam reikia pastangų, bet tai turi padaryti kiekvienas pilietis, o, kaip nurodo L. C. Johnson (2003), „socialinis darbuotojas (šiuo konkrečiu atveju ir savanoris mentorius) – turėti žinių apie bendruosius kiekvienos kultūrinės grupės, su kuriomis jam tenka dirbti, bruožus. Darbuotojas turi suprasti, kaip dominuojanti visuomenė susiduria su individualiais, turinčiais skirtumų. Žmogaus išskirtiniai poreikiai kyla dėl kultūrinės grupės lūkesčių ir dominuojančių visuomenės santykių su ja. Kultūros supratimas pripažįsta individų unikalumą“ (Johnson, 2003, p. 126–127).

T. N. Liobikienė, J. T. Šinkūnienė (2010) pagal James, Gilliland (2001) pabrėžia, kad socialiniam darbuotojui, dirbančiam daugiakultūrinėje aplinkoje, svarbu įvertinti:

- savo gebėjimą dirbti šioje aplinkoje,
- žinias apie kitos kultūros žmonių papročius, elgesio ypatumus, religiją ir t. t.,
- įgūdžius atlikti intervenciją, priimtina kitos kultūros žmonėms,
- pakankamą patirtį.

Autorės pagal Bula (2000) akcentuoja požiūrį į veiksmus, kuriuos, dirbdamas daugiakultūrinėje aplinkoje, socialinis darbuotojas / savanoris mentorius, turėtų įvertinti savo ir kitų, įskaitant klientą,

- tautiškumą,
- socialinį lyties vaidmenį,
- amžių (kai kuriuose kultūrose žmogaus amžius skaičiuojamas nuo pradėjimo akimirkos),
- socioekonominę klasę (tai ne tik žmogaus turimų pinigų kiekis, bet statusas, suteikiantis ekonominį saugumą),
- religija, kuri daugelyje kultūrų yra moralės, žmonių tarpusavio santykių pagrindas, suteikiantis gyvenimui prasmę,
- seksualinę orientaciją,
- skirtingus gebėjimus, vertybes, normas,
- kalbą (svarbu, išsiaiškinti, kokia yra gimtoji kalba, kokią kalbą ir koku tikslu išmoko).

Vertinant šiuos veiksmus, reikia atkreipti dėmesį į įsitikinimus, požiūrius ir žinias (Liobikienė, Šinkūnienė, 2010, p. 316).

Th. Baumer (2002, p. 78) teigia, kad kultūra gali būti suprantama kaip kelių dimensijų (sistemos, raiškos, tapatumo, funkcijos) darinys.

➤ Sistema: tam tikros žmonių bendruomenės (bendrijos / grupės) vertybės, simboliai, ritualai, papročiai, elgesio būdas, taip pat mokymosi procesas.

➤ Raiška: elgesys (pasisveikinimas, problemų sprendimas ir pan.), jausmai (džiaugsmas, susirūpinimas ir pan.), daiktai (apanga, pastatai ir pan.), mąstymas (nuostatos, nuomonės ir pan.).

➤ Tapatumas (vok. – *Einheit*): nacija, religija, lytis, karta, veikla, profesija, subkultūra.

➤ Funkcijos: orientacija, elgesio valdymas, komunikacija, gyvenimas kartu, identitetas, atsiri-bojimas.

Siejant kultūros sampratą su tarpkultūrine kompetencija, anot Th. Baumer (2002), kultūra gali būti apibrėžiama ir kaip užprogramuota kolektyvinė sąmonė, dėl kurios vienos grupės nariai skiriasi nuo kitos grupės narių. Tai, kaip apibrėžiama kultūra, lemia ir pačios tarpkultūrinės kompetencijos sampratą. Jei, pavyzdžiui, kultūrą apibrėšime kaip kiekvieno individo kultūrą (kas apima geografinę, etinę, etninę, moralinę, religinę, politinę, istorinę ir pan. priklausomybę; t. p. amžių, lytį, šeimingą padėtį, seksualinę orientaciją ar pan.), tai tarpkultūrinė kompetencija gali būti suprantama kaip sėkmingo kasdienio bendravimo su kitais žmonėmis prielaida, ir taip ši kompetencija priartėtų prie socialinės kompetencijos sampratos (Baumer, 2002, p. 76–77).

Taigi skirtingi autoriai kultūrą apibūdina labai įvairiai, įvardija daug komponentų jai apibrėžti. Galima išryškinti pagrindinius autorių pateiktus požymius, apibrėžiančius kultūrą: a) tai tam tikrai žmonių bendruomenei / grupei būdingas gyvenimo bei veiklos būdas; b) tai ribos, kurios apima tam tikrų žmonių bendruomenių / grupių įvairias veikimo sferas; c) tai sistema, apimanti nuostatų, vertybių, elgesio, suvokimo visumą, aprėpianti visą materialųjį ir dvasinį pasaulį.

Savatoriui mentoriumi, siekiančiam užtikrinti sėkmingą interakciją su kitos kultūros žmonėmis, svarbu įvertinti turimas žinias, apie dominuojančią (savąją) bei mažumos (klientų) kultūrą, taip pat asmenines savybes, patirtį bei gebėjimus taikant tinkamus intervencijos metodus (12 lentelė).

### 12 lentelė

Savatorio mentoriaus savybės, svarbios dirbant su TŠP

Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Empatija	„...įsijaušti į tų žmonių [imigrantų] kailį (...), būtina suvokti, kaip jie jaučiasi, kai susiduria su kokioms nors problemomis...“; „...labiausiai mokėti atjausti...“; „...suprasti, kaip konkrečiose situacijose ar tada, kai patiria problemas, jie jaučiasi (...), ta empatija turi išryškėti...“; „...pradėti matyti pasaulį jo akimis, pažinti jausmus (...), mes turime įsivaizduoti save tokioje situacijoje (...), atvyksti tu į kokią Angliją, kur tavęs ir taip niekas nemėgsta, nes tu lietuvis, tai įsivaizduok, kaip tu jausiesi...“

Tolerancija	„Kadangi aš linkusi teigti, kad esu žmogus iš žemės, toks dalykas, kaip kultūriniai skirtumai ir panašumai, man neegzistuoja. Kiekvieną priimu kaip atskirą asmenybę, visi žmonės kažkuo skirtingi, kažkuo panašūs, visko tikrai neišvardinsiu. Bet koks bendravimas suteikia daugiau žinių, galimybę į pasaulį pažvelgti kito žmogaus akimis.“; „...tolerantiškumu dar turi pasižymėti (...), kaip dirbs, jeigu jis bus priešiškausi nusiteikęs, tarkim, arabų atžvilgiu...“; „...žmogus turi jausti, jog jis yra lygiavertis (...), na ir kas, kad jo odos spalva ar religija, kurią jis išpažįsta, yra kitokia. (...) Socialiniai darbuotojai turi būti tolerantiški, jokių išankstinių nuostatų...“; „...tolerantiškumu, tai ir pagarba jų kultūrai ar tikėjimui, kažkokiems įsitikinimams (...). Mes ne tam, kad pakeistume jų kultūrą (...), tu čia atvažiavai, mes čia visi katalikai, tai dabar tave integruosim ir pakeisim tavo kultūrą ar tikėjimą.“; „...pagarba žmogui ir jo požiūriams...“; „...jokių kažkokių priešišku nuostatų negali turėti, tai neetiška (...), tai buvimas tolerantiškam, priimančiam žmogų tokį, koks jis yra – ir su trūkumais, ir privalumais...“; „...reikia turėti gerųjų, pozityvių nuostatų apie juos ir tolerancijos...“
Pasitikėjimo TŠP savybės	„... kai kuriam tiesioginį šiltą ryšį su TŠP, ir patys turime išmokti jais pasitikėti...“; „...jie [TŠP] turi pajusti, kad tu jais pasitiki, tada jie tavim pasitikės.“
Bendradarbiavimo savybės	„...turi mokėti bendrauti su bendruomene, valstybės įstaigų ar kitų paslaugų teikėjais...“; „...mokėjimas tiek su vienais, tiek su kitais bendrauti ir sujungti tą bendravimą tarpusavyje...“

Vertinant informantų pasisakymus apie reikalingas savybes, kuriomis turėtų pasižymėti savanoriai mentorai, darbuotojai, dirbantys su TŠP imigrantais, galima išskirti atskiras savybes.

Viena iš svarbiausių savybių, kurias turi turėti savanoriai mentorai, – empatija, t. y. mokėjimą atjausti. Be abejonės, kita savybė, be kurios neįmanomas kultūrų dialogas, yra tolerancija. Visi apklaustieji pasisakė vienodai: dirbantis su TŠP asmuo turi pasižymėti tolerancija, pakantumu jiems, t. y. būtina imigrantą laikyti lygiaverčiu asmeniu. Kiti informantai akcentavo pasitikėjimo TŠP savybes ir gebėjimą pasitikėti imigrantu. Savanoriai mentorai dar išskyrė, kad būtinos bendradarbiavimo savybės, t. y. tokios savybės, kurios apima valstybės įstaigų ir bendruomenės bendravimą.

Vertinant informantų pasisakymus apie savanorių mentorių savybes, kuriomis jie turėtų pasižymėti, kai dirbama su TŠP, išryškėjo, informantų nuomonių dėl tolerantiškumo savybių, apimančių nediskriminuojančias nuostatas ir asmens laikymą lygiaverčiu, visaverčiu asmeniu, panašumas. Kad imigrantas jaustųsi supastas, reikalingos empatijos savybės, kurios peraugtų į motyvuojančias, įgalinančias imigrantus įvairiai veiklai. Ne ką mažiau svarbi yra pasitikėjimo TŠP savybė siekiant užmegzti tiesioginį ryšį, o bendradarbiavimo savybės turėtų atspindėti pagalbą įtraukiant valstybės institucijas ir bendruomenes.

Pažymėtina, kad savanoriai mentorai taip pat gali susidurti su imigrantų noru įtikti ar atsidėkoti už suteiktą pagalbą, ir dažnai imigrantai persistengia t. y. teikia dovanas, kviečiasi į svečius ar siūlo kartu pavakarieniauti. Tai dažnai lemia imigrantų kultūriniai vertybių skirtumai, su kuriais pagalbą

teikiantys asmenys nėra susipažinę, todėl šį sunkumą savanoriai mentorai gali vertinti vienaip, o imigrantai kitaip. Svarbu pažinti kultūrą, iš kurios atvykęs imigrantas, nes jo poelgiai gimtoje šalyje gali būti laikomi priimtinais, o priimančioje šalyje neetiškais. Ernaite (2008) pažymi, kad, siekiant suvokti, kaip kultūrinės ir socialinės atskirties grupės jaučiasi visuomenėje ir artimiausioje aplinkoje, svarbu taikyti kultūrinių prielaidų refleksijas, todėl refleksinės diskusijos, kurios buvo organizuojamos projekto metu, padėjo tiek Lietuvos visuomenės nariams, tiek imigrantams labiau pažinti kultūras, jų tradicijas, bendravimo ir kt. kultūrinius ypatumus.

*Kokybinio tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, nuo ko priklauso TŠP suteiktos pagalbos efektyvumas. Kalbėdami apie tai, dauguma informantų pasakė, kad darbas su imigrantais reikalauja daug pasirengimo ir atsidavimo. Analizuojant jų mintis, išryškėjo trys pagrindiniai aspektai: savanorio mentorius pasirengimas dirbti su imigrantais, kontakto su imigrantais užmezgimas ir paties imigranto pastangos.*

**Savanorių mentorių pasirengimas dirbti su TŠP.** Kalbant apie pagalbos efektyvumą ir nuo ko jis priklauso, visi informantai pažymėjo, kad, norint dirbti su TŠP, labai svarbus tinkamas pasiruošimas, apimantis patirtį, žinias bei įgūdžius: „...norint dirbti, ar anglų, ar rusų kalba reikia šnekėti, nes koks tu specialistas, jei kalbėsi tik lietuvių ar rusų kalba, reikia ir anglų kalbos žinių. (...) Patirtis reikalinga, kiek mes jos jau sukaupe turim...“ Taip pat pažymėta, kad „...reikia turėti žinių bent jau apie tas kultūras, su kuriomis dirbi, bendravimo įgūdžių su skirtingų kultūrų atstovais, patirties. Nors tos patirties čia taip ir neįgysi – ateini dirbti ir mokaisi kartu. Nėra taip, kaip su kitom klientų grupėm, čia ateini, sukuri, jie mokosi ir tu mokaisi...“; „Svarbu suprasti, kad mentorius pareiga padėti, o ne viską padaryti už savo mokinį.“; „Svarbu išmokti žmogui padėti, o ne iškilus sunkumas tiesiog už jį atlikti tam tikrus dalykus.“

Daugelis informantų pagalbos efektyvumą siejo ir su tvirtu, apibūsiu TŠP ir savanorio mentorius ryšiu: „...jeigu užmezgami nuoširdūs, pasitikėjimą keliantys santykiai, ir pagalba bus efektyvesnė...“, „...labai svarbu užmegzti kontaktą, jis paspartina problemų sprendimą ir suteikia vilčių, reikia užmegzti ryšį ir sutvirtinti pasitikėjimą...“ TŠP atstovas teigia: „Mentorius buvo daugiau ar mažiau kaip vedlys, kuris padėjo susiorientuoti mano stipriai pasikeitusiame gyvenime, teikė orientyrus, kur ir ką galima, ko geriau nedaryti.“; „Jis buvo didžiausias ir geriausias mentorius. (...) Man pasisekė, nes jis yra labai draugiškas ir nuoširdus.“; „Mes palaikome gana draugiškus santykius. Ji daug pasakojo apie Lietuvą ir buvo įdomu, jaučiau, kad ji tokia pat šilta, kaip Azerbaidžane gyvenantys žmonės.“; „Geriausias vaizdas, kurį prisimenu dabar, ir atrodo, kad tai nutiko ką tik, kai mes karštą vasaros dieną dainavome gatvėje... Tai kažkas nepakartojamo... Karšta daina gatvėje...“

Taip pat daugelio savanorių mentorių iš Lietuvos akcentuota ir motyvacija, kuria turėtų pasižymėti TŠP imigrantas, siekiantis pokyčių: „...priklauso dar ir nuo paties kliento, jo motyvacijos ar noro keisti savo situaciją...“; „...ir nuo pačių klientų, jeigu jie nesistengs, nesieks savo tikslų, niekas už juos jų nepasieks, vadinas, jie savo gyvenimo kalviai...“ Išanalizavus pasisakymus apie teikiamos

pagalbos efektyvumą, išryškėjo labai panašūs informantų vertinimai. Teikiamos pagalbos efektyvumą informantai siejo su savanorių mentorių pasirusošimu dirbti apimant patirtį, žinias, įgūdžius, taip pat minėjo abipusį TŠP ir savanorių mentorių ryšį bei TŠP imigranto motyvaciją, paties imigranto norą siekti pokyčių. TŠP dėkingi savanoriams mentoriams, nes jie „man nuolat teikė palaikymą, padėdavo tiesiog nusipirkti maisto, susirasti transportą, pasakydavo, kaip nuvykti iš vienos vietos į kitą, kur persėsti. Paprasčiausiai daug ko negalėjau padaryti dėl kalbos barjero, bet buvo jaučiamas nuolatinis palaikymas, aš žinojau, kad galiu paskambinti ir paklausti, jei man kas neišku.“; „Aš turiu mentorių globėją. (...) Daug gerų dalykų padarė (...), sužinojau, kur ką geriau nusipirkti, padėjo susirasti būstą, paaiškino, kas aš ir iš kur aš bei kodėl čia. Nesupratau kalbos, bet neverbali dabartinių šeiminių reakcija buvo palanki, kai pasakė, kad aš esu studentas. Taigi aš galėjau adaptuotis pakankamai greitai, nes ji padarė man daug dalykų, dėl kurių tikrai galėjau mėgautis gyvenimu.“; „Taip, turėjau. Tai reikalinga. Mentorius padėjo gauti informacijos apie Lietuvą, jos kultūrą, paaiškino daug dalykų, kurie praverčia ir dabar. Padėjo man nuo pirmųjų dienų.“; „Taip, manau, kad vienas yra visiškai nerealiai gerai.“; „Jie tampa kaip draugai, kuriems gali paskambinti bet kuriuo metu.“

Tačiau reikia pažymėti, kad savanoriai mentoriai iš Lietuvos įžvelgia, švelniai tariant, ribų tarp mentoravimo ir draugystės kaip draugystės bei draugystės kaip poros supratimo stoką: „Bendraudama su TŠP supratau, kad daug stereotipų ne iš piršto laužti, kaip ir apie lietuvius. Pvz., du iš penkių Nigerijos piliečių, su kuriais man teko daugiau pabendrauti, yra tokie, kaip žmonės sako: atvirai ir įkyriai reiškė savo norą būti pora nė nepažinodami žmogaus arba reikalavo, kad mentorius padarytų tai, kas pažeistų įstatymus.“; „Žmonės, kuriems mentoriauau, tikėjosi, kad už juos surasiu jiems lengvą nelegalų darbą, kai pati esu tik už teisėtą veiklą.“

Lietuva iš esmės dalyvauja ES imigracijos politikos procese ir jo formavime, todėl atsižvelgus į tai yra paskirta institucija, kuri atsakinga už Europos fondo trečiųjų šalių integracijos programas ir jų formavimą Lietuvoje. Tai – Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, paskirta atsakinga institucija 2010 m. gegužės 19 d. LR vyriausybės nutarimu Nr. 554<sup>30</sup>, kurios tikslas teikti paramą valstybės nariams, padedantiems įvairių kultūrų, religijų kalbų ir pan. asmenims lengvinant jų gyvenimo sąlygas ir integracijos procesą. Taip pat yra priimti teisės aktai dėl užsieniečių teisinės padėties Lietuvoje – „LR įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties“<sup>31</sup>, priimtas 2004 m., bei LR Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos imigracijos politikos gairių patvirtinimo“<sup>32</sup>, priimtas 2008 m. Iš esmės šie teisės aktai neapibūdina tikslingos migracijos politikos, t. y. pateikiamos tik gairės, o konkrečios, nuoseklos politikos vis dar nėra, todėl, remiantis Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijos

<sup>30</sup> LR Vyriausybės nutarimas „Dėl institucijų, atsakingų už Europos pabėgėlių fondo ir Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai administravimą, paskirstymo, 2010 m. gegužės 19 d. Nr. 544. Prieiga internetu <http://tar.tic.lt/Default.aspx?id=2&item=results&aktoid=60A4FAE7-D050-4318-9BC9-3FCE6F8CB448>, žiūrėta [2013-01-14].

<sup>31</sup> LR įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“, 2004 m. balandžio 29 d. Nr. IX-2206. Prieiga internetu [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=350564](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=350564), žiūrėta [2013-01-14].

<sup>32</sup> LR Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos imigracijos politikos gairių patvirtinimo“, 2008 m. gruodžio 3 d. Nr. 1317. Prieiga internetu [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=332671&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=332671&p_query=&p_tr2=,), žiūrėta [2013-01-15].

programa 2007–2013 m.<sup>33</sup>, priimta 2008 m., rengiami projektai, kuriais siekiama sėkmingos imigrantų integracijos Lietuvoje.

Kalbant apie TŠP, gyvenančių Lietuvoje, teisę gauti socialinę paramą bei socialines paslaugas, akcentuojama, kad socialinės paslaugos teikiamos visiems užsieniečiams, turintiems leidimą laikinai ar nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje, tačiau socialinė parama teikiama tik asmenims, turintiems nuolatinį leidimą gyventi šalyje. Pažymėtina, kad imigrantai neturi tokių pačių teisių kaip Lietuvos piliečiai gauti socialinę paramą<sup>34</sup>.

Svarbus veiksnys, turintis įtakos imigrantų integracijai, yra prastas valstybės ir savivaldybių įstaigų bei institucijų pasirengimas dirbti su imigrantais, atvykusiais iš trečiųjų šalių. Todėl įvairių institucijų, įgyvendinančių migracijos ir darbo politiką, darbdavių, įvairių visuomeninių organizacijų ir socialinių partnerių bendradarbiavimas yra ne tik svarbus, bet ir būtinas sėkmingos imigrantų iš trečiųjų šalių veiksnys.

Ruškus (2010) teigia, kad imigrantai taip pat turi prisiimti atsakomybę už integraciją į vietos visuomenę, todėl svarbus integracijos elementas yra imigrantų žinios, supratimas, tos šalies, į kurią imigrantas atvyko, kultūros pažinimas.

Labai svarbūs kalbos pagrindai, šalies istorijos, tradicijų, laisvalaikio užimtumo ypatumų žinojimas. Grigaliauskienės (2009) teigimu, užimtumas bei profesinės žinios ir įgūdžiai, turimi trečiųjų šalių imigrantų, yra veiksniai, palengvinantys trečiųjų šalių imigrantų integracijos į darbo rinką procesą.

**Tarpkultūrinė komunikacija.** Ugdant praktinius efektyvaus komunikavimo įgūdžius, savanoriams mentoriams buvo siekiama paaiškinti, kad, vykstant tiek kalbinės, tiek nekalbinės komunikacijos procesams, ne vien *daiktų*, bet ir *socialinio* bei *įsivaizduojamo* (vidinio) pasaulio žinojimas yra lemiamas. Tik suvokus šį faktą paaiškėja, kad *komunikacijos kokybė*, jeigu yra grindžiama *komunikaciniu racionalumu*, gali tapti ypač svarbi ir lemiamą tiek informacijos perdavimo (kalbinėmis išraiškoms), tiek tarpasmeninio supratimo (nekalbinės komunikacijos atveju) procesus.

Tarpkultūrinis bendravimas / komunikacija – tai skirtingų kultūrų atstovų bendravimas, kurį lemia kontekstas: įsitraukę žmonės, žmonių santykiai, situacijos, aplinkybės ir kt. (Cooper ir kt., 2007). Pažymėtina, kad, viena vertus, kuo artimesnės kultūros, tuo lengviau žmonėms susikalbėti, antra vertus, kuo didesnis skirtumas tarp bendraujančių žmonių kultūrų, tuo didesnė asmenų nesusišnekėjimo ar net konfliktų tikimybė. Siekiant, kad tarpkultūrinis bendravimas vyktų sklandžiai, svarbu pažinti skirtingas kultūras (tas kultūras, su kurių asmenimis bendraujame) ir, be abejo, turėti gerų (puikių) bendravimo įgūdžių.

<sup>33</sup> LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai daugiametės programos (2007–2013) patvirtinimo, 2008 m. rugpjūčio 1 d. Nr. A1-278. Prieiga internetu [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=325731&p\\_query=&p\\_tr2=, žiūrėta \[2013-01-15\]](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=325731&p_query=&p_tr2=, žiūrėta [2013-01-15]).

<sup>34</sup> Trečiųjų šalių piliečių integracijos įgyvendinimo vadovas. Tarptautinės migracijos organizacijos Vilniaus biuras, 2009. Prieiga internetu [http://www.iom.lt/documents/integracijos-vadovas.pdf, žiūrėta \[2012-02-22\]](http://www.iom.lt/documents/integracijos-vadovas.pdf, žiūrėta [2012-02-22]).

Anot Beebe ir kt. (2007), bendravimas yra procesas, kai kuriama prasmė ir ja su kitais dalijamasi verbalinėmis ir neverbalinėmis žinutėmis. Bendravimas – tai prasminga dviejų ar daugiau žmonių sąveika. Bendravimo prigimtis įžvelgiama žmogaus saviraiškoje, jo sugebėjime perduoti kitiems žmonėms tai, ką galvojame, jaučiame, kokius matome save ir aplinką. Bendraudami žmonės ne tik sąveikauja, bet ir pažįsta vienas kitą. Asmuo, bendraujantis su kitu, siekdamas geriau suprasti pašnekovą ir svarstomą problemą, net ir rizikuodamas, pats atsiveria. Tik atsivėrus bendravimas turi prasmę. Bendraujant būtų gerai prisiminti tris principus. Pirmiausia – *empatija, t. y. gebėjimas įsijausti į kito vidinį pasaulį, „pagyventi“ jo emocijomis, pažvelgti jo akimis į aplinką ir į save*. Svarbiausia empatijai – pagarba, supratimas ir noras pagelbėti kitam. Tam tinka *autentiškumo principas – nuostata per kiekvieną bendravimo aktą likti savimi, tikruoju „aš“, nesidangstančiu jokiomis kaukėmis*. Bendravimas tampa lygiavertis, kai neužmirštame ir trečio, labai svarbaus *pritarimo principo: turimas galvoje visuminis kito žmogaus priėmimas, stengiantis per pokalbį jį pasitikti kaip vertą visokeriopos pagarbos subjektą, be išankstinių nuostatų ir prietarų, kad galėtume pašnekovą girdėti ir pokalbio metu mums formuotąsi tapatus kito vaizdas*. Taigi bendravimas atskleidžia savo prasmę ne tik kaip malonumo siekimas, bet ir kaip vertybė, praturtinanti abi bendraujančias puses (Wrede-Grischkat R. „Bendravimo menas“. 145 psl.).

**Bendravimo būdų raiška įvairiose kultūrose.** Svarbiausia nepamiršti, kad bendravimas yra dvišalis procesas. Jame privalo dalyvauti abi pusės. Turi būti informacijos pateikėjas ir gavėjas, kalbėtojas ir klausytojas. Jei bent viena iš pusių blogai funkcionuos, bendravimas sutriks. Pastebėta, kad dauguma žmonių, kuriems nesiseka bendrauti, pirmiausia yra *prasti klausytojai*. Tokie asmenys mėgsta kalbėti, tačiau nemėgsta klausytis. Kai nesiklausoma, nesugebama suteikti būtino pašnekovui atgalinio / grįžtamojo ryšio. Tokių bendravimo problemų patiriantys žmonės nemoka savo kūnui suteikti klausytojo išvaizdos (tai yra nemoka naudoti kūno kalbos), nepakankamai žiūri pašnekovui į akis, per mažai linksi galva, per retai šypsosi, nepakankamai išreiškia savo susidomėjimą žodeliais „taip“, „suprantu“ ir pan. (Kolciova, V. A. „Bendravimas ir pažintiniai procesai“, 1989, 89 psl.). Tai labai svarbu skatinant skirtingų kultūrų bendradarbiavimą ir tarpusavio supratimą.

*Akių kontaktas.* Beveik kiekvienoje bendravimo situacijoje tenka susidurti su vadinamuoju moraliu žvilgsnio laiku. Tai laiko tarpas, per kurį mes galime žvelgti žmogui į akis nepasirodydami nemandagūs, agresyvūs ar familiarūs. Nuleistas žvilgsnis nebūtinai reiškia, kad pašnekovas mūsų nemėgsta ar sako netiesą: galbūt mes tik bendraujame su droviu, linkusiu užsisiklęsti žmogumi. Akių kontakto taip pat vengiama pranešant blogą žinią arba sakant ką nors skaudaus. Akių kontakto nebuvimas gali reikšti, kad pašnekovas gėdijasi arba yra išsigandęs. Nuleistas žvilgsnis gali būti ir pagarbos ženklas.

Tyrimo metu nustatyta, kad „akių kontaktas su pašnekovu yra labai intensyvus ir dažnas“. Kitas informantas teigia, kad „akių kontaktas naudojamas kaip būdas drausminti vaikams, kai jie ketina daryti blogus dalykus.“ Azerbaidžano atstovė pažymi, kad „ne toks intensyvus“; „Akių kontaktas atsiranda ir tarp dviejų lyčių. Akių kontaktas turi skirtingas reikšmes lyties atžvilgiu.“; „Tai priklauso nuo amžiaus, lyties, charakterio. Moterys dažniausiai stengiasi išvengti akių kontakto...“; „Labiausiai vengti akių kontakto tarp vyro ir moters.“

*Veido išraiška.* Nustatyta, jog mokėjimas „skaityti“ aplinkinių veidus leidžia geriau suprasti ar nuspėti, kokie jausmai juos tuo metu valdo. Kiekvienas veidas mums neišvengiamai ką nors sako. Vieni veidai gali būti mažiau išraiškingi, kiti – labiau, tačiau visi jie tarsi savita žmogaus jausmų skelbimų lenta. Ta pati veido išraiška atspindi vienodą žmonių emocijų būseną.

Daugelyje šiuolaikinių kultūrų nėra priimta atvirai rodyti savo jausmus, ypač neigiamus – pyktį, susierzinimą ir kitus. Tai dar nėra pagrindinė priežastis, dėl kurios žmonės stengiasi valdyti savo veido išraišką. Bendraudami su aplinkiniais, ypač su mažiau pažįstamais žmonėmis, paprastai stengiamės išlaikyti neutralią veido išraišką arba šypsomės vadinamąja socialine šypsena. Šiuo atveju šypsomės ne todėl, kad pašnekovas mums labai patinka, bet todėl, kad to reikalauja mandagumas. Socialinės šypsenos nereikėtų painioti su tikraisiais jausmais. Tačiau, antra vertus, be jos sunku įsivaizduoti mandagų bendravimą, ypač ten, kur tenka susidurti su įvairiais klientais paslaugų, aptarnavimo, informacijos teikimo sferose ir kitur.

Tyrimo metu informantai akcentavo, kad „...iš esmės mes esame daug atviresni tiek santykiuose, tiek bendraudami ir reiškdami mintis. Jūs daugiau galvojate, kaip čia pasakius... Mes pasakome, ką iš tiesų galvojame.“; „Emocijos dažniausiai priklauso nuo kiekvieno žmogaus individualiai. Aš dažniausiai, kai į mane žiūri neįtartinai, esu emociškai inteligentiškas / protingas ir atviras.“; „Yra įprasta žiūrėti į akis, bet tai priklauso nuo kalbančiojo nuotaikos.“; „Tai ryškiausias mano kultūros skirtumas.“

*Gestai.* Gestai, kaip ir veido išraiška, gali parodyti, ar žmogus pyksta, ar yra apimtas nerimo, ar džiaugiasi, ar liūdi. Dažnai gestai palydi mūsų šnekamąją kalbą; gestais ją papildome ir pajaviriname. Yra žmonių, kuriems gestai ir šnekamoji kalba tiesiog neatsiejami. Apie tokius asmenis sakoma, kad surištomis rankomis jie paprasčiausiai negalėtų šnekėti. Gestų kalba ypač svarbi kurtiems žmonėms: jie šnekasi rankomis tiesiogine prasme. Mūsų gestai ne tik pajavirina pokalbį, bet ir nurodo jo kryptį bei tempą. Gestu galime nutraukti pašnekovą, paraginti jį kalbėti, perduoti žodį kitam, parodyti, kad patys norime kažką pasakyti, ir pan. „Tai labiausiai pabrėžiantis mano kultūros skirtumas. Gestai, neverbalinė komunikacija, kūno kalba.“ Gestų prasmė dažnai priklauso nuo konkrečios situacijos bei kultūros, kurioje bendraujama. Todėl, būnant mentoriumi, svarbu į tai atkreipti dėmesį, padėti identifikuoti skirtingų kultūrų asmenų gestų reikšmes, padėti ir skatinti skirtingų kultūrų tarpusavio supratimą.

Neverbalinis (nežodinis) elgesys: ekspresyvioji ir santūrioji kultūros. Skirtingų kultūrų žmonės savaip suvokia mūsų gestų ir kūno kalbą, lygiai kaip ir mūsų tariamus ar rašomus žodžius. Laimei, neverbalinę (nežodinę) kitos kultūros kalbą galime išmokyti daug greičiau negu verbalinę (žodinę). Robert Heller pažymi, kad yra trys bendravimo rūšys:

*Verbalinis bendravimas apima žodžius ir žodžių prasmes. Paraverbalinė kalba atskleidžia, kokiu garsumu tariame žodžius, ką reiškia tyla ir pašnekovo pertraukimas pokalbio metu. Neverbalinis bendravimas, dar vadinamas kūno kalba, atspindi mūsų nežodinio bendravimo būdą.* Kultūros skirstomos taip:



- **Labai ekspresyvios kultūros:** Viduržemio jūros regionas, Pietų Europa, Lotynų Amerika.
- **Vidutiniškai ekspresyvios kultūros:** JAV ir Kanada, Australija ir Naujoji Zelandija, Rytų Europa, Pietų Azija.
- **Santūrios kultūros:** Rytų ir Pietryčių Azija, Šiaurės ir germaniškoji Europa (Heller, R. „Grupių valdymas“. Vilnius, 2000. 174–185 psl.).

Gesteland, R. R. (1997, 32 psl.) pažymi, kad skirtingų kultūrų **harmoningumas ir aiškumas** yra skirtingas. **Kultūrų, orientuotų į dalykinius reikalus**, asmenys, bendraudami su kitais, siekia būti teisingai suprasti. Jie didžiuojasi tuo, kad sako tai, ką galvoja, ir galvoja tai, ką sako. **Asmenys, orientuoti į tarpusavio santykius**, priešingai, pirmenybę teikia harmoningiems ir sklandiems tarpusavio santykiams. Jie atidžiai kontroliuoja savo kalbą ir veiksmus, kad neįžeistų ir neįstumtų aplinkinių į nemalonią padėtį. Sudėtingi atvejai yra tuomet, kai tarpusavyje bendrauja tolimų šalių atstovai, tarkim, amerikiečiai ir japonai. Daugelis japonų, kinų ir Pietryčių Azijos žmonių žodelį „ne“ laiko keiksmažodžiu, todėl, nenorėdami ko nors įžeisti, jie sumurmės „tai gali būti sunku“ ar „mes turime tai apgalvoti“, „galbūt“ arba „tai bus nepatogu“. Arabai pakelia antakius, kai nori mandagiai nesutikti su prašymu, – tai nežodinis atitikmuo amerikiečių žargono posakiui „jokiu būdu“. Japonai ir tailandiečiai dažnai nusišypsuoja ir pakeičia temą ar tiesiog nutyla. Dėl tokio elgesio šių kultūrų žmonės atrodo nesuprantami, nes slepia savo emocijas, ypač neigiamas. Tailandiečiai atrodo nuolat besišypsantys. Jie šypsosi, kai linksminasi, nervinasi ar netgi įsiutę. Jie šypsosi, nes atvirai demonstruodami pyktį gali susigadinti savo reputaciją (Richard R. Gesteland „Kaip išgauti TAIP“. Menas bendrauti ir derėtis įvairiose kultūrose. Vilnius, 1997. 32 psl.).

Tyrimo metu TŠP akcentavo, kad „didžiuoliai skirtumai, ypač žmonių santykiai čia visiškai skirtingi, kitokie.“; „Man atrodo, kad jūsų šalyje nėra tvirtų bendravimo ryšių.“; „Nauja man buvo susitikti su žmonėmis, kurie yra ne tokie atviri kaip mano šalyje.“; „Mano šalyje žmonės yra labai šilti, atviri, o čia, Lietuvoje, žmonės nėra tokie atviri, jie gana šalti ir dažnai tenka jaustis dėl to nepatogiai.“; „Pasisveikinimai skiriasi, atstumas tarp žmonių stovint...“; „Trūksta bendravimo, kiekvienas kažką dirba ir mažai laiko skiria bendravimui. Tiesiog pasikalbėti su žmonėmis norisi, tai gerai, kad yra tie savanoriai mentorai, lengviau buvo, nors vis dėlto merginos vengė artimesnio ryšio su mumis, elgėsi kitaip nei su vyrais iš Lietuvos.“ Todėl svarbu, kad mentorius, vadovaujantis kitiems savanoriams, plėtojantiems veiklą tarpkultūrinėje aplinkoje, atkreiptų į tai dėmesį, padėtų identifikuoti skirtingų kultūrų asmenų kontaktų užmezgimo ir palaikymo ypatumus ir taip prisidėtų prie tolerancijos ir skirtingų kultūrų bendradarbiavimo ir tarpusavio supratimo plėtotės.

Aptariant bendravimą, labai svarbus ritualinis komunikacijos modelis ir komunikacija kaip dėmesys.

*Ritualinis komunikacijos modelis.* Dažniausiai komunikacija suprantama kaip linijinis procesas nuo vieno taško į kitą. Komunikacijos modeliuose išskiriamas siuntėjas ir gavėjas bei pranešimas. Vėliau buvo pridėtas grįžtamasis ryšys, interpretavimas, kontekstas. Tačiau James Carey buvo pirmasis, iš esmės metęs iššūkį perdavimo modeliams, kuriuose buvo aiškus instrumentalumas (tikslas turėjimas) ir pranešimo perdavimas. Jis atkreipė dėmesį į alternatyvų komunikacijos būdą – ritualą. Jo

teigimu, tam tikrose situacijose komunikacija vyksta kaip ritualas. Per ritualą komunikacija siejama su tokiomis sąvokomis, kaip dalyvavimas, bendri išgyvenimai, bendras tikėjimas. Ritualinis požiūris kreipia dėmesį ne į pranešimų perdavimą, bet į buvimą kartu ir bendrumo išraišką. Kitaip sakant, ritualinėje komunikacijoje nėra aiškaus pranešimo, čia vienintelis tikslas – būti kartu, išreikšti savo priklausymą bendruomenei, palaikyti jos vertybes.

Ritualinės komunikacijos pavyzdys galėtų būti Kalėdų eglutės puošimas: čia nėra instrumentinio tikslo, eglutė tik simbolizuoja šventiškumą, pasikartojamumą. Taip pat per mišias bažnyčioje nėra aiškaus pranešimo, bet taip palaikomos vertybės, pagal tai, kas dalyvauja ritualė, nustatoma, kas priklauso tai bendruomenei, kas ne. Taigi ritualinėje komunikacijoje pranešimas yra užslėptas ir dviprasmiškas, jis priklauso nuo asociacijų ir simbolių, kurie yra kultūroje, o komunikacijos dalyviai patys jų nesirenka. Esant tokiai komunikacijai, taip pat sunku atskirti pranešimą ir priemonę (kanalą), pvz., Kalėdų eglutė yra ir pranešimas, ir priemonė. Svarbus performatyvumo (atlikimo) elementas: eglutės puošimas, mišiose – iš anksto užkoduotų veiksmų serija ir iš anksto žinomo teksto kartojimas. Žinoma, nors tokia komunikacija ir nėra instrumentinė, ji vis tiek visuomenei turi tam tikrų pasekmių – tai visuomenės integracija, santykių palaikymas, kultūros perdavimas. Ritualinės komunikacijos principai gali būti panaudojami ir planuojamoje komunikacijoje (reklamoje, ryšiuose su visuomene): tai simbolių naudojimas, apeliavimas į kultūrinės vertybes, tradicijas ir pan. Nemažai ritualinės komunikacijos pavyzdžių diplomatijos srityje, pvz., raudono kilimo aukšto rango svečiams tiesimas ir pan.

Ypač tai akcentavo TŠP: „Nigerijoje tėvai yra labai gerbiami ir mes jiems rodome pagarbos ženklus.“; „Bendraujant su tėvais yra tam tikri ritualai, kuriems turiu paklusti, jei nevykdyčiau ceremonijos, tai būtų įžeidimas.“ Todėl svarbu, kad mentorius, vadovaujantis kitiems savanoriams, plėtojantiems veiklą tarpkultūriniame kontekste, atkreiptų dėmesį į skirtingų kultūrų ritualus bendraujant, gebėtų paaiškinti esminius kasdienio bendravimo ritualus, priimtina pagarbų toną bendraujant (tiek bendraujant, tiek reiškiant nepasitenkinimą ar sprendžiant konfliktus). Mentorius galėtų padėti identifikuoti skirtingų kultūrų asmenų kontaktų užmezgimo ir palaikymo ypatumus ir taip prisidėti prie tolerancijos ir skirtingų kultūrų bendradarbiavimo ir tarpusavio supratimo plėtotės. Skirtingų kultūrų ritualų supratimas prisidėtų prie kitos kultūros asmenų geresnio supratimo, paskatintų asmenis daugiau domėtis ir sužinoti apie skirtingas kultūras, o tai savo ruožtu skatintų toleranciją.

*Komunikacija kaip dėmesys.* Šis modelis atkreipia dėmesį į dar vieną svarbų komunikacijos aspektą: tai, kad dažnai masinės komunikacijos pagrindinis ir vienintelis tikslas yra ne perduoti informaciją ar susieti visuomenę kultūroje, bet tik atkreipti ir išlaikyti auditorijos dėmesį (vizualinį arba akustinį). Tokiu būdu žiniasklaida siekia dviejų tikslų: tiesioginio ekonominio tikslo – gauti auditoriją, kai dėmesys lygus vartojimui (pvz., laikraštis, kinas, prenumeruojama televizija) ir netiesioginio ekonominio tikslo – perduoti auditorijos dėmesį arba jo tikimybę reklamuotojams (radijas, televizija). Kai kurių autorių teigimu, masinę komunikaciją apskritai vargu ar galima laikyti komunikacija informacijos perdavimo prasme. Dažnai žiūrovai tik ir lieka „žiūrovais“, „stebėtojais“, o

ne dalyviais ar informacijos gavėjais, dėmesio faktas dažnai svarbesnis už dėmesio kokybę. Tai rodo reitingams teikiama svarba – jie neparodo, kaip įdėmiai žmonės iš tiesų žiūrėjo vieną ar kitą laidą, tačiau dėmesio kokybę dažnai sunku išmatuoti. Ir nors tie, kurie kuria masinę komunikaciją ar naudoja ją savo tikslams, tikisi tam tikro poveikio, didesnio už dėmesio patraukimą, dėmesys lieka tiesioginiu tikslu ir dažnai yra vienintelis sėkmės ar nesėkmės matas. Todėl labai didelė žiniasklaidos pastangų dalis skiriama pritraukti ir išlaikyti dėmesį ir tai kartais net gali nustelbti turinį. Modelyje „Komunikacija kaip dėmesys“ pasireiškia nulinis efektas – kai dėmesys konkrečiu laiko momentu yra ribotas ir dėmesio vienam kanalui padidėjimas reiškia dėmesio kitam kanalui sumažėjimą (pvz., tai akivaizdu televizijoje – auditorija perbėga iš vieno kanalo į kitą; organizuojant renginį ir planuojant jo datą bei laiką, atsižvelgiama, ar tą dieną nėra suplanuoto kito renginio, kuris galėtų atimti dalį dėmesio ar netgi nustelbti rengiamą įvykį). Tokiu atveju komunikacijos sėkmė matuojama gauto dėmesio santykiu dalimi, kurią ir parodo žiniasklaidos reitingai (McQuail, 1993). Konkurencija dėl dėmesio gali vykti tarp atskirų kanalų ir kanalo viduje. Tikslas pritraukti daugiau auditorijos atitinka ir vieną iš požiūrių į žiniasklaidą, pagal kurį auditorija naudoja žiniasklaidą kaip dėmesio atitraukimo, pabėgimo nuo tikrovės ir laiko praleidimo priemonę. Žiniasklaida kartais yra fonas kitai veiklai, su ja tiesiog būnama kartu. Pagal šį modelį auditorijos santykis su žiniasklaida nebūtinai yra pasyvus, tačiau jis iš esmės yra moraliai neutralus ir nebūtinai apima reikšmės sukūrimą ir perdavimą. Žiniasklaidos galia pritraukti dėmesį dažnai yra laikina, veikia ne kiekvieną, o kartais gali būti atstumianti, atvirkštinė (McQuail ir Windahl, 1993).

Tyrimas išryškino ir visuomenės nepatiklumą, kurį formuoja žiniasklaida, imigrantams: „...mūsų žiniasklaidoj labai aiškiai matyti, kokias nuostatas ji formuoja. Kaip manote, ką akcentuoja tokios antraštės, kaip (...) pakistaniečiai sudarė fiktyvią santuoką, atėmė vaikus? O gerųjų praktikų, susijusių su TŠP, spaudoje praktiškai nėra. (...) Net jeigu ir išeina pozityvus straipsnis, komentarų jis sulaukia negatyvių, po to net patys užsieniečiai nebeturi duoti interviu...“ Kitas informantas išsakė mintis, išryškinančias nuostatų pasiskirstymą tarp vyresniosios ir jaunesniosios kartos. Vyresnioji karta, kitaip nei jaunoji karta, jaučia didesnį priešišumą imigrantams, pavyzdžiui: „...išryškėja pagal amžiaus grupes tas požiūris. (...) Vyresnės kartos atstovai į tai žiūri su baime ar kažkokiu nepasitikėjimu. Tą, aišku, lemia augimas kitokioje aplinkoje (...), į kitokios kultūros asmenis žiūri su nepasitikėjimu, kitaip nei mūsų jaunimas, bet iš esmės vyrauja daugiau atsargus, bet neužgaulus požiūris...“ Tačiau informantas iš TŠP akcentavo: „Vykdamas į Lietuvą tikrai nesitikėjau, kad girti vaikinai gatvėse kabinėsis ir klausinės, iš kur aš atėjau, ir dar su pikta veido išraiška.“

Apibendrinus informantų išsakytas mintis, išryškėja du svarbūs aspektai, kurie parodo, kad dažniausiai problemų patiria imigrantai, atvykę iš Afrikos bei Azijos regiono šalių, o problemos, kurias jie patiria, priklauso nuo atvykimo tikslo – imigrantai, atvykę ne su išsilavinimu susietais tikslais, patiria daugiau problemų.

*Kultūra* – tai tam tikros identiškos žmonių grupės tikėjimo, papročių, veiklos nusistovėjusių normų ir bendravimo modelių rinkinys. Kultūrų skirtumai gali tapti labai svarbia bendravimą / bendra-

darbiavimą / verslą stimuliuojančia ar žlugdančia priežastimi dėl įvairių nuostatų, tokių kaip žmonių požiūris į materialinę gerovę, vadovavimą, politiką, religiją, moters vaidmenį visuomenėje, turto kaupimą, riziką, moralę, santykį su teise ir kitomis socialinėmis institucijomis. Tarpkultūrinis bendravimas susijęs su kultūrų pažinimu bei tarpkultūrinio bendravimo barjerų žeminimu bei jų skaičiaus mažinimu. Tarpkultūriniame bendravime svarbiausią vaidmenį atlieka pasaulio kalbų gausumas (pasaulyje šiuo metu yra apie 3 tūkst. kalbų ir beveik 10 tūkst. dialektų). Tačiau bendraujant taip pat didelę reikšmę turi ne tik verbalinė, bet ir kūno kalba.

Tai, kad galvos linktelėjimas gali reikšti ir taip, ir ne, buvo įsitikinta seniai. Vakarų kultūrose galvos linktelėjimas reiškia „taip“, o Tailande ir Bulgarijoje reiškia „ne“, ir atvirkščiai, galvos purtymas minėtose šalyse reiškia „taip“. Turkijoje galvos linktelėjimas reiškia „aš nesuprantu“. Vakarų kultūrose mojavimas ranka reiškia atsisveikinimą, o Korėjoje tai gestas, kviečiantis ateiti. Pažymėtina, kad Korėjoje viešose vietose leidžiama šypsotis tik vaikams, o suaugusiųjų kultūroje šypsotis nepriimtina, nes šypsena Korėjoje, kaip ir daugelyje kitų Rytų Azijos kultūrų, reiškia drovėjimąsi ir sumišimą. Japonijoje emocijos reiškiamos labai santūriai ir priimta, kad vyrai viešai nesišypsos, o moterys šypsodamosi negali rodyti dantų, todėl juokdamosi prisidengia burną ranka. Lietuviai, palyginti su vokiečiais, šypsosi mažiau, tačiau amerikiečiai šypsosi daugiau nei vokiečiai.

Pyksta įvairių šalių žmonės, tačiau, ar pyktis rodomas, taip pat lemia kultūra. Vokiečiai, kanadiečiai, arabai ir Lotynų šalių atstovai supykę kalba pakeltu tonu. Tačiau ir jų bendravimas skiriasi, nes, pvz., supykę vokiečiai gali išrausti, pakelti balso toną, tačiau visuomet turėtų pagarbiai kreiptis į pašnekovą. Japonijoje nėra mandagu rodyti pyktį, susiraukti, todėl supykus bendraujama nukreipiant žvilgsnį į šalį (taip paslepiamas pyktis). Japonijoje nepriimtina ir rėkti, todėl supykę japonai įtraukia orą, užuot jį išleidę su riksmu. Vidurio Europos valstybėse gyvenantys asmenys kalba intensyviau, per minutę pasako daugiau žodžių, be to, jie ne tik intensyviai kalba, bet ir daug gestikuliuoja ir visu kūnu išreiškia jausmus. „Mano kultūroje pyktis išreiškiamas tuoj pat, nėra kovojama po dienos ar vėliau...“; „Tai du dalykai – veido išraiška ir reakcijos. Reaguojame, bet išraiška priklauso nuo socialinio statuso, pvz., ant tėvo niekada nepakelsi balso, nei fiziškai, nei psichologiškai reaguosi, nusizemini ir patyli.“; „Tam tikra prasme Nigerijoje šeimoje vaikai nereiškia pykčio tėvams į akis, tu turi užrakinti jį ir neparodyti tėvams į akis, kad esi piktas.“; „Su tėvais tu negali būti grubus ir nemandagus.“; „Pyktis mano šeimoje yra būdas parodyti, kuo tu esi nepatenkintas ir kas tau nepatinka. Pykčio raiška priklauso nuo vietos, kur esi ir su kuo pykstiesi. Jei tai vyksta *Great Uorlence*, tai negaliu parodyti jo būdamas jaunesnis vyresniam, nes tai reikštų, kad (...) reaguju netinkamai. Pykti yra normalu, bet jausmų kontrolė ir raiškos būdas arba kontrolė yra bet koku atveju.“; „Nedažnai galiu išreikšti jausmus, tai priklauso nuo asmens požiūrio į mane.“; „Šaukti (...) galiu su draugais daugeliu atveju. Šeimoje vyras gali šaukti – ne moteris (...). Bendruomenėje tai labai priklauso nuo situacijos.“; „Vyras gana atvirai ir laisvai reiškia jausmus.“; „Yra didelis skirtumas tarp Lietuvos kultūros ir mūsų kultūros, pavyzdžiui, vyrai turi visą valdžią ir jie yra aukščiau nei moterys.“ Skiriasi ir priimtinas atstumas tarp žmonių, pasisveikinimo maniera ir kt. Informantai pažymėjo, kad „tai priklauso nuo lyties, socialinio statuso“. „Lietuviai santūri tauta, ir

nemačiau, kad viešai reikštų pyktį. Lietuviai pyksta tyliai, viduje, prieš tai, kol pasako žodžiais, kas nepriimtina.“; „Nigerijoje pyktis išreiškiamas nedelsiant, supykus. Pyktį mes išreiškiame labai aiškiai.“ „Lietuviams, palyginti su azerbaidžaniečiais, trūksta emocinės išraiškos.“

Nežinant ar nekreipiant dėmesio į šias kultūrinės ypatybes, galima labai klaidingai interpretuoti įvairius dalykus, kas gali sukelti nesusipratimų, sužlugdyti derybas ar išvis nutraukti bendravimą.

Pagrindinė kultūros analizės dalis yra atskirų visuomenės grupių normų ir vertybių nustatymas. Grupių normos lemia jų narių elgesį ir kiekvienas svetimas jaučiasi nesaugiai ir nejaukiai, kol suvokia ir perima šias normas. Taigi vienas iš būtinų tarptautinių korporacijų veiklos elementų yra kultūrinis skirtumų tyrimas ir atitinkamų išvadų bei sprendimų tyrimų pagrindu įvertinimas. Kultūriniai santykiai analizuoja tokius veiksnius, kaip žmogaus lojalumo ir įsipareigojimų lygis, sprendimo priėmimo metodai, autoritetų sistema, šeimyniškumo paplitimas organizacijose, motyvacija, kyšių sistema ir kt.

Vieniems sąvoka „kultūra“ gali reikšti paprasčiausią grupę nežinomų žmonių, gyvenančių tolimoje žemėje, kitiems – ekonominius ar klasinius skirtumus bendruomenės viduje. Iš tiesų ši sąvoka apima ir šiuos dalykus, tačiau ji turi ir daug platesnę reikšmę. Teoretikai pateikė daugiau kaip 150 kultūros apibrėžimų, tokių kaip kultūra – tai bendrų simbolių, tikėjimo, pažiūrų, vertybių, lūkesčių ir elgesio normų sistema; kultūra – tai integruotas individų žinių, lūkesčių bei elgesio modelis, kuris priklauso nuo žmogaus pasiruošimo ir sugebėjimo perduoti patyrimą kitoms kartoms. Kultūra – tai tam tikros visuomenės ar socialinės aplinkos prasmių, reikšmių ir orientacijų sistema (Nelson, 1990). Ši sąvoka yra sudėtinė, nes kiekvienoje šalyje dažniausiai egzistuoja daug kultūrų. Verslo prasme kultūros apibrėžimas yra problemiškas, nes šalies verslo kultūra paprastai skiriasi nuo bendrosios kultūros. Nelsono požiūriu, nacionalinę verslo kultūrą sudaro kalba, religija, vertybės ir pažiūros, teisė, išsilavinimas, politika, technologija bei socialinės organizacijos, kurios įvairiose šalyse yra skirtingos. Doddas, tyrinėjęs kultūrą, nusprendė, kad iš esmės ji daugiau išmokstama negu paveldima. Žmogaus išsilavinimas, kalba ir interakcijos veikia jį visą gyvenimą. Daugumos žemesniųjų gyvūnų elgesys paremtas instinktais, tačiau žmogaus elgesys pirmiausia yra išmokstamas. Žmogus mokosi ne izoliuotas, bet socialinėje aplinkoje. Suprantama, kad kultūra yra grupinės orientacijos. Socialiniai reiškiniai išmokstami per padėties modelius, dažniausiai mokant pagal pavyzdžius. Kultūra nustato pagrindines gėrio ir blogio vertybes, papročius ir ritualus, tačiau ji nėra vien tik papročių mozaika, nes moko elgtis. Požiūrį į laiką, turtą, drabužius, maistą ir netgi tinkamą atstumą tarp žmonių lemia kultūra. Kultūra pasako, kas yra puiku, bjauru, nuostabu ar netinkama. Kultūra moko vertinti sunkų darbą, taupumą, privatumą, konkurenciją, nuoširdumą, sąžiningą atlyginimą. Taip pat natūraliai kultūra moko žmogų bendrauti.

Taigi svarbus kultūros bruožas yra paveldėtas bendravimo klimatas. Jo nulemtas supratimas, modeliai, stiliai ir manieros yra susiję su kultūra. Didelę dalį žmogaus kultūros patyrimo sudaro tinkamo elgesio taisyklių žinojimas ir jų laikymasis. Kultūroje esama tūkstančiai tokių taisyklių. Žmogus praleidžia daug laiko mokydamasis veikti pagal šias taisykles ar netgi tobulindamas jas. Taigi žmogus investuoja į kultūrą labai daug laiko, todėl nenuostabu, kad, vertindamas kitus, savo kultūra remiasi kaip pagrindu.

Tik suprasdamas kultūrą sudarančius elementus, žmogus gali pradėti bendrauti su kitos kultūros nariu. Aptarti visų kultūrų neįmanoma, todėl svarbu išnagrinėti būdus, kaip kiekviena kultūra suformuoja jos poreikius atitinkančius papročius. Daug specialistų visais laikais tyrinėjo kultūras. Jie išskyrė visoms kultūroms bendrus elementus, kurie labai paprasti, tačiau, susipažinus su jais, lengviau suprasti, kodėl kultūros skiriasi. Net vienintelis elementas gali nulemti kultūrų skirtumus. Šie skirtumai ir yra pagrindinis socialinio bendravimo problemų šaltinis, nes kuo daugiau skirtumų tarp bendraujančių žmonių, tuo sunkiau veiksmingai bendrauti. Šių skirtumų identifikavimas yra pradinis sociokultūrinio bendravimo taškas. Nesusipratimų dažniausiai kyla tada, kai bendraujantys žmonės yra skirtingo tipo. Tokie sunkumai dažniausiai iškyla dėl pažiūrų nežinojimo ir skirtingų bendravimo modelių. Žmonės privalo atkreipti dėmesį į kitų kultūrų skirtumus, kuriuos sudaro kultūros istorija, jos individualumas, menas, kalba, kultūros stabilumas, požiūris į laiką, neverbalinis elgesys, asmeninės erdvės suvokimas, mąstymo modeliai, religija, išsilavinimas ir kt.

Kultūra įvairiais būdais išreiškia istoriją, palikimą ir tradicijas. Beveik visų kultūrų šaknys tokios gilios, kad praeities normos ir tabu pasiekė šias dienas. Nesvarbu, kaip kultūra įprasmina savo istoriją, – bendraujant su kitos kultūros nariais, visada reikia gerbti jos praeitį. Dažnai daugumoje kultūrų tradicijos tokios svarbios, kad į naujoves žiūrима įtariai. Bendraujantis žmogus turi pripažinti tai, kuo kultūra didžiuojasi, ir stengtis susipažinti su kito žmogaus istorija ir tradicijomis. Tai padės suprasti kito žmogaus pažiūras ir vertybes – svarbiausius sociokultūrinio bendravimo elementus.

*Kultūros individualumas.* Kultūros gali būti apibrėžtos kaip turinčios tam tikrų socialinių bruožų, susijusių su žmogaus elgesiu, bet naudojamos visų grupių. Kultūros pobūdis daro įtaką tarpasmeniniams santykiams ir priimtina individualiam elgesio modeliui. Pavyzdžiui, kai kuriose kultūrose sprendimai yra daugiau kolektyviniai negu individualūs. Štai kodėl tarpasmeninio bendravimo stilius apibūdinamas kultūros pobūdžio. Kaip kultūros narys kalba, elgiasi, galvoja, priklauso nuo paties nario supratimo apie idealų kultūros pobūdį. Jeigu idealus kultūros pobūdžio supratimas skirtingose kultūrose nevienodas, tarpkultūriniame bendravime atsiranda potenciali nesusipratimų galimybė.

Kartais vienos kultūros žmonėms būna sunkiau suprasti bei gerai jaustis, nes skiriasi visuomenėje bei šeimoje priimtini vaidmenys. „Praktiškai mūsų šalyje priimta, kad vyras dirba, moteris augina vaikus. Mažiau ar daugiau kiekvienas taip suvokia moters ir vyro vaidmenį šeimoje ir gyvenime“, – teigia TŠP informantai. Jie taip pat pažymi, kad „Nigerijoje tėvai yra labai gerbiami ir mes jiems rodome pagarbos ženklus.“; „Bendraujant su tėvais yra tam tikri ritualai, kuriems turiu paklusti. Jei nevykdyčiau ceremonijos, tai būtų įžeidimas.“

Egzistuoja vaidmenų stereotipai. Kultūra turi tam tikras pažiūras į žmonių kategorijas ir elgesį, kuris turi atitikti iš anksto apibrėžtus modelius. Įvairių kultūros narių iš anksto nustatytas ar bent tikėtinas elgesys vadinamas vaidmenų stereotipais. Kultūra dar lemia elgesį ir priklausomai nuo užimamų pareigų bei visuomeninės padėties. Vaidmenų skirtumai apima skirtingas pažiūras į vyrą ir moterį. Lyčių vaidmenys skirtingose kultūrose skiriasi. Beveik kiekvienoje kultūroje esama darbo

pasiskirstymo pagal lytį. TŠP atstovai pažymėjo, kad „vyrai ir moterys turi tam tikras skirtingas teises, t. y. švietimas, atlyginimas, skiriasi vyrų ir moterų politiniai ir šeimos vaidmenys.“; „Aš nežinau, bet vyrų ir moterų vaidmenys mūsų šalyje labai aiškūs. Moterys neturi galimybės priimti naujo vaidmens, nes jų vaidmuo mūsų kultūroje aiškus.“; „Nigerijoje mes negalime leisti moterims užimti aukštų postų visuomenėje, bendruomenėje arba pretenduoti į valdžios postus viešajame sektoriuje.“; „Mano šalyje vyrai mėgsta susitikti ir bendrauti su žmonėmis iš kitos šalies.“; „Moteris turi būti namuose. Vyrai – šeimos maitintojai (*Men are bread-winners*).“; „Moterys labai priklauso nuo viešosios nuomonės.“ Vaidmenų santykiai lemia ir sprendimų priėmimą bei autoriteto supratimą.

Kultūros pasaulėžiūra paaiškina, kaip kultūroje suprantamas ir aiškinamas įvairių jėgų poveikis įvykiams, vykstantiems socialinėje aplinkoje. Pasaulėžiūros sąvoka apima tokius dalykus, kaip sėkmė, lemtis, laiko vaidmuo, fiziniai ir gamtiniai ištekliai. Pasaulėžiūrą Doddas apibrėžė kaip supratimą apie Visatos prigimtį sistemą ir jos poveikį socialinei mūsų aplinkai. Taigi pasaulėžiūra daro didelį poveikį žmogui, todėl veikia ir bendravimą. Žmonės daugeliu atvejų gali būti tobuli, tačiau skirtingas pasaulio supratimas gali tapti komplikuoju sociokultūrinio bendravimo priežastimi. Žmogaus pasaulėžiūra yra lyg ekranas, per kurį pereina visa informacija. Kadangi pasaulėžiūra veikia informacijos užšifravimą ir iššifravimą, žmonės skirtingai interpretuoja tikrovę. TŠP informantai nurodo: „Socialinė stratifikacija mano šalyje yra egzistuojanti realybė, ir kova su kultūrinėmis normomis mūsų šalyje praktiškai negalima.“; „Jūs turite turėti gerą socialinį pagrindą / padėti prieš įsidarbindami aukštame poste. Jei turi socialinių ryšių, užimti aukštą socialinį statusą problemų kils mažiau.“; „Nuo socialinės padėties priklauso daug. Turtingi žmonės turi daugiau galių. Pvz., jei įvyksta automobilio avarija tarp turtingojo ir vargšo ir turtingasis yra kaltas, policija nesprenžia.“; „Galima padėtis visuomenėje taip pat priklauso nuo lyties.“

*Religija.* Tikėjimas gali turėti įtakos dalykiniam bendravimui tam tikroje kultūroje. Netgi religinės šventės gali veikti dalykinį bendravimą – jos pakeičia darbo grafiką ar trukdo atsakyti į užklausimus. Tai būdinga tiek Lietuvos, tiek TŠP kultūroms. Lietuviai išskyrė Rasos šventę, arba Jonines, Žolines. TŠP informantai minėjo: „Mūsų ir jūsų tikėjimas skirtingas.“; „Religiniai skirtumai didžiuliai, bet mes gerbiame jūsų tikėjimą ir norime, kad mūsų tikėjimas būtų gerbiamas.“; „Mes turime tam tikrų tradicinių festivalių *Bend C-tra*.“; „Mes turime daug įvairių ritualinių tradicinių renginių.“; „Musulmonų festivalis, jūsų krikščioniškos šventės, Žolinė. Jūs irgi turite.“; „Dabar Ruz šventė.“; „Musulmonų religijos turi didžiulį poveikį Nigerijoje, (...) islamo kultūrose priimtini dalykai nekvestionuojami.“; „...taip pat turime Ramadano mėnesį.“; ir kt.

Moters vaidmuo taip pat veikiamas religijos, kuri numato moterų elgesio modelius ir ekonominę padėtį. Daugelyje šalių moterys vis dar neatlieka didelio vaidmens versle, todėl korespondencija, pasirašyta moters, tokioje šalyje, kaip Saudo Arabija, gali būti pripažinta kaip nekompetentinga. Tyrimas atskleidė aiškią vyro ir moters vaidmenų diferenciaciją, egzistuojančią Afrikos šalyse: „Nigerijoje vyro vaidmuo skiriasi nuo moters. Mes tikime, moterys turi rūpintis šeimos reikalais, viskuo, kas susiję su vaikais, vyrai yra privilegijuoti.“; „Mano šalyje moterys atsakingos už šeimos reikalus.

Neįprasta, kad moterys turėtų lygias teises su vyrais.“; „Vyrai pas mus užima pirmąją poziciją darbe, namuose ir plačiojoje visuomenėje.“; „Vyrai uždirba daugiau.“; „Vyrai turi daugiau laisvės reikšti savo mintis, pasirinkimo ir t. t.“; „Vyrai, žinoma, aukščiau tiek šeimoje, tiek visuomenėje, jų padėtis yra aukštesnė nei moters.“; „Moterų politikoje nėra.“; „Mano kultūros moteris yra labiau žeminama, užima žemesnę padėtį visuomenėje ir šeimoje (kenčia, žeminamos), vyras yra viršuje.“; „Yra didelis skirtumas tarp Lietuvos kultūros ir mūsų kultūros, pavyzdžiui, vyrai turi visą valdžią ir jie yra aukščiau moterų. Moterų valdžioje vyrai netoleruoja.“; „Lyčių vaidmuo mano šalyje pasireiškia šeimoje.“; „Vyrai turi išlaikyti ir pasirūpinti, šeima, kad ji būtų aprūpinta.“; „Moterys rūpinasi šeima.“; „Mes turime skirtingas kultūras. Kalbos barjeras, drabužių stilius, santykiai, statusas, žmonių teisės skirtingos.“; „Moterys Lietuvoje turi daugiau laisvės, pvz., vairuoti automobilį, rūkyti viešose vietose, laisvai keliauti ir t. t. Pas mus to nėra ir negali būti, nes taip nepriimta mūsų kultūroje.“

*Išsilavinimas.* Išsilavinimo lygis lemia bendravimo proceso efektyvumą. Ką išmoksta kultūros nariai, tai tampa jų kultūros dalimi. Tokiu būdu, esant sociokultūrinio bendravimo situacijai, skirtingų kultūrų nariai gali suprasti žinią ar situaciją skirtingai ir reaguoti nevienodai. Išsilavinimas lemia žmogaus elgesio motyvus, vertybes, pažiūras ir religiją.

Todėl svarbu, kad mentorius, vadovaujantis kitiems savanoriams, plėtojantiems veiklą tarpkultūriniam kontekste, atkreiptų į tai dėmesį, padėtų identifikuoti skirtingų kultūrų religinius ypatumus ir taip prisidėtų plėtojant tolerancijos ir skirtingų kultūrų bendradarbiavimą ir tarpusavio supratimą.

Kitas veiksnys, dėl kurio iškyla nesupratimų – *skirtingas laiko supratimas*. Pavyzdžiui, amerikiečiai, vokiečiai laiką supranta vienaip, o Lotynų Amerikos gyventojai, etiopai, japonai – kitaip. Pirmieji tuoj pat reaguoja į kiekvieną sprendimą ir rašo atsakymą, o antrieji atsakymus rašo po gana ilgo laiko, nes, jų manymu, greitai atsakymai į esminius klausimus turi būti nagrinėjami rūpestingai, o tai užtrunka ilgai. Bendraujant su japonais, reikia atsiminti, kad jie kitų kultūrų verslininkų nekantrumą naudoja savo tikslams. Vienas japonų verslininkas sako: „Žmonės iš Šiaurės Amerikos ir kai kurių Europos šalių turi vieną baisią silpnybę. Jeigu mes juos verčiame ilgai laukti, jie sutinka su viskuo, ką tik pasiūlome.“

Tyrimu nustatyta, kad skiriasi Lietuvos ir TŠP, ypač afrikiečių, laiko supratimas: „Yra didelis skirtumas tarp laiko supratimo ir kai kurių dalykų pradžios. Tai kažkas, ką mes vadiname „Afrikos laiku“ (...). Tai galėtų būti, kai žmogus valandą vėluoja į posėdį arba mes į paskaitas...“; „Tai labai dažna Nigerijoje dėl spūsčių.“; „Valandą pavėluoti Nigerijoje normalu, ir mes net pavadinome tai Afrikos gyvenimu.“; „Daug žmonių mano šalyje taip nesismulkina dėl laiko. Mes net maisto nepateikiame laiku. Kai kurie iš besimaitinančių nenori būti laiku, nes laukia kokio svarbaus asmens. Jie vėluoja, nes svarbus asmuo ateina valanda vėliau (...). Vėluoja ir viešasis transportas (valandą ar kiek), todėl vėluosite, ypač jei turite vykti viešuoju transportu, ir jūs.“ Todėl svarbu, kad mentorius, vadovaujantis kitiems savanoriams, plėtojantiems veiklą tarpkultūriniam kontekste, atkreiptų į tai dėmesį, padėtų identifikuoti laiko supratimo ypatumus ir taip prisidėtų plėtojant toleranciją ir skirtingų kultūrų bendradarbiavimą bei tarpusavio supratimą.



*Visuomeninis elgesys ir manieras.* Kas mandagu vienoje kultūroje, gali tapti jūzūlu kitoje. Etiketo taisyklės gali būti formalios ir neformalios. Formalios taisyklės nusako, kas yra gerai ir kas blogai bendrose situacijose. Neformalios taisyklės daug sunkiau apibrėžiamos ir dažniausiai išmokstamos stebint, kaip elgiasi žmonės, ir mėgdžiojant jų elgesį. Neformalios taisyklės nusako, kaip turi elgtis vyras ir moteris, kada galima kreiptis vardu, o kada pavarde, ir t. t. Šių taisyklių pažeidimas sukuria nemaloniais situacijas kitos kultūros žmonėms, tačiau patys tos kultūros nariai negali išreikšti žodžiais to, kas jiems nepriimtina. Informantai iš trečiųjų šalių teigia: „Mes visi turime pasirinkę savo etninę, kultūrinę tapatybę, tikėjimą, tradicijas.“; „Aš vis dar tikiu savo kultūra ir tai padeda išgyventi, mes turime savo bendruomenę, savo gyvenimo būdą. Prisaikome čia, bet turime mums svarbius dalykus, o tai padeda mums būti stipresniems.“; „Manau, susitikimas su žmonėmis iš skirtingų šalių, kultūrų tikrai pakeitė mano gyvenimą ir požiūrį. Aš vis dar mokausi.“ Tad rekomenduotina mentoriumi, vadovaujančiam kitiems savanoriams, kurie plėtoja veiklą tarpkultūriniame kontekste, atkreipti į tai dėmesį, padėti identifikuoti priimtinais skirtingų kultūrų elgesį ir manieras ir taip prisidėti plėtojant toleranciją, skirtingų kultūrų bendradarbiavimą ir tarpusavio supratimą.

*Kalbos barjeras.* Pasaulyje yra 200 šalių ir dauguma iš jų turi daugiau negu vieną kalbą ir kultūrą. Kai kurios kalbos vartojamos versle, kitos – moksle ir švietime, dar kitos – mene. Kai kurios kalbos tapo dominuojančiomis. Manoma, kad pasaulio mastu plačiausiai vartojama anglų kalba. Nesvarbu, kuria kalba bendraujama ar susirašinėjama, atsiranda interpretavimo keblumų, nes skirtinga prasme vartojami techniniai terminai. Šios problemos nesudarys didelių sunkumų bendraujant, jeigu korespondencija tarp šalių bus besitęsianti ir viena išmoks kitos technologiją. Analizuojant visų TŠP informantų pasisakymus apie jų patiriamas problemas Lietuvoje, išryškėjo, kad viena iš pagrindinių jų problemų, atvykus į šalį, yra kalbos barjeras, dėl kurio dauguma imigrantų yra bejėgiai įvairiose gyvenimo srityse, pvz., bendraudami su valstybinių įstaigų darbuotojais ar sveikatos priežiūros specialistais: „Kalbos barjeras yra esminis, dėl kurio prasideda ir kitos problemos, išryškėjančios nuvykus į tam tikras institucijas. (...) Jeigu mes krepiamės į migracijos tarnybą, specialistų anglų kalbos žinios ribotos, o tai labai pasunkina situaciją...“ Kad specialistai dažnai puikiai išmano rusų, bet ne anglų kalbą, patvirtino ir Lietuvos savanoriai mentorai, padėdavę TŠP nuvykti į tam tikras tarnybas: „...vyresnės kartos žmonės rusiškai gali paaiškinti, bet angliškai jiems labai sudėtinga...“; „...jie negali susikalbėti, jų nesupranta, valstybinių institucijų darbuotojai mažai kalba, pavyzdžiui, anglų kalba, taip pat ir kokioje valstybinėje poliklinikoje. TŠP ateina pas registratorę, ji tik palinguoja galva ir nepadeda, nes nesupranta.“; „...ta nauja karta labiau moka, o valstybinėse įstaigose dirba daugiau vyresnės kartos atstovų. Nemoka jie tos anglų kalbos, nors ir turėtų...“; „Gerai, jei pasitaiko koks geranoriškas žmogus, kuris tarpininkauja ir išverčia, ko [TŠP] nori, bet... Mūsų visuomenėje dažniausiai vyrauja toks principas – jei esi Lietuvoje, tai ir kalbėk lietuviškai.“

Kalbos barjero problema ypač aktuali bendraujant su vyresnės kartos specialistais, dirbančiais valstybinėse įstaigose, o dėl kalbos barjero atsiranda ir kitų sunkumų, pvz., pildant dokumentus, nes jie yra lietuvių kalba. „...didelė problema kalbos barjeras, nesuskalbėjimas valstybinėse įstaigose.

(...) visi dokumentai, visos formos yra tik lietuvių kalba, todėl, jei nėra, kas padėtų, ir jei tie darbuotojai nesugeba bendrauti angliškai, tai ir nėra ką daryti tiems asmenims.“; „...dažniausiai dokumentų formos yra tik lietuviškos...“

Minėtą problemą įžvelgia ir Torrico (2010): nesusipratimai, kylantys dėl nesusikalbėjimo ar tam tikrų dokumentų paruošimo bei tvarkymo, gali sukelti kitų problemų. Kai nėra aiškaus verbalinio bendravimo ir rašymo, informacija gali būti iškreipiama, imigrantai gali susidurti sunkumais dėl jų teisių bei pareigybų, todėl kalbos barjero problema opi.

Kalbos barjero problemos, anot vieno informanto, priklauso nuo atvykimo tikslo. Interpretuojant jo pasisakymą, išryškėja, kad studentai su kalbos barjero problema susiduria daug rečiau nei atvykstantieji kitais tikslais: „...studentai atvažiuoja studijuoti, jų tikslas vis tiek kitoks, jiems integracijos praktiškai nereikia, jie neateina pas mus mokytis lietuvių kalbos, nes universitete dėstoma anglų kalba. Jiems nereikia gilesnio pažinimo. Jie atvažiavo pasimokyti, o, gavę leidimą, vyksta į kitą šalį. Nežinau, ką jie darys paskui, nes universitetas dar neišleido pirmos laidos, todėl sunku pasakyti...“ Kaip teigia patys tyrime dalyvavę TŠP studentai, „kalbų kursai padėjo įveikti kalbos barjerą, pasiekiau atitinkamą lygį, kai galiu vis daugiau suprasti, nors dažnai dar negaliu pasakyti.“; „Galiu kai ką suprasti lietuviškai, galiu pasakyti kelis pagrindinius žodžius.“ Multikultūriniame savanorystės centre organizuotus kalbų mokymo kursus dalyviai vertina palankiai: „Puiku, kad buvo pamokos mišrioms grupėms (tiek Lietuvos, tiek mums), nes kalbamės apie įvairius kultūrinius dalykus, daugiau sužinome, pažįstame kultūras, papročius.“; „Nemokamos kalbos pamokos tiek vidaus [lietuvių], tiek užsienio studentams yra puikus dalykas, pavyzdžiui, anglų, rusų, lietuvių kalbų kursai, gali lankyti ir visus.“ Lietuviai, dalyvavę kalbų mokymuose, pažymėjo: „Mokykloje, universitete anglų kalbos pamokos sausas ir orientuotos į tam tikras temas.“; „Multikultūriniame centriuke dalyvau anglų kalbos pamokose, man patiko, kad mokymas buvo orientuotas į bendravimą – kalbėjimą. Su mokytoju ir kitais galima buvo kalbėti tik angliškai, bet to, buvo aptariamai skirtingų kultūrų ypatumai, tradicijos.“

Pažymėtina, kad daug svarbesnių problemų sudaro rašytinio bendravimo formos, kurios reikalauja vertimo. Pavyzdžiui, beveik visada reklama išverčiama į tos šalies, kurioje ketinama realizuoti prekes, kalbą. Dalis informacijos neišvengiamai prarandama verčiant, o kartais patiriama net skaudžių pasekmių. Todėl kalbų mokymo programos ir numatytos bei įgyvendinamos šio projekto metu, nes tai padeda skirtingų tautų ir kultūrų asmenims geriau suprasti vieniems kitus. Informantai sakė: „Aš išmokau lietuvių kalbą... Kalbos mokėjimas tikrai padeda, nors kalbu bendratimi, žinau pagrindinius žodžius, bet sugebu integruotis į visuomenę ir bendrauti viešose vietose, tokiose kaip „Lietuvos spauda“, turgus ir kt.“; „Kalba tikrai padeda mieste susikalbėti.“; „Lietuviškai mokytis sunku, bet jei išmoksi, kalba padės ir pagerinti bendravimą. Galėsi suprasti, ką sako, ir pats atsakyti. Turi rimtai mokytis / dirbti Lietuvoje.“; „Manau, kad kalba yra labai svarbu, nes lengvina mano bendravimą su žmonėmis, leidžia užmegzti ryšius, padeda susidraugauti.“; „Aš turiu pagrindinių žinių apie lietuvių kalbą, ji tikrai daug padeda, visų pirma, integruotis.“; „Aišku, kad kalba labai svarbu.“

Taigi Multikultūriniame centre vykusių kalbų mokymo kursų nauda abejojančių nebuvo, žmonės džiaugėsi sudaryta galimybe lankyti nemokamus kursus.

Atvirumas, kitos kultūros pažinimas ir yra būdas ne vadovautis visuomenėje sklandančiais stereotipais, o įvairiomis priemonėmis stengtis pažinti kultūras (skirtingų kultūrų mugėse, sporto varžybose, edukacinėse refleksinėse diskusijose) bei tiesiog laisvai bendrauti su kitų kultūrų žmonėmis, nepriklausomai nuo jų kultūrinių skirtumų, odos spalvos. Pažinti kitą kultūrą kiekvienam iš mūsų gali padėti empatija, tolerancija, pozityvus požiūris į kitų kultūrų asmenis.

### 4.3. Modelių naudojimo darbui su trečiųjų šalių piliečiais

#### Multikultūriniame savanorystės centre patirtis

Norint padėti TŠP integruotis į Lietuvos visuomenę, taikomi skirtingi modeliai, padedantys lengviau adaptuotis naujoje kultūroje, kokybiškai gyventi pasikeitusiomis sąlygomis. Tarptautiniu mastu labiausiai paplitę socialinio darbo su imigrantais modeliai yra Imigrantų iš trečiųjų šalių integracijos modelis siekiant pilietiškumo; Neslegiantis (angl. – *anti-oppressive*) modelis bei Bendruomeninis socialinio darbo modelis.

*Imigrantų iš trečiųjų šalių integracijos modelis siekiant pilietiškumo ir jo raiška Multikultūriniame savanorystės centre.* Šis modelis akcentuoja socialinio darbuotojo ar kito asmens, padedančio integruotis (projekte tai buvo savanoriai mentorai), kaip įgalintojo vaidmenį (Ruškus, 2010). Atlikdamas šį vaidmenį, socialinis darbuotojas ir (ar) savanoris mentorius siekia padėti imigrantui apsiprasti naujoje visuomenėje, suvokti ekonominius, socialinius bei politinius skirtumus, kurie turi įtakos jų bejėgiškumui ir psichologinei būsenai, ir įgalina jį siekti vidinių pokyčių, imtis veiksmų norint įveikti sudėtingas situacijas ir judėti į priekį, kitaip tariant, įgalinimo metu socialinis darbuotojas ir (ar) savanoris mentorius ugdo imigrantą.

Šis modelis pažymi ne tik veiksmų, numatančių imigrantų integraciją į visuomenę, bet ir veiksmingų imigrantų integracijos priemonių numatymą, kas plėtotų pilietiškumą demokratinėje valstybėje. Iš esmės modelis pagrįstas pagrindiniais imigrantų poreikiais visame integracijos procese. Šie poreikiai apima bazinius poreikius; socialinius, emocinius bei praktinius poreikius; kokybiško gyvenimo poreikius. Modelis akcentuoja, kad integracijos sėkmingumas priklauso nuo dviejų pusių – pačių imigrantų ir visuomenės veiksmų, t. y. nuo abipusės sąveikos.

Kalbant apie **bazinius** imigrantų poreikius, pažymima, kad pirmas dalykas, ties kuriuo reikia susikcentruoti į šalį atvykus imigrantui, yra jo baziniai poreikiai, t. y. maisto, sveikatos priežiūros, gyvenamojo būsto, darbo, išsilavinimo bei finansų valdymo klausimai. Siekiant atsakyti į visus imigrantams iškilusius klausimus ir patenkinti jų poreikius, svarbu teikti pirmines paslaugas: šalies kalbos mokymas, integracijos į darbo rinką pagalba, individualios (šeimos) konsultacijos, konsultacijos dėl gyvenamosios vietos, vertimo paslaugos bei tarpininkavimo paslaugos prirėkus medicinos

ar socialinių paslaugų. Socialiniai darbuotojai turi būti pajėgūs teikti visą reikalingą informaciją bei pagalbą, todėl, esant poreikiui, teikiama socialinių darbuotojų ar savanorių asistavimo paslauga. Tyrimo metu TŠP buvo klausiama, kaip jie vertina savanorių mentorių pagalbą, kokius esminius dalykus išskiria. Tyrimu atskleista, kad savanoriai mentoriai padeda adaptuotis, pažinti kitokią kultūrą, perprasti mūsų kultūros ypatumus, susikalbėti, pasiekti reikiamas vietas, susirasti būstą, konsultuoja dėl transporto paslaugų tinklo: „Mentorius padėjo pradėti naują gyvenimą Lietuvoje, apsiprasti su kitokia kultūrine aplinka.“ „Taip, turėjau mentorių ir jis man nuolat teikė palaikymą, padėdavo man nusipirkti maisto, susirasti transportą, kai reikėjo nuvykti iš vienos vietos į kitą, pasakydavo, kur persėsti. Daug ko negalėjau padaryti dėl kalbos barjero, todėl jaučiau nuolatinį palaikymą, žinojau, kad galiu paskambinti ir paklausti, jei man kas neaišku.“; „Aš turiu mentorę globėją. Pirmaisiais metais ji man tikrai daug padėjo, daug gerų dalykų padarė: sužinojau, kur ką geriau pirkti, padėjo susirasti būstą, paaiškino, kas aš ir iš kur aš, kodėl čia. Nesupratau kalbos, bet neverbali dabartinių šeiminių reakcija buvo palanki, kai pasakė, kad aš esu studentas. Taigi aš galėjau adaptuotis pakankamai greitai, nes ji padarė daug dalykų [teikė pagalbą], dėl kurių tikrai galėjau mėgautis gyvenimu.“; „Padėjo susirasti Imigracijos tarnybą, važiuome drauge, kalbėjomės.“; „Padėjo atsidaryti banko sąskaitą. Iš pradžių – susimokėti mokesčius, nes jautiesi funkcinis beraštis.“; „Kartais ta pagalba būdavo labai elementari, bet man labai svarbi, t. y. susirasti auditoriją universitete, autobusų stotelę mieste ir kt.“; „Apsipirkti.“; „Aš jau sulaukiau pagalbos ieškodamas būsto už prieinamą man kainą ir saugiam rajone, mes drauge leidžiame laisvalaikį.“

Taigi per projektą, socialinei darbuotojai koordinuojant savanorių mentorių veiklą, TŠP Lietuvoje gali patenkinti bazinius poreikius, gauti jiems taip reikalingą pagalbą.

Patenkinus imigranto bazinius poreikius, siekiama patenkinti jo **kokybiško gyvenimo** poreikius, t. y. susirasti sau erdvę, kad atsirastų galimybė atsikleisti jų privalumams, kas leistų jiems aktyviai veikti toje erdvėje. Šis poreikis patenkinamas skatinant imigrantus priimti sprendimus, atsikleisti savo kompetencijas bei kurti tinklą su aplinka (emocinis paramos tinklas, apimantis imigranto šeimą, bei tinklas kaip veikla, kai imigranto įsiliejimas į visuomenę įpusėjęs – tuomet imigrantas gali pats megzti naujas pažintis bei kontaktus ir pan.).

Kaip jau minėta, TŠP nėra lengva susirasti gyvenamąjį plotą Lietuvoje, jei nesi studentas ir negali gyventi studentų namuose. Tada labai padeda savanoriai mentoriai, kurie eina drauge su TŠP ieškoti būsto, parenka jiems gana saugius gyvenamuosius mikrorajonus: „Mes drauge leidžiame laisvalaikį.“; „Padėjo susirasti būstą, paaiškino, kas aš ir iš kur aš, kodėl aš čia. Nesupratau kalbos, bet neverbali dabartinių šeiminių reakcija buvo palanki, kai pasakė, kad aš esu studentas.“; „Aš galėjau adaptuotis pakankamai greitai, nes ji padarė man daug dalykų [teikė pagalbą], dėl kurių tikrai galėjau mėgautis gyvenimu... Kasdien jaučiausi vis laisviau ir geriau.“ Kai patenkinami baziniai bei kokybiškam gyvenimui reikalingi poreikiai, lieka patenkinti paskutinius poreikius – **socialinius, emocinius bei praktinius**. Šie poreikiai susiję su kaimynyste bei bendruomenės vystymusi ir politika. Tam turi būti organizuojami projektai bei kita veikla, kuri drąsintų bendruomenę ir ši taptų atviresnė bei gebėtų

padėti imigrantams. „Kartu leisdami laisvalaikį daug bendravome, pradėjau suprasti kai kuriuos lietuviškus žodžius.“; „Mes drauge leidžiame laisvalaikį.“

Svarbus ir savanorių įtraukimas, nes savanorystė imigracijos integracijos atžvilgiu gali padėti imigrantams užmegzti ryšius su visuomene. „Taip, turėjau mentorių. Tai labai reikalinga, nes mentorių padėjo man teikdamas informaciją apie Lietuvą, jos kultūrą, paaiškino daug dalykų, kurie praverčia ir dabar. Padėjo man nuo pirmųjų dienų.“; „...nors ne visi Lietuvoje nusiteikę draugiškai, savanoriai mentoriai yra šilti, mus palaikantys žmonės.“; „Darbas su mentoriumi buvo malonus. Jei mentoriai yra geros valios žmonės, jie yra laisvesni ir atviresni su mumis, nei kiti jūsų kultūros žmonės.“; „Mentorių pristato naują šalį, kultūrą. Jis yra tarpininkas tarp dviejų kultūrų ir yra malonu palyginti dviejų kultūrų bendravimą, socialinius ryšius, rasti panašumų, bet labai daug įdomių skirtumų radau.“ „Mentoriai mus apsaugo socialiai (juokiasi), labai įdomu, kaip elgiamasi draugaujant, koks draugo vaidmuo skirtingose kultūrose.“; „Padėjo suprasti visuomenės reguliavimo normas Lietuvoje.“; „Mes drauge leisdavome laisvalaikį, žaisdavome stalo tenisą.“; „Kai paaiškina mentorių, viskas atrodo taip paprasta. Ir saugumą suteikia, padėjo man apsisaugoti nuo blogų patirčių, patarė, į kurias vietas geriau neiti.“; „Ji parodė man miestą, pagrindines lankytinas vietas.“; „Čia, Multikultūriniame savanorystės centre, visada jaučiuosi savas, laukiamas, man malonu susitikti su žmonėmis, kurie priima mus, palaiko... Savanoriai mentoriai mums pataria... Ačiū jiems.“

Taigi šio modelio esmė yra imigrantų integracija į visuomenę tenkinant tris pagrindinius asmens poreikius. Juos patenkinus, asmuo geba jaustis visaverčiu visuomenės dalyviu. Savanorių mentorių vaidmuo neabejotinas imigrantų poreikių tenkinimo procese.

*Nedominuojantis (anti-oppressive) modelis ir jo raiška Multikultūriniame savanorystės centre.* Nedominuojantis modelis akcentuoja tai, kas nedominuoja ir neišsiskiria. Pažymima, kad imigrantai, atvykę į naują šalį, turi įsilieti į visuomenę ir tapti jos dalimi kartu atsinešdami ir dalį savo kultūros. Sakamoto (2007), pasitelkęs imigrantų kinų patirtį Kanadoje, pateikė nedominuojantį darbo su imigrantais modelį akcentuodamas aukštos kvalifikacijos imigrantų nedarbingumo problemą tikslo šalyse.

Nedominuojantis modelis socialiniame darbe akcentuoja tiek socialinių darbuotojų (šiuo atveju – savanorių mentorių), tiek imigrantų mokymąsi kartu. Akcentuota, kad abi pusės yra vienodai lygios ir abiem reikia mokytis. Socialinis darbuotojas ir (ar) savanoris mentorius kartu įgyja žinių, įgūdžių dirbti su imigrantais bei teikia paslaugas, kurios imigrantui leidžia pasijusti lygiu kitiems vietos visuomenės nariams išreiškiant pagarbą ir suteikiant pasitikėjimą. Ypač išryškėja kultūros, kurią imigrantas atsinešė į tikslo šalį, išlaikymas jam integruojantis, įsiliejant į vietos visuomenę. Todėl socialinis darbuotojas ir (ar) savanoris mentorius, dirbdamas su imigrantais, ne tik teikia paslaugas sprendžiant iškilusias psichikos sveikatos ar sveikatos problemas, tačiau orientuojasi į pagrindinę problemą, sukėlusią kitas problemas.

Dirbdami su skirtingų kultūrų imigrantais, socialiniai darbuotojai ir (ar) savanoriai mentoriai taip pat mokosi, įgyja įgūdžių, žinių, kelia savo tarpkultūrinę kompetenciją.

13 lentelė

Imigrantų (TŠP) ir savanorių mentorių išskirti bendradarbiavimo privalumai

Dalykai, kuriuos sužinojome, išmokome	Imigrantų teiginiai	Savanorių mentorių teiginiai
Tolerancijos ugdymas	Iš pradžių mūsų vengia jūsų žmonės, bet vėliau, kai daugiau bendraujame, mus labiau toleruoja...“ „Priima į pokalbius, kviečia dalyvauti refleksinėse edukacinėse diskusijose ir kt.“	„Mes, lietuviai, tampame atviresni ir tolerantiškesni.“ „Tampame tolerantiškesni.“
Skirtingų kultūrų pažinimas	„Kultūriniai renginiai padeda užsieniečiams integruotis į Lietuvos visuomenę, taip pat iš Lietuvos savanorių mentorių daugiau sužinoti apie naują kultūrą ir būti atviresniems klausimams apie šalies tradicijas.“ „Daug sužinojau apie jūsų kultūrą, tradicijas.“ „Žolinės šventė, Joninės, Morės deginimas labai įdomu.“ „Kai bendrauji su žmonėmis iš įvairių kultūrų, supranti, kad šių žmonių kultūra visiškai skirtinga, bet aš turiu prisitaikyti prie kiekvieno kultūros, gerbti tos kultūros papročius ir tradicijas, žmonių tikėjimą.“	„Apie kitų kultūrų tradicijas tiek šeimoje, tiek ir bendruomenėje.“ „Apie Afrikoje paplitusią religiją, jų ceremonijų ypatumus.“ „Kokie įdomūs ritualai, jie turi daug ritualų.“ „Dar Ruz šventė.“ „Mano manymu, kultūrinės mugės suteikia daug naujos ir įdomios informacijos apie kitas šalis, religijas, kitas kultūras.“ „Bendravimas su kitų kultūrų atstovais asmeniškai leidžia ne tik sužinoti, bet ir pajusti kitos kultūros žmogaus dvasią.“ „Man šios mugės suteikė galimybę gerai ir turiningai praleisti laisvalaikį, susipažinti su daugybe žmonių ir susirasti naujų draugų.“
Kalbos įgūdžių lavinimas	„Anglų kalbos vartojimas padeda mums rasti bendrą supratimą ir sąveiką vienam su kitu.“	„Aš labai įtvirtinau anglų kalbos žinias, kai kalbi tiesiogiai, reikia labai daug dalykų pasakyti, ir galvoji, kaip kalbėti...“ „Pradžioje buvo sunku prisiminti anglų kalbą, kasdien juk nekalbi, bet žmogus klausia, todėl ieškojau specifinių žodžių ir jam patariau rašyti lietuvišką žodynėlį, kad suprastų ir galėtų kai ką pasakyti.“ „Mokykloje, universitete anglų kalbos pamokos sausos ir orientuotos į tam tikras temas. MVC dalyvau tik anglų kalbos pamokose, man patiko, kad mokymas buvo orientuotas į bendravimą – kalbėjimą.“ „Su mokytoju galima buvo kalbėti tik angliškai, su TŠP taip pat, buvo labai prasminga.“

Taigi nedominuojantis modelis pateikia skirtingą darbo su TŠP patirtį, kai imigrantai pasižymi išskirtiniais poreikiais. Savanoriai mentorai ne tik padeda imigrantams teikiant paslaugas, bet kartu ir mokosi. Ypatingas dėmesys skiriamas savai kultūrai ir integracijai į naują kultūrą atsinešant dalį savosios. Tuo tikslu vyko skirtingų kultūrų mugės (14 lentelė).

#### 14 lentelė

Kultūrų mugių teikiama nauda (Lietuvos savanorių mentorių ir TŠP požiūris)

Lietuvos savanorių mentorių požiūris	TŠP požiūris
<p>„Mano manymu, skirtingų kultūrų mugės suteikia daug naujos ir įdomios informacijos apie kitas šalis, religijas, kitas kultūras.“ „Jos suteikia galimybę pabendrauti su kitų kultūrų atstovais asmeniškai, pajusti kitos, kitokios kultūros dvasią, ne tik išgirsti, ką žmogus sako, bet ir pamatyti jo spindinčias ir gerumo kupinas akis.“ „Man šios mugės suteikė galimybę gerai ir turiningai praleisti laisvalaikį, susipažinti su daugybe žmonių ir susirasti naujų draugų.“</p>	<p>„Man tai padėjo susipažinti su naujais žmonėmis, pažinti ne tik lietuvių, bet ir kitų žmonių, kurie gyvena Lietuvoje, kultūrą.“ „Tokios kultūrų mugės padeda geriau pažinti žmonės, jų tradicijas, pagerinti santykius, nuoširdūs žmonės susirenka į tokias muges.“ „Kai daugiau žinai apie šalies papročius, lengviau orientuotis kas ir kaip.“ „Mugės padeda pagerinti ir pakeisti kai kuriuos socialinius klausimus su žmonėmis.“ „Pristatę savo kultūrą, žmonės jaučiasi pagerbti, išklaudyti... Žmonės jaučiasi ir suprasti, įvertinti, pamato, kad per akulturacijos procesus gali susikurti geresnį gyvenimą.“ „Tokie kultūriniai renginiai padeda užsieniečiams integruotis į Lietuvos visuomenę, taip pat iš Lietuvos savanorių mentorių daugiau sužinoti apie naują kultūrą ir būti atviresniems klausimams apie šalies tradicijas.“</p>

Taigi skirtingų kultūrų mugės ir dalyvavimas jose Lietuvos visuomenei suteikia galimybių pažinti TŠP kultūrą, nuostatas ir tokiu būdu stiprinamas bendradarbiavimas, mažinama socialinė įtampa tarp priimančiosios visuomenės ir TŠP. Mugių metu buvo pristatomi įvairių kultūrų tradiciniai valgiai, šokiai, muzika, šventės ir t. t. Buvo suorganizuoti skirtingų etninių grupių (nigeriečių, egiptiečių, azerbaidžaniečių, kinų ir lietuvių ir kt.) kultūros vakarai, kurių metu buvo sudaryta galimybė įvairiais aspektais pažinti kitas kultūras ir tokiu būdu buvo skatinamas abipusis bendradarbiavimas.

Kitas darbo su TŠP modelis, taikytas Multikultūriniam savanorystės centre, – *bendruomeninis socialinio darbo modelis*. Šis modelis susijęs su pagalbos imigrantams teikimu siekiant jų integracijos bendruomenės lygmeniu. Chung-Chow (2009) akcentavo, kad socialinių paslaugų teikimas bendruomenės lygiu yra svarbus dėl trijų susijusių aspektų: žmonės gyvena ir bendrauja bendruomenėje; bendruomenėje yra įsikūrusios socialinio darbo agentūros; socialinės paslaugos yra teikiamos bendruomenėje.

Pagal šį metodą pagrindinės socialinių organizacijų funkcijos – teikiant socialines paslaugas naujai atvykusiems imigrantams, juos adaptuoti ir įtraukti į bendruomenę bei atstovauti imigrantų

bendruomenei visuomenėje ir politiniame gyvenime.

Socialiniai darbuotojai, dirbantys su kitais specialistais, imigrantams ir jų šeimoms, kaip ir kitiems gyventojams, bendruomenės centruose teikia šias paslaugas:

- **Informavimo paslaugos.** Suteikiama visa reikalinga informacija.
- **Konsultavimo paslaugos.** Konsultuojama siekiant padėti imigrantams prisitaikyti bendruomenėje. Teikiamos konsultacijos apie psichikos sveikatos paslaugas. Konsultuojama kilus smurtui šeimoje ir pan.
- **Tarpininkavimo paslaugos.** Imigrantams nurodomos institucijos, galinčios jiems padėti spręsti socialines problemas.
- **Piktnaudžiavimo narkotinėmis medžiagomis prevencinės paslaugos** skirtos imigrantams, ypač jaunesnio amžiaus, skatinant nevartoti narkotinių medžiagų.
- **Kitos prevencinės paslaugos** apima vaikų išnaudojimą ir pagalbą išnaudojimo atveju, taip pat smurto šeimoje prevencines paslaugas ir pan.
- **Profesinės / edukacinės paslaugos** teikiamos tėvams, turintiems neįgalių vaikų ir pan.
- **Jaunimo paslaugos.** Jaunimui suteikiamos galimybės dirbti vasarą, siekiama įgalinti jaunimą, teikiamos su mokykla / universitetu susijusios paslaugos.
- **Su apgyvendinimu susijusios paslaugos.** Teikiama visa reikalinga informacija, padedama susirasti būstą, bendradarbiaujama, atstovaujama ir pan.
- **Darbo paslaugos.** Teikiama pagrindinė informacija apie darbo rinką šalyje ir apie visus su darbo reikalais susijusius aspektus, siekiama suteikti tam tikrų darbo įgūdžių padedant imigrantams lengviau integruotis į visuomenę.

Socialinės paslaugos, tokios kaip informavimas, konsultavimas, tarpininkavimas ir atstovavimas, yra vienos reikalingiausių TŠP. Tačiau šiuo atveju aktualus tampa sociokultūrinių paslaugų organizavimas ir teikimas. Etzinger ir Biezevel (2003), atskleiddami imigrantų integracijos į visuomenę sritis, mini kultūrinę integracijos sritį. Kaip teigia Sakamoto (2007), imigrantams integruojantis į visuomenę, reikalinga socialinio darbuotojo pagalba, kad būtų priimta nauja kultūra ir nebūtų atsisakyta senosios. Todėl socialiniai darbuotojai, dirbdami su imigrantais, turėtų organizuoti sociokultūrinę veiklą, skirtą pažinti ir priimti naują kultūrą. Anot Šinkūnienės ir Savickaitės (2008), sociokultūrinėmis paslaugomis siekiama individų, grupių ar organizacijų kultūrinio ir kartu visuomeninio veiklumo, ir tam gali būti pasitelkta su švietimu, rekreacija, menu ir kultūra ar su bendruomenės kūrimu susijusi veikla. Kai dirbama su imigrantais, tokia sociokultūrinė veikla turėtų būti laikoma prioritetu (Sakamoto, 2007). Taigi, numatydami ir įgyvendindami projektą, minėtai veiklai skyrėme ypatingą dėmesį. Tuo tikslu savanoriai mentorai vykdė tikrai daug veiklos.

Dirbant su imigrantais, svarbu teikti intervencijas – socialinio darbo metodus, kuriuos galima traktuoti kaip socialinę pagalbą. Tačiau socialinė pagalba, pasak Sheppard (2004), dar gali būti tiesioginė ir netiesioginė. Tiesioginė pagalba teikiama per tarpasmeninę savanorio mentoriaus ir TŠP veiklą. Netiesioginė pagalba šiuo atveju teikiama naudojant kitus išteklius, socialiniam darbuotojui veikiant netiesiogiai. Potocky-Tripodi (2002) taip pat mini tiesioginės ir netiesioginės pagalbos su



imigrantais aspektus ir pabrėžia, kad tiesioginės paslaugos, kurios imigrantams teikiamos socialiniams darbuotojams dirbant tiesiogiai su klientu, gali būti teikiamos sveikatos ir psichikos sveikatos srityje, vaikų priežiūros, piktnaudžiavimo narkotikais ar alkoholiu atvejais ar išsilavinimo srityje. Konsultuodami imigrantus, darbuotojai turi atlikti „advokato“ (gynėjo) vaidmenį, turi žinoti apie bendrijos išteklius, kurie gali padėti jų klientams, ir prireikus sugebėti nusiųsti imigrantus pas tinkamus specialistus. Integracijos procesas inicijuoja atvykėlių įtraukimą į socialinę veiklą, kurioje jie gali priimti naują vaidmenį, naudoti piliečio teises ir pareigas „naujame“ socialiniame kontekste, todėl tampa aktuali švietėjiška, edukacinė veikla. Svarbų vaidmenį taip pat atlieka netiesioginis socialinis darbas, kuris apibūdina socialinių darbuotojų įsikišimą į kliento aplinką, socialinius tinklus tam, kad palengvintų kliento integracijos sunkumus. Netiesioginio socialinio darbo praktikoje socialinis darbuotojas ir (ar) savanoris mentorius yra matomas kaip esminė sąsaja, atliekanti svarbų sąveikos vaidmenį (Sakamoto, 2007). Anot autoriaus, netiesioginis socialinis darbas įtraukia kitus asmenis (savanorius ar praktikantus), tad socialinis darbuotojas ir (ar) savanoris mentorius, teikdamas netiesioginę pagalbą, tarsi įgalioja savanorius veikti, t. y. socialinio darbuotojo organizuotą netiesioginę pagalbą įgyvendina kiti asmenys, kurie moko, konsultuoja ar atlieka kitą svarbią veiklą. Valtonen (2001) taip pat teigia, kad netiesioginis socialinis darbas reikalauja ne vien didelių laiko sąnaudų, bet ir gerų įgūdžių, todėl projekto pradžioje ir buvo parengti savanoriai mentoriai, kurie išmanė savanorystės bei mentorystės principus ir sėkmingai juos taikė dirbdami su TŠP.

Pažymėtina, kad, dirbdamas su imigrantais, socialinis darbuotojas ir (ar) savanoris mentorius ne tik taiko metodus, bet kartu teikia tiesioginę pagalbą, pagrįstą tarpasmenine kliento ir socialinio darbuotojo veikla, ir netiesioginę pagalbą, apibrėžiančią netiesioginės veiklos organizavimą, jos taikymą pavedant kitiems asmenims, pavyzdžiui, savanoriams. Taikydamas šią pagalbą, socialinis darbuotojas yra informatorius, atliekantis informavimo funkciją, konsultantas, atliekantis konsultacinę funkciją, tarpininkas ir atstovas (advokatas), atliekantis tarpininkavimo ir atstovavimo funkciją, įgalintojas, siekiantis įgalinti asmenis pačius spręsti problemas, taip pat organizatorius, organizuojantis savivalbos grupes, sociokultūrinę ir švietėjišką veiklą, bei asmuo, dirbantis su savanoriais ir socialinio darbo praktikantais.

Šis modelis pabrėžia ne vien bendrijos įtaką ir svarbą imigrantams integruojantis į bendruomenę, bet ir vietinės kalbos mokėjimo svarbą, nes kalba yra tarsi raktas, kuris atveria duris norint gauti paslaugas ir geriau jomis pasinaudoti. Patys TŠP teigia: „Kalbų kursai padėjo įveikti kalbos barjerą, pasiekiau atitinkamą lygį, kai jau galiu vis daugiau ir daugiau suprasti, nors dažnai dar negaliu pasakyti.“; „Dabar jau galiu kai ką suprasti lietuviškai, galiu pasakyti kelis pagrindinius žodžius.“; „Kalbų mokymas ypač reikšmingas. Puiku, kad buvo pamokos mišrioms grupėms (tiek lietuviams, tiek mums), nes kalbamės apie įvairius kultūrinius dalykus, daugiau sužinome, pažįstame kultūras, papročius.“; „Nemokamos kalbos pamokos tiek vidaus [lietuviams], tiek užsienio piliečiams ar MRU studentams drauge. Pavyzdžiui, anglų, rusų, lietuvių kalbų kursai, gali lankyti ir visus.“

Taigi apžvelgti trys modeliai, orientuoti į imigrantų integracijos gerinimą visais lygmenimis. Integracijos modelis, siekiantis pilietiškumo, orientuojamas į pagrindinių imigravusių asmenų po-

reikių – bazinių, kokybiškų bei emocinių, socialinių ir praktinių – tenkinimą. Tuomet, remiantis nedominuojančiu modeliu, svarbu telktis ties išskirtiniais TŠP poreikiais. TŠP gali stigti žinių, todėl svarbus abipusis mokymasis, ugdantis ir plėtojantis tarpkultūrinę kompetenciją. Galiausiai, dirbant su TŠP, svarbu užtikrinti visuomenės ir imigravusių asmenų ryšį, skatinantį bendravimą ir bendradarbiavimą, o pagrindinis dėmesys turi būti skirtas mokytis vietinės kalbos, kad būtų lengviau bendrauti su visuomene ir valstybe.

#### 4.4. Globalizacija ir tarpkultūrinis bendradarbiavimas

Kalbėdami apie imigraciją Lietuvoje, beveik visi informantai pažymėjo, kad pati imigracija kol kas nėra problema ir grėsmės Lietuvai nekelia. Pateikdami savo mintis apie imigracijos problematiką, informantai pabrėžė globalizacijos reikšmę: „Imigracija – tai globalizacijos padarinys, ir taip visur vyksta. O kad tai mums keltų kažkokią grėsmę ar problemų, nepasakyčiau.“; „Tiesiog žmonės dabar laisviau gali bendrauti, jaunimas atvyksta mokytis. Tiesiog šalis atvira, turime džiaugtis, kad pas mus atvyksta, juk tiek išvyksta...“

Pastebėta, kad dalis informantų, kalbėdami apie globalizaciją, akcentuoja nedidelį imigracijos mastą šalyje bei kitų šalių patirtį, kas parodo, kad imigracijos problematiką Lietuvoje, palyginti su kitomis šalimis, laiko nereikšminga: „Problemos Lietuvai čia nematau, nes nėra tokio didelio skaičiaus, kad keltų tokių problemų, kaip Anglijoje. Kai lygis pasieks toki, koks yra ten, tada jau bus kita situacija ir mes galėsime kitaip kalbėti. Bet kol kas nėra tokių didelių problemų, sunkumų. Taip, susiduriame su sunkumais, padedame TŠP spręsti juos...“ Kita informantė pabrėžia: „...nemanau, jog skaičiai tokie dideli, kad keltų kažkokią problemą ar grėsmę mūsų šaliai, nes imigrantai, atvykstantys kad ir iš musulmoniškų kraštų, nesudaro daugumos, tai daugiau pavieniai skaičiai. Pažiūrėkit, dabar didesnis skaičius yra iš Baltarusijos, Ukrainos, mums pažįstamų, savo kultūra panašių šalių, todėl ir kažkokios grėsmės ir nekelia. Kelia grėsmę tokioms valstybėms, kaip Prancūzija, Anglija, Ispanija, kur imigracijos mastai gerokai didesni...“ Tyrimu atskleista, kad, pasak vieno informanto, problemos, kurias kelia imigracija, galimos ateityje, pragyvenimo lygiui pakilus: „...jei kalbama apie šalies nutautėjimą, nusi-kaltimų, padarytų užsieniečių, padaugėjimą, kol kas problemos neįžvelgiu. Nebent tolimoje ateityje, kai pragyvenimo lygis pasieks Vakarų Europos pragyvenimo lygį, – tada visko gali būti, tada imigracijos mastai pasikeis ir gali iškilti grėsmė.“ Be viso to, pastebima grėsmė imigrantams, o ne visuomenei, pavyzdžiui: „...imigrantų padarytų nusikaltimų nėra tiek daug, kad būtų galima laikyti problema, greičiau jie patys tampa nukaltimų aukomis.“ Tačiau patys TŠP atstovai to nepatvirtino, tik paminėjo nelabai draugišką Lietuvos piliečių požiūrį į juos, kas, kaip jau minėta, buvo viena iš kultūrinio šoko priežasčių: „Atvykdamas į Lietuvą tikrai nesitikėjau, kad girti vaikinai gatvėse kabinės ir klausinės, iš kur aš atėjau, ir dar su pikta veido išraiška.“

Imigracija kelia visuomenės priešišumą ir pasipiktinimą, kas rodo nepasiruošimą priimti kitų tautų ir kultūrų asmenis. Lietuvoje vyrauja nepakantumas imigrantams, ypač darbo: „...žmonės jų



Atlikus užduotį, paprašome dalyvių:

- Palyginkite, kiek daiktų, esančių jūsų namuose, pagaminta Lietuvoje ir kiek kitose šalyse? Kokiose?

- Ką atradote? Pasidalykite mintimis su kolegomis.

Baigdami pratimą, akcentuojame, kad mes turime įvairiose šalyse pagamintų daiktų, galbūt didelių, galbūt mažų smulkmenėlių, bet juos pagamino žmonės, tokie pat darbštūs, geri, ir, ko gero, gamino su meile, nes mums patiko jų produkcija.

Taip pat, kalbėdamiesi apie globalizaciją, dalyvių paprašome atsakyti į kelis paprastus klausimus:

- Kur pagamintos kavos pupelės, iš kurių rytais verdatės kavą? Jei geriate arbatą, kokias jos kilmės šalis?

- Kur pagamintas kompiuteris, kurio naudojātės?
- Kokios markės jūsų asmeninis arba šeimos automobilis? Kurioje šalyje jis pagamintas?
- Kokio gamintojo yra jūsų namuose esantis televizorius?
- O šaldytuvas?
- Kokios šalies dovanas paprastai dovanojate draugams?
- Kokių dovanų gaunate? Kur jos pagamintos?
- Kaip galėtumėte apibendrinti atsakymus?

Vėl aptariame akcentuodami, kad globalizacija yra procesas, paliečiantis kiekvieną iš mūsų. Mes gyvename globalioje visuomenėje ir integracija, bendravimas bei bendradarbiavimas įvairiais aspektais yra neišvengiamas. Norėdami išvengti nesusipratimų, projekto mokymų metu aptarėme ir galimus diskriminacijos veiksmus. Gyvename globalizacijos laikotarpiu ir su skirtingų kultūrų atstovais susiduriame kasdieniame gyvenime. O kur skirtingos kultūros, ten ir tarpkultūriniai barjerai, t. y. kliūtys, trukdančios suprasti kitą kultūrą. Kaip barjerus galima išskirti verbalię ir neverbalię kūno kalbą, socialines taisykles, tarpusavio santykius, vertybes, sampratas ir t. t. Kultūrinių sunkumų atsiranda, nes visuomenė mums įdiegė tam tikras sampratas ir vertybes, kurios mus savaip apriboja ir paženkлина. Negana to, ir mūsų kalba yra neatsiejama nuo mąstymo, kuris taip pat paženklintas kultūrinės patirties ir nulemtas tų veiksmų, kurie jau nuo vaikystės turėjo lemiamos įtakos mūsų elgesiui. Veikiami šių veiksmų, pasaulį regime per savotiškus akinius, kliudančius suvokti kitas kultūras. Kalbant apie sampratas, akivaizdu, kad sampratos yra tiesios ir aiškios; skirtingi tik mūsų požiūriai į jas. Pavyzdžiui, garbė, pareiga, teisingumas, dėkingumas ir kerštas yra pagrindiniai vokiečių ir kinų, arabų ir polineziečių principai. Tačiau kinas ir amerikietis pareigą supranta skirtingai, o anglo keršto supratimas mažai kuo panašus į siciliečio. Tyla įvairiose šalyse suprantama taip pat nevienodai. Amerikiečių, vokiečių, prancūzų verslininkams pokalbis – dvipusis procesas, kurį vienas pašnekovas tęsia nuo ten, kur kitas sustojo. Tačiau pagal Rytų Azijos „klausymosi kultūrą“ nieko bloga atsakyti tyla. Apskritai Suomijoje ir Japonijoje labiau pridera pritariamai linksėti ir tylomis šypsotis. Jei per verslo ar kitas derybas neatsižvelgiama ar nežinomos antros pusės kultūros ypatybės, susitikimas gali

baigtis nesėkme, nes abi pusės viena kitos nesupras. Kita svarbi tarpkultūrinio bendravimo kliūtis – skirtingos vertybių sistemos. Skirtingos vertybės lemia kitokias socialines taisykles, elgesio ypatybes, požiūrį į tam tikras situacijas, sąvokas ir net humorą. Tarkime, švedams savaime suprantama, kad prekė turi būti pristatyta tinkamai supakuota. Pakuotės išlaidas jie iškart įskaičiuoja į prekės kainą. Lietuviai paprastai nurodo tik prekės kainą, o jeigu klientas paprašo pakuotės, liepia už tai primokėti taip nustebindami švedus. Kitas nesusipratimo pavyzdys – lietuvių nepasitikėjimas žodine sutartimi, nors švedams pakanka ir telefonu susitarti dėl galimybės pradėti verslą ar pažadėti vėliau (pvz., kitą savaitę) sumokėti už tam tikrą prekę. Skiriasi ir požiūris į kūno kalbą: nervingi, judrūs ispanai, daug gestikuliuojantys rankomis, santūriems švedams ar suomiams atrodo „nenormalūs“. O italams ar portugalams tai priimtina ir normalu. Taip pat žinome, kad daugumoje Europos kultūrų akių kontaktas su kitais pokalbio dalyviais yra svarbus, o Japonijoje toks akių kontaktas laikomas nemandagiu ir nederančiu elgesiu, todėl japonai derybų metu net 90 proc. viso pokalbio vengia susitikti žvilgsniais.

Reikia pripažinti, kad kultūrų atstovų požiūris į humorą, ypač anekdotus, taip pat skiriasi. Amerikiečių arba europiečių anekdotai prajuokina retą rytietį, mat jų puoselėjamos vertybės ir dorovės normos savaime atmeta tokias humoro formas, kaip sarkazmas, satyra, hiperbolė ar parodija. Tad humoras – subtilus dalykas, kas vienos kultūros žmones prajuokina, kitos – gali įžeisti. Bendraujant su kitų tautų atstovais, išryškėja jautri sritis – kalbos vartojimas. Žodynas bei sąvokos, būdingos mūsų gimtajai kalbai, riboja mūsų patirties atkarpas. Beje, reikia pripažinti, kad kai kurių sąvokų tam tikrose kalbose neįmanoma išversti. Tokiais atvejais susiduriama su dviprasmiškumu, netikslumu. Todėl, plečiantis tarptautinei prekybai, mainams, visai skatinama mokytis svetimų kalbų, kad būtų lengviau geriau suprasti kitų tautų papročius ir kultūrą. Kad būtų įgyvendintas šis tikslas, kuriamos dvi-taktės bei tarptautinės institucijos; daugelio didelių kompanijų personalo ir mokymo valdybos skiria nemažai pinigų kultūrinėms ir internacionalizacijos programoms bei instruktažams, kurie rengiami darbuotojams, atstovaujantiems kompanijai užsienyje. Viena iš tokių yra kultūrinius skirtumus mokanti pažinti Londono konsultacijų įmonė „Culturewise“. Įmonės vadovas Katleris (Cutler) teigia, kad kalbų mokymo įmonė kultūros dalykų pradėjo mokytį prieš penketą metų, nes toks verslo poreikis. Šis kultūros mokymo poreikis kilo beveik kartu su globalizacijos kreive. Įmonėje seminarai skirtingi, vieni trunka apie porą valandų pokalbio akis į akį forma, kiti – ir porą dienų. Seminarų tikslas – ne išmokytį kalbos ar kultūros, o iš esmės paaiškinti, kokių kultūrinių skirtumų galima tikėtis ir kaip elgtis, kad nekiltų nesusipratimų, o verslas būtų efektyvus. Kol kas dažniausi klientai – globalios daugiatautės įmonės. Galima pamėginti kilusias tarpkultūrines kliūtis spręsti ir savarankiškai. Prieš susiduriant su nauja kultūra, būtina susipažinti su pagrindinėmis taisyklėmis, nusistovėjusiais socialiniais santykiais, laiko supratimu ir būti pasirengusiems tai perimti. Neabejotina, kad be rimtų situacijų egzistuoja tam tikros tarpkultūrinės taisyklės, taisyklės sprendžiant buitinius klausimus, tokius kaip valgis, gėrimai, privačios erdvės pažeidimas, apranga.

Bendraujant su skirtingų kultūrų atstovais, svarbu remtis bendrumo pamatu, bet skirtumai verti ne mažesnio dėmesio. Taip pat nedera užmiršti, kad egzistuoja ir objektyvios, realios kliūtys, kurios

bendravimą labai ap sunkina, nes tas kliūtis įveikti nėra paprasta, vienpusių veiksmų neužtenka, būtinos abipusės pastangos.

Kadangi mokymams nebuvo skirta labai daug laiko, juos vedėme vadovaudamiesi *patyriminio* mokymosi paradigma.

Užduotis „Požiūrio formavimo(si) šaltiniai“

**Eiga:** kursų dalyviams išdalijamas pagalbinis lapas.

Pateikiami klausimai:

- Kokie veiksniai formavo jūsų požiūrį vaikystėje?
- Kas padėjo jums išsiugdyti požiūrį, vertybes?
- Iš kur žinote, kas yra gerai, o kas ne?

Dalyvių paprašoma įvertinti kiekvieno veiksnio poveikį 1–5 balais (1 reiškia mažiausią poveikį, 5 – didžiausią).

- \_\_\_\_\_ Tėvai
- \_\_\_\_\_ Seneliai
- \_\_\_\_\_ Broliai ir (ar) seserys
- \_\_\_\_\_ Giminės
- \_\_\_\_\_ Draugai
- \_\_\_\_\_ Bendruomenė
- \_\_\_\_\_ Mokytojai
- \_\_\_\_\_ Internetas
- \_\_\_\_\_ Muzika
- \_\_\_\_\_ Menas
- \_\_\_\_\_ Televizija, radijas
- \_\_\_\_\_ Laikraščiai ir žurnalai
- \_\_\_\_\_ Literatūra ir poezija
- \_\_\_\_\_ Įstatymai
- \_\_\_\_\_ Vyriausybė ir valdžios institucijos
- \_\_\_\_\_ Religiniai įsitikinimai
- \_\_\_\_\_ Dėstytojai
- \_\_\_\_\_ Mokslo žmonės
- \_\_\_\_\_ Religiniai lyderiai
- \_\_\_\_\_ Kiti studentai
- \_\_\_\_\_ Kiti šaltiniai, kas?

Baigę vertinti, apibrėžkite tuos, kuriuos įvertinote aukščiausiu balu.

Iš aukščiausiu balu įvertintų veiksmų išrinkite tris svarbiausius ir sužymėkite pagal svarbą:

1 – pats svarbiausias

2 – antras pagal svarbą

3 – trečias pagal svarbą

**Aptarimas:**

- Kokias vertybes išugdė minėti veiksniai?
- Kokias matote sąsajas tarp požiūrį ugdžiusių asmenų ir bendravimo su kitais žmonėmis?

**Refleksija:**

- Ką sužinojau apie save ir kitus šio pratimo metu?
- Kaip jaučiatės grupėje?
- Kaip geresnis kitų grupės narių pažinimas man padeda bendrauti?
- Ar šiandien bendrauju laisviau nei pirmą mokymų dieną? Kodėl?

Pažymėtina, kad išsiskyrė Lietuvos ir trečiųjų šalių piliečių požiūrio formavimo(si) šaltiniai. TŠP svarbiausiais ir neabejotiniais šaltiniais nurodė tėvus, gimines, mokytojus ir religiją, o Lietuvos savanoriai mentorai ne visus minėtus šaltinius įvertino aukščiausiais balais. Jie minėjo mokslo žmones, kai kas – tiesiog „kita“, nurodė asmeninę patirtį ir kt.

Tačiau reikia pažymėti, kad visi TŠP yra atvykę iš kitų kraštų, todėl svarbu aptarti kai kuriuos dalykus, susijusius su adaptacija, nulemta imigracijos. Vienas iš svarbiausių dalykų, susijusių su TŠP adaptacija, yra kultūrinis šokas.

*Kultūrinis šokas ir jį lemiantys veiksniai.* Kultūrinis šokas yra reakcija į negalėjimą suprasti, kontroliuoti ir numatyti kitų elgesio. Ši būseną pasireiškia nuostaba, pykčiu, pasibjaurėjimu ir pasipiktinimu susidūrus su kultūriniais skirtumais; išgyvenimu, kad nepažįstamos kultūros nariai neįsileidžia į savo tarpą; bejėgiškumu nesugebant kovoti su nauja aplinka; praradimo ir netekties (draugų, socialinės padėties, nuosavybės) jausmu; lūkesčių ir tikrovės neatitikimu; papildomomis pastangomis bandant psichologiškai adaptuotis.

Kita vertus, tai normali ir laukiama reakcija, besitęsianti iki to momento, kada individas išsiugdo būtinybę suprasti ir atitinkamai elgtis. Socialinių normų ir taisyklių trūkumas neleidžia suvokti kitų elgesio, todėl jaučiamas susvetimėjimas, bejėgiškumas, beprasmiškumas, socialinė izoliacija. Prarandamas pasitikėjimas savimi, pradedama abejoti kitais, atsiranda lengvas nerimas, dingsta išradingumas ir spontaniškumas, pradedama perdėtai rūpintis tvarka ir švara. Vienintelis būdas, kaip išlipti iš šios duobės, yra mėginimas perprasti, suvokti kitų gyvenimo būdą ir taisykles bei pabandyti nors iš dalies perimti jų vertybes ir adaptuoti savąsias.

Kultūrinis stresas yra socialinės paramos neturėjimo, besikeičiančių vertybių ir neįprasto gyvenimo būdo padarinys. F. Argyle (1993) išskyrė pagrindines kultūrinių skirtumų kategorijas: verbalinė ir kūno kalba, socialinės taisyklės, tarpusavio santykiai, motyvacija. Turint galvoje minėtus skirtumus bei atsižvelgiant, kaip žmonės gauna ir perduoda informaciją, galima teigti, kad visada egzistuoja bendravimo problemų. Vadinas, prieš susiduriant su nauja kultūra, būtina susipažinti su pagrindinėmis taisyklėmis, nusistovėjusiais socialiniais santykiais, laiko supratimu ir būti pasirengusiems tai perimti. Neabejotina, kad, be rimtų situacijų, egzistuoja tam tikrų tarpkultūrinių taisyklių, kaip spręsti buitinius klausimus, tokius kaip gėrimai, valgis, privačios erdvės pažeidimas, apranga. Šiuo

atveju nesusipratimų padėtų išvengti knygos apie etiketą. Bendraujant susiduriama su būtinybe įteisiinti institucinį pasaulį, t. y. nustatyti būdus, leidžiančius jį „paaiškinti“ ir „pateisinti“. Žinojimas, kuris visuomenėje yra savaime suprantamas, egzistuoja su tuo, kas gali tapti žinoma ateityje. Kaip tik šis „ateities“ žinojimas įgyjamas vykstant socializacijai, ir tarpininkauja internalizuojant individo sąmonėje objektyvuotas socialinio pasaulio struktūras. Kita vertus, žinojimas „programuoja“ kanalus, kuriais eksternalizacijos metu kuriamas objektyvus pasaulis. O vykstant socializacijai, šis žinojimas vėl internalizuojamas kaip objektyviai pagrįsta tiesa. Tad žinojimą galima traktuoti kaip objektyvuotas socialinės tikrovės suvokimą ir nuolatinį šios tikrovės kūrimą.

Norint suprasti psichologines perspektyvas, prevenciją bei reakcijas, išskiriami pagrindiniai veiksniai, tiesiogiai veikiantys individo emocinę būklę ir elgseną.

1. Geografinis atstumas – nuo „namų“ iki kitos kultūros, įskaitant klimato pokyčius bei vertybių skirtumus; kitose kultūrose elgiamasi skirtingai ir, atvykus iš skirtingų kultūrų, neišvengiamai susiduriame su kitokiais papročiais, tradicijomis, visuomenėje priimtu elgesiu.

Su kokiomis kultūrinio šoko paraiškomis susidūrė TŠP? Tyrimu nustatyta, kad informantai pirmiausia išskyrė žmonių šilumo ir priėmimo skirtumus: „Mano kultūroje, mes priimame naujus žmones su džiaugsmu, parodome, kad jie yra laukiami ir stengiamės padaryti juos laimingus.“; „Stengiamės, kad žmonės, atvykę į mūsų kultūrą, pasijustų laukiami.“ „Čia ypač moterys įtartina žiūri, kai nori šalia jų atsisėsti.“; „Vieną ar du kartus ištiko šokas. Pirmiausia, iš pradžių nesupratau, kaip galima gyventi tokioje šaltoje šalyje ir dėl žmonių gyvenimo stiliaus. Atrodo, kad jūs tik norite dirbti ir dirbti. O kodėl nenorite kalbėtis, nesuprantama. Jūs mažai bendraujate, kiekvienas nori tik dirbti ir mažai kalbasi.“; „Tikėjaisi šiltesnio sutikimo, bet man padėjo mentorius, jo šiluma kompensavo kitų žmonių atšiaurius žvilgsnius.“; „Atitikimo yra mažai, bet tai žavu, daug ko išmokau, perpratau, bet vis dar būna momentų, kai patiriu nedidelį šoką.“; „Tas jūsų šaltas pasisveikinimo būdas... Atrodo, kad jūs vengiate žmonių, nors dabar vis matau, kad yra ne visai taip.“ Taigi žmonių ir klimato šaltumas, bendravimo stygius, atsargus požiūris į kitos kultūros žmones, palyginti su šalimi, iš kurios atvyko, buvo vieni iš dažniausių, kuriuos įvardijo imigrantai iš trečiųjų šalių.

- Studijos – viltis studijuoti tuos pačius arba skirtingus dalykus; šalyse ir kultūrose studijos turi savitumų ir, atvykus į kitą šalį, neretai susiduriama su kitokiu mokymo ir mokymosi stiliumi, kitokiu studijų organizavimu. Patirtis, įgyta dirbant su studentais iš skirtingų kultūrų, rodo, kad Lietuvoje jie pasigenda „globos“: „Labai skiriasi.“; „Mokymasis ir mokymas kai kuriais aspektais yra svarbesnis Lietuvoje nei Nigerijoje.“; „Studentas čia, Lietuvoje, yra labai mažas / menkas. Mano šalyje mes neturime parengti tiek daug pristatymų pirmaisiais metais, mes pristatome tik galutinį savo darbą ir viskas.“ Taigi studentai iš Afrikos šalių norėjo daugiau globojamo dėstytojo požiūrio: „Mokymosi procesas Nigerijoje remiasi tavo gebėjimais, dėstytojas atsižvelgia, kiek tu gali.“; „Lietuvoje trūksta globos, kuravimo.“; „Trūksta pagalbos, globojimo, tokio apgaubiančio šiluma.“; „Lietuviai studentai galėtų pasimokyti iš kitos šalies kultūros studentų, kaip bendrauti, truputį šiltesnio bendravimo, juk galima pakeisti savo šaltumą.“; „Mūsų mentoriai šilti, bet dauguma šalia esančių studentų tokie



nėra. "Tuo tarpu studentė iš Azerbaidžano sakė, kad jai priimtinas tiek mokymo, tiek mokymosi būdas: „Aš sutinku su lietuviais studentais.“ Kultūrinius mokymo ir mokymosi skirtumus akcentuoja ir Lietuvos studentai, grįžę iš „Erasmus“ programos Vakarų valstybėse. Jie sako, kad jų tose šalyse niekas taip negloboja, kaip čia, Lietuvoje. Yra skiriamos užduotys, nurodomos gairės, kaip ir ką studentas iki kito karto turi atlikti savarankiškai, ir paliekamas dirbti. Be abejo, ir Lietuvos aukštosiose mokyklose, ir užsienio universitetuose studentams skiriamos konsultavimo(si) valandos, kurių metu galima išsiaiškinti iškilusius klausimus, nes labai daug reikia dirbti savarankiškai. Dėstytojai, dirbantys Lietuvos universitetuose su studentais, atvykusiais iš kitų šalių, teigia, kad nemaža dalis studentų, atvykusių iš trečiųjų šalių, nėra tinkamai pasirengę studijuoti universitete, jie įpratę būti labiau glojami, mokymąsi daugiau sieja su atsiskaitymu po kiekvienos paskaitos, o atsiskaityti už didesnę kurso dalį ir daug laiko skirti savarankiškomis studijoms, nusiteikęs retas studentas. Tačiau, be abejo, yra puikių, žingaidžių, motyvuotų, gabių studentų, kurie žino, ko atvyko, ir nusiteikę rimtai studijuoti. Studentai, atvykę iš trečiųjų šalių, pageidauja turėti kuratorių: „Kuratoriaus studijuojant, manau, labai labai reikia.“; „Čia studentai gal jau darę panašius darbus, bet man kartais nesuprantama, ko konkrečiai iš manęs dėstytojas nori. Jei neatlieku namų darbų, siunčia į biblioteką, bet kai suprantu, ką padaryti, aš padarau.“; „Studentams iš užsienio velniškai / dieviškai (*šypsosi*) reikia globėjų, ypač rašant baigiamąjį darbą. Tokius mes turime.“; „Taip, turiu.“; „Taip, turiu, bet norime, kad visą laiką kuruotų.“

- Laikas – kaip ilgai numatoma būti kitoje šalyje; tie asmenys, kurie suplanuoja šalyje gyventi ilgesnį laiką, yra nusiteikę pozityviai, jie mokosi kalbų, dalyvauja įvairiuose kultūrinuose renginiuose, stengiasi kuo daugiau sužinoti apie šalį prieš atvykdam, atvykę stengiasi įsijungti į visuomenės gyvenimą, t. y. pažinti kultūrą, į kurią atvyko, bei tos šalies piliečius supažindinti su savo šalies (iš kurios atvyko) kultūra: „Pernai pavasarį vyko futbolo rungtynės tarp Lietuvos ir Nigerijos. Aš buvau futbolo klubo sirgalius, palaikytojas.“; „Taip. „Erasmus“ olimpinės žaidynės. Tai buvo geras renginys, nes ten buvo dalyvių iš įvairių šalių, mus, TŠP, irgi įtraukė.“; „Dalyvavau daugelyje organizuotų refleksinių diskusijų, man tai padėjo susipažinti su naujais žmonėmis, pažinti ne tik lietuvių, bet ir kitų žmonių, kurie gyvena Lietuvoje, kultūrą.“; „Tokios kultūrų mugės padeda geriau pažinti žmonės, jų tradicijas pagerinti santykius, nuoširdūs žmonės susirenka į tokias muges.“; „Kai daugiau žinai apie šalies papročius, lengviau orientuotis.“; „Mugės padeda pagerinti ir pakeisti kai kuriuos socialinius klausimus su žmonėmis.“; „Pristatę savo kultūrą, žmonės jaučiasi pagerbti, išklaudyti... Žmonės jaučiasi ir suprasti, įvertinti, kad per akulturacijos procesus gali susikurti geresnį gyvenimą.“; „Tokie kultūriniai renginiai padeda užsieniečiams integruotis į Lietuvos visuomenę, taip pat iš Lietuvos savanorių mentorių daugiau sužinoti apie naują kultūrą ir būti atviresniems klausimams apie šalies tradicijas.“

2. Socialinė parama – vykimas vienam ar su šeima / draugais; „Aš ir mes“ savijauta priklauso nuo to, ar asmuo atvyko vienas, ar su šeimos nariais. Kiek naujoje aplinkoje jis gauna socialinės paramos, kiek pats ieško bei kuria socialinius ryšius. Pažymėtina, kad studentai, atvykstantys iš trečiųjų šalių, yra aktyvūs, jie ne tik ieško socialinių ryšių, bet ir kuria: „Taip, dabar mūsų bendruo-

menė plečiasi, daugiau savų, dabar mūsų gyvena gana daug, mes palaikome vienas kitą, padedame adaptuotis, pritaipyti.“; „Azerbaidžane ryšys tarp žmonių artimesnis. Mes daugiau bendraujame tarpusavyje, rodome dėmesį ir užsieniečiams. Mūsų kultūra skiriasi tuo, kad mes atviresni ir draugiškesni, palyginti su žmonėmis, gyvenančiais Lietuvoje.“; „Mūsų žmonės retai ignoroja kitus. Jie yra šiltesni, na, skirtingi.“; „Mano šalyje žmonės yra labai šilti, atviri, o čia, Lietuvoje, žmonės nėra tokie atviri, jie gana šalti ir dėl to dažnai tenka jaustis nepatogiai.“; „Pasisveikinimai skiriasi, atstumas tarp žmonių stovint...“; „Trūksta bendravimo, kiekvienas kažką dirba ir mažai laiko skiria bendravimui. Tiesiog pasikalbėti su žmonėmis norisi, tai gerai, kad yra savanoriai mentorai, lengviau buvo... Nors merginos vengė artimesnio ryšio.“; „Daugiausia bendrauju su savo kultūros žmonėmis, mes suprantame vienas kitą ir, kai bendrauju su žmogumi iš savo šalies, esu laimingas, ir jis laimingas.“; „Bendrauju su žmonėmis iš Indijos, Jamaikos, Lietuvos... Turiu draugų turkų, ispanų, vokiečių... Kai bendrauju su žmonėmis iš įvairių kultūrų, supranti, kad jų kultūra visiškai kitokia, bet aš turiu pritaikyti prie kiekvieno kultūros, gerbti tos kultūros papročius ir tradicijas, tikėjimą.“; „Dauguma jų yra „Erasmus“ studentai. Anglų kalba padeda mums suprasti vienam kitą ir bendrauti.“

3. Sugrįžimas – įgytos svetur patirties / rezultatų įvertinimas; labiausiai įvertiname įgytą patirtį sugrįžę į aplinką, iš kurios vykome į kitą šalį. Kad asmenys įvertintų, kaip gerai Lietuvoje, dažnai pakanka sugrįžti atostogų į šalį, iš kurios išvyko, pabūti ten kurį laiką, tada, grįžę į Lietuvą, jie pamato labai daug privalumų: „Mūsų kultūra skiriasi tuo, kad mes atviresni ir draugiškesni, palyginti su žmonėmis, gyvenančiais Lietuvoje.“; „Mūsų žmonės retai ignoroja kitus.“; „Mes Lietuvoje negauname valstybės socialinės paramos, išskyrus nemokamus anglų kalbos kursus Multikultūri- niame savanorystės centre. Bet gauname ją iš mūsų šeimos, gyvenančios užsienyje. Tai palengvina mūsų gyvenimą.“; „Socialinė parama priklauso nuo santykių ir gerovės su kitais žmonėmis.“; „Mane ir daugumą mūsų remia šeimos ir draugai.“; „Aš turiu bandyti kurti socialinius ryšius, tačiau kartais neįmanoma (*pauzė, susijaudino*)... Taip, aš gaunu iš savo šeimos palaikymą, bet... kartais esame vieni ir truputį vieniši.“; „Mes palaikome tarpusavio santykius su kitais studentais iš kitų šalių.“ Be abejo, grįžimas mintimis, pokalbiai su kitos šalies piliečiais, jų apsilankymas čia, Lietuvoje, taip pat padeda pažvelgti į tai, kokia yra dabartinė patirtis, kuo ji skiriasi nuo patirties kitoje šalyje. Savanoriškumas – tikėjimas, kad šį sprendimą asmuo priėmė sava valia. Asmens emocinę būklę ir jo elgseną šalyje, į kurią atvyko, nulemia tai, kiek asmuo pats, sava valia priėmė sprendimą gyventi, studijuoti ir dirbti šalyje, kurioje tuo metu yra. Jei asmuo savo noru atvyksta į šalį, tą šalį jis vertina pozityviai, tarytum įgyvendina savo gyvenimo ar tam tikro gyvenimo etapo svajonę. Tačiau, jeigu atvykti į kitą šalį teko dėl susiklosčiusių aplinkybių, tai gali būti labai rimta problema, turinti įtakos tiek asmens emocinei būklei, tiek elgsenai.

- Vertybių skirtumai. Patirti nesusipratimai ir išgyventos kančios yra vertybių skirtumų tarp individo gimtosios šalies ir šalies, į kurią jis atvyko, pasekmė, tiesiogiai proporcinga sunkumams, išgyventiems svečiame krašte.

Kodėl taip yra? Skirtingų kultūrų žmonės laikosi tų pačių esminių sampratų, tačiau į jas žiūri iš

skirtingų pusių ir perspektyvų. Todėl jų elgesys gali pasirodyti neracionalus ar net prieštaraujantis mūsų vertybėms, nuostatoms, požiūriui. Tai puikiai iliustruoja išskirta nacionalinių vertybių samprata apie aplinką, laiką, veiklą, komunikaciją, erdvę, valdžią, individualizmą, konkurencingumą, struktūrą, mąstyseną. Turint tai galvoje, galima iš anksto įvertinti kasdienio bendravimo skirtingumą. Tam tereikia atsižvelgti į savo ir naujos visuomenės vertybių kiekybinį ir kokybinį skirtumą, tolerantiškai žiūrėti į šiuos neatitikimus ir individualų pažinimo lygmenį, sugebėjimą bei motyvaciją ir sykiu keisti savo vertybių sistemą.

Mokymų metu savanoriams mentoriams buvo pateikta užduotis „Bendravimas su skirtingų kultūrų asmenimis“. Dalyvių buvo paprašyta atsakyti į klausimus:

- Su kokių kultūrų asmenimis jūs bendraujate?
- Kiek skiriasi klimato sąlygos? Drabužiai? Kokie kultūriniai tų šalių ypatumai?
- Pasidalykite turima patirtimi su maža grupele.

Pasibaigus diskusijoms, trumpai referuojami esminiai dalykai, apie kuriuos diskutavo grupelė (primenu, kad kiekvienas turi būti pasirengęs referuoti išsakytas mintis). Taip pat pabrėžiama, kad kiekvienas asmuo, atėjęs iš kitos kultūros, turi savitą stilių, dialektą, bet gali labai praturtinti kitus.

Ruošiantis vykti į kitą šalį, nepakanka susipažinti su tos šalies geografija bei ekonomika. Prisitaikymą bei psichologinę adaptaciją naujoje sociokultūrinėje aplinkoje lemia **asmenybės įgūdžiai ir specialios žinios apie kultūrą**. Šiuo atveju praverčia ankstesnė gyvenimo svetur patirtis. Patirtis liudija, kad būtent tokie žmonės lengviau prisitaiko nepažįstamoje aplinkoje. Psichologai sutaria, kad net vaikai išvykti į stovyklą gali būti sudėtinga, ir akcentuoja, kad viskas priklauso nuo vaiko bendravimo patirties už namų sienų. Komunikabilų vaiką į stovyklą be baimės galima išleisti nuo 8 metų. Vaikus, kurie ilgą laiką buvo „naminukai“, t. y. nelankė nei lopšelio, nei darželio – nuo 10 metų. Pažymėtina, kad 12 metų paaugliui norisi išbandyti save naujose situacijose, nors trumpam būtina atsiskyrimo nuo šeimos patirtis. Taigi, jeigu atsitinka taip, kad asmeniui atvykimas į kitą šalį sutampa su pirmuoju atsiskyrimu nuo šeimos, situacija gali būti labai sunki ir būtina psichologo pagalba. Tačiau, jei asmuo atvyko į kitą šalį, jau išgyvenęs ne vieną atsiskyrimą nuo savo šeimos, draugų, jei jis turi gyvenimo kitose šalyse patirties, gali būti, kad toks asmuo puikiai jausis kitoje šalyje, bus laimingas pats ir skleis teigiamą energiją aplink save. Bus miela būti šalia tokio žmogaus, bet savanoriai mentorai labiausiai turėtų padėti tiems, kuriems sunku, kuriems iš tiesų reikia pagalbos, o asmenis, kurie kitą šalį priima kaip galimybę pažinti kitą kultūrą, papročius, tradicijas, galima pasitelkti motyvuojant tuos, kuriems stinga asmeninio pasirengimo. Be jokios abejonės, reikia suteikti galimybę kalbėti, kaip jaučiasi ir vieni, ir kiti, reikia būti gerais klausytojais, vadovauti pokalbiams, atkreipti dėmesį į tai, kokie veiksniai skatina geriau jaustis, kas trukdo konkrečiam asmeniui jaustis gerai, ir padėti įveikti kliūtis. Pabrėžtas ir imigrantų nepasitikėjimas savimi: „...kartais atsiranda nepasitikėjimas savimi, kai, pavyzdžiui, jiems atsukama nugara migracijos tarnybose. Tada ir gimsta nepasitikėjimas savo jėgomis „ai, neišiu, nedarysiu, vis tiek nesupras, nieko aš čia nepakeisiu ir panašiai...“

Informantai, be nepasitikėjimo savimi, mini ir kitus neigiamus imigrantų jausmus:

„Imigrantai, žinoma, patiria neigiamus išgyvenimus, dažnai palūžta, jiems trūksta nuoširdaus palaikymo ar gero žodžio.“ Kartais, anot vieno informanto, imigrantai, be kitų neigiamų jausmų, jaučia ir pyktį visuomenei: „...kažkoks nerimas jaučiamas, nepasitikėjimas savimi, baimė, o kartais net pyktis ant lietuvių, kad mes esame tokie nešilti, nepalaikantys ar nedraugiški...“

Lengviau psichologiškai ir sociokultūriškai prisitaikyti prie panašios į savo gimtąją kultūrą aplinkos. Tie asmenys, kurie atvyko iš netolimos šalies, lengviau adaptuojasi, tačiau tolimų kraštų, skirtingų kultūrų, papročių nulemta elgsena gali būti nemažas trukdys, kuriam reikia būti pasiruošus. Svarbus **laiko** veiksnys: kuo ilgiau esame susiję su nauja kultūra, tuo lengviau ją perprantame.

Tyrimo metu nustatyta, kad didžiausią kultūrinį šoką žmonės patyrė pirmomis dienomis, ypač tie, kurie atvyko iš tolimų šalių, kur susiklosčiusios kitokios kultūrinės tradicijos, priimtinas elgesys: „Mūsų šalyje ir Lietuvoje labai skiriasi alkoholio vartojimo įpročiai. Man baisu ir nepatogu matyti prisigėrusius senus vyrus ar moteris.“; „Ne tik seni, bet ir jauni vyrukai geria... Esu matęs net troleibuse, vakare.“; „Dauguma mano draugų Lietuvoje (lietuvių) daug rūko ir geria, net merginos... Dažniausiai tada, kai kalbame apie problemas, jie nori rūkyti.“; „Dar vienas skirtumas – nepagarba vyresniems. Čia, kaip sakiau, sėdi autobuse jauni, o pagyvenę ar net močiutės stovi. Man nesuprantama tokia nepagarba kitiems ir visuotinėms žmogaus teisėms.“; „Maistas, kultūros, gyvenimo suvokimas, tradicijos, darbo organizavimas darbo kultūros kontekste labai skiriasi.“; „Labai skiriasi maistas, ir ne tik maistas, bet ir valgymo tradicijos.“; „Išvirkėlių ir mergišių (*Lechers*) daug jūsų šalyje. Ir tokių nerimtų santykių, ne draugiškų, bet vulgarių...“; „Jūs individualiai labiau likę dirbti, mes daug kalbamės ir truputi dirbame...“

Kad imigrantai iš trečiųjų šalių susiduria su kultūrinio šoku, patvirtina ir savanoriai mentorai iš Lietuvos: „...žinoma, jie išgyvena ir kultūrinį šoką dėl pasikeitusios aplinkos. Atvyksti, tau čia viskas svetima, nepažįstama, kultūra, prie kurios buvai pripratęs visą savo gyvenimą, skiriasi...“; „...jie ir taip patiria didžiulį kultūrinį šoką, kai išvyksta iš savo šalies, palieka draugus, artimuosius...“ Kiti minėjo, kad imigrantai jaučiasi socialiai atskirti: „...tada jaučiama socialinė atskirtis, tada bijo kreiptis pagalbos, nes mano, kad jos nesulauks...“; „... jaučiasi išskirti ir nesuprasti... sunku jiems čia.“

Tad pirmomis dienomis ir savaitėmis nereikia iš globotinių reikalauti per daug, reikia padėti jiems pamažu suprasti naują kultūrą, būtina padėti sudėtingose situacijose. Viena informantė pasakojo: „Daug kartų patyriau šoką. Sunkiausi atvejai vaistinėse, kai vaistininkas nepardavė vaistų, nes aš užsienietė. Neturėjau pakankamai žinių paaiškinti lietuviškai, paaiškinau, anglų ir rusų kalbomis, bet vaistininkė visiškai atsiskė su manimi bendrauti. Ji man nebeatsakinėjo, ignoravo mane, net jei ir suprato, ką sakiau rusų kalba.“ Kantrybė, ramybė, savitvarda, paaiškinimai, patikslinimai, kuo viena ar kita situacija ypatinga, padės trečiųjų šalių piliečiams lengviau ir sėkmingiau įsilieti į mūsų visuomenę.

Žinoma, galima kalbėti apie idealias išorines sąlygas ir aplinkybes, tačiau susiklosčiusios situacijos centre yra pats individas, kai (ne)sėkmingą akulturacijos procesą nulemia jo individualios savybės: bendravimo įgūdžiai, lingvistiniai sugebėjimai, stipri motyvacija (kultūrinis smalsumas), tole-

rantiškas požiūris į nežinomus ir neaiškius reiškinius / dalykus, lankstus ir atviras požiūris į naujoves / pokyčius, ištvermė ir pagarba, kultūrinė empatija, stiprus savo ego suvokimas, humoro jausmas. Tačiau jo negalima supainioti su pašaipomis ir pasityčiojimais. „Aš vis dar tikiu savo kultūra ir tai tikrai padeda išgyventi, mes turime savo bendruomenę, savo gyvenimo būdą. Prisitaikome čia, bet turime mums svarbių dalykų ir tai padeda mums būti stipresniems.“; „Manau, susitikimas su žmonėmis iš skirtingų šalių, kultūrų tikrai pakeitė mano gyvenimą ir požiūrį. Ir aš vis dar mokausi.“

Psichologų ir sociologų atlikti tyrimai parodė, kad **egzistuoja ryšys tarp stresinių gyvenimo įvykių ir psichologinių bei fizinių ligų atsiradimo**: kuo stipresnį sukretimą patiria individas, tuo didesnė galimybė jam susirgti sunkesne liga, tokia kaip depresija, neurozė, tuberkuliozė, širdies ir kraujagyslių nepakankamumas, odos problemos ar vėžiniai susirgimai.

Išvykimas – tai neišvengiamas išsiskyrimas su šeimos nariais ir draugais, o tai pasireiškia rimtais psichologiniais negalavimais ir susirgimais. Vieniškumo jausmas pastūmėja artimiau susibūti su tėvynainiais naujoje šalyje tikintis, kad jie pagelbės morališkai, suteiks informacijos. Toks sprendimas ir yra pagrindinė bei dažniausiai pasitaikanti klaida, nes užsisklendus savaime rate negalima visaverčiai susipažinti su nauja kultūra ir visapusiškai perprasti jos niuansų. Todėl būtina atkreipti dėmesį, kiek kitų kultūrų asmenys dalyvauja bendruose renginiuose, kiek bendrauja su kultūros, į kurią yra atvykę, asmenimis, kiek kviečiasi ir įsileidžia į savo ratą kitų kultūrų asmenis. Informantai pažymėjo, kad jiems nėra lengva pritapti Lietuvos kultūriniam kontekste: „Jūs esate atsargūs ir šaltoki. Azerbaidžane ryšys tarp žmonių artimesnis, mes daugiau bendraujame tarpusavyje, rodome dėmesį ir užsieniečiams. Mūsų kultūra skiriasi tuo, kad mes atviresni ir draugiškesni, palyginti su žmonėmis, gyvenančiais Lietuvoje.“; „Mūsų žmonės retai ignoruoja kitus. Jie yra šiltesni, na, skirtingi.“

Tyrimu nustatyta, kad egzistuoja visuomenės nepakantumo imigrantams problema. Analizuojant savanorių mentorių pasisakymus apie imigrantų patiriamas problemas, išryškėja, kad visi sako, jog Lietuvoje vyrauja negatyvus požiūris į imigruojančius asmenis: „...būna atvejų, kai jie susiduria su diskriminacija viešojoje vietoje, pavyzdžiui kavinėse, restoranuose ar autobusuose, dėl jų tokio išskirtinumo, nepanašumo į mus visus...“; „...net apsilankę migracijos tarnybose imigrantai sulaukia priešiško, abejingumo. Darbuotojai neturi jokie geranoriškumo – čia tavo problema, spręsk, kaip nori...“ Vyrauja negatyvus požiūris ir į imigrantus, atvykusius iš kaimyninių šalių: „Lietuviai priešiški žiūri ne tik į kultūriškai skirtingų šalių atstovus, bet ir į atvykusius iš šalia esančių šalių. Žinoma, tokie atvejai retesni, bet jų yra...“ Nepakantumas šiuo metu yra ne tik imigrantams iš Afrikos ar Azijos šalių, bet ir kitiems imigrantams, atvykusiems iš už Atlanto: „...nebūtinai turi būti musulmonas, kad į tave žiūrėtų priešiški, pakanka ir atvykusio amerikiečio. Juk šiuo metu žiniasklaida mirga apie Amerikoje vykstančius masinius šaudymus, žudynes ir panašius negatyvius dalykus...“

Taigi reikia būti atidiems, kad kitų kultūrų asmenys neužsisklęstų savaime rate. Mūsų projekte tuo tikslu numatytos ir refleksinės diskusijos, ir *patyriminiai užsiėmimai*, ir sporto varžybos, ir kultūrų mugės bei „Gyvoji biblioteka“. Bendravimo ir bendradarbiavimo formų yra įvairių, ir ne tiek svarbu, kaip bendraujama, svarbu, kad asmuo neužsisklęstų pats ar savaime rate.

Šeimos, draugų ar pažįstamų suteikta socialinė parama tiesiogiai lemia atvykusiojo psichologinę gerovę, mažina fizinius ir mentalinius negalavimus, padeda prisitaikyti prie naujos kultūros, ją pažinti ir tapti tos šalies kultūros dalimi. Dominantis kita kultūra ir dalijantis žiniomis apie savo kultūrą, plečiant Lietuvos piliečių žinias, kokia tai kultūra, kokie papročiai, iš kur jie kyla ir ką reiškia (žmones gąsdina ne kita kultūra savaime – dažniausiai nerimą kelia nežinojimas, nesupratimas, ką vienas ar kitas ritualas reiškia) nerimas dingsta. Kai viskas aišku, nėra ko bijoti. Kita vertus, kuo daugiau žinai, tuo daraisi smalsesnis, norisi sužinoti dar daugiau. Taip užsimezga ryšiai, imama pažinti svetimą kultūrą, suartėja skirtingų kultūrų asmenys. Tad rekomenduotina mentoriumi, vadovaujančiam kitiems savanoriams, kurie plėtoja veiklą tarpkultūriniame kontekste, atkreipti į tai dėmesį, drauge su socialiniu darbuotoju padėti asmeniui įveikti sudėtingas situacijas, jei reikia, tarpininkauti prašant kvalifikuotos medicininės pagalbos.

Tyrimo metu TŠP pažymėjo, kad savanoriai mentoriai ir yra tie asmenys, kurie padeda įveikti tiek dėl skirtingų vertybių kylančius sunkumus, tiek kitas kultūrinio šoko apraiškas: „Aš turėjau mentorių ir jis man nuolat teikė palaikymą, padėdavo man tvarkytis buitinius reikaluos, susirasti transportą, patarė, kaip nuvažiuoti iš vienos vietos į kitą, kur persėsti. Paprasčiausiai daug ko negalėjau padaryti dėl kalbos barjero, bet jaučiau nuolatinį palaikymą, žinojau, kad galiu paskambinti ir paklausti, jei man kas neaišku.“; „Mano mentorius patarė, kur ir ką geriau pirkti, padėjo susirasti būstą, paaiškino, kas aš ir iš kur aš, kodėl čia. Nesupratau kalbos, bet neverbali dabartinių šeiminių reakcija buvo palanki, kai pasakė, kad aš esu studentas.“; „Taigi aš galėjau adaptuotis pakankamai greitai, nes ji padarė man daug dalykų [teikė pagalbą], dėl kurių galėjau mėgautis gyvenimu.“; „Taip, turėjau. Tai reikalinga. Mentorius teikė man informacijos apie Lietuvą, jos kultūrą, paaiškino daug dalykų, kurie praverčia ir dabar. Padėjo man nuo pirmųjų dienų.“; „Taip, manau, kad vienas geriausių žmonių yra mano mentorė, ji yra nereali ir graži. Jie [mentoriai] tampa draugais.“

Lietuvos savanoriai mentoriai taip pat teigia, kad egzistuoja ir TŠP apgyvendinimo Lietuvoje problemų: „Imigrantai iš trečiųjų šalių dar labai dažnai susiduria su būsto problemomis, t. y. sunku rasti gyvenamąją vietą, tai iš dalies lemia kalbos barjero problemas, lietuvių kalbos nemokėjimas.“; „...atvykėliai iš trečiųjų šalių Lietuvoje nesugeba būsto susirasti, nesupranta skelbimo, nesugeba pasiskambinti, susitarti dėl apžiūros. Savaime suprantama, jei nėra kam padėti ir skelbimas lietuviškas, situacija prasta...“; „Dažna problema nemokant lietuvių kalbos yra susirasti gyvenamąją vietą. Juk skelbimai yra lietuvių kalba, ar ji, atvykusi iš kokio Maroko, supras, kas parašyta skelbime, ar žinos, kaip pasiklausinėti, susitarti dėl apžiūros (...).“ Svarbi informacija yra susijusi su lietuvių kalbos organizuojamais kursais ir dokumentų tvarkymu: „...gauna mažai informacijos apie nemokamus lietuvių kalbos kursus (...). Problema gauti reikiamos informacijos, nes jeigu asmuo atvyksta, tarkim, dirbti, jam reikia informacijos, kaip tvarkyti dokumentus...“; „...imigrantai nežino, kur kreiptis, kur mokyti lietuvių kalbos, nežino, kaip užpildyti dokumentus. Daug ko nežino, viskas nauja, reikia susigaudyti, rasti informaciją...“ Informantai pabrėžė, kad imigrantai su apgyvendinimo sunkumais susiduria ir dėl žmonių abejingumo ir nenoro nuomoti būstą užsieniečiams: „...būsto problemos yra labai aktu-

alios. Jiems sunku rasti būstą, nes žmonės nelinkę nuomoti būsto užsieniečiui, ypač arabui, nes bijo, kad juos apgaus, apvogęs ar dar kažką padarys...”

Visi informantai kaip dar vieną svarbią imigrantų problemą Lietuvoje įvardijo informacijos, kuri apima svarbiausius gyvenimo klausimus, stoka: „TŠP dažnai trūksta informacijos, pvz., apie tokius centrus, kaip Multikultūrinis savanorystės centras, kurie jiems teiktų pagalbą, paramą...“; „...kaip rodo tyrimai, jie neturi pakankamai informacijos apie centrus, padedančius imigrantams...“ Be to, informacijos trūksta ir su būstu susijusiais klausimais: „...dar ir būsto klausimais informacija svarbi, kad žinotų, kur ar kaip ieškoti...“ Imigrantams dar trūksta informacijos apie pagrindines paslaugas (transportą, susisiekimą): „...jiems trūksta informacijos apie transportą, gydymo paslaugas...“ Dar pastebėta, kad imigrantams trūksta informacijos apie jau šalyje gyvenančius imigrantus: „...ir apie Lietuvoje gyvenančius imigrantus trūksta sklaidos, informacijos, kas jie. Mano nuomone, labai svarbu pasikalbėti, susidraugauti su tokiu pačiu tokioje situacijoje esančiu žmogumi...“ Tad Multikultūriniame centre organizuojama įvairi veikla: edukacinės refleksinės diskusijos, *patyriminiai užsiėmimai*, skirtingų kultūrų asmenų sporto varžybos, kultūrų mugės, „Gyvosios bibliotekos“, fotografijos parodos bei tarpkultūrinių bendradarbiavimo įgūdžių įtvirtinimo vasaros stovykla. Taip Lietuvos savanoriams ir TŠP sudaromos sąlygos pagilinti žinias ir tobulinti veiksmingo bendravimo ir bendradarbiavimo daugiakultūrinėje aplinkoje įgūdžius, gauti informacijos, skatinti toleranciją.

Akultūracijos procesas. Tai vienas iš sunkiausių laikotarpių prisitaikant gyventi svetur. Individas suvokia aplinką bei kultūrinius skirtumus, todėl lieka tik persilaužti ir pradėti visavertį gyvenimą esamoje aplinkoje, susitinkius su pasikeitusiu pačiu savimi. Šis etapas tiesiogiai veikia dvasinę ir fizinę būseną, dažnai pasireiškiančią stresu, depresija, susilpnėjusia imunine sistema, padidėjusiu polinkiu į alkoholį ir pan. Šis neigiamas poveikis priklauso nuo amžiaus, lyties, religinių įsitikinimų bei pagrindinės išvykimo priežasties, t. y. tikslo. Psichologinę būseną veikia naujos visuomenės socialinės, politinės ir ekonominės charakteristikos – geriau jaučiamasi labiau išsivysčiusiose šalyse. Tuo tarpu kultūrų skirtumai, sukelti staigius ar net kardinalius pokyčius, neigiamai veikia sociokultūrinę adaptaciją.

#### Praktinė veikla „Trečiųjų šalių piliečių integracijos barometras“

Tikslas – formuoti trečiųjų šalių piliečių supratimą apie trečiųjų šalių piliečių integracijos procesą.

Priemonės: rašomoji lenta, popieriaus lapai, rašomosios priemonės, atmintinės su akultūracijos modelių sąvokomis.

#### **Eiga:**

1. Paaiškinkite grupės dalyviams skirtingus akultūracijos modelius. Juos užrašykite lentoje.
2. Kiekvienam grupės dalyviui padalykite po popieriaus lapą ir rašomąją priemonę bei atmintinę su akultūracijos modelių sąvokomis.
3. Kiekvieno grupės dalyvio paprašykite įvertinti asmeninę integracijos proceso patirtį ir, vadovaudamiesi pateiktomis akultūracijos modelių sąvokomis, įvardykite, koks yra tikėtinas jų integraci-

jos proceso rezultatas. Paprašykite nuomonę pagrįsti, tačiau, jei grupės dalyvis nesutinka to padaryti, nereikalaukite.

4. Tuo metu, kai grupės dalyviai vykdo užduotį, lentoje nupieškite tokią lentelę:

16 lentelė

Trečiųjų šalių piliečių integracijos rezultatas	Integracija	Asimiliacija	Separacija	Marginalizacija
Asmenų, palaikančių šią nuomonę, skaičius				
Pagrindimas (modelio pasirinkimo priežastys)				

5. Aptarkite gautus rezultatus, išklauskite kiekvieno grupės nario nuomonę ir jos pagrindimą. Lentoje pažymėkite, kokį tikėtiną integracijos rezultatą pasirinko kiekvienas iš dalyvių, bei užrašykite priežastį (jei asmuo ją nurodo).

6. Aptarkite gautus rezultatus, priežastis suklasifikuokite į tris grupes: susisijusias su išoriniais, nuo tiesiogiai integracijos procese dalyvaujančių asmenų nepriklausančiais faktoriais;

susisijusias su už trečiųjų šalių piliečių integraciją atsakingų žmonių darbu;

susisijusias su pačių trečiųjų šalių piliečių motyvacija ir pastangomis.

7. Suskirstykite dalyvius į grupes nuo 3 iki 7 pagal jų pasirinktą integracijos proceso rezultatą (išskyrus integracijos modelį). Jei kurį nors variantą pasirinko didžioji grupės dalis, skelkite ją į mažesnes grupes. Duokite joms užduotį sugalvoti priemones, kurios leistų įveikti priežastis, lemiančias vieną ar kitą netinkamą integracijos proceso rezultatą. Paprašykite priemones surašyti dideliame popieriaus lape, padalytame į dvi skiltis. Vienoje skiltyje mokymų dalyviai turi surašyti tai, kaip prie to gali prisidėti priimanti valstybė, o kitoje – kaip patys trečiųjų šalių piliečiai.

8. Tiems asmenims, kurie pasirinko integraciją kaip galimą rezultatą, liepkite paruošti kitus rezultatus pasirinkusiems asmenims patarimus, ką daryti, kad galutinis proceso rezultatas būtų sėkminga integracija į naują kultūrinę aplinką.

Pastabos: ši veikla galima tik su tais trečiųjų šalių piliečiais, kurie dalyvauja integracijos procese ne mažiau kaip du mėnesius.

Pageidautina, kad kartu su trečiųjų šalių piliečiais mokymuose dalyvautų ir jų integracijos procese dalyvaujantys asmenys.

Metodo variacijos. Šį metodą galima taikyti ir integracijos proceso pradžioje. Tokiu atveju trečiųjų šalių piliečiai supažindinami su akulturacijos modeliais, grupės išsamiai apibūdina kiekvieną akulturacijos modelį lemiančias priežastis. Paskui grupės dalyviai suskirstomi į grupėles. Joms duodama



užduotis sugalvoti priemones, kurių reikia, kad integracijos procesas nevirstų nei asimiliacija, nei separacija, nei marginalizacija. Paprašoma priemones surašyti dideliame popieriaus lape, padalytame į dvi skiltis. Vienoje skiltyje mokymų dalyviai turi surašyti tai, kaip prie to gali prisidėti priimanti valstybė, o kitoje – kaip patys trečiųjų šalių piliečiai.

Kadangi profesinis konsultavimas yra sudedamoji trečiųjų šalių piliečių integracijos į visuomenę dalis, šį metodą galima adaptuoti šios konkrečios integracijos srities problematikai išanalizuoti accentuojant tuos profesinės integracijos momentus, kurie lemia vieną ar kitą rezultatą (pvz., kalbos nemokėjimo faktas kartu su nepalankiomis sąlygomis mokytis ir išmolti tą kalbą gali lemti marginalizaciją, trečiųjų šalių piliečiui tampant priklausomam nuo atsitiktinių ir prastai apmokamų prasčiausios kategorijos darbų). Tokiu atveju grupės dalyvių prašoma trečiųjų šalių piliečių integracijos rezultatą įvardyti tik darbo integracijos kontekste, t. y. kaip profesinis konsultavimas prisideda prie integracijos proceso rezultato ir kaip jį būtų galima gerinti.

### Akultūracijos modelių sąvokos

**Integracija** – toks akultūracijos procesas, kai trečiųjų šalių piliečiai, neprarasdami savo kultūrinės tapatybės, adaptuojasi naujoje kultūrinėje aplinkoje bei vaisingai į ją įsilieja.

**Asimiliacija** – toks akultūracijos procesas, kai trečiųjų šalių piliečio integracijos sąlyga tampa kultūrinės tapatybės atsisakymas, nulemtas tiesioginio ar netiesioginio naujos kultūrinės aplinkos spaudimo. Tokiu atveju arba trečiųjų šalių pilietis pats yra linkęs atsisakyti savo kultūrinės tapatybės, arba jam neleidžiama jos išlaikyti.

**Separacija** – toks akultūracijos procesas, kai trečiųjų šalių pilietis, manydamas, kad integracija į naują kultūrinę aplinką kelia grėsmę jo kultūriniam identitetui, pasirenka izoliaciją kaip būdą apsaugoti savo kultūrinei tapatybei nuo dominuojančios kultūros poveikio, taip išryškindamas savo kultūrinę tapatybę.

**Marginalizacija** – toks akultūracijos procesas, kai trečiųjų šalių piliečiai praranda savo kultūrinę tapatybę, tačiau neprisitaiko prie naujos kultūrinės aplinkos. Tokie asmenys paprastai gyvena visuomenės paribyje neturėdami kontaktų nei su savo kultūrine grupe, nei su nauja aplinka.

Parengiami pagalbiniai lapai su lentelėmis.

Šiame lape surašykite priemones, kurios padėtų įveikti priežastis, lemiančias netinkamą integracijos proceso rezultatą (17 lentelė).

### 17 lentelė

Kaip prie sėkmingo integracijos proceso gali prisidėti valstybė?	Kaip prie sėkmingo integracijos proceso galite prisidėti jūs?

---

*Duodama pildyti tiems asmenims, kurie pasirinko asimiliaciją, separaciją arba marginalizaciją, kaip galimą akulturacijos rezultatą.*

Kitame lape surašykite patarimus savo draugams, ką daryti, kad akulturacijos procesas taptų sėkminga integracija į naują kultūrinę aplinką.

18 lentelė

Ką jūs patartumėte savo draugams, kad jų integracija į naują kultūrinę aplinką būtų sėkminga?

---

*Duodama pildyti tiems asmenims, kurie pasirinko integraciją, kaip galimą akulturacijos rezultatą.*

#### Praktinė veikla „Kultūrinės asociacijos“

Tikslas – skatinti kultūrinį pažinimą ir tarpkultūrinį sąmoningumą.

Šio gana paprasto žaidimo metu konsultantas gali gauti daug naudingos informacijos apie tai, kaip klientas supranta save, savo aplinką, ką jam reiškia darbas, šeima ir kiti dalykai. Visa ši informacija gali būti naudinga profesinio konsultavimo metu.

Tinka individualiam bei grupiniam darbui.

Priemonės: rašomoji lenta, popieriaus lapai, rašomosios priemonės, dalomoji medžiaga su reikšminiais žodžiais, asociacijomis.

#### **Eiga:**

Žaidimo aprašymas konsultantui

#### **1. Dirbant individualiai**

a) pasiruoškite 10–15 reikšminių žodžių, kuriuos užduosite klientui. Žodžius parinkite pagal tai, kokioje srityje norite labiau pažinti klientą, pvz., norite išsiaiškinti, kokia darbo kultūros samprata yra kliento kultūrinėje tradicijoje arba ką jam reiškia šeima. Galite juos užsirašyti iš anksto;

b) per konsultaciją paprašykite spontaniškai pasakyti, kokias asociacijas sukelia (ką reiškia) vienas ar kitas reikšminis žodis. Prieš tai paaiškinkite, kad jūsų tikslas yra noras pažinti kliento kultūrinę tradiciją ir ją suprasti;

c) kalbėkitės. Jei matote, kad klientas nori išsipasakoti, leiskite jam tai daryti;

d) pageidautina, kad kartu su klientu ir konsultantas pateiktų iš savo kultūrinės tradicijos kylantį požiūrį. Tai skatins tarpkultūrinį pažinimą. Jei klientas klausia jūsų nuomonės, jūs privalote jam atsakyti;

e) pabaigoje pokalbį apibendrinkite ir pasakykite klientui, kokie dalykai, kylantys iš kliento kul-

tūrinės tradicijos, jums buvo nauji, o į kuriuos dalykus pažiūrėjote kitaip. Tai leis klientui pajusti, kad jūs jo klausėtės, išgirdote ir supratote.

## 2. Dirbant grupėmis

a) prieš pradėdami darbą, paruoškite kelis popieriaus lapus su 10–15 reikšminių žodžių, kuriuos ketinate užduoti grupės nariams (tokių lapų pavyzdžiai pridedami). Žodžius parinkite pagal tai, kokioje srityje norite skatinti grupės tarpkultūrinį pažinimą ir sąmoningumą bei dialogą. Pvz., norite, kad grupės nariai ir jūs pats sužinotumėte ir suprastumėte, kokia darbo kultūros samprata yra grupės narių kultūroje arba ką jiems reiškia šeimos gyvenimas;

b) padalykite grupę į mažesnes grupėles po 5–7 asmenis. Duokite jiems po lapą su reikšminiais žodžiais, kelis balto popieriaus lapus ir rašymo priemonių kilusiams asociacijoms užrašyti. Paprašykite kiekvieną grupės narį trumpai raštu nurodyti, su kuo jam asocijuojasi kiekvienas reikšminis žodis;

c) paskui paprašykite mažų grupelių narių pasidalyti savo asociacijomis. Paskatinkite mokymų dalyvius paaiškinti, kaip jie supranta reikšminius žodžius, ypač ten, kur asociacijos labai skiriasi. Kilus didesnėms diskusijoms, priminkite mokymų dalyviams, kad tikslas ne įrodyti savo požiūrį, bet pažinti kito;

d) pageidautina, kad šią užduotį su viena iš mažų grupelių atliktų ir pats konsultantas, nes jo ir kliento asociacijų palyginimas gali padėti geriau pažinti kultūrą. Ypač pageidautina, kad kartu su trečiųjų šalių piliečiais mokymuose būtų ir kiti jų integracijos procese dalyvaujantys asmenys;

e) dirbant grupėmis rekomenduotina duoti tuos pačius žodžius, kad būtų galima gautas asociacijas palyginti.

### Dalomoji medžiaga

#### Reikšminiai žodžiai asociacijoms – Darbo veikla

Darbas

Pareiga

Iniciatyva

Viršinininkas / Darbdavys

Autoritetas

Bendradarbiai

Atlyginimas

Viršvalandžiai

Vėlavimas

Išėjimas iš darbo

Atleidimas iš darbo

## Dalomoji medžiaga

### Reikšminiai žodžiai asociacijoms – Kultūrinis kliento pažinimas

Namai

Šeima

Žmona

Vaikai

Darbas

Laisvalaikis

Tikėjimas

Bendruomenė

Pareiga

Priklausomybė tautai / tradicija

Papročiai

Valstybė

Buvimas piliečiu

Draugai

Kaimynai

#### Praktinė veikla „Kultūriniai stereotipai“

Tikslas – padėti išsklaidyti kultūrinius stereotipus ir skatinti tarpkultūrinį sąmoningumą.

Individualus darbas

Priemonės: lapai su kultūriniais stereotipais apie musulmonus ir vakariečius, papildomi balto popieriaus lapai, rašymo priemonės.

#### **Eiga:**

1. Prieš taikydami šį metodą, pasitikrinkite, kokių žinių turite apie kliento, su kuriuo dirbsite, kultūrinę tradiciją. Jei žinote nedaug, prieš pokalbį apie kultūrinius stereotipus rekomenduotina papildomai pasidomėti kliento kultūrine tradicija.

2. Paprašykite kliento pateikti savo nuomonę apie naują kultūrinę aplinką, pasakyti, kas jam joje labiausiai nepatinka. Leiskite laisvai kalbėti. Jam kalbant, užsirašykite išgirstus kultūrinius stereotipus.

3. Pasiūlykite klientui galimybę išsklaidyti jūsų kultūrinius stereotipus (praktika rodo, kad klientai paprastai tam neatsispiria) ir paprašykite leisti jums išsklaidyti jo stereotipus apie jūsų kultūrą.

4. Įsitikinkite, kad klientas supranta sąvoką „stereotipas“ ir kontekstą, kuriame jūs ją vartosite. Jei klientas nesupranta „stereotipo“ sąvokos, paaiškinkite ją. Stereotipas – tai klaidinga idėja, kurią grupė žmonių turi apie kitos grupės žmones, tai dažniausiai neigiamo turinio nuostata, kuri yra nepagrįsta ir kyla iš išankstinės nuomonės apie kitokiai grupei priklausančią asmenį.

5. Paaiškinkite klientui, kaip stereotipo nulemta išankstinė nuostata kliudo dviejų skirtingų kultūrų asmenims bendrauti ir kad šio susitikimo tikslas pabandyti išsklaidyti abipusius stereotipus. Turite nuraminti klientą, kad tikslas ne priversti jį gintis, bet padėti įveikti turimus kultūrinius stereotipus, geriau pažinti ir suprasti kitą kultūrą.

6. Duokite klientui iš anksto paruoštą popieriaus lapą, kuriame surašyti jums žinomi stereotipai apie jo kultūrinę tradiciją (kadangi dauguma į Lietuvą atvykstančių trečiųjų šalių piliečių išpažįsta islamą, prie metodo aprašymo pridėdamas lapas su vaizdiniais kultūriniais stereotipais, kuriuos vakariečiai paprastai turi apie islamą arba musulmonus). Paprašykite kliento juos peržvelgti ir trumpai atsakyti raštu arba pakomentuoti žodžiu. Duokite klientui laiko pagalvoti.

7. Patys taip pat pabandykite paruošti atsakymus į tuos stereotipus, kuriuos kitos kultūrinės tradicijos asmenys turi apie Vakarų kultūros atstovus. Priedas su kultūriniais stereotipais apie vakariečius pridėdamas, o papildomai galite pakomentuoti tuos stereotipus, kuriuos užfiksavote pokalbio su klientu pradžioje.

8. Paprašykite kliento pateikti savo mintis apie kultūrinius stereotipus. Kliento nepertraukinėkite ir nekomentuokite jo paaiškinimų. Išsakykite savo nuomonę tik tada, kai klientas pats to norės.

9. Paskui, klientui laikantis tokių pačių taisyklių, pateikite savo mintis.

10. Pabaigoje galima paprašyti trumpai pasidalyti, kiek gauta informacija pakeitė supratimą apie kitą kultūrą. Mentoriui, vadovaujančiam kitiems savanoriams, kurie plėtoja veiklą tarpkultūriname kontekste, rekomenduojama atkreipti į tai dėmesį, padėti skirtingų kultūrų asmenims įveikti sociokultūrinius trukdžius ir, pasitelkus įvairias strategijas, plėtoti bendradarbiavimą ir tarpusavio supratimą su tos kultūros, į kurią atvyko, asmenimis. Kad mentoriui būtų lengviau identifikuoti, kokioje stadijoje yra kitos šalies asmuo, aptarsime kultūrinio šoko stadijas.

Kultūrinio šoko etapai / stadijos. Naujos kultūros pažinimas apima penkis etapus, kuriuos išgyvena visi: turistai, tarptautinio verslo atstovai, tarptautiniai studentai, migrantai, pabėgėliai – ekspatriantai. Skiriasi tik patyrimo forma, priklausanti nuo kelionės tikslo.

Išskiriamos šios kultūrinio šoko stadijos:

- *Medaus mėnuo*. Pirmomis savaitėmis individas žavisi viskuo, kas nauja, jaučiasi pakylėtas, apimtas euforijos bei pamalonintas šiltų ir draugiškų vietos gyventojų. „Mums labai įdomi šalis Lietuva.“; „...mane stebina daug kas. Čia kitaip, net ne daug kas, o viskas: oras, žmonės.“

- *Krizė*. Ištinke bandant prisiderinti prie naujos kultūros, kuri iš esmės yra labai skirtinga. Neįprastas darbo vadovavimas, bendradarbių tarpusavio santykiai, vietinių gyventojų abejingumas sukelia nerimą, pyktį, nusivylimą tiek nauja aplinka, tiek pačiu savimi. Imigrantai iš trečiųjų šalių teigia: „Mano šalyje žmonės mėgsta susitikti ir bendrauti su žmonėmis iš kitos šalies... Jūs uždari...“;

„Mano kultūroje mes priimame naujus žmones su džiaugsmu, parodome, kad jie laukiami, ir stengiamės padaryti juos laimingus... O pas jus nenori kalbėti su mumis...“; „...stengiamės, kad žmonės, atvykę į mūsų kultūrą, pasijustų laukiami, o jūsų žmonės ignoruoja mus...“; „Tiek daug skirtingų dalykų, pradedant laiko suvokimu. Jei truputį pavėlavai, dėstytojai nepatenkinti...“; „Kai jaunas baltas žmogus autobuse sėdi, o vyresnieji stovi, tai nesuvokiama nepagarba, to niekada negali nutikti mūsų šalyje. O čia nuolat taip yra.“; „Mes Nigerijoje leidžiame vyresnio amžiaus žmonėms nuspręsti, kada mes galime sėdėti, o kada ne. Kol yra stovinčių vyresnių, mes negalime sėdėti.“; „Vykdamas į Lietuvą tikrai nesitikėjau, kad girti vaikinai gatvėse kabinėsis ir klausinės, iš kur aš atėjau, ir dar su pikta veido išraiška.“; „...matome rūkančias moteris, ponias. Manau, per daug, ir dar viešose vietose.“; „Daug kartų patyriau šoką. Sunkiausi atvejai vaistinėse, kai vaistininkas nepardavė vaistų, nes aš užsienietis. Neturėjau pakankamai žinių paaiškinti lietuviškai, paaiškinau anglų ir rusų kalbomis, bet vaistininkė visiškai atsisakė bendrauti su manimi. Ji man nebeatsakinėjo, ignoravo mane, net jei suprato viską, ką aš sakiau rusų kalba.“; „Vieną ar du kartus ištiko šokas. Pirmiausia, iš pradžių nesupratau, kaip galima gyventi tokioje šaltoje šalyje. Ir dėl žmonių gyvenimo stiliaus... Atrodo, kad jūs norite tik dirbti ir dirbti. O kodėl nenorite kalbėtis, nesuprantama. Jūs mažai bendraujate, kiekvienas nori tik dirbti ir mažai kalbasi.“

Taigi pagrindinius veiksmus, susijusius su TŠP kultūriniu šoku, atvykus į Lietuvą, lemia skirtingas žmonių bendravimas, šiltumas ir atvirumas, Lietuvos visuomenėje paplitę žalingi įpročiai ir asmenų, apsvaigusį nuo alkoholio, elgesys viešose vietose, taip pat viešose vietose priimtinas nemandagus jaunimo elgesys, šaltas Lietuvos klimatas ir Lietuvos žmonių gyvenimo būdas, kai žmonės labai daug dirba ir, anot imigrantų iš trečiųjų šalių, pernelyg mažai laiko bendrauja, nepalaiko tarpusavio santykių.

Tai patvirtina ir savanoriai mentoriai: „Imigrantai iš trečiųjų šalių susiduria ir su psichologinėmis problemomis.“; „...pati imigracija sukelia tam tikrų psichologinių reakcijų, (...) prastą nuotaiką, dar kažką, kai nesiseka. Tai jaučiasi, kai žmonės ateina...“ Dalis informantų sakė, kad imigracija atvykusiesiems sukelia kultūrinį šoką: „...žinoma, jie išgyvena ir kultūrinį šoką dėl pasikeitusios aplinkos. Atvyksti, tau viskas svetima, nepažįstama, kultūra nuo tos, prie kurios buvai pripratęs, skiriasi...“; „...jie ir taip patiria didžiulį kultūrinį šoką, kai išvyksta iš savo šalies, palieka draugus, artimuosius...“ Dalis savanorių mentorių aiškiai įvardijo: „...imigrantai jaučiasi socialiai atskirti“; „...jaučiama socialinė atskirtis, tada jie bijo kreiptis pagalbos, nes mano, kad jos nesulauks...“; „...jaučiasi išskirti ir nesuprasti...“

- *Atsigavimas.* Krizė praeina bandant prisitaikyti prie naujos kultūros visuomeninio gyvenimo, t. y. pradėjus mokytis vietinės kalbos, bandant suvokti aplinkinius reiškinius / įvykius ir perprasti vietinį humorą, susipažįstant su tradicijomis ir papročiais. Pradedama atgauti psichologinę pusiausvyrą. Darbo aplinkoje ryškėja „žaidimo“ taisyklės, kas leidžia atskleisti / realizuoti savo gebėjimus. Imigrantai, atvykę iš trečiųjų šalių, pamato, kad sunkumų mažėja išmokus kalbą, kad bendravimas su kitų kultūrų asmenimis praturtina ne tik žinias, supratimą, bet ir išsiplečia jų socialinis tinklas, jie

vis geriau jaučiasi būdami kultūros, į kurią atvyko, dalimi, bet neprarasdami savo autentiškumo: „Aš išmokau lietuvių kalbą... Kalbos mokėjimas tikrai padeda. Nors aš kalbu bendratimi, žinau pagrindinius žodžius, bet sugebu integruotis į visuomenę ir bendrauti viešose vietose, tokiose kaip „Lietuvos spauda“, turgus ir kt.“; „Kalba tikrai padeda mieste susikalbėti.“; „Lietuviškai yra sunku mokytis, bet jei tai padarysi ir išmoksi, kalba padės ir pagerinti bendravimą. Galėsi suprasti, ką sako, ir pats atsakyti. Turi rimtai mokytis / dirbti Lietuvoje.“; „Manau, kad kalba yra labai svarbu, nes lengvina mano bendravimą su žmonėmis, padeda užmegzti ryšių ir draugauti.“; „Aš turiu pagrindinių lietuvių kalbos žinių, jos tikrai daug padeda. Visų pirma, integruotis.“; „Žinoma, kad kalba labai svarbu.“; „Manau, susitikimai su žmonėmis iš skirtingų šalių kultūrų tikrai pakeitė mano gyvenimą ir požiūrį. Ir aš vis mokausi.“; „Mes palaikome tarpusavio santykius su kitais studentais iš kitų šalių.“

- *Prisitaikymas.* Susipažinus su kitais papročiais bei gyvenimo būdu, suvokiama, kad naujoji kultūra turi tiek teigiamų, tiek neigiamų pusių. Pasikeitus požiūriui, pasiekiami riba, kai nustojama jaustis užsieniečiu: „Kai bendrauji su žmonėmis iš įvairių kultūrų, supranti, kad šių žmonių kultūra visiškai skirtinga, bet aš turiu prisitaikyti prie kiekvieno kultūros, gerbti tos kultūros papročius ir tradicijas, tikėjimą.“; „Daugiausia bendrauju su savo kultūros žmonėmis, mes suprantame vienas kitą ir, kai bendrauju su žmogumi iš savo šalies, esu laimingas, ir jis laimingas.“; „Bendrauju su atvykusiais iš Indijos, Jamaikos, Turkijos, turiu draugų ispanų, vokiečių, ir lietuvių turiu, žinoma.“; „Yra posakis: „Kai esi Romoje, klausai kaip Romos žmogus.“ Taip pat yra ir kiekvienoje šalyje. Kai esate kitoje šalyje, turite prisitaikyti ir priimti juos [tuos žmonės, kurie gyvena], kokie jie yra, priimti jų elgesį, aprangą.“; Šiuo atveju nesusipratimų padėtų išvengti knygos apie etiketą.

- *Sugrįžimo šokas.* Individui sugrįžus namo, patiriamas panašus akulturacijos procesas. Kultūriniai skirtumai bei išgyventi pokyčiai, be jokios abejonės, turi įtakos tolimesniam individo gyvenimui, darbui ir karjerai. Jis suvokia, kad yra pasikeitęs, tačiau negali paaiškinti kaip ir kodėl. Pažymėtina, kad ypač skaudžiai išgyvenamas lūkesčių darbo vietoje neatitikimas: kas buvo žadėta ir su kokia realybe susiduriama. Mokymų metu buvo pateikta užduotis „Mano patirtis svečioje šalyje“.

#### Praktinė užduotis „Mano patirtis svečioje šalyje“

Parašykite esė apie tai, kaip jautėtės trumpam nuvykę į kitą šalį, išskirkite, kokias stadijas išgyvenote, ir pateikite išsamius asmeniškų išgyvenimus, kaip tuo metu jautėtės, apie ką galvojote, kaip vertinote situaciją.

Baigę rašyti, dalyviai gali apsieikti savo esė. Perskaičius esė, mažose grupelėse dalijamasi savo patirtais išgyvenimais, aptariama, kas buvo sudėtinga pradiniais kultūrinio šoko etapais ir kas, jų nuomone, padėjo įveikti sunkumus, ką jie suprato grįžę iš svečios šalies.

Kitas užduoties variantas – galima parengti trijų dalių dienoraštį.

Atlikus užduotį, kalbėtasi apie patirtis. Tarp mokymų dalyvių buvo grįžusių ne trečiųjų šalių piliečių, o savanorių mentorių, kurie turėjo tik teigiamas patirties: „Baigiau mokslus užsienyje, čia dirbu, ateinu pasavanoriauti, nes noriu išlaikyti kalbos įgūdžius, be to, patinka pažinti kitas kultūras, ben-

drauti su kitų kultūrų asmenimis.“; „Todėl, kad visiškai atitiko mano lūkesčius. Grįžau, esu patenkinta, smagu, buvau pasiilgusi draugų...“

Į Lietuvą atvyksta ir kitų šalių asmenys, plėtojantys verslą, tad ne mažiau svarbu aptarti kultūrinio šoko tarptautiniame versle ypatumus.

Kultūrinis šokas tarptautiniame versle (jei bus bendraujama ar mentorijuojama verslo atstovams).

Vykstančius dirbti svetur galima suskirstyti į dvi grupes: savarankiškai suradusius norimą darbą ir siunčiamus organizacijos. Vienu atveju, ši žinia gali būti vertinama palankiai. Kita vertus, tarptautiniu verslu užsiimantys asmenys, darbdavio išsiųsti ribotam laikui ir susidūrę su nauja aplinka, dažnai patiria diskomfortą, o tolimesnė karjera gali pakrypti neigiama arba teigiama linkme, atsižvelgiant į (ne)sutikimą dirbti svetur.

Adaptacija priklauso nuo vietos, kultūrų atstumo, kompetencijos, ankstesnės darbo svetur patirties, sugebėjimo prisitaikyti prie naujų darbo ir gyvenimo sąlygų bei lyties.

Išskiriamos trys prisiderinimo formos:

1. Psichologinė. Mentalinės ir fizinės gerovės palaikymas, t. y. sugebėjimas įveikti stresą, nerimą, nusivylimą bei nepasitenkinimo jausmą.
2. Sociokultūrinė. Aktyvumas naujoje visuomenėje, kasdienių problemų įveikimas ir geras kontaktų palaikymas su vietos visuomenės nariais.
3. Darbo. Kompetentingai atliktas darbas, sėkmingas tikslų siekimas, sugebėjimas prisiderinti prie vietinės grupės, savitarpio santykių tobulinimas.

Organizacijos sprendimas išsiųsti darbuotoją dirbti užsienyje dažniau remiasi rinkos nulemtomis sąlygomis, o ne sąmoninga karjeros skatinimo strategija. Siunčiamųjų motyvai ignoruojami, o sutikimas vykti priimamas kaip savaimė suprantamas. Tačiau asmens aspiracijų nepaisymas turi daug įtakos (dažniausiai neigiamos) jo pasirengimui ir nesugebėjimui pritaikyti bei visiškai save realizuoti naujoje aplinkoje.

Atskirai būtų galima išskirti svetur dirbančias moteris, kurios ypač turėtų pasidomėti šalies, į kurią vykstama, kultūra bei organizacijos kultūra. Atsižvelgiant į kultūrinę tradicijas tam tikrose šalyse, vyrai nelaiko moterų lygiavertėmis partnerėmis arba jas diskriminuoja (Japonija, Korėja). Moterys sunkiau adaptuojasi šalyse, pasižyminčiose aukšta vyriškumo dimensija (Japonija, Austrija, Italija, Šveicarija, Didžioji Britanija, Vokietija) ir aukštu galios skirtumu, kur vadovaujamas pareigas dažniausiai užima vyrai (Venesuela, Norvegija, Danija, Suomija, Olandija, Ispanija). Lengviau adaptuojasi ištękusios moterys, o užimančios aukštesnes pareigas patiria daugiau teigiamų emocijų.

Mobilumas turi savų pliusų ir minusų. Dirbantys mobilų darbą žmonės yra labiau patenkinti savo veikla bei paaugstinimo galimybe, didesniu atlyginimu ir turimomis socialinėmis garantijomis. Jie laikosi aukštesnio gyvenimo standarto, pasižymi geresne savivoka ir dvasine būsena. Tačiau „judriųjų“ šeiminis gyvenimas nėra stabilus, jie turi mažiau pastovių santykių. Individai, kurių mobilumas yra sustabdytas arba apribotas, dažniau serga, pasitenkina žemesne gyvenimo kokybe.



Viena didelių darbdavio ar darbuotojo daromų klaidų yra ta, kad mažai dėmesio skiriama ke-  
lionėms namo. Daugelis patiria sugrįžimo šoką, pasireiškiantį noru palikti ankstesnį darbą; neįver-  
tinta svetur įgyta patirtis arba nepasiūlytos aukštesnės pareigos verčia manyti, kad darbas svetur  
turėjo neigiamos įtakos karjerai savo šalyje. Neabejotina, kad sugrįžimas tampa stresiniu laikotarpiu,  
kurį sukelia organizaciniai ir socialiniai pokyčiai, pačioje šalyje įvykę pokyčiai, žemesnis gyvenimo  
standartas, vadovavimasis naujos kultūros vertybėmis bei elgesio normomis, kurios ne visai atitinka  
gimtosios šalies dvasią.

Pažymėtina, kad didžioji dalis imigrantų arba jų šeimos nariai nesugeba prisitaikyti prie naujų  
darbo ir gyvenimo sąlygų. Tiksliau – jie išvyksta visiškai nepasirengę, neturėdami pakankamų žinių  
apie naują kultūrą, darbo stilių ir pobūdį, nemokėdami ar net nepramokę užsienio kalbos. Nesugebė-  
jimas susitvarkyti su pavesta užduotimi neigiamai atsiliepia įstaigos įvaizdžiui ir parodo vadovybės  
požiūrį bei jos vykdomą politiką, t. y. kiek ji nusiteikusi / gali investuoti į savo darbuotojus. Minėtiems  
sunkumams pašalinti rengiamos specialios apmokymo programos, kurių metu supažindinama su  
laukiama kultūriškai skirtinga darbo specifika bei rengiama sėkmingai adaptacijai naujoje aplinkoje.

Tačiau toks mokymas – paskaitos, interviu, diskusijos, atvejo analizė, žaidimai, mokomųjų filmų  
peržiūra ir t. t. – turi savų privalumų bei trūkumų. Pozityvūs aspektai būtų neatimantis daug laiko  
užduoties kryptingumas, tarpusavio sąveika, dėmesio koncentravimas, tikrovės atitikimas, įgūdžių  
formavimas. Tačiau tai tik siekiai, nes visiškai neaišku, kaip veiksmingai juos įsisavina dalyviai. Ir nors  
mokymo programas stengiamasi organizuoti tarpusavyje derinant įvairius modulius, daug organi-  
zacijų savo atstovus į užsienį siunčia vadovaudamosi tik jų kompetencija bei praktiniais įgūdžiais ir  
visiškai neatsižvelgia į žinias bei gebėjimus sėkmingai adaptuotiis kitoje kultūrinėje aplinkoje.

Kultūrinis šokas, labai dažnai siejamas su neigiamu poveikiu, gali pasitarnauti kaip reikšmingas  
akstinas tobulėti. Jis leidžia geriau save suprasti ir puoselėti asmeninį kūrybingumą. Kuo daugiau  
sužinome apie žmonijos skirtumus, tuo daugiau išmokstame patys. Tai patirtis, suteikianti galimybę  
suvokti naujas vertybes, požiūrį ir elgesį. Asmenybės lankstumas ir stiprumas yra pagrindinės sąlygos  
norint užmegzti naujų santykių arba atsidūrus neįprastose socialinėse situacijose. (Ne)pasitenkinimo  
būseną priklauso nuo tinkamos elgsenos pasirinkimo ir naujų vaidmenų įsisavinimo.

Kultūrinis stresas yra socialinės paramos neturėjimo, besikeičiančių vertybių ir neįprasto gy-  
venimo būdo pasekmė. Turint galvoje pagrindinius kultūrinius skirtumus (verbalinę ir kūno kalbą,  
socialines taisykles, tarpusavio santykius, motyvaciją) bei atsižvelgiant į tai, kaip žmonės gauna ir  
perduoda informaciją, galima teigti, kad bendravimo problemų iškyla visada. Todėl, prieš susiduriant  
su nauja kultūra, būtina susipažinti su vyraujančiomis taisyklėmis, nusistovėjusiais socialiniais santy-  
kiiais, laiko supratimu ir būti pasirėngusiems tai priimti. Kiekvienoje šalyje yra tam tikrų tarpkultūrinių  
taisyklių, kaip spręsti buitinius klausimus, tokius kaip gėrimai, valgis, privati erdvė, apranga: „Labai  
skiriasi maistas, ir ne tik pats maistas, bet ir valgymo tradicijos...“; „...kiekvienas yra pasirinkęs savo  
etninę, kultūrinę tapatybę, tikėjimą, tradicijas, tam tikras aprangos detales, tautinius drabužius.“  
Per pokalbį su imigrantais galima aptarti keletą dalykų, susijusių su jų kultūros ypatumais: Kokie

gėrimai geriama toje šalyje? Kokie valgiai valgomi toje šalyje? Ar yra galimybė įsigyti lietuviškų produktų? Kiek asmenys turi privačios erdvės? Kokia apranga? Kiek ji jums asmeniškai priimtina? Kokie dar svarbūs dalykai žinotini imigruojant į tą šalį?

Pažymėtina, kad kultūrinio šoko laipsnis priklauso nuo gyvenimo svetur laikotarpio bei sukauptos patirties. Neįmanoma kitos kultūros perprasti apie ją tik girdint. Asmenybės savitumas yra pagrindas užmezgant naujus santykius arba atsidūrus neįprastose socialinėse situacijose. Pasitenkinimo / nepasitenkinimo būseną priklauso nuo tinkamo elgesio pasirinkimo ir naujų vaidmenų perėmimo. Derindamiesi prie gyvenimo užsienyje, naują etapą vertiname kaip patrauklų ir jaudinantį. Žmogus, įsiliedamas į naują kultūrą, ją kuria save eksternalizuodamas. Tai lyg antroji savikūra, kuri neišvengiamai yra socialinis vyksmas. Individai kartu kuria žmogišką aplinką (socialinę, kultūrinę ir psichologinę). Pačiam „kūrėjui“ šis naujasis pasaulis yra suprantamas. Tačiau problema iškyla tada, kada jį bandoma perduoti kitiems. Naujai atvykusiems ekspatriantams jis nebus visiškai skaidrus, nes pastarieji nedalyvavo formuojant šį pasaulį.

### ***Pasiruošimas darbui***

Vadybininkams būtų galima priskirti socialinių agentų vaidmenį. Jie turėtų žinoti, kad kai kurie žmonės labiau tinka ar yra pasirengę dirbti užsienyje. Dauguma kompanijų, siųsdamos specialistus svetur, remiasi jų kvalifikacine charakteristika, tačiau visiškai neatsižvelgia į tokias būdo savybes, kaip lankstumas, komunikabilumas, sugebėjimas lengvai prisitaikyti prie pakitusių gyvenimo sąlygų, užsienio kalbos žinios, susipažinimas su kultūra. Apmokymų organizavimas pasitelkus ekspertus leistų sumažinti negatyvų kultūrinio šoko poveikį. Tarpkultūrinės studijos turėtų tapti tobulinimosi dalimi tiek vadovams, tiek vidutinės grandies specialistams (Zurn, 2002).

Taigi visuomenė kuria žmogų lygiai tiek pat, kiek ir žmogus kuria visuomenę, t. y. žmogus ir jo socialinis pasaulis sąveikauja vienas su kitu. Ekspatriantui susidūrus su nauja kultūra, visi arba beveik visi jam žinomi ženklai / simboliai nustoja funkcionavę. Jis patiria kultūrinį šoką, lydimą pykčio, žlugimo jausmo ir reaguoja vienodai, t. y. atmeta aplinką, verčiančią jaustis nepatogiai. Tarpkultūriniai skirtumai yra vienas iš pagrindinių streso šaltinių, nes susipratimai tarp atvykusiųjų ir vietos gyventojų sukuria dar daugiau abipusių problemų. Prisitaikymas prie naujos kultūros apima keletą etapų: optimizmą, teigiamą nuostatą atvykus ir depresiją, pyktį, priešišumą. Adaptacija dar nėra kultūrinio šoko pabaiga, nes sugrįžus namo patiriamas panašus akulturacijos procesas. Tai trunka skirtingai, priklausomai nuo konkretaus asmens bei jo individualios reakcijos. Tačiau kai kurios asmeninės savybės: individo dvasinė būseną, asmenybės tipas, amžius, ankstesnė patirtis, socialinės ir ekonominės sąlygos, kalbos žinios, šeima ir (ar) socialinė parama bei išsilavinimo lygis, – padeda greičiau įveikti šį psichologinį diskomfortą. Taip pat svarbu paminėti, kad kultūrinis šokas turi ir teigiamą aspektą – jis padeda atskleisti slypinčias potencines galimybes, ugdo smalsumą, valią ir atvirumą „kitioniškumui“, gebėjimą perimti naujas vertybes, kitas kultūras.

Pasaulyje vykstantys globalizacijos procesai, Lietuvos integracija į ES neišvengiamai verčia mus tobulėti kultūriškai. Taigi galima teigti, kad dabartinėmis sąlygomis svarbus tampa ne tik politinis,

ekonominis, socialinis, bet ir kultūrinis išsilavinimas, leidžiantis visaverčiai bendrauti su kitų kultūrų atstovais bei visapusiškai save realizuoti kitoje geografinėje erdvėje.

Tačiau dažniausiai tarpkultūrinį bendravimą ir (ar) bendradarbiavimą lydi žinių apie kitą kultūrą stoka. Tai sukelia kultūrinį šoką bei psichologines ir (ar) fiziologines problemas. Šio proceso išvengti negalima, tačiau sušvelninti poveikį įmanoma tinkamai jam pasirošus, t. y. būti informuotiems apie šalies ir organizacijų kultūrą.

Atsižvelgiant į šių dienų aktualijas bei vykstančius procesus, Globalizacijos ir tarpkultūrinės komunikacijos kursas turėtų tapti neatsiejama organizacijų mokymo programos dalimi. Įgytos teorinės ir praktinės žinios palengvintų bendravimą su užsieniečiais Lietuvoje bei už jos ribų. Tai leistų lengviau įsisąmoninti naujas tradicijas ir vertybes, padėtų įveikti kultūrinius nesusipratimus, adaptuotis naujoje aplinkoje bei darniai gyventi daugiakultūrinėje šeimoje išsaugant savo identitetą.

Tad mentoriumi, vadovaujančiam kitiems savanoriams, kurie plėtoja veiklą tarpkultūriniame kontekste, rekomenduotina atkreipti dėmesį į tarpkultūrinio šoko stadijas, padėti identifikuoti, kurioje stadijoje asmuo yra, kaip jam sekasi socialiai adaptuotis, kokios pagalbos reikia; informuoti, kas tą pagalbą gali suteikti, jei reikia – tarpininkauti ir tokiu būdu prisidėti prie tolerancijos ir skirtingų kultūrų bendradarbiavimo ir tarpusavio supratimo plėtotės.

### **Tarpkultūriniai barjerai ir jų įveikimo / sprendimo būdai**

Šiuolaikiniame globaliame pasaulyje su skirtingų tautų ir kultūrų atstovais susiduriame labai dažnai. Suvokiame, kad susidūrus skirtingoms kultūroms atsiranda tarpkultūrinių barjerų – kliūčių, trukdančių normaliai bendrauti, suprasti kitos kultūros atstovus. Dažnai šios kliūtys sukelia neigiamas pasekmes, kurioziškas situacijas. Pavyzdžiui, vienoje kultūroje parodytas kažkoks ženklas ranka gali reikšti, kad viskas gerai, kitoje – didelį įžeidimą.

Kaip barjerus galima būtų išskirti verbalinę ir neverbalinę kūno kalbą, įvairias socialines taisykles, tarpusavio bendravimo santykius, įvairias vertybes, sampratas ir t. t. Sunkumų bendraujant atsiranda dėl to, kad kiekvienas iš mūsų užaugo tam tikroje visuomenėje, kultūroje, kuri jam įdiegė tam tikras vertybes ir sampratas – skirtingų kultūrų asmenys turi skirtingus papročius, taisykles, skiriasi jų dvasinės vertybės. Tai kiekvieną iš mūsų tarsi paženkлина, atriboja nuo kitų, įstato į tam tikrus rėmus. Negana to, ir mūsų kalba yra neatsiejama nuo mąstymo, kuris taip pat paženklintas savotiškos kultūrinės patirties ir nulemtas tų veiksmų, kurie nuo pat vaikystės turėjo lemiamos įtakos kiekvieno individo elgesiui. Dėl šių veiksmų visą pasaulį matome tarsi pro kokią skraistę, kliudančią suvokti ir suprasti kitą kultūrą; daug kas mums atrodo labai keistai, lygiai kaip kitos kultūros atstovui mes patys atrodome be galo keisti ir nesuprantami.

Kalbant apie sampratas, visiškai akivaizdu, kad jos yra tiesios ir aiškios, skiriasi tik įvairių kultūrų atstovų požiūris į jas. Pavyzdžiui, garbė, pareiga, teisingumas, dėkingumas ir kerštas yra pagrindiniai vokiečių, kinų, arabų ir polineziečių principai. Tačiau kinų ir amerikiečių pareigos supratimas visiškai skirtingas, kaip ir anglo keršto supratimas kardinaliai skiriasi nuo siciliečio. Anglas, ko gero, kerštaudamas sugalvos kažkokią subtilią kombinaciją, o siciliečio keršto troškimą dažniausiai patenkina tik

kraujas. Tyla įvairiose tautose ir kultūrose taip pat suprantama skirtingai. Tylus atsakymas į kažkokį verslo pasiūlymą atrodoys neigiamas amerikiečių, vokiečių, prancūzų, italų verslininkams – jiems pokalbis suprantamas kaip dvipusis procesas, kurį vienas pašnekovas tęsia nuo ten, kur kitas baigė. Visiškai priešingai yra Rytų Azijoje ar Skandinavijoje – ten nieko bloga atsakyti tyla. Šio regiono tautų kultūra išsiskiria tuo, kad čia derybų metu labiau pridera pritariamai linksėti ir tylomis šypsotis. Nežinant šio kultūrų skirtumo, kiekvienas verslo susitikimas, derybos gali baigtis nesėkme, nes abi pusės viena kitos nesupras ir negalės įveikti šio barjero.

Dar viena svarbi tarpkultūrinio bendravimo kliūtis yra skirtinga vertybių sistema. Skirtingos vertybės lemia visiškai kitokias socialines taisykles, elgesio ypatumus, požiūrį į tam tikras situacijas, sąvokas, netgi humorą. Dažnai skiriasi ir požiūris į kūno kalbą, gestus, mimiką: nervingi, judrūs, daug gestikuliuojantys ispanai švedams, suomiams, japonams atrodoys nenormalūs ir nerimti, o italams, portugalam, brazilams – visiškai priimtini. Daugelyje Europos šalių būtinas akių kontaktas ir jo nebuvimas pašnekovui gali parodyti nedėmesingumą, netaktą. Visiškai priešingai yra Japonijoje, kur tiesioginis akių kontaktas su pašnekovu yra nemandagu, nepriimtina. Japonai derybų metu 90 proc. viso pokalbio vengia sutikti pašnekovo žvilgsnį.

Dar viena rimta kliūtis tarpkultūrinuose ryšiuose yra kalba. Norint tikrai gerai pažinti vieną ar kitą tautą, jos kultūrą, būtina išmokti kalbą, tačiau pažymėtina, kad tam tikrose kalbose yra sąvokų, kurių neįmanoma išversti į kitas kalbas. Nustatyta, kad, pvz., iš švedų kalbos versti į anglų ir atvirkščiai yra visai nesudėtinga, tačiau versti iš suomių į anglų kur kas sunkiau. Tokiais atvejais galime susidurti su dviprasmybėmis, netikslumais.

Akivaizdu, kad tarpkultūrinis bendravimas susijęs su įvairiomis rimtomis kliūtimis – kažko nežinodami apie tautą, jos kultūrą, galime paslysti lygioje vietoje. Tam, kad taip nenutiktų, yra tokių barjerų sprendimo būdų. Vienas iš geriausių būdų yra tos tautos, kuria domiesi, su kuria tau tenka kontaktuoti, kalba. Svečios šalies kalbos žinios (ar net tik tam tikros frazės) gali ištirpdyti ledus ar išsukti iš keblios situacijos. Prieš susiduriant su kitos tautos, kultūros žmonėmis, būtina bent šiek tiek susipažinti su jų papročiais, taisyklėmis, elgesiu. Be abejo, nereikia pamiršti, kad egzistuoja ir tam tikrų tarpkultūrinių taisyklių (mandagumas, etiketas), bendrų daugeliui tautų ir kultūrų. Apibendrinant galima teigti, kad, bendraudami su kitų kultūrų atstovais, mes prie jų taikomės. Toks taikymasis stipriai neveikia mūsų sąmonės, nes laikomės tam tikrų papročių ar mums svetimų taisyklių tik norėdami pasiekti kažkokį tikslą, išspręsti gautą užduavinį, apeidami iškilusią kliūtį.

### **Tarpkultūrinį bendradarbiavimą apsunkinantys veiksniai**

Siekiant darnios tarpkultūrinės komunikacijos, ypač svarbu aptarti tarpkultūrinį bendradarbiavimą apsunkinančius veiksnius: išankstines nuostatas ir prietarus, stereotipus, jų poveikį žmogaus elgsenai, etnocentrizmą, rasizmą, ksenofobiją, antisemitizmą, diskriminaciją ir jos pasekmes.

Vieni iš labiausiai paplitusių tarpkultūrinį bendradarbiavimą apsunkinančių veiksnių visuomenėje yra išankstinės nuostatos ir stereotipai apie kitų kultūrų grupes. Akcentuotina, kad kartais mes perimame išankstines nuostatas ir stereotipus apie kitų kultūrų grupes nesąmoningai, jie atsiranda

iš kažkur ir tarnauja daugeliui tikslų:

- padėti mums įvertinti savo kultūrą,
- vertinti kitas kultūras ir gyvenimo būdą,
- vadovautis modeliu, nusakančiu mūsų kultūros santykius su kitomis kultūromis,
- pateisinti elgesį su kitų kultūrų žmonėmis ir jų diskriminaciją.

Kad tai suprastume, paklauskime savęs, kodėl vienaip ar kitaip pasielgiame atitinkamoje situacijoje. Apie tai mes dažnai nesusimąstome. Sprendimas, gimęs spontaniškai, rodo, kad mums įtakos turi stereotipai.

Prietarai – tai neigiamas išankstinis kitų grupių ar jos narių (asmenų) vertinimas. Kaip veikia prietarai? Paieškokime pavyzdžių: moteris negali gerai vairuoti ir net patarėlė akcentuoja „moteris prie vairo – mirtis už kampo“. Ar tai ne stereotipas? Be to, yra nemažai moterų, kurios pranašesnės už vyrus, ypač jei kalbama apie vairavimo saugumą. Iš europietišκών šalių moterų užimtumo lygio rekordas priklauso Prancūzijai. Ten dirba net 80 proc. moterų, bet tik 21 proc. priklauso įmonių, organizacijų ir kompanijų vadovaujantiems darbuotojams. Kalbėdami apie atlyginimą, pastebime, kad Prancūzijos moterys gauna 20–30 proc. mažesnes algas nei vyrai.

Stereotipams išaiškinti, buvo atlikti įvairūs tyrimai, kurių rezultatai parodė keletą dominuojančių valdymo stereotipų:

- „vyras geriau negu moteris sugeba vadovauti, būti lyderiu“;
- „vyras yra protingesnis už moterį“;
- „karjera – vyrų prerogatyva“;
- „verslas – ne moters reikalas“;
- „vadovo lytis turi įtakos valdymo stiliui“.

Šiuolaikinėje visuomenėje susiformavę stereotipai įvairiai veikia žmonių grupes.

Stereotipai ir išankstinės nuostatos skirsto žmones į kategorijas, o nuomonė susidaroma remiantis ribota informacija, stereotipai palengvina bendravimą, pasaulio suvokimą ir elgsenos pasirinkimą. Stereotipais vadinamos sudėtingos nuostatos, kurias sudaro schematizuotas tam tikrų reiškinų supratimas, vaizdiniai ir emociniai įvertinimai.

Stereotipą sudaro trys komponentai:

- ✓ Racionalusis – vertinamieji teiginiai („arabai yra karštakošiai“);
- ✓ Vaizdusis – egzistuoja psichikoje kaip apibendrintas vaizdinys („tipiška prancūzė“);
- ✓ Emocinis – susijęs su emocijomis (teigiamomis – simpatijomis, neigiamomis – antipatijomis).

Stereotipai gali būti platūs (žydai, romai, juodaodžiai ir kt.) ir siauri (moterys feministės).

Mokymų metu buvo pateikta užduotis, susijusi su stereotipų sampratos įtvirtinimu.

Užduotis „Kokius stereotipus, susijusius su kultūriniais skirtumais, jūs išskirtumėte?“

- Siauri – platūs
- Individualūs – socialiniai

Išreiškiantys vertybes – neutralūs (kinai yra žemo ūgio).

Atparkite tai trijų žmonių grupelėje, mintis pasižymėkite lapuose.

Pasibaigus diskusijai, kiekvienas būkite pasiruošęs pristatyti grupės darbą.

Lietuvos savanoriai mentorai pažymėjo, kad egzistuoja dviprasmybių, susijusių su stereotipais. Viena vertus, patys mentorai yra tolerantiški žmonės, kuriems stereotipinis elgesys nepriimtinas: „Kadangi aš linkusi teigti, kad esu žmogus iš žemės, toks dalykas, kaip kultūriniai skirtumai ir panašumai, man neegzistuoja. Kiekvieną priimu kaip atskirą asmenybę, visi žmonės kažkuo skirtingi, kažkuo panašūs, visko tikrai neišvardinsiu. Bet koks bendravimas suteikia daugiau žinių, galimybę į pasaulį pažvelgti kito žmogaus akimis.“; „Aš asmeniškai jokių išankstinių nuostatų neturiu. Mėgstu sakyti, kad esu žmogus iš žemės, taip priimu kiekvieną sutiktą. Kiekvieną žmogų priimu kaip atskirą asmenybę ir išvadas darau pabendravusi, jei išvis darau kažkokias išvadas.“ Kita vertus, mentorai pripažįsta, kad stereotipams pagrindo suteikia pačių žmonių elgesys: „Bendraudama su TŠP supratau, kad daug stereotipų ne iš pristo laužta, kaip ir apie lietuvius. Pvz., du iš penkių Nigerijos piliečių, su kuriais man teko daugiau pabendrauti, yra tokie, kaip žmonės sako: atvirai ir įkyriai išreiškia savo norą būti pora nė nepažinodami žmogaus.“

Pažymėtina ir tai, kad, nors patys savanoriai mentorai supranta, jog tolerancija būtina, o bendravimas su skirtingų kultūrų asmenimis praturtina juos pačius kaip asmenybes, tačiau pačių savanorių mentorių, gyvenančių Lietuvoje, šeimos nariai turi išankstinių nuostatų apie TŠP: „Šeimos nariai baiminasi dėl mano saugumo, vieni pamokslauja, kiti agresyviai kalba apie mano draugus iš kitų šalių. Nenori leisti atvykti į svečius.“

Kita vertus, patys TŠP kalba stereotipiškai, klijuoja mums, Lietuvos visuomenės nariams, etiketes: „Ištvirkėlių ir mergišių (*Lechers*) daug jūsų šalyje. Ir tokių nerimtų santykių, ne draugiškų, bet vulgarių...“; „Kai jaunas baltas žmogus autobuse sėdi, o vyresnieji stovi, tai nesuvokiama nepagarba, to niekada nenutiktų mūsų šalyje. O čia nuolat taip yra.“ Taigi vėl visai grupei žmonių priskiriami dalykai, nors ne visi jauni žmonės neužleidžia vietos vyresniesiems ir ne visi Lietuvoje yra, kaip teigia informantai, ištvirkėliai ir mergiškai. Tenka pažymėti, kad didelė dalis TŠP, teigusių, kad Lietuvoje nekoks jaunimas, o vyrai „ištvirkėliai ir mergiškai“, paklausti apie išankstines nuostatas bei prietarus, teigia: „Išankstinės nuostatos ir prietarai yra ne mano žodyno dalis, jų mano žodyne nėra.“ Jie pažymi: „Stereotipai yra tik priemonė, sistema, kurią mes naudojame, kai norime paaiškinti tai, su ku dar neturime kontakto, mūsų įsivaizdavimus, kas ar kokie yra žmonės, kurių mes dar nepažįstame.“; „Žmonės, paprastai nenorintys išreikšti savo tikrųjų jausmų, prisidengia stereotipais, jie net nesigilina, koks tu esi, nurašo tave, net nepasikalbėję su tavimi.“; „Stereotipais vadovaujasi tiek, kurie nelinkę pažinti nei kitų kultūrų, nei kitų kultūrų žmonių, jų yra nemažai Lietuvoje, jie negeba bendrauti.“; „Ignoravimas ar nesikalbėjimas ir nesudaro galimybių pažinti žmogaus.“

Taigi stereotipai ir išankstinės nuostatos egzistuoja ir, norint mažinti minėtus tarpkultūrinį bendradarbiavimą apsunkinančius veiksnius, reikia tiek Lietuvos visuomenės, tiek TŠP pastangų. Per mokymus auditorijoje buvo būsimų teisininkų, psichologų, socialinių darbuotojų ir kt. Kai aptarėme

stereotipus bei prietarus, ne teisininkams buvo pateiktas klausimas „Ką pamanėte išgirdę, kad čia dalyvauja būsimi teisininkai?“, o teisininkams – „Ką galvojote apie socialinius darbuotojus iki asmeniškai pabendraavote su čia esančiais būsimaisiais socialiniais darbuotojais ir psichologais?“ Taip pat – „Apie ką galvojo psichologė?“

Mokymų dalyviai nuoširdžiai pasidalijo mintimis (tai jau buvo 3 mokymų diena), kad ir jie netyčia, nors net nepasikalbėję, turėjo tam tikrų išankstinių nuostatų ir vadovavosi stereotipiniu mąstymu tol, kol nepažinojo vieni kitų. Galiausiai išvada buvo – „jie visai šaunūs, o prieš tai maniau kitaip“.

Po pokalbio apie stereotipus atlikome keletą praktinių pratimų, kaip galima padėti kitiems pažinti save ir kaip galima padėti sužinoti TŠP vieniems apie kitus. Buvo atliekami pratimai „Asmeninis herbas“, „Identiteto žvaigždė“, „Kas mes esame?“. Piešėme savo sociogramą, kalbėjome, kokioms etninėms, socialinėms grupėms priklauso asmenys, dalyvavę mokymuose.

Su keletu asmenų aptarkite:

- Kokioms grupėms priklausote?
- Kuo tos grupės ypatingos?
- Kas jus vienija ir kas daro ypatingus pagal tai, kokioms grupėms priklausote?

Parašykite kiekvienos grupės, kuriai priklausote, 5 išskirtinius bruožus.

#### **Aptarimas:**

- Elgesio, drabužių kodas.
- Kas buvo sunku?
- Ką aš atradau?
- Ką tai sako apie mane?

Diskriminacija ir jos pasekmės. Diskriminacija – nevienodas asmenų ar jų grupių vertinimas, rasės, lyties, seksualinės orientacijos ar socialinio statuso (klasės) pagrindu.

Mentoriai, pažymi, kad Lietuvoje vyrauja nepakantumas imigruojantiems asmenims: „...yra atvejų, kai jie susiduria su diskriminacija viešose vietose, pavyzdžiui, kavinėse, restoranuose ar autobusuose, dėl tokio išskirtinumo, nepanašumo į mus visus.“; „...net apsilankę migracijos tarnybose imigrantai sulaukia priešiško, abejingumo. Tie darbuotojai neturi jokie geranoriškumo – čia tavo problemos, spęšk, kaip nori.“

Priešiškas požiūris šiuo metu yra ne tik į imigrantus iš Afrikos ar Azijos šalių, bet ir į kitus imigrantus, atvykusius iš už Atlanto, pavyzdžiui: „...nebūtinai turi būti musulmonas, kad į tave žiūrėtų priešiška, pakanka ir atvykusio amerikiečio, juk šiuo metu žiniasklaida mirga apie Amerikoje vykstančius masinius šaudymus, žudynes ir panašiai.“ Taigi TŠP svarbu ne tik norėti būti nediskriminuojamiems, bet ir patiems nesielgti diskriminuojančiai, nes kiekvienas turi puoselėti toleranciją ir gerinti tarpkultūrinę komunikaciją.

Etnocentrizmas – vertybių sistema, kuri menkina kitas kultūras ir skatina žmonių, išauklėtų pagal kitas tradicijas, diskriminaciją.

Etnocentriška reakcija. Kalbos ir kultūros skirtumai yra reikšmingi bendravimo barjerai, tačiau šie sunkumai gali būti išspręsti, jeigu žmonės atviri pokyčiams. Deja, daugelis žmonių yra etnocentriški kitų kultūrų nariams, t. y. visas kitas grupes jie vertina pagal savus standartus.

Kai žmogus elgiasi etnocentriškai, jis neatkreipia reikiamo dėmesio į savo ir kitų žmonių kultūrų skirtumus: mano, kad kiti elgsis taip pat, kaip ir jis, remsis tais pačiais požiūriais, vartos kalbą bei simbolius taip, kaip ir jis. Etnocentriškumas nepalieka galimybės pagalvoti, kad kitos kultūros žmogaus žodžiai ar elgesys gali būti suprasti ne taip, ir skirtingų kultūrų žmonės gali suprasti vienas kitą klaidingai. Paprastai etnocentriški žmonės yra linkę kurti stereotipus ir iš anksto nusistato prieš kitų kultūrų žmones. Jie apibendrina tam tikrą žmonių grupę pagal paviršutiniškus požymius ir tada susidaro požiūrį į visą grupę, todėl negali pamatyti žmonių tokių, kokie jie yra iš tikrųjų. Dažniausiai dėl stereotipų ir išankstinio nusistatymo kaltos abi pusės, todėl nenuostabu, kad tarp tokių žmonių dažnai iškyla nesusipratimų. Informantai TŠP pripažįsta: „Etnocentrizmo sunkiai galima visiškai išvengti, nes egzistuoja rizika, kad man kažko gali pritrūkti, pvz., darbo.“; „Kaip tik suvokdamas savo įsidarbinimo ir kitų išteklių rezervą, žmogus labiau palaiko savo kultūrą.“; „Kai kurie iš jūsų gal bijo mūsų ir mąsto, lyg mes kažką, ko jums stinga, norime atimti. Atvyko iš kažkur ir nori kažko.“ Tačiau kultūriniai bendravimo skirtumai gali mus suklaidinti, nes skirtingai elgiamės ne dėl etnocentrizmo, o dėl skirtingo kitų, naujai atvykusių žmonių priėmimo įpročių, tradicijų: „Mano kultūroje mes priimame naujus žmones su džiaugsmu, parodome, kad jie yra laukiami, ir stengiamės padaryti juos laimingus.“; „Stengiamės, kad žmonės, atvykę į mūsų kultūrą, pasijustų laukiami.“ Lietuvos savanoriams mentoriams ir TŠP savanoriams mentoriams, dalyvavusiems mokymuose, buvo pasiūlyta įsivertinti savo etnocentrizmo raišką. Pridėti klausimai ir skalės skaičiavimo metodika sudarys galimybę kiekvienam, skaitančiam šį leidinį ar ateityje dirbsiančiam su TŠP, nusistatyti savo etnocentrizmo raišką ir padaryti atitinkamas išvadas.

#### Užduotis „Etnocentrizmo matavimo skalė“

Individualiai pildomas lapas. Kiekvieną teiginį pažymėkite atitinkamu skaitmeniu:

5 – visiškai sutinku

4 – sutinku

3 – nei sutinku, nei nesutinku

2 – nesutinku

1 – visiškai nesutinku

1. Palyginti su mano kultūra, dauguma kitų kultūrų yra atsilikusios.
2. Mano kultūra turėtų būti modeliui kitoms kultūroms.
3. Žmonės iš kitų kultūrų elgiasi keistai, kai atvyksta į mūsų kultūrą.
4. Kitų kultūrų gyvenimo stilius yra lygiai tiek pat vertingas, kaip ir manosios.
5. Kitos kultūros turėtų pasistengti būti panašesnės į mano kultūrą.
6. Nesidomiu kitų kultūrų vertybėmis ir papročiais.
7. Mano kultūros žmonės galėtų daug ko pasimokyti iš kitų kultūrų.



8. Dauguma žmonių iš kitų kultūrų tiesiog nežino, kas jiems būtų geriausia.
9. Gerbiu kitų kultūrų vertybes ir papročius.
10. Kitos kultūros yra protingos / pagarbios ir gerbia mano kultūrą.
11. Dauguma žmonių būtų daug laimingesni, jei gyventų taip, kaip žmonės iš mano kultūros.
12. Turiu daug draugų iš skirtingų kultūrų.
13. Mano kultūros gyvenimo būdas yra geriausias iš visų kitų kultūrų.
14. Kitų kultūrų gyvenimo būdas nėra toks efektyvus, kaip mano kultūros.
15. Labai domiuosi kitų kultūrų vertybėmis ir papročiais.
16. Apie žmones, kurie yra kitokie, sprendžiu remdamasis savo vertybėmis.
17. Tie žmonės, kurie yra panašūs į mane, yra dori.
18. Nebendradarbiauju su žmonėmis, kurie yra kitokie.
19. Dauguma žmonių mano kultūroje tiesiog nežino, kas jiems būtų geriausia.
20. Nepasitikiu žmonėmis, kurie yra kitokie.
21. Man nepatinka bendrauti su žmonėmis, kurie yra iš kitų kultūrų.
22. Mažai gerbiu kitų kultūrų vertybes ir papročius.

Suskaičiuokite savo rezultatus.

1 žingsnis. Susumuokite 4, 7, 9 teiginių balus.

2 žingsnis. Susumuokite 1, 2, 5, 8, 10, 11, 13, 14, 18, 20, 21, 22 teiginių balus.

3 žingsnis. Iš 18 atimkite pirmo žingsnio rezultatą.

4 žingsnis. Sudėkite antro ir trečio žingsnio rezultatus ir gausite savo etnocentrizmo balą.

Kuo aukštesnis balas, tuo didesnis etnocentrizmo laipsnis. Aukštas laipsnis – nuo 55 balų.

**Aptarimas.** Ką ši skalė sako apie mane? Kaip aš vertinu rezultatus?

**Pastaba.** Užpildžius etnocentrizmo matavimo skalę, diskutuojama, kokios savanorių mentorių patirtys, kokie subtilūs dalykai gali įskaudinti, įžeisti žmogų, kaip svarbu gerbti kiekvieną, kaip svarbu žmogui jaustis oriam. Pažymėtina, kad į mokymus atėjo asmenys, kurie buvo labai atviri skirtingoms kultūroms, patys dažnai turėjo gyvenimo svečioje šalyje patirties, todėl suprato, kaip gerą savijautą lemia kiti žmonės. Viena informantė teigia: „Reikia, kad pripažintų tave kaip tokį, pripažintų tavo kultūrą, papročius ir juos gerbtų lygiai taip pat, kaip ir savuosius.“ Kitas TŠP atstovas teigia: „Etnocentrizmo sunku visiškai išvengti, nes egzistuoja rizika, kad man kažko gali pritrūkti, pvz., darbo.“; „Kaip tik suvokdamas savo įsidarbinimo ir kitų išteklių rezervą, žmogus labiau palaiko savo kultūrą.“ Informantai išryškino, kad „rasizmas, ksenofobija, antisemitizmas, diskriminacija yra nežinojimo rezultatas. Jūs esate uždari žmonės, kai kurie net labai uždari, todėl net nenori su mumis ne tik kalbėti, bet ir sėdėti greta mūsų, pvz., autobuse.“; „Turi būti kovojama su kitos kultūros žeminimu ir už diskriminaciją baudžiamu. Diskriminacija tampa pavojinga žmonėms ir bendruomenei.“; „Visi diskriminacijos veiksniai yra labai dažni visame pasaulyje ir tai įvyksta dėl skirtingų vertybių, skirtingų tradicijų ir žmonių ribotumo.“; „Kultūriniai skirtumai, skirtinga kalba, įsitikinimai, tradicijos, odos spalva ir taip toliau. Visi šie dalykai vystėsi dėl aplinkos kaitos, klimato.“; „Diskriminacijos kai kuriose

šalyse vis dar pasitaiko, ir tai normalus dalykas, tačiau įvairių šalių tradicijos adaptacijai, įsitikinimai yra labai svarbūs.“ TSP teigia: „Etnocentrizmas yra individualus įsitikinimas, kuris jau yra sistemoje, ir tai verčia mus prisiminti, kuriai kultūrai mes priklausome, bet kartu mes nesuspriešiname su kitų tautų kultūra.“; „Neprieštaraujame kitaip gyvenančiai kultūrai, bet turime rodyti tokią pat pagarbą, kaip ir savajai, tada bus taika, bus sutarimas, išvengsime diskriminacijos ir galėsime išgyventi ten, kur mes esame.“

Dar vienas trukdys tarpkultūrinei komunikacijai, grįstai pagarba ir tolerancija, – rasizmas. Rasizmas yra aršiausia ir destruktiviausia išankstinės nuostatos forma. Jo požiūriu, viena žmonijos dalis savo prigimtimi yra geresnė nei kita. Rasizmas – politinis įsitikinimas, kuris pateisina įgimtą kurios nors rasės pranašumą ir diskriminacinę praktiką kitų rasių atžvilgiu.

### **Rasinės ir etninės nuostatos**

Mokymų dalyvių buvo paprašyta pažymėti, su kurios rasės atstovu jie nenorėtų gyventi kaimynystėje. Dėl etinių sumetimų neminėsime, kas buvo pažymėta. Tačiau buvo, ir argumentai buvo išsakyti... vadovaujantis stereotipais.

#### **Aptarimas**

Ar turite bendravimo patirties su kuria nors iš minėtų etninių grupių? Jei taip, kokia ta patirtis?

Ką ši užduotis sako apie jūsų rasinius ir etninius stereotipus?

Kuo grindžiami šie jūsų stereotipai?

Įsivaizduokite, kad esate rasinės grupės, kuri vertinama neigiamai, atstovas. Koks tada būtų jūsų gyvenimas?

#### **Refleksija**

Ką sužinojau apie save ir kitus?

Kaip drąsiai galiu išreikšti savo mintis ir jausmus grupėje?

Ksenofobija – perdėtas nepalankumas arba atviras priešiškus kitos kultūros, rasės, tautybės žmonėms.

Ksenofobija – tai užsieniečių arba nepažįstamųjų, kitokių nei didesnė visuomenės dalis, baimė.

Ksenofobiškai nusiteikę žmonės gali niekinti, ignoruoti, vengti, atsisakyti bendrauti, atvirai demonstruoti priešiškus ar net smurtauti prieš etnines mažumas, imigrantus, užsieniečius ar visuomenės grupes, turinčias savitų bruožų.

Genocidas – žiauriausia ksenofobijos išraiška.

Tai pat buvo diskutuota, ar yra prielaidų ksenofobijai augti Lietuvoje.

Antisemitizmas – tautinės, rasinės neapykantos forma, pasireiškianti žydų diskriminacija ar persekiojimu.

Apibendrinant pažymėtina, kad pagarba ir tolerancija kitai kultūrai, jos žmonėms, jų įpročiams, kultūrų pažinimas yra sąlyga tarpkultūriniam bendradarbiavimui.

Imigrantai labai dažnai susiduria su įvairių viešųjų institucijų darbuotojų abejingumu ir nedraugiškumu bei nesuskalbėjimo problema. Minėta ir būsto problema, kai savininkai atsako būstą nuo-

moti asmenims tik dėl to, kad šie asmenys yra imigrantai. Pažymėtina, kad dažniausiai pabrėžiamas stresas adaptacijos periodu, diskriminacija, patiriama ieškant darbo ar būsto, bei diskriminacija dėl rasės, religijos ar tautybės, ypač iš afrikietišių ir musulmoniškų kraštų atvykusiems užsieniečiams. Trečiųjų šalių imigrantai, gyvenantys Lietuvoje, identifiko panašias problemas. Labiausiai pabrėžiama kalbos problema – netgi Migracijos departamente dirbantys asmenys turi menkas anglų kalbos žinias, kas itin aktualu asmenims, atvykusiems iš ne rusakalbių šalių. Bartkevičienės ir Raude-liūnaitės atliktas „Imigrantų, atvykusių iš ne Europos Sąjungos šalių, integracijos priemonių poreikio Lietuvoje tyrimas“ (2012) taip pat atskleidė imigrantų problemas ir poreikį jas spręsti.

Socialinė veikla daugiakultūrinėje aplinkoje reikalauja iš savanorių mentorių ne tik profesinių žinių, bet ir asmeninių savybių bei pastangų įsigilinti ir suprasti kitos tautybės, religijos, kultūros žmonių problemas. Šioje srityje dirbantis profesionalas kasdien susiduria su poreikiu keisti stereotipinį mąstymą ir nuolat rūpintis tarpkultūrinės kompetencijos tobulinimu, nes ji sudaro palankias galimybes sėkmingai dirbti ir kartu gyventi daugiakultūrinėje aplinkoje. Kaip akcentuoja Barzdelis ir kt. (2009), tai gebėjimas bendrauti su įvairių kultūrų asmenimis. O Ernaitė (2008) akcentuoja, kad dirbti su skirtingų kultūrų grupėmis yra neetiška, kai neturima atitinkamų kultūrinių kompetencijų. Taigi išryškėja tarpkultūrinės kompetencijos svarba dirbant su imigrantais.

Literatūroje akcentuojama socialinio darbuotojo kompetencija, nes šiuo atveju savanoriai mentorai užsiima socialine veikla, tad autorių išskirti dalykai tinka ir savanoriams mentoriams. Socialinis darbuotojas ir (ar) savanoris mentorius, dirbantis su įvairios rasinės ir etninės kilmės asmenimis, turi turėti specializuotų žinių, įgūdžių ir asmeninių savybių bei nuostatų. Kaip mini Mažeikienė ir Virgalaitė-Mečkauskienė (2007), socialinio darbuotojo kompetencija turi apimti tris tarpusavyje susijusias sritis:

- žinias apie kitas kultūras, jų sąsajas ir skirtumus;
- asmenines savybes: toleranciją, atvirumą, empatiją bei pakantumą kitoms kultūroms ir pozityvų nusistatymą dėl tarpkultūrinio bendravimo;
- įgūdžius komunikuoti ir tinkamai bendrauti su skirtingų kultūrų klientais.

Anot Barzdelio ir kt. (2009), žinios, reikalingos tarpkultūrinei kompetencijai, apima ne tik savos kultūros ypatumų suvokimą, bet ir kitų kultūrų ypatumus, apimančius tiek bendrus, tiek atskirų kultūrinių grupių suvokimus ir jų veiklą. Autorius akcentuoja, kad svarbu suvokti ir įvairius kitų kultūrų grupių simbolius, jų vertybes bei tam tikrus elgesio ir bendravimo ypatumus, kartu ir jų normas ar tam tikrus tabu. Tuo tarpu Žydžiūnaitė ir kt. (2010), kalbėdama apie žinias, reikalingas tarpkultūrinei kompetencijai, įvardija ir užsienio kalbų mokėjimą, informaciją, susijusią su įvykiais, vykstančiais dabar, bei žinias, skirtas rengti ir įgyvendinti projektams. Kalbėdami apie įgūdžius, tie patys autoriai pabrėžė, kad įgūdžiai turi būti susiję su bendravimu ir bendradarbiavimu su skirtingomis kultūromis ir jų atstovais, tam reikia ir komandinio darbo įgūdžių bei įgūdžių užmegzti ryšius su kultūrinėmis grupėmis. Asmeninės savybės, kurių reikia, anot autorių, yra esminės ir labai svarbios, apimančios tolerancijos išraiškas, komunikabilumą, kultūrinių skirtumų jautrumą, taip pat atsakomybės jausmą ar lankstumą.

Taigi savanoriai mentorai, dirbdami su imigrantais, turi atsižvelgti į kiekvieną iš kultūrų atskirai ir sukaupti pakankamai žinių apie skirtingų imigrantų grupių elgesį savoje šalyje, jų poreikius ir pan., kad pagalba, kurią teikia mentorius, būtų veiksminga. Ne mažiau svarbus yra mentoriaus gebėjimas užmegzti ryšį su imigrantu ir jį palaikyti. Pagalbos efektyvumas priklauso ir nuo paties imigravusio asmens atsakomybės.

Be jokios abejonės, sėkmingam bendradarbiavimui būtinas išankstinių stereotipų neturėjimas, požiūris į imigrantus kaip į lygius, visaverčius piliečius. Tad dar mentoriumi, norinčiam sėkmingai dirbti su imigrantais, reikalinga empatija, pasitikėjimas, pagarba klientui ir jų pažiūroms, daugiakultūriškumas, taip pat minimos motyvacijos bei bendradarbiavimo savybės.

Socialinio darbuotojo etikos kodeksas<sup>35</sup> taip pat mini savybes, kuriomis turi pasižymėti socialinis darbuotojas ir (ar) savanoris mentorius, pabrėžiamas ir socialinio darbuotojo teigiamas nusistatymas ir pagarba imigrantams bei antidiskriminacinės savybės, kai kiekvienas klientas yra vienodai svarbus. Akcentuojama, jog „Socialinis darbuotojas / savanoris mentorius <...> pasisako prieš žmonių diskriminavimą, nehumanišką elgesį su jais <...>, pripažįsta visus asmenis, kuriems reikalinga jo pagalba, nepriklausomai nuo jų amžiaus, lyties, tautybės, tikėjimo, politinių įsitikinimų, odos spalvos, civilinės padėties, seksualinės orientacijos bei kitų požymių“, „Socialiniai darbuotojai turėtų suteikti geriausią įmanomą pagalbą bei patarimus bet kam jų ieškančiam, neatsižvelgiant į jų lytį, amžių, negalias, spalvą, socialinę klasę, rasę, kalbą, religiją, politinius įsitikinimus bei seksualinę orientaciją.“

Taigi tarpkultūrinė mentoriaus kompetencija dirbant su imigrantais yra svarbi ir pagalbos veiksmingumą lemianti aplinkybė. Mentorai, dirbdami su imigrantais, turi būti kompetentingi, t. y. turėti specialią žinių apie kultūras ir jų ypatumus, įgūdžių komunikuoti su skirtingų kultūrų asmenimis ir spręsti jų problemas atsižvelgiant į jų gebėjimus, vertinimus ir pan. bei turėti atitinkamą asmeninių savybių ir nuostatų, apimančių toleranciją, empatiją, pagarbą skirtingų kultūrų atstovams, pozityvų, nediskriminuojantį nusistatymą ir pasitikėjimą klientu. Būdamas kompetentingas, mentorius su klientu gali užmegzti pasitikėjimo grįstą tarpusavio ryšį, turintį įtakos teikiamos pagalbos veiksmingumui.

<sup>35</sup> Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodeksas. Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija, 2008. (1 str; 2str.) Prieiga internetu [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:h33dGA5lCgJ:www.mruni.eu/mru\\_lt\\_dokumentai/katedros/socialinio\\_darbo\\_katedra/Lietuvos\\_socialiniu\\_darbuotoju\\_etikos\\_kodeksas/17socialiniu\\_darb\\_etik\\_kod.doc+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=lt](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:h33dGA5lCgJ:www.mruni.eu/mru_lt_dokumentai/katedros/socialinio_darbo_katedra/Lietuvos_socialiniu_darbuotoju_etikos_kodeksas/17socialiniu_darb_etik_kod.doc+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=lt), žiūrėta [2013-01-28].

## 5 skyrius

### Savanoriška veikla tarpkultūrinėje aplinkoje kaip mokymasis

Projekto pabaigoje buvo atliktas ne tik kokybinis tyrimas, kurio tikslas buvo išsiaiškinti savanorių mentoriavimo sėkmes ir nesėkmes ir kuris jau buvo pristatytas šio leidinio 4 skyriuje, bet ir dar vienas kokybinis tyrimas ketinant išsiaiškinti, ko savanoriai išmoksta mentoriaudami, kaip savanorystė prisideda prie jų asmeninio augimo. Minėtas tyrimas atliktas giluminio interviu ir grupinės diskusijos interviu metodais. Giluminis interviu buvo orientacinis – suformuluoti pagrindines mokymosi kryptis, kurias galima būtų perklausti grupinės diskusijos interviu metu. Kokybinio tyrimo pagrindas buvo mokymosi patirčių paieška tarp savanorių, savanorišką veiklą atlikusių kultūros mugėse, kalbos (lietuvių, rusų ir kt.) mokymuose, refleksinėse diskusijose, sporto žaidynėse, organizuojant ir vedant renginius bei mokymus. Tyrimo dalyviai buvo atrinkti siekiant užtikrinti tarpkultūriškumo, lyčių skirtumo, savanoriavimo trukmės projekte kategorijas. Pagrindinis tyrimo klausimas – „ko mokomasi savanoriaujant?“. Tyrimo rezultatuose pateikiamos pagrindinės mokymosi sritys ir jas iliustruojantys tyrimo dalyvių pasisakymai.

Visi tyrimo dalyviai savanoriaudami mokėsi, tik vieniems mokymosi procesas buvo daugiau susijęs su asmeniniais poreikiais, kitiems atvėrė plačius tarpkultūrinio skirtingumo patyrimus, kai nori nenori imta mokytis, nors to sąmoningai ir nebuvo siekta.

Mokymasis savanoriškoje daugiakultūrinėje aplinkoje vyko šiomis dimensijomis:

- mokymasis bendraujant su kitos kultūros atstovais;
- mokymasis pažinti save;
- mokymasis bendraujant su kitais;
- mokymasis ieškant profesinio tapatumo.

#### **Mokymasis bendraujant su kitos kultūros atstovais**

Multikultūriniame savanorystės centre galimybių susipažinti su kitomis kultūromis gana daug. Jame savanoriavo trečiųjų šalių bei Lietuvos atstovai, Europos savanoriškos tarnybos savanoris ir kiti Europos piliečiai. Šią skirtingas kultūrinės patirtis jungiančią aplinką savanoriai dažnai sąmoningai rinkosi kaip galimybę augti: „Mes gyvename atvirame pasaulyje ir būtų neprotinga neišnaudoti tų galimybių.“ Savanoriai ne tik įsisuko į tarpusavio santykio su kitomis kultūromis patyrimus, bet ėmė reflektuoti save ir savo kultūrą: „Kiekvienas žmogus iš kiekvienos kultūrinės terpės suteikia kažkiek žinių apie mane pačią ir apie mūsų šalį, apie mūsų kalbą.“ Vien būnant tarpkultūrinėje aplinkoje neišvengiamai vyksta pokyčiai: „Tai elementarūs, kasdieniški dalykai, bet išmokstama tolerancijos. Išmokstu ne tik aš, bet ir jie.“; „Kai kažkur kitur gyvenantis žmogus pristato savo kultūrą ir kai galima pasikalbėti apie detales, ta informacija yra patikimesnė.“

Netarai, atsidūrus tarpkultūrinėje aplinkoje, ankstesnės žinios imamos lyginti su tuo, kas matoma ir kitaip patiriama čia ir dabar: „...ir labai nusistebėjo, kad jie labai bendrauja. Nors nepažįsta žmogaus, vis tiek kalba gana atvirai.“ Taip pat patikrinami susiformavę stereotipai bei atsisakoma

išankstinių nuostatų: „Labiau priimama be vertinimo, be išankstinio nusistatymo. Tu gali priimti ir šiek tiek kitokios nuomonės ir kitokį žmogų...“ Kuriant santykį su kita kultūra, patiriant neįprastą kitoniškumą, perklausiamas ir asmeninis savęs vaizdas arba atsiranda galimybė kurti naują „aš“, naujai įvertinti savo gebėjimus, supratimus ir galimybes: „...jeigu nemoki, tai nekalbi... daug žmonių jaučia kalbos barjerą. O čia gali bendrauti. Susibendrauji ir pajunti džiaugsmą.“ Taip pat atrandama, kad visada galima mokytis vieniems iš kitų, ypač kai skiriasi požiūriai: „Po visų diskusijų apie toleranciją, skirtumus tarp žmonių, tarp kultūrų, tarp religijų aš tiesiog pradėjau suprasti, kas tie žmonės aplink, kaip jie žiūri, labiau pastebiu jų požiūrį į ką nors. Nežinau, kaip tai veikia mane, bet tiesiog mokausi iš jų, kaip reikia daryti arba kaip nereikia daryti.“

Nors savanoriams buvo organizuojami apmokymai ir jiems buvo padedama, vis dėlto buvo ir iššūkių, siejamų su kultūriniais skirtumais: „Didžiausias sunkumas – komunikacija tarp skirtingų šalių. Žmonės kalba anglų kalba, bet kiekvienam ji kitokia. Italas angliškus žodžius gali kitaip suprasti. Taigi komunikacija yra iššūkis.“ Tai parodo, kad asmeninis santykis su kita kultūra visada yra neįprastas: „Iš tikrųjų man buvo labai sunkūs kultūriniai skirtumai pačioje grupėje, nes buvo ispanų, buvo arabų. Tai žmonės, kurie mėgsta daug kalbėti ir per pamokas, ir telefonu. Man buvo iš tikrųjų sunku, nes savanoriška veikla man prasminga, aš mokau nemokamai... Man nesvarbūs pinigai, tačiau aš skiriu savo laiką, stengiuosi, nes noriu žmonėms kažką duoti. O kai pamačiau, kad žmonės patys nesistengia iš tos pamokos kažką gauti, man buvo toksai šokas ir nusprendžiau sustoti.“ Tai turi būti reflektuojama, nes ir lietuvių, ir TŠP savanorių natūralus elgesys būdingas asmeninei kultūrai, o jos ribos plečiasi imant suvokti savo ir kitų kultūras: „Tiesiog tu jau esi pripratęs prie įvairių kultūrų, įvairių religijų, kaip kas bendrauja. O anksčiau buvo taip: sutinki žmogų, kuris tau nepatinka, iškart jį atstumi, net neleidi jam pasireikšti, pasisakyti ar atsiskleisti. Matai, kad jis tau nepatinka, ir viskas. O dabar supranti, kad už tų visų apvalkalų... Nespręsk apie knygą pagal viršelį, gal taip pasakysiu.“

Tarp savanorių iš Lietuvos vis dėlto vyravo solidari laikysena TŠP atžvilgiu: „Tokie dalykai kažko išmoko apie Lietuvą truputiuką. Man atrodo, jeigu žmogus nori čia po truputį gyventi, reikia tai pažinti.“ Buvo mokomasi ne tik apie kitas kultūras, bet ir apie lietuvišką kultūrą, siekta ją plačiau paaiškinti TŠP: „Aš, bendraudamas su lietuviais ir domėdamasis jų istorija, supratau, dėl kokių priežasčių jie nemėgsta užsieniečių. Lietuva buvo daug kartu okupuota, todėl visi užsieniečiai lietuviams panašūs į okupantus.“ Susipažinimas su įprasta kultūra ne visada buvo malonus: „Baisu, kad man kažkas nutiks – kai visiškai iš oro ateina ir pradeda tave stumdyti, labai nemaloniai nuteikia. Jeigu kitoks, kitatautis, jie visiškai kitaip reaguoja, karštakošiškai puola... Atrodo, na mąstykit.“ Tokie ir panašūs patyrimai nuo asmens tautinės kultūros ir priveda prie svarstymų apie kultūras bendrai, padeda atsieti asmenį nuo tautinės kultūros ir ieškoti asmeninio santykio.

### **Mokymasis pažinti save**

Savanoriškos veiklos metu atsiranda galimybė sutikti ir pamatyti save: „Savanoriška veikla man atvėrė akis, ko aš iš tiesų noriu.“; „Manau, kad mane traukia darbas su žmonėmis. (...) Bent jau dėl jų atėjau – norėjau pažinti žmones, kitas kultūras ir... save pažinau!“ Savanorystė paskatina patirti

daugiau nei planuota, nei saugu („Iš tikrųjų savanorystė labai padeda pažinti save įvairiose, netikėtose situacijose.“) ir nugalėti baimes: „Čia būdamas supratau, kad galiu būti atviras su kitokiais žmonėmis ir nebijoti to.“; „Aš dar supratau, kad iš tikrųjų labai svarbu gilintis į tai, kas tau patinka, ir kartais tą šiek tiek netgi skleisti, propaguoti.“

Savanoriaujant atsiskleidžia savybės, kurios iki tol buvo nepastebėtos ir nesuvoktos: „Kai buvo kalėdinis renginys, aš organizavau burtus. Pilsčiau iš tuščio į kiaušą – man tai labai patiko ir gerai sekėsi. Man tai davė tokios stiprybės – išsisukinėti iš visokių situacijų.“; „Aš niekada nemaniau, kad esu žmogus, kuris nori vadovauti. Bet vesdama pamokas supratau, kad tai man patinka.“; „Tiesiog centruok apie save supratau tokį dalyką, kurio anksčiau nežinojau ir apie ką net nemąsčiau – aš visai mėgstu vadovauti.“ Įdomu tai, kad tarpusavy nesusiųsios savanorės atrado gebėjimą vadovauti ir tai galėjo išnaudoti savanoriaudamos.

Taip pat savanoris, atvirai pažvelgęs į save, ne tik atranda naujų savybių ar gebėjimų, bet ir sugeba pripažinti savo trūkumus („Ir aš bandžiau per save perlipti, bandžiau rasti būdą, kaip juos dar labiau motyvuoti arba nukreipti, kad nekalbėtų, neatsilieptų į telefono skambučius. Nesugebėjau ir supratau – turbūt nereikia lipti per save (būtent čia to išmokau), reikia žinoti, kada pasakyti „stop“), suvokti įsivaizdavimo apie save ir realybės neatitikimą, apie save susidaryti tikresnį vaizdą ir būti sąmoningesniam: „Nors aš ir esu už grupinį darbą ir yra tokia idėja, bet iš tikrųjų sunku. Jeigu turi viziją ir tavo idėja geriausia, – pirmyn.“

Pažymėtina, kad, savanoriaujant daugiakultūrinėje aplinkoje, ima keistis ir vertybinės nuostatos, tarkim, religinis identitetas nėra svarbus, kol nėra religijų kitioniškumo patyrimo. Tačiau, pamačius religijų įvairovę, prasideda asmeninių religinių vertybių paieškos: „Man visi pokyčiai susiję su religija, nes anksčiau netoleravau krikščionybės, buvau labai labai prieš ir nenorėjau net galvoti apie tai. Dabar pradėjau suprasti, kodėl taip elgiamasi, kad žmonės taip galvoja ne dėl to, jog patys yra kalti, bet dėl to, kad jie nuo mažens buvo taip auklėjami, tiesiog to išmoko. Kitos religijos gal kitokios, bet krikščionybę jau „pagaunu“. Platėja akiratis, neprisirišama prie vieno teisingo įsivaizdavimo ir siekiama kiekvieno asmens supratimo: „Aš sugebu pateisinti abi puses. Man tai įstrigo. Iš pradžių vieną pusę galiu pateisinti ir pasakyti, kodėl turėtum daryti kitaip. Tada kitai pusei paaiškinu, kodėl jis taip elgiasi... Tiesiog matau iš abiejų pusių. Tai man labai patinka ir jaučiuosi gerai, nes galiu suprasti daugiau žmonių, daugiau požiūrių.“ Nors mokymai buvo daugiau organizaciniai ar vadybiniai, vis dėlto pasitvirtina pamatinė savanoriškos veiklos vertybė – asmuo: „...tu supranti, kad tau vertybė yra žmonės, kad nori su jais būti ir laiką leisti daug geriau nei tik su savimi ir dar su savo vienu.“

### **Mokymasis pažinti kitus**

Kito asmens patyrimas savanoriaujant asmeniniame gyvenime: „Ir jei aš galiu kuo nors padėti, jei žinau, kad yra žmonių, kurie jiems galėtų padėti, visuomet taip ir darysiu, nes savo kailiu esu patyrusi, ką tai reiškia. Man atrodo, kad yra labai svarbu padėti.“; „Tokie šilti žmonės... Vis tiek ir to galima pasimokyti, nes ne visada prisileidi kitus.“; „Nuo ko pradėti? Nuo to, kad tu gali kažką duoti kitiems. Kad ir kompaniją, laiko praleidimą, kažkuo pasidalinti, tarkim, požiūriu, gyvenimo patyrimu.“

Tarpkultūrinėje aplinkoje susitikus su kitu asmeniu, išsilaisvinama nuo asmeninių baimių: „Pirmą

kartą buvo šokas, nes juodaodžius mačiau per televizorių, per filmus. Tada galvoju – velnias, pirmą kartą tokiu atstumu stoviu (*juokiasi*). Buvo labai smagus jausmas. O kai pripratau, (...) iš tikrųjų jokio skirtumo.“

Šalia kito asmens pavyksta nugalėti save ir išmokti netikėtų dalykų: „Siek tiek išmokstu iš savęs pasišaipyti, kai jiems reikia ką nors paaiškinti, kokią nors gramatikos formą, kokią nors taisyklę.“; „Išmokau į tam tikrus dalykus pažiūrėti kitų žmonių akimis, o anksčiau visuomet žiūrėdavau tik iš savo pusės – kaip aš moku, kaip aš suprantu. Dabar išmokau pažiūrėti iš kitos pusės.“

Daugelį savanoriškų darbų savanoriai atlikdavo kartu, nepriklausomai nuo tautybės, lyties, amžiaus. Tai leido mokytis dar labiau priimti skirtumus: „Kai ateini ir pamatai, priimi skirtingus žmones, gali į viską žiūrėti skirtingai. Priimu kitų požiūrius, nuomones, kultūras. Kai išsikalbi apie kažkokius dalykus ir yra kitas požiūris.“; „Ir man pasivirtino, kad tai yra teisinga, kad žmonės mane priima, aš juos priimu. Tiesiog praplėčiau akiratį. Vidinio virsmo, ko gero, neįvyko, bet aš čia radau daug bendraminčių ir pasitikėjimo.“

### **Mokymasis ieškant profesinio tapatumo**

Savanoriaudami žmonės turi galimybę įgyvendinti tai, ko iš tikrųjų nori, apie ką svajoja ir ko trokšta: „Iš tiesų labai džiugino, kad savanorystė suteikia galimybę išbandyti save skirtingose sferose, gal net įvairesnėse ar naujesnėse negu darbas.“; „Čia labiau koncentruojiesi į vieną dalyką. Darbo taip dažnai negali keisti, o savanoriaudamas esi laisvesnis – gali ir tą, ir aną pabandyti.“

Savanoriaujant ir atrandant save naujoje veikloje atsiranda ir naujų profesinių ambicijų, apie kurias nedrąsu arba net nerealu būtų pagalvoti nesavanoriaujant: „Aš labai norėčiau dirbti tokiaame kultūriname centre. Nebūtina mokytis, bet skatinti kultūrų dialogą, organizuoti renginius. Kol kas nelabai matau galimybių, bet tikiuosi, kad, jei mano veikla tęsis dar kurį laiką, ji man atvers kelius į tai, ką aš iš tiesų noriu gyvenime veikti.“

Galiausiai savanorystė padeda įgyti profesinėje erdvėje reikalingų įgūdžių: „Labai didelė anglų kalbos praktika, nes šiaip nėra tokios aplinkos, kurioje galėtum bendrauti užsienio kalba.“; „Esmė ne darbas ar savanorystė, o pats mokymas, bendravimas su žmonėmis, kurie nori dėl vienokių ar kitokių priežasčių nori išmokti lietuvių kalbą. Man tai malonumas, man smagu.“; „Tarkim, viešasis kalbėjimas. Gali pabandyti vesti renginį, kad ir ne profesionaliai, bet tai labai naudinga patirtis, nes čia labai lanksti, labai įgalinanti erdvė. Man tai labai patinka.“

Gal net galima daryti prielaidą, kad savanoriaujant tarp apmokamų darbuotojų formuojasi kito-čia darbo kultūra nei įprastai, o tai išlaisvina savanorių kūrybiškumą ir padidina atsakomybę: „Pastebėjau, kad, kai nėra prievolės, kai tu pats tai darai, yra visai kitas santykis su ta veikla“.

Taigi, nors projekto metu pagrindinis tikslas buvo siekti tarpusavio integracijos, įvyko kur kas daugiau – vyko kiekvieno savanoriaujančio asmens įvairių lygmenų giluminis mokymasis. Ir tai dar didesnis laimėjimas bei paskatinimas savanorystę siūlyti kaip asmens augimo galimybę.



## PROJEKTO „MULTIKULTŪRINIS SAVANORYTĖS CENTRAS (MSC): LIETUVOS VISUOMENĖS IR TŠP TARPUSAVIO DARNA“

### Mentorystės savanoriams multikultūrinėje aplinkoje programa

#### 1. Teikėjas

1.1. Teikėjo rekvizitai (adresas, pašto indeksas, telefonas, faksas, el. paštas)	1.2. Grupės vadovas
Mykolo Romerio universitetas Socialinės politikos fakultetas Socialinio darbo katedra Ateities g. 20 LT-08303 Vilnius, Tel. +370 5 271 4716; El. paštas vida.gudzinskiene@mruni.eu	Prof. dr. Vida Gudžinskienė

#### 2. Programos pavadinimas, tipas (lygis)

PROJEKTO „Multikultūrinis savanorytės centras (MSC): Lietuvos visuomenės ir TŠP tarpusavio dar-na“ „Mentorystės savanoriams multikultūrinėje aplinkoje“ programa

#### 3. Programos rengėjas(-ai)

Prof. dr. Vida Gudžinskienė, lekt. Asta Januškevičiūtė, lekt. Neringa Kurapkaitienė

#### 4. Išsamus programos apibūdinimas (aktualumas, reikalingumas)

Lietuvai įstojus į Europos sąjungą (ES) (2004)<sup>36</sup> ir prisijungus prie Šengeno erdvės (2007)<sup>37</sup>, itin paspartėjo imigracijos į Lietuvą srutai. Lietuvos statistikos departamento duomenimis<sup>38</sup>, 2012 m. į Lietuvą imigravo daugiausia žmonių nuo 2000 m. Augant imigrantų skaičiui, keitėsi ir jų kultūrinė bei etninė sudėtis. Prie imigrantų iš kaimyninių šalių prisidėjo atvykėlių iš Azijos bei Afrikos ir sukėlė naujų iššūkių, kaip spręsti integracijos problemas.

Imigracija yra sudėtinga problema, turinti tiek ekonominių ir socialinių, tiek teisinių ir kultūrinų aspektų. Kartu imigracija yra nesantaiką kurstanti problema, nes daugelis europiečių mano,

<sup>36</sup> Europos Sąjungos plėtra. LR Užsienio reikalų ministerija. Prieiga internetu <http://www.urm.gov.lt/index.php?346754229>, žiūrėta [2012-03-28].

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos užsienio politikos įvykiai 2007 m. LR Užsienio reikalų ministerija. Prieiga internetu <https://www.urm.lt/index.php?926350409>, žiūrėta [2012-03-20].

<sup>38</sup> Tarptautinė migracija. Lietuvos statistikos departamentas, 2013. Prieiga internetu <http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectarval/sa-ve selections.asp?MainTable=M3020102&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSlD=6282&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14>, žiūrėta [2012-11-23].

kad imigracija kelia grėsmę šalies nacionaliniam saugumui. Neišvengiamas imigracijos procesas reikalauja nepriekaištingo viešojo sektoriaus institucijų pasiruošimo dirbti su imigrantais ir spręsti su imigracija susijusias problemas.

Daugelis į svetimą šalį atvykusių imigrantų yra pažeidžiami, išnaudojami, dažnai priblokšti radikalių pasikeitimų ir naujų ekonominių, socialinių, kultūrinių, teisinių ir kt. sunkumų, kuriems jie nebuvo tinkamai pasiruošę. Todėl ypač aktuali visapusiška pagalba, kad būtų pašalinti sunkumai ir integracija vyktų sėkmingai. Itin svarbu sukurti imigrantams palankią terpę adaptuotis ir integruotis į atvykimo šalį, nes viena iš pagrindinių užduočių – užtikrinti imigrantų integraciją į visuomenę ir teikti veiksmingą socialinę pagalbą (Potocky-Tripodi, 2002).

Vis sparčiau augantis imigracijos mastas ir besikeičianti kultūrinė bei etninė imigrantų sudėtis – naujas iššūkis Lietuvai, reikalaujantis tinkamo valstybės pasiruošimo šiuos žmones integruoti į visuomenę. Kultūriniu, etniniu, rasiniu ir religiniu išskirtinumu pasižymintys imigrantai – trečiųjų šalių piliečiai (TŠP).

Terminas „trečiosios šalys“ atsirado Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą ir Lietuvos piliečiams tapus Europos piliečiais. Taip pasaulio gyventojai Lietuvoje teisiškai buvo suskirstyti į Lietuvos, Europos ir kitų – trečiųjų – šalių piliečius. Trečiosios šalys nėra tapačios trečiojo pasaulio šalims (menkai ekonomiškai pažengusioms šalims). Trečiųjų šalių piliečiais laikomi asmenys, kurie nėra Europos Sąjungos piliečiai, t. y. neturi Europos Sąjungos valstybių narių pilietybės. Trečiųjų šalių piliečiais taip pat nėra laikomi Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių (ELPA narės – Islandija, Norvegija, Lichtenšteinas, Šveicarija) piliečiai. Teisėtai Lietuvoje gyvenantys trečiųjų šalių piliečiai yra leidimus laikinai gyventi arba leidimus nuolat gyventi Lietuvoje turintys asmenys iš trečiųjų šalių. Jų, kaip ir kitų užsieniečių, teisinę padėtį reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“. Kaip matome, trečiosioms šalims priskiriamas visas pasaulis, išskyrus Europą.

Atvykę į Lietuvą, TŠP susiduria su problemomis, kurių patys nepajėgūs išspręsti, todėl pagalba sprendžiant problemas ir integruojantis būtina. Tačiau integracijos priemonių ir migracijos politikos stoka Lietuvoje bei prastas valstybės ir savivaldybių institucijų pasiruošimas priimti imigrantus sukelia daug integracijos problemų. Todėl pagrindinį vaidmenį imigrantų integracijos procese atlieka nevyriausybinių organizacijų (NVO), vykdančios įvairius projektus, bei jose dirbantys specialistai – socialiniai darbuotojai, kurie siekia išspręsti problemas ir padėti integruotis.

„Europoje savanorystė egzistuoja daugybe formų ir atspindi Europos Sąjungos šalių narių požiūrių bei tradicijų įvairovę. Tačiau galima rasti ir bendrų bruožų. Savanorystė yra veikla, vykdoma laisva asmens valia, pasirinkimu ir motyvacija, nesiekianti finansinio pelno (neatlygintina veikla); vykdoma organizuotoje aplinkoje (NVO, savanorių centrai ar kitos organizuotos grupės); besisten-gianti padėti ne pačiam savanoriui, o kitam ir visuomenei apskritai, prisidedama prie bendrųjų visuomenės vertybių (nors yra pripažinta, kad savanoriška veikla lygiai taip pat labai naudinga ir pačiam savanoriui)“ (Europos savanorių centras).

Savanoriška veikla Lietuvoje įstatymu apibrėžiama kaip savanorio neatlyginamai atliekama visuomenei naudinga veikla, kurios sąlygos nustatomos savanorio ir šios veiklos organizatoriaus susitarimu. Tai galimybė kiekvienam, nepriklausomai nuo religijos, politinių įsitikinimų, amžiaus ir sveikatos, panaudoti savo sugebėjimus ir patirtį, įgauti naujų įgūdžių, susirasti naujų draugų, įsitraukti į darbą ir pakeisti socialinį gyvenimą (Jordan; Ochman, 1998). Remiantis tuo pačiu įstatymu, savanoriška veikla atliekama vadovaujantis šiais principais:

1) *nauda visuomenei ir asmeniui*. Dalyvavimas savanoriškoje veikloje sudaro asmenims galimybę aktyviai prisidėti kuriant visuomenės gerovę ir skatina savanorių asmeninę saviraišką bei tobulėjimą;

2) *bendradarbiavimas*. Savanoriška veikla remiasi savanorių ir savanoriškos veiklos organizatorių tarpusavio bendradarbiavimu, siekiant suderinti savanorių ir savanoriškos veiklos organizatorių poreikius ir galimybes;

3) *įvairovė ir lankstumas*. Savanoriška veikla gali būti atliekama įvairiose visuomenei naudingos veiklos srityse. Savanoriškos veiklos organizatorius ir savanoris gali susitarti dėl įvairių savanoriškos veiklos formų ir būdų, taip pat juos keisti.

Programa skirta sudaryti sąlygas savanoriams pagilinti žinias ir tobulinti veiksmingo bendravimo ir bendradarbiavimo daugiakultūrinėje aplinkoje įgūdžius / gebėjimus bei sudaryti sąlygas pagal mentorystės programą apmokytiems savanoriams vadovauti kitiems savanoriams.

Norint užtikrinti sėkmingą trečiųjų šalių piliečių integraciją ir greitesnį pradedančių savanorių įtraukimą į institucijoje vykdomą veiklą su trečiųjų šalių piliečiais, ruošiamasi parengti šioje srityje kompetentingus savanorius mentorius, galinčius dalytis savo patirtimi su pradedančiais savanoriais su trečiųjų šalių piliečiais, asmenimis.

Lietuvoje tatorių ir mentorių rengimo praktika vykdoma gana siauriai ir daugiausia taikoma švietimo sektoriuje. Mentoriavimo ir instruktavimo praktikai standartus nustatė dvi profesinės organizacijos (G. Alfred, B. Garvey, R. Smith (2006): Europos mentoriavimo ir instruktavimo tarnyba (*The European Mentoring and Coaching Council, EMCC*) ir Privilegiuotas personalo ir raidos institutas (*The Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD*). Mentorystės ir instruktavimo programas įgyvendina universitetai, institutai, kolegijos, mentoriaus profesinio tobulėjimo centrai, mokytojų vadybinių kompetencijų centrai, mokytojų asociacijos, nepriklausomi centrai, pastaruoju metu verslo sektorius taip pat rengia profesinio bei verslumo ugdymo mentorius ir t. t. (Pedagoginės stažuotės mentorių ir tatorių rengimo metodika, 2007). Kalbant apie mentorystę savanorystės kontekste, mentorių programos dirbti su trečiųjų šalių piliečiais sukurta nėra.

„Mentorystės savanoriams multikultūrinėje aplinkoje“ programoje numatoma apmokyti savanorius dirbti su trečiųjų šalių piliečiais bei parengti savanorius mentorius dirbti su naujais savanoriais daugiakultūrinėje aplinkoje. Tam tikslui skiriama programos dalis susipažinti su savanoryste daugiakultūriame kontekste, išsiaiškinti asmeninius motyvus tapti savanoriu, išsikelti asmeninius tikslus ir suvokti savanorystės raidą. Savanoriai ne tik turi būti pasirėngę mentorystei, bet ir norėti

perteikti žinias ir dalytis patirtimi su pradedančiais savanoriais. Programa orientuota į savanorių mentorių funkcijų, pažintinių, socialinių kompetencijų ugdymą. Mentorius apibrėžiamas kaip patyręs darbuotojas (savanoris), individualiai globojantis pradedantį dirbti (savanoriauti) asmenį, skatinantis jo asmeninę saviugdą bei profesinių praktinių kompetencijų tobulėjimą, laiduojantis integraciją į organizaciją sėkmę (G. I. Rudney, A. M. Guillaume, 2003; Jonson, 2002). Programa taip pat orientuota į savanorių mentorių gebėjimą atlikti reikiamas funkcijas, rengiant pradedančius savanorius (G. I. Rudney, A. M. Guillaume, 2003): tai užduoties vykdymo stebėjimas, aptarimas; veiklos planų peržiūrėjimas, pradedančio savanorio konsultavimas; refleksijos, atliktos raštu, medžiagos peržiūrėjimas; pradedančio savanorio idėjų ir problemų išklašymas, patarimų, grįžtamojo ryšio teikimas; užduočių atlikimo stebėjimas, išvadų rengimas. Šių funkcijų atlikimas tiesiogiai susijęs su savanorių mentorių gebėjimu prisiimti skirtingus, tam tikroje situacijoje reikalingus vaidmenis: vadybininkas, globėjas, administratorius, padėjėjas, ekspertas, kolega, planuotojas, partneris, instruktorius, konsultantas, profesinės priežiūros, problemų sprendėjas, tarpininkas, modelis, rėmėjas, advokatas. Savanoriai mentoriai taip pat bus supažindinti su mentorystės darbo būdais ir metodais, kuriuos gebės taikyti mentorystės procese dirbdami su trečiųjų šalių piliečiais.

Savanoriai, pradėsiantys darbo su trečiųjų šalių piliečiais mentorystės programą, susipažins su savanorystės fazėmis, galimomis sėkmėmis ir trukdžiais skirtingais savanorystės etapais, savanorystės formomis. Savanorystę galima skirstyti įvairiai, bet aktualiausias šioje programoje skirstymas į tris pagrindines formas, kurios įtraukia savanorius į savanorišką veiklą su trečiųjų šalių piliečiais skirtingai trukmei ir nuo to priklauso tiek savanoriški darbai, tiek Multikultūrinio savanorystės centro darbas su savanoriais. Šiuo tikslu programoje savanoriai bus supažindinti su savanoriškos veiklos trukme, kuri gali būti trumpalaikė (iki 3 mėnesių, galinti vykti individualiai ir grupėmis). Šioje programoje **trumpalaikis savanoriškas darbas** – geras būdas pradėti savanorišką darbo su trečiųjų šalių piliečiais veiklą daugiakultūroje aplinkoje ir išbandyti sritį, kurioje galima savanoriauti. Įsipareigojama neilgam laikotarpiui, bet savanorystės bruožai savanoriui tampa aiškūs. Greičiausiai ne visi dalyvavę apmokymuose savanoriai galės visiškai įsitraukti į savanorystę ir mentorauti, tad jiems bus siūloma savanoriauti atliekant trumpalaikius darbus: rengti ir vesti praktinę veiklą, dirbti stovyklose, žygiuose, mugėse ir pan. Per trumpalaikę savanorystę geriau su Centru susipažinę savanoriai turės galimybę vėliau prisijungti ir prie ilgalaikio savanoriško darbo – tapti mentoriais. **Ilgalaikis savanoriškas darbas**, trunkantis ilgiau nei 3 mėnesius, nukreiptas į procesą, t. y. į santykius su žmonėmis, kasdienę pagalbą, ilgalaikį bendravimą ir palaikymą. Ši savanorystės forma kaip tik labiausiai apibūdina savanorius mentorius, nes jie pradeda ilgalaikę savanorystę, kai daug dėmesio skiria asmeniniam santykiui su pradedančiais savanoriais daugiakultūroje aplinkoje, moko juos dirbti su trečiųjų šalių piliečiais. Tad ir darbas su savanoriais mentoriais numatomas taikant darbo su ilgalaikiais savanoriais būdus, ypač skiriant pakankamai dėmesio refleksijai ir aptarimui įvairių situacijų, kylančių mentoraujant.

Šalyse, kur savanorystės tradicijos senos, atliekama nemažai tyrimų, kodėl žmonės renkasi sa-

vanorystę. Vieną iš labiau paplitusių aiškinimų pateikė E. G. Clary ir M. Snyder (1991). Atsižvelgiant į tai, kokias funkcijas apskritai atlieka savanoriška veikla, išskiriamos keturios motyvų grupės: vertybių išraiškos, socialinio prisitaikymo, asmeninių problemų sprendimo, žinių. Padėję savanoriams suvokti lemiamus motyvus, pirmiausia padėsime jiems sąmoningiau pradėti veiklą ir sau atsakyti, ko jie iš savanorystės dirbdami su trečiųjų šalių piliečiais nori gauti. Kita vertus, matydami savanorių motyvus, savanorių mentorių darbo organizatoriai galės atsižvelgti į savanorių palaikymo ir pagalbos sistemos organizavimą.

„Mentorystės savanoriams multikultūrinėje aplinkoje“ programa savanoriams sudaro sąlygas gilinti žinias ir tobulinti veiksmingo bendravimo ir bendradarbiavimo daugiakultūrinėje aplinkoje įgūdžius, gebėjimus bei sudaro sąlygas pagal programą apmokytiems savanoriams mentoriams vadovauti kitiems savanoriams.

### **Mentorystės savanoriams multikultūrinėje aplinkoje programą sudaro keturi blokai:**

**Savanorystė – pasirengimas savanoriškai veiklai.** Savanorystė ir jos principai. Kelionė iki savanorystės ir kas lėmė sprendimą tapti mentoriumi. Savanorystės Multikultūriniam centre motyvai – teoriniai ir asmeniniai. Savanorystės fazės, savęs, kaip Multikultūrinio centro savanorio, pasirengimo įsivertinimas.

**Mentorystė tarpkultūrinio bendradarbiavimo kontekste.** Mentorystės samprata, proceso organizavimas ir įgyvendinimas tarpkultūrinio bendradarbiavimo kontekste. Savęs, kaip mentoriaus, pažinimas, pasitikėjimas ir teigiamas savęs vertinimas. Mentoriaus funkcijos ir vaidmenų atlikimas. Mentoriaus darbo būdai ir metodai. Pasirengimo ir nusiteikimo mentoriauti įsivertinimas.

**Tarpkultūrinis bendradarbiavimas su TŠP, jo valdymas.** Tarpkultūrinis bendravimas, tarpkultūrinio bendravimo ypatumai dirbant su TŠP. Tarpkultūrinio bendravimo dirbant su TŠP kompetencijos. Komunikacijos teorija ir tarpkultūrinio bendravimo kompetencijos. Konfliktų valdymo strategijos ir tarpkultūrinio tarpininkavimo ypatumai. Tarpkultūrinį bendradarbiavimą apsunkinantys veiksniai: išankstinės nuostatos, etnocentrizmas, stereotipai, rasizmas, ksenofobija, antisemitizmas, diskriminacija ir jos pasekmės. Tarpkultūriniai konfliktai ir jų valdymas.

**Savanorių mentorių veikla Multikultūriniam centre.** Edukacinės refleksinės diskusijos, jų tikslai ir organizavimo ypatumai. *Patyriminių užsiėmimų* samprata, jų tikslai, organizavimo ypatumai. Skirtingų kultūrų asmenų sporto varžybų organizavimas. Skirtingų kultūrų mugių organizavimas. Tarpkultūrinių bendradarbiavimo įgūdžių įtvirtinimo vasaros stovyklos tikslai, jos organizavimo ypatumai. Pažintinių laidų ciklo rengimo ir pristatymo televizijoje paskirtis ir ypatumai. „Gyvosios bibliotekos“, jų tikslai ir organizavimas. Fotografijos parodų parengimo ir pristatymo visuomenei paskirtis ir organizavimo ypatumai.

Programoje dalyvaujančių savanorių įgyjamos kompetencijos išvardytos žemiau pateiktoje lentelėje (8 išskiriamas; Tikėtina(-os) kompetencija(-os), kurią(-ias) įgis Programą baigęs asmuo, mokymo(-si) metodai, įgytos(-ų) kompetencijos(-ų) įvertinimo būdai).

---

„Mentorystės savanoriams multikultūrinėje aplinkoje“ programos įgyvendinimo metu bus analizuojamos savanorių veiklos galimybės bei savanoriškos veiklos nuostatos dirbant su imigrantais, ugdomi gebėjimai, reikalingi savanoriams mentoriams daugiakultūrinėje aplinkoje, tobulinami veiksmingo bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžiai.

„Mentorystės savanoriams multikultūrinėje aplinkoje“ programos įgyvendinimo trukmė 16 ak. val., t. y. po 4 val. per savaitę. Savanoriai mentorai – tiek Lietuvos visuomenės nariai, tiek TŠP dalyviai – edukacinėse refleksinėse diskusijose, *patyriminiuose užsiėmimuose*, sporto varžybose, skirtingų kultūrų mugėse ir „Gyvuųjų bibliotekų“ pristatymuose centre. Įgyvendinant šią veiklą, savanoriai mentorai lietuviai ir savanoriai mentorai TŠP perduos ir dalyvis gauta patirtimi mokymų metu ir turės galimybę įgytą patirtį pritaikyti aukščiau nurodytos projekto veiklos įgyvendinimo metu (lietuvių mentorius TŠP ir TŠP mentorius lietuvius).

---

## 5. Programos tikslas

---

Sudaryti sąlygas savanoriams mentoriams pagilinti žinias ir tobulinti veiksmingo bendravimo ir bendradarbiavimo daugiakultūrinėje aplinkoje, Lietuvos ir TŠP kontekste, įgūdžius ir gebėjimus bei sudaryti sąlygas pagal mentorystės programą apmokytiems savanoriams vadovauti kitiems savanoriams, dirbantiems su TŠP.

---

## 6. Programos uždaviniai

---

1. Padėti geriau suprasti savanorystės ir mentorystės ypatumus bei veiksmingą bendravimą ir bendradarbiavimą daugiakultūrinėje aplinkoje, Lietuvos ir TŠP kontekste.
  2. Sudaryti sąlygas aktyviai dalyvaujant įvairioje veikloje mokymų metu įgyti daugiakultūrinėje aplinkoje veikiančiam / dirbančiam savanoriui mentoriumi būtinų kompetencijų (Lietuvos ir TŠP kontekste).
  3. Padėti savanoriams mentoriams (Lietuvos visuomenės nariams ir TŠP) suprasti skirtingų kultūrų ypatumus ir įgyti gebėjimų perduoti ir dalytis įgyta patirtimi bei kūrybiškai pritaikyti įgyvendinant įvairių projekto veiklą.
- 

7. Programos turinys (įgyvendinimo nuoseklumas: temos, mokymų pobūdis (teorija / praktika / savarankiškas darbas) ir trukmė.

---

**1 diena. Savanorystė – pasirengimas savanoriškai veiklai (priedas Nr. 1)**

<b>Eil. nr.</b>	<b>Turinys</b>	<b>Teorija (val.)</b>	<b>Praktika (val.)</b>
1.	<b>Susipažinimas ir įvadas į mokymus:</b> dalyvių susipažinimas naudojant interaktyvius metodus; numatomos veiklos pristatymas ir jos aktualumo aptarimas kartu su dalyviais.	0,25 ak. val.	0,25 ak. val.
2.	<b>Savanorystė ir jos principai:</b> diskusija, kaip patiriame savanorystę patys įsitraukdami arba matydami / sutikdami savanorius; savanorystės principų pristatymas.	0,25 ak. val.	
3.	<b>Kelionė iki savanorystės ir kas lėmė sprendimą tapti mentoriumi:</b> savanorystės kelio simbolinis piešimas ir jo pristatymas grupelėmis; pagrindinių tikslų įsivardijimas.		1,5 ak. val.
4.	<b>Savanorystės motyvai – nuo teorinių asmeninių link:</b> savanorystės motyvų teorinis pristatymas; savanorystės motyvų testo atlikimas ir aptarimas.	0,25 ak. val.	0,25 ak. val.
5.	<b>Savanorystės fazės:</b> savanorystės fazių pristatymas; savanorystės fazių aptarimas kitoje aplinkoje (darbo, tarpkultūrinėje ir t. t.).	0,25 ak. val.	0,5 ak. val.
6.	<b>Savanorystės dalies įsivertinimas:</b> mokymų dienos aptarimas ir įsivertinimas; „augimo“ sričių įsivardijimas šioje temoje.		0,5 ak. val.

**Iš viso 4 ak. val.**

## 2 diena. Mentorstė tarpkultūrinio bendradarbiavimo kontekste (priedas Nr. 2)

Eil. nr	Turinys	Teorija (val.)	Praktika (val.)
1.	<p><b>Mentorstės samprata, proceso organizavimas ir įgyvendinimas tarpkultūrinio bendradarbiavimo kontekste:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mentorstės proceso dalyvių tarpkultūrinėje aplinkoje apibrėžimas;</li> <li>- mentorstės nauda dirbant su trečiųjų šalių piliečiais;</li> <li>- savanorių mentorių ir pradedančių savanorių veiklos su trečiųjų šalių piliečiais organizavimas;</li> <li>- mentorstės proceso dalyvių pareigos ir atsakomybė;</li> <li>- mentorstės proceso dalyvių atsakomybės svarba dirbant su trečiųjų šalių piliečiais.</li> </ul> <p><b>Metodai:</b> paskaita, „minčių lietus“, grupinis darbas, vaidmeniniai žaidimai, diskusija, „Venno“ diagrama.</p>	0,5 ak. val.	0,25 ak. val.
2.	<p><b>Savanorio mentoriaus funkcijos ir vaidmenų atlikimas dirbant su pradedančiais savanoriais:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- savanorio mentoriaus vaidmenys;</li> <li>- savanorio mentoriaus funkcijos.</li> </ul> <p><b>Metodai:</b> paskaita, grupinis darbas, savianalizė, vaidmenų priskyrimas vykdomai veiklai su trečiųjų šalių piliečiais, „Konceptijų žemėlapis“.</p>	0,5 ak. val.	0,5 ak. val.
3.	<p><b>Savęs, kaip savanorio mentoriaus, pažinimas, pasitikėjimas ir teigiamas savęs vertinimas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- savęs, kaip mentoriaus, pažinimas;</li> <li>- savanorio mentoriaus kompetencijų, reikalingų dirbant su pradedančiais savanoriais, pristatymas;</li> <li>- savanorio mentoriaus ir pradedančio savanorio elgesio gairės tinkamai atlikti savo pareigas;</li> <li>- savanorio mentoriaus bendravimo su pradedančiu savanoriu daugiakultūrinėje aplinkoje principai ir nuostatos;</li> <li>- pasitikėjimo svarba savanoriaujant su trečiųjų šalių piliečiais;</li> <li>- savanorio mentoriaus ir pradedančio savanorio daugiakultūrinėje aplinkoje santykių dinamika.</li> </ul> <p><b>Metodai:</b> paskaita, anketavimas, savanorio mentoriaus asmens savybių profilio sudarymas.</p>	0,5 ak. val.	1,25 ak. val.



4.	<p><b>Savanorio mentoriaus darbo būdai ir metodai dirbant su pradedančiais savanoriais daugiakultūrinėje aplinkoje:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- darbo būdų pristatymas, jų panaudojimas dirbant su trečiųjų šalių piliečiais;</li> <li>- instruktavimo nauda ir pritaikomumas dirbant su trečiųjų šalių piliečiais bei dirbant su pradedančiais savanoriais;</li> <li>- prioritetinių tikslų iškelimas dirbant su trečiųjų šalių piliečiais;</li> <li>- įkvėpimas pradedančio savanorio pavyzdžiu;</li> <li>- savanoriškos veiklos stebėjimas ir aptarimas;</li> <li>- poros ar komandos savanoriškos veiklos planavimas;</li> <li>- savanoriškos veiklos garso ir vaizdo įrašų analizė;</li> <li>- tobulintinių sričių kryptingas numatymas;</li> <li>- problemų sprendimo metodas;</li> <li>- atvejo analizė;</li> <li>- asmenybės bruožų profilio sudarymas, padedantis pažinti pradedančio savanorio charakteristiką;</li> <li>- pratybos stresui mažinti;</li> <li>- vadovavimas laiko vadybos pratyboms;</li> <li>- vadovavimas refleksijos pratyboms;</li> <li>- vaidmenų žaidimai;</li> <li>- vieno savanoriškos veiklos etapo apžvalga;</li> <li>- pokalbio metodas;</li> <li>- įsivertinimo ir vertinimo metodai.</li> </ul> <p><b>Metodai:</b> paskaita, simuliacinis žaidimas, veiklos ir savo, kaip pradedančio savanorio, veiksmų analizė.</p>	0,5 ak. val.	0,75 ak. val.
5.	Seminaro refleksija.		0,25 ak. val.
<b>Iš viso 5 ak. val.</b>			

### 3 diena. Tarpkultūrinis bendradarbiavimas, jo valdymas (*priedas Nr. 3*)

Eil. nr	Turinys	Teorija (val.)	Praktika (val.)
1.	Tarpkultūrinis bendravimas, nagrinėjama tarpkultūrinio bendravimo samprata, tarpkultūrinio bendravimo ypatumai: tiek verbalinio, tiek neverbalinio bendravimo ypatumai, Lietuvos ir TŠP neverbalinio bendravimo skirtumai.	0,25 ak. val.	0,5 ak. val.
2.	Tarpkultūrinio bendravimo kompetencijos. Komunikacijos teorijos ir tarpkultūrinio bendravimo kompetencijos. Ritualinio kompetencijos modelio praktinis pritaikymas (Lietuvos ir TŠP ypatumai). Komunikacija kaip dėmesys skirtingų šalių aspektams (Lietuvos ir TŠP ypatumai).	0,5 ak. val.	0,5 ak. val.
3.	Konfliktų valdymo strategijos ir tarpkultūrinis tarpininkavimas (Lietuvos ir TŠP ypatumai). Tarpkultūrinį bendradarbiavimą apsunkinantys veiksniai: išankstinės nuostatos, etnocentrizmas, stereotipai, rasizmas, ksenofobija, antisemitizmas, diskriminacija ir jos pasekmės (Lietuvos ir TŠP kontekste). Tarpkultūriniai konfliktai ir jų valdymas (Lietuvos ir TŠP kontekste).	0,5 ak. val.	1,5 ak. val.
4.	Seminaro refleksija. Namų užduotys.		0,25 ak. val.
<b>Iš viso 4 ak. val.</b>			

**4 diena Savanorių mentorių veikla Multikultūriniam centre (priedas Nr. 4)**

<b>Eil. nr.</b>	<b>Turinys</b>	<b>Teorija (val.)</b>	<b>Praktika (val.)</b>
1.	Edukacinės refleksinės diskusijos, jų tikslai ir organizavimo ypatumai: patalpų parengimas, vedėjo pasirengimas, taisyklės refleksinių diskusijų dalyviams.	0,25 ak. val.	0,25 ak. val.
2.	<i>Patyriminių užsiėmimų</i> samprata, jų tikslai, organizavimo ypatumai. Holistinis, integracinis požiūris į mokymąsi. Ciklinis mokymosi proceso pobūdis. Patyrimo, supratimo, pažinimo ir elgesio sujungimas.	0,25 ak. val.	0,25 ak. val.
3.	Skirtingų kultūrų asmenų sporto varžybų organizavimas. Socialinė atskirtis ir sportinė veikla. Sportinė veikla kaip tarpusavio sąveikos tarp socialinės atskirties grupių ir kitų visuomenės narių gerinimo priemonė. Sportinė veikla kaip socialinės atskirties grupių ugdymasis, socialinio teisingumo užtikrinimas.	0,25 ak. val.	0,25 ak. val.
4.	Skirtingų kultūrų mugių organizavimas. Kultūrų mugės kaip galimybė priimančiai visuomenei pažinti TŠP kultūrą, nuostatas, sustiprinti bendradarbiavimą ir mažinti socialinę įtampą tarp priimančios visuomenės ir TŠP. Skirtingų kultūrų pažinimas įvairiais aspektais: tradiciniai valgiai, šokiai, muzika, šventės ir t. t.	0,25 ak. val.	0,25 ak. val.
5.	Tarpkultūrinių bendradarbiavimo įgūdžių įtvirtinimo vasaros stovyklos tikslai, jos organizavimo ypatumai. Bendravimo ir bendradarbiavimo patirtys. Kitų kultūrų ir religijų pažinimo galimybės tiek Lietuvos visuomenei, tiek imigrantams iš trečiųjų šalių.	0,25 ak. val.	0,25 ak. val.
6.	Pažintinių laidų ciklo rengimo ir pristatymo televizijoje paskirtis ir ypatumai. Kuriamų laidų koncepcija, Lietuvos visuomenės ir TŠP bendradarbiavimo patirtis, socialinės įtampos, išankstinių nuostatų, prietarų ir stereotipų, susijusių su trečiųjų šalių piliečiais, laužymas.	0,25 ak. val.	0,25 ak. val.
7.	„Gyvosios bibliotekos“, jų tikslai ir organizavimas. Pažeidžiamos socialinės grupės, visuomenėje patiriančios diskriminaciją ar išankstines nuostatas. „Gyvosios knygos“ ypatumai. „Gyvosios bibliotekos“ skaitytiniai, taisyklės jiems. Bibliotekininkas, jo pasirengimas ir vaidmuo ruošiant skaitytinį skaityti.	0,25 ak. val.	0,25 ak. val.
8.	Fotografijos parodų parengimo ir pristatymo visuomenei paskirtis ir organizavimo ypatumai. Informacinių kampanijų vaidmuo ugdant Lietuvos visuomenės narių sąmoningumą ir supratimą bei tolerancijos ir socialinio jautrumo TŠP didinimas.	0,25 ak. val.	0,25 ak. val.

**Iš viso 4 ak. val.**

8. Tikėtina(-os) kompetencija(-os), kurią(-ių) įgis Programą baigęs asmuo, mokymo(-si) metodai, įgytos(-ų) kompetencijos(-ų) įvertinimo būdai

Programoje numatoma suteikti žinių ir supratimo, gebėjimų bei formuoti nuostatas	Kompetencija(-os)	Mokymo(-osi) metodai	Įgytos(-ų) kompetencijos(-ų) įvertinimo būdai
<p>Žinių ir supratimo įgijimas (teorinė dalis)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Susipažins su savanorystės fazėmis, principais ir formomis;</li> <li>• Sužinos pagrindinius savanorystės motyvus ir jų skirstymo būdus;</li> <li>• Įgis žinių apie mentorystę ir jos organizavimo procesą tarpkultūriniame kontekste;</li> <li>• Įgis žinių apie atliekamas mentoriaus funkcijas ir vaidmenis;</li> <li>• Išmanys mentorystės procese taikomas mentoriaus būdus ir metodus;</li> <li>• Išmanys veiksmingo tarpkultūrinio bendravimo ir bendradarbiavimo ypatumus, komunikacijos teorijas;</li> <li>• Įgis žinių ir supratimą apie veiksmingas konfliktų valdymo strategijas; tarpkultūrinį komunikavimą;</li> <li>• Giliau supras tarpkultūrinį bendradarbiavimą apsunkinančius veiksnius: išankstines nuostatas, etnocentrizmą, stereotipus, rasizmą, ksenofobiją, antisemitizmą, diskriminaciją ir jos pasekmes;</li> <li>• Įgis žinių apie tarpkultūrinius konfliktus ir jų valdymą;</li> <li>• Įgis žinių ir supratimą apie įvairią veiklą su TSP Multikultūriniame centre.</li> </ul>	<p><b>Žinių formavimo metodai:</b></p> <p>įtraukianti paskaita, mokslinės literatūros analizės, vizualizavimas, IKT naudojimas grupiniai darbai, refleksijos po paskaitų, grupinės diskusijos.</p> <p><b>Į besimokantį asmenį orientuotos ir įgalinančios mokymosi aplinkos kūrimo metodai:</b></p> <p>internetinės paramos metodas, įtinklintas mokymasis, abipusis mokymasis, refleksija, konsultavimas ir kt.</p>	<p>Dalyvių savęs įsivertinimo lygmenys:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prieš mokymus dalyviai įsivardija, ką ir kiek žino apie savanorystę, mentorystę ir tarpkultūrinį bendravimą.</li> <li>2. Pabaigę kiekvieną iš trijų temų, dalyviai įsivertina dviem lygiais – kaip jie dabar vertina savo žinias, savybes ir įgūdžius prieš mokymus ir po jų.</li> </ol>

<p>Gebėjimų įgijimas (praktinė dalis)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Įgis asmeninių savanoriškos veiklos planavimo įgūdžių;</li> <li>• Gebės analizuoti asmeninę patirtį ir įvardyti motyvaciją;</li> <li>• Gebės pasirinkti, priimti ir realizuoti tinkamus situacijai vaidmenis;</li> <li>• Įgis patirties taikydamas mentoriaus darbo būdus ir metodus;</li> <li>• Patobulins tarpkultūrinio bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius;</li> <li>• Įgis veiksmingų konfliktų valdymo įgūdžių, tobulins tarpkultūrinį komunikavimą;</li> <li>• Įgis patirties ir gebėjimą analizuoti ir atpažinti tarpkultūrinį bendradarbiavimą apsunkinančius veiksnius: išankstines nuostatas, etnocentrizmą, stereotipus, rasizmą, ksenofobiją, antisemitizmą, diskriminaciją, ir įgis įgūdžių, padedančių veiksmingai plėtoti tarpkultūrinį bendravimą ir bendradarbiavimą;</li> <li>• Gebės spręsti tarpkultūrinius konfliktus;</li> <li>• Įgis reflektavimo patirties, kurią galės taikyti vykdydamas įvairią veiklą Multikultūriniame centre, dirbdamas su TŠP.</li> </ul>	<p><b>Įgalinančios mokytyis aplinkos kūrimo metodai:</b> internetinės paramos metodas, įtinklintas mokymasis, abipusis mokymasis, refleksija, konsultavimas, sudarantys sąlygas kurti edukacinę aplinką, įgalinančią kontroliuoti savo mokymosi procesą ir atlikti veiklos refleksiją.</p> <p><b>Įspūdžio transformacijos į veiklą metodai</b> (projektų metodas, grupinio tyrinėjimo, problemų analizės, įžvalgų bei plėtos scenarijų kūrimas; imitacinio mokymosi, vaidmenų atlikimo, vaidzo pratybos ir kt.) sudaro sąlygas savanoriams mentoriams įgyti kompetenciją kūrybiškai spręsti išylančias problemas.</p> <p><b>Refleksyvaus mokymosi metodai</b> (atvejo analizė, refleksija, grupinė diskusija, <i>supervizija</i>, reflektavimas, esė).</p> <p><b>Bendravimo ir bendradarbiavimo metodai:</b> diskusijos, debatai, analitinis pokalbis, grupinis darbas ir kt., taikomi plėtojant studijuojančių asmenų gebėjimą bendradarbiauti, bendrauti, dirbti komandoje ir jai vadovauti.</p> <p>Individualus ir grupinis užduočių atlikimas. „Grupinis tyrinėjimas“, praktinės veiklos pristatymas ir argumentavimas.</p>	<p>Individualus ir grupinis užduočių atlikimas, grupinės diskusijos, mokymosi bendradarbiaujant metodas, „Grupinis tyrinėjimas“, klausimų formulavimas ir pateikimas; pristatymų / prisistatymų, veiklos savianalizės vertinimas.</p>
---	--	---	---

<p><b>Nuostatų įgijimas (vertybinių, etinių, profesinių nuostatų teikimas ir įgijimas)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suvoks asmenines nuostatas ir principus apie savanorystę;</li> <li>• Įsivardys pagrindinius motyvus, vedančius savanoriškos veiklos link;</li> <li>• Gebės įvertinti save kaip mentorių, stiprins save savanorystės kontekste dirbdamas su TŠP;</li> <li>• Taikys savanorystės ir mentorystės metodus atsižvelgdami į profesinės etikos aspektus;</li> <li>• Gebės sukurti ir palaikyti paramos ir pasitikėjimo atmosferą dirbdami / veikdami daugiakultūroje aplinkoje;</li> <li>• Taikys veiksmingą bendravimą ir bendradarbiavimą dirbdami / veikdami daugiakultūroje aplinkoje su TŠP;</li> <li>• Spręš išylančias problemas, palaikys besimokančių asmenų kultūrą, atsižvelgdami į daugiakultūrės aplinkos dalyvių kultūrinius ypatumus.</li> </ul>	<p><b>Refleksyvaus mokymosi metodai</b> (atvejo analizė, refleksija, grupinė diskusija, <i>supervizija</i>, refleksyvus stebėjimas, mokymosi aplankas, esė ir kt.) taikomi siekiant formuoti kritinį mąstymą ir ugdyti gebėjimą tobulinti savo savanorio mentoriaus kompetenciją, nuolat siekti asmeninio ir profesinio augimo mokantis visą gyvenimą.</p>	<p>Refleksijos, grupinės diskusijos, individualus ir grupinis užduočių atlikimas, klausimų formulavimas.</p> <p>Viešas grupinių darbų pristatymas, bendradarbiaujančių grupių vertinimas.</p>
--	---	--	---

### Programai rengti naudotos literatūros ir kitų informacinių šaltinių sąrašas

- Andragogas – praktikas. Savarankiško mokymosi gidas. Vilnius, 2003.
- Andrijauskas, A. Kultūros universumas: morfologinės analizės prolegomenai. // Kultūrologija. T. 6. Vilnius: UAB „Lodvila“, 2000.
- Anglickienė, L. Kitataučių įvaidis lietuvių folklore: Mokslo darbas. Vilnius: Versus aureus, 2006.
- Anužienė, B. Tutorius distancinių studijų aplinkoje. Veiklos vadovas. Klaipėda, 2000.
- Baršauskienė, V., Janulevičiūtė-Ivaškevičienė, B. Komunikacija: teorija ir praktika. Kaunas, 2005.
- Bartkevičienė, A., Raudeliūnaitė, R. Imigrantų, atvykusių iš ne Europos Sąjungos šalių, integracijos priemonių poreikis Lietuvoje. // Socialinis darbas. 2012, Nr. 11 (2), p. 341–354.
- Bendravimo psichologija. Vadovėlis. Kaunas, 2007.
- Best global brands (2011). Prieiga internetu <http://www.interbrand.com/en/best-global-brands/Best-Global-Brands-2011.aspx>, žiūrėta [2011-04-08].
- Buehl, D. Interaktyviojo mokymosi strategijos. Vilnius: Garnelis, 2004.
- Cohen, E. G. Designing Groupwork: Strategies for Heterogeneous Classroom. New York: Teacher College Press, 1994.

- Cragan, J. F., Wright, D. W. *Communication in Small Group Discussions. An Integrated Approach*. Los Angeles: West Pub Co, 1980.
- Čaplikas, A. (2007). Lietuvų užplūs šimtai tūkstančių darbo migrantų. Prieiga internetu <http://verslas.delfi.lt/business/lietuva-uzplus-simtai-tukstanciu-darbo-migrantu.d?id=13718181#ixzz1rin7KLXx>.
- Dunne, E., Bennett, N. *Talking and Learning in Groups*. Routledge. London, 1996.
- Egan, G. *The Skilled Helper – A Systematic Approach to Effective Helping*. California, 1990.
- Gudžinskienė, V. (2011). Konstruktyvizmo ištakos Lietuvoje ugdant socialinius įgūdžius. *Pedagogika: mokslo darbai*, T. 103, p. 38–44.
- Harris, M. (1998). *Kultūrinė antropologija*. Kaunas.
- Kasiulis, J., Barvydienė, V. *Vadovavimo psichologija*. Kaunas, 2001.
- Kurapkaitienė, N., Kėžaitė-Jakniūnienė, M. *Savanorystės kelrodis*. Vilnius, 2011.
- Lewis, R. D. *Kultūrų sandūra. Kaip sėkmingai bendrauti su kitų tautų ir kultūrų atstovais*. Vilnius: Alma littera. 2002.
- Lukoševičienė, V. *Pagrindinės ir vidurinės mokyklos mokytojo profesinių kompetencijų įsivertinimas. Įsivertinimo metodikų kompleksas studentui*. Kaunas, 2007.
- Mačianskienė, N., Gedvilienė, G., Linkaitytė, G., Teresevičienė, M. *Suaugusiųjų mokymasis. Mentoriavimas. Mokomoji knyga*. Kaunas, 2004.
- *Mentoriaus knyga*. Kaunas, 2003.
- Myers, D. G. *Socialinė psichologija. Poligrafija ir informatika*, 2008.
- Monkevičienė, O. *Inovacijos pedagogų rengime: nuo teorijos prie praktinio taikymo*. Vilnius, 2007. Prieiga internetu <http://webcache.googleusercontent.com>.
- Mullins, L. J. *Management and Organisational Behaviour*. London: Prentice Hall, 1999.
- Patria, A. C. *Straipsnių rinkinys apie savanorišką veiklą*. Kaunas, 2007.
- *Pedagoginės stažuotės mentorių ir tutorių rengimo metodika*. Vilnius, 2007.
- Pollard, A. *Refleksyvusis mokymas: veiksminga ir duomenimis paremta profesinė praktika*. Vilnius: Garnelis, 2006.
- Pruskus, V. *Multikultūrinė komunikacija ir vadyba*. Vilnius, 2004.
- Rabow, J., Chin, T., Fahimian, N. *Tutoring matters. Everything I Always wanted to know about how to Tutor*. USA, 1999.
- *Rasizmas ir ksenofobija*. Prieiga internetu <http://www.manoteises.lt/index.php?lang=1&sid=490>.
- Rowley, J. B. *The good mentor*. In *educational leadership*, 1999.
- Rudney, G. I., Guillaume, A. M. *Maximum mentoring. An action Guide for teacher trainees and cooperating teachers*. California, 2003.
- Teresevičienė, M., Gedvilienė, G., Zuzevičiūtė, V. *Andragogika. Vadovėlis aukštųjų mokyklų studentams*. Kaunas, 2006.

- Teresevičienė, M., Oldroid, D., Gedvilienė, G. Suaugusiųjų mokymasis. Kaunas: VDU leidykla, 2004.
- Tomlinson, P. Understanding mentoring. Reflective strategies for school-based teacher preparation. Great Britain, 2001.
- Vareikis, E. (2007). Rasizmo agonija ar renesansas? Prieiga internetu <http://www.lrytas.lt/-11888792491188411890-rasizmo-agonija-ar-renesansas.htm>.
- Žydžiūnaitė, V. ir kt. Tarpkultūrinės kompetencijos ugdymo metodologija. Vilnius: Vilniaus kooperacijos kolegija, 2010.

### Istatymų bazė

1. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. Prieiga internetu [http://skelbimas.lt/istatymai/lygiu\\_galimybiu\\_istatymas.htm](http://skelbimas.lt/istatymai/lygiu_galimybiu_istatymas.htm).

2. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai daugiamečių programos (2007–2013) patvirtinimo, 2008 m. rugpjūčio 1 d. Nr. A1-278. Prieiga internetu [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=325731&p\\_query=&p\\_tr2=, žiūrėta \[2013-01-20\]](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=325731&p_query=&p_tr2=, žiūrėta [2013-01-20]).

3. LR įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“, 2004 m. balandžio 29. Nr. IX-2206. Prieiga internetu [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=350564, žiūrėta \[2012-11-23\]](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=350564, žiūrėta [2012-11-23]).

4. LR Vyriausybės nutarimas „Dėl institucijų, atsakingų už Europos pabėgėlių fondo ir Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai administravimą, paskirstymo, 2010 m. gegužės 19. Nr. 544. Prieiga internetu [http://tar.tic.lt/Default.aspx?id=2&item=results&aktoid=60A4FAE7-D050-4318-9BC9-3FCE6F8CB448, žiūrėta \[2013-01-14\]](http://tar.tic.lt/Default.aspx?id=2&item=results&aktoid=60A4FAE7-D050-4318-9BC9-3FCE6F8CB448, žiūrėta [2013-01-14]).

5. LR Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos imigracijos politikos gairių patvirtinimo“, 2008 m. gruodžio 3d. Nr. 1317. Prieiga internetu [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=332671&p\\_query=&p\\_tr2=, žiūrėta \[2013-01-15\]](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=332671&p_query=&p_tr2=, žiūrėta [2013-01-15]).

6. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Lietuvos valstybės paramos teikimo užsieniečių, gavusių prieglobstį Lietuvos Respublikoje, integracijai tvarkos aprašo patvirtinimo“. Nr. A1-438. 2009 liepos 3d. Prieiga internetu [http://tar.tic.lt/Default.aspx?id=2&item=results&aktoid=50EC350E-F289-45D2-8222-56F46D774969, žiūrėta \[2013-01-17\]](http://tar.tic.lt/Default.aspx?id=2&item=results&aktoid=50EC350E-F289-45D2-8222-56F46D774969, žiūrėta [2013-01-17]).

7. LR socialinės apsaugos ministro įsakymas „Dėl socialinių darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų aprašo ir socialinį darbą dirbančiųjų profesinės kvalifikacijos tobulinimo“ tvarkos aprašo patvirtinimo, 2006 m. sausio 4 d. Prieiga internetu [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oBUPCtn3yAol:www.socmin.lt/get\\_file.php%3Ffile%3DRToVSW5ldHB1Yi9TbWF-ydHdly9zb2MvbS9tX2ZpbGVzL3dmaWxlcY9maWxIMTk1Mi5odG07U29wY2lhbGluaS4uLmlmaWthY2luaWFlpLmh0bT57+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=lt, žiūrėta \[2013-01-25\]](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oBUPCtn3yAol:www.socmin.lt/get_file.php%3Ffile%3DRToVSW5ldHB1Yi9TbWF-ydHdly9zb2MvbS9tX2ZpbGVzL3dmaWxlcY9maWxIMTk1Mi5odG07U29wY2lhbGluaS4uLmlmaWthY2luaWFlpLmh0bT57+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=lt, žiūrėta [2013-01-25]).

8. LR Švietimo ir mokslo ministerija. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Socialinio darbuotojo rengimo standartas, 2008 m. birželio 26 d. Prieiga internetu <http://webcache.google->



sercontent.com/search?q=cache:rmbLzDtN3DYJ:www.kpmc.lt/Skelbimai/31%2520standartas/Socialinio%2520darbuotojo.pdf+%&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=lt, žiūrėta [2013-01-26].

9. Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodeksas. Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija, 2008. (1 str; 2str). Prieiga internetu [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:h33dGA5lCgCJ:www.mruni.eu/mru\\_lt\\_dokumentai/katedros/socialinio\\_darbo\\_katedra/Lietuvos\\_socialiniu\\_darbuotoju\\_etikos\\_kodeksas/17socialiniu\\_darb\\_etik\\_kod.doc+%&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=lt](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:h33dGA5lCgCJ:www.mruni.eu/mru_lt_dokumentai/katedros/socialinio_darbo_katedra/Lietuvos_socialiniu_darbuotoju_etikos_kodeksas/17socialiniu_darb_etik_kod.doc+%&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=lt), žiūrėta [2013-01-28].

10. Lietuvos respublikos Savanoriškos veiklos įstatymas 2011 m. birželio 22 d. Nr. XI-1500 Vilnius. Prieiga internetu [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=402802&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=402802&p_query=&p_tr2=).

### Statistinė duomenų bazė

1. Glossary: Migration. European Commission. Prieiga internetu [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Glossary:Migration](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Migration), žiūrėta [2013-02-22].

2. Facts & Figures. International Organization for Migration. Prieiga internetu <http://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/about-migration/facts--figures-1.html>, žiūrėta [2012-11-20].

3. Užsieniečiai Lietuvoje. Migracijos departamentas, 2012. Prieiga internetu <http://www.migracija.lt/index.php?-2098855325>, žiūrėta [2012-12-06].

4. Migracijos ir gyventojų migrantų statistika. Europos Komisija, 2011. Prieiga internetu [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics/lt#Papildoma\\_Eurostato\\_informacija](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/lt#Papildoma_Eurostato_informacija), žiūrėta [2012-11-20].

5. Neteisėti migrantai Lietuvoje. Europos migracijos tinklas, 2012. Prieiga internetu <http://123.emn.lt/lt/neteiseta-migracija/neteiseti-migrantai-lietuvoje>, žiūrėta [2012-12-12].

6. Kas imigruoja į Lietuvą? Europos migracijos tinklas, 2012. Prieiga internetu <http://123.emn.lt/lt/imigracija/kas-imigruoja-i-lietuva>, žiūrėta [2012-12-08].

7. Kiek užsieniečių dirba Lietuvoje? Europos migracijos tinklas, 2012. Prieiga internetu <http://123.emn.lt/lt/darbo-imigracija/kiek-uzsienieciu-dirba-lietuvoje>, žiūrėta [2012-12-12].

8. Kuo užsieniečiai užsiima Lietuvoje? Europos migracijos tinklas, 2012. Prieiga internetu <http://123.emn.lt/lt/uzsienieciai-lietuvoje/kuo-uzsienieciai-uzsiima-lietuvoje>, žiūrėta [2012-12-08].

9. Martin D., Yankay J. Refugees and Asylees: 2012. // Annual Flow Report, 2013 April. Prieiga internetu [http://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/ois\\_rfa\\_fr\\_2012.pdf](http://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/ois_rfa_fr_2012.pdf), žiūrėta [2012-11-10].

10. Pagrindiniai migracijos rodikliai LR. Migracijos departamentas. 2013. Prieiga internetu <http://www.migracija.lt/>, žiūrėta [2012-11-29].

11. Prieglobstis Lietuvoje 2011 m. Migracijos departamentas, 2012. Prieiga internetu <http://www.migracija.lt/index.php?1373360812>, žiūrėta [2012-12-10].

12. Tarptautinė migracija. Lietuvos statistikos departamentas, 2013. Prieiga internetu [### \*\*Kiti dokumentai ir šaltiniai\*\*](http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?MainTable=M3020102&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=6282&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14, žiūrėta [2012-11-23].</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

1. Chung-Chow, J. Social work practice with Migrant populations: A community model. Summer University in Social Work, Lausanne, 2009. Prieiga internetu [http://www.susw.ch/fileadmin/user\\_upload/2009/CV\\_profes/Pres\\_Chow.pdf](http://www.susw.ch/fileadmin/user_upload/2009/CV_profes/Pres_Chow.pdf), žiūrėta [2013-01-10].

2. Demografija. Prieiga internetu [3. Demografijos metraštis. Lietuvos statistikos departamentas, 2009. Prieiga internetu \[http://share.pdfonline.com/c832409ddcb0451bb06042a318989210/Demographic\\\_Yearbook\\\_\\\_2009\\\_1785.htm\]\(http://share.pdfonline.com/c832409ddcb0451bb06042a318989210/Demographic\_Yearbook\_\_2009\_1785.htm\), žiūrėta \[2012-11-17\].](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LVbdyilb8kEJ:sic.hi.lt/data/apibr_dem.pdf+&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=lt, žiūrėta [2013-03-01].</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

4. Europos Sąjungos plėtra. LR Užsienio reikalų ministerija. Prieiga internetu <http://www.urm.gov.lt/index.php?346754229>, žiūrėta [2013-03-28].

5. Lietuvos Respublikos užsienio politikos įvykiai 2007 m. LR Užsienio reikalų ministerija. Prieiga internetu <https://www.urm.lt/index.php?926350409>, žiūrėta [2013-03-20].

6. Europos socialinio fondo agentūra. Paramos fondas. Prieiga internetu [7. Europos Parlamento darbas. Valdoma imigracija – geriausias sprendimas visiems. 1999–2004 metų akcentai. Prieiga internetu <http://www.europarl.europa.eu/highlights/lt/502.html>, žiūrėta \[2012-11-05\].](http://www.esf.lt/lt, žiūrėta [2012-11-25].</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

8. Herm A. Recent migration trends: citizens of EU-27 Member states become even more mobile while EU remains attractive to non-EU citizens. // Populations and social conditions. Eurostat Statistics in focus. 2008, Nr. 98., p. 1. Prieiga internetu [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-08-098/EN/KS-SF-08-098-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-08-098/EN/KS-SF-08-098-EN.PDF), žiūrėta [2012-11-16].

9. Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai metinė 2011 m. programos projektų santraukų suvestinė EIF/2011/5, 2011. Prieiga internetu [10. Europos fondo projektas trečiųjų šalių piliečių integracijai „Migrantų mokymo centras“ 2012–2013.06.30. Prieiga internetu <http://vilnius.caritas.lt/caritas-padaliniai/uzsienieciu-integracijos-programa/projektai.html>, žiūrėta \[2013-01-14\].](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:a6sWcSB43D8J:www.epf-eif.lt/eif/sites/default/files/Projektu_santrauku_suves-tine EIF2011m.doc+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=lt, žiūrėta [2013-01-10].</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

11. Grigaliauskienė, E. Įstaigų, institucijų, formuojančių ir įgyvendinančių valstybės politiką bei

darbdavių žinių ir kompetencijos poreikių darbui su imigrantais bei pačių imigrantų poreikių sėkmingai integracijai: tyrimo išvados. 2009, p. 2–8. Prieiga internetu <http://www.nrda.lt/files/Tyrimo%20isvados.pdf>, žiūrėta [2012-11-17].

12. „Immigrants cause problems“ say Germans. The local Germany's news in English, 2012. Prieiga internetu [http://www.thelocal.de/society/20121217-46815.html#URUKnGfwv\\_g](http://www.thelocal.de/society/20121217-46815.html#URUKnGfwv_g), žiūrėta [2012-11-22].

13. Immigrants in Lithuania: Problems and solutions, 2012. Prieiga internetu <http://www.lithuaniatribune.com/13790/immigrants-in-lithuania-problems-and-solutions-201213790/>, žiūrėta [2012-12-14].

14. Migracijos rėmimo kodeksas, 2012. Migracijos departamentas. Prieiga internetu <http://www.migracija.lt/>, žiūrėta [2012-11-18].

15. Informacija apie prieglobsčio suteikimą Lietuvoje. Migracijos departamentas. Prieiga internetu <http://www.migracija.lt/index.php?1914161714>, žiūrėta [2013-01-15].

16. Jandl, M. ir kt. Report on methodological issues. CLANDESTINO project – Undocumented Migration: Counting the Uncountable Data and Trends across Europe. 2008, p. 6. Prieiga internetu [http://irregular-migration.net/typo3\\_upload/groups/31/4.Background\\_Information/4.1.Methodology/Methodological\\_Issues\\_Clandestino\\_Report\\_\\_Nov09\\_2.pdf](http://irregular-migration.net/typo3_upload/groups/31/4.Background_Information/4.1.Methodology/Methodological_Issues_Clandestino_Report__Nov09_2.pdf), žiūrėta [2012-12-16].

17. Karolis Žibas: Migracija tampa neišvengiama visuomenės būkle, 2011. Prieiga internetu <http://www.ore.lt/2011/12/karolis-zibas-migracija-tampa-neisvengiama-siuolaikines-visuomenes-bukle>, žiūrėta [2012-11-25].

18. Konsultavimo ir informavimo centras PLIUS. Tolerantiško jaunimo asociacija. Prieiga internetu <http://www.tja.lt/index.php/projektai/projektai-lietuvoje/247-konsultavimo-ir-informavimo-centras-plus>, žiūrėta [2013-01-15].

19. Malik, K. Why immigration is a social problem. // Seminar on the political and cultural debates surrounding migrant workers in the UK. University of Oxford, 2007. Prieiga internetu [http://www.kenanmalik.com/lectures/immigration\\_oxford.html](http://www.kenanmalik.com/lectures/immigration_oxford.html), žiūrėta [2012-11-07].

20. Migracija: Pagrindinės priežastys ir gairės pokyčiams. Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2006. Prieiga internetu [http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai\\_darbai/tyrimas\\_migracija\\_pagrindines\\_priezastys%20%20%20\\_ir\\_gaires\\_pokyciams/3324](http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/tyrimas_migracija_pagrindines_priezastys%20%20%20_ir_gaires_pokyciams/3324), žiūrėta [2012-11-13].

21. Migrantų integracija ir socialinė politika. Tarptautinė migracijos organizacija. Prieiga internetu <http://www.iom.lt/lt/tmo-veiklos-kryptys/migrantu-integracija-ir-socialine-politika/>, žiūrėta [2013-12-12].

22. Migration in history. International Organization for Migration. Prieiga internetu <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/migration-management-foundations/migration-history/migration-in-history>, žiūrėta [2012-11-13].

23. Multikultūrinis savanorystės centras (MSC): Lietuvos visuomenės ir TŠP tarpusavio darna. Prieiga internetu <http://www.tja.lt/index.php/projektai/projektai-lietuvoje/290-multikultrinis-sa>

vanoryts-centras-msc-lietuvos-visuomens-ir-tp-tarpusavio-darna, žiūrėta [2013-01-15].

24. Naik, A. Why Illegal immigration is a problem? 2011. Prieiga internetu <http://www.buzzle.com/articles/why-illegal-immigration-is-a-problem.html>, žiūrėta [2012-11-28].

25. Ruškus, J. Iššūkiai ir jų sprendimo galimybės siekiant socialinės partnerystės Lietuvoje integruojant trečiųjų šalių gyventojus. // Pagal Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijos 2009 m. metinę programą įgyvendinamo projekto „Regionų socialinės partnerystės tinklų kūrimas Lietuvoje“, „Delfi“ grupės rezultatai, 2010, p. 7–24. Prieiga internetu <http://www.nrda.lt/files/Delfi%20grup%C4%97s%20ataskaita.pdf>, žiūrėta [2012-12-19].

26. Pagalba vaikui ir jo šeimai: specialistų tarpkultūrinės kompetencijos didinimas. Prieiga internetu <http://www.iom.lt/lt/vykdomi-projektai/pagalba-vaikui-ir-jo-seimai-specialistu-tarpkulturines-kompetencijos-didinimas/>, žiūrėta [2013-01-15].

27. Pilinkaitė-Sotirovič, V. (2009). Etniškumo aspektai šiuolaikiniame ugdymo procese. Prieiga internetu <http://www.gap.lt/main.php/id/610/lang/1>, žiūrėta [2013-01-18].

28. Projektai: Virtuali trečiųjų šalių piliečių akademija. Prieiga internetu <http://www.lingualit.lt/index.php?id=366>, žiūrėta [2013-01-14].

29. Projektas „Padėkime integruotis“. Lietuvos samariečių bendrija. Prieiga internetu [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yJA5oyvpimUJ:www.samarieciai.org/out\\_data/es\\_2012\\_projektai.doc+&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=lt](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yJA5oyvpimUJ:www.samarieciai.org/out_data/es_2012_projektai.doc+&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=lt), žiūrėta [2013-01-14].

30. Projektas „Infocentras migrantams Klaipėdoje“. Raudonasis Kryžius. Prieiga internetu <http://www.redcross.lt/lt/naujienos/kaledos-klaipedos-infocentre-migrantams>, žiūrėta [2013-01-15].

31. Projektas „Veiksmingų edukacinių priemonių taikymas integruojant naujai atvykusius trečiųjų šalių piliečius“. Prieiga internetu [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:a6sWcSB43D8J:www.epf-eif.lt/eif/sites/default/files/Projektu\\_santrauku\\_suvestine{EIF2011m.doc+&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=lt](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:a6sWcSB43D8J:www.epf-eif.lt/eif/sites/default/files/Projektu_santrauku_suvestine{EIF2011m.doc+&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=lt), žiūrėta [2013-01-14].

32. Projektas „Migracijos informacijos ir bendradarbiavimo platforma“. Prieiga internetu <http://vz.lt/?PublicationId=b5b30c37-22fe-4583-8933-784b684895ac&ref=rss&cv=1110>, žiūrėta [2013-01-15].

33. Projektas „Valstybės tarnautojų ir viešųjų paslaugų teikėjų įvairovės valdymo kompetencijų stiprinimas“. Prieiga internetu [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:a6sWcSB43D8J:www.epfeif.lt/eif/sites/default/files/Projektu\\_santrauku\\_suvestine{EIF2011m.doc+&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=lt](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:a6sWcSB43D8J:www.epfeif.lt/eif/sites/default/files/Projektu_santrauku_suvestine{EIF2011m.doc+&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=lt), žiūrėta [2013-01-14].

34. Riley, C. Study Note – Push and Pull Factors behind Migration, 2011. Prieiga internetu [https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=gmail&attid=0.1&thid=13e456d87fc5fb1b&mt=application/msword&url=https://mail.google.com/mail/?ui%3D2%26ik%3Dbec70a7a7%26view%3Datt%26th%3D13e456d87fc5fb1b%26attid%3D0.1%26disp%3Dsafe%26realattid%3Dfhfz3ad2o0%26zw&sig=AHIEtBSQ\\_JplxOX78YrJ83QEj9xPVDrXQ](https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=gmail&attid=0.1&thid=13e456d87fc5fb1b&mt=application/msword&url=https://mail.google.com/mail/?ui%3D2%26ik%3Dbec70a7a7%26view%3Datt%26th%3D13e456d87fc5fb1b%26attid%3D0.1%26disp%3Dsafe%26realattid%3Dfhfz3ad2o0%26zw&sig=AHIEtBSQ_JplxOX78YrJ83QEj9xPVDrXQ), žiūrėta [2012-11-10].

35. Shah, A. Global issues: Immigration. 2008. Prieiga internetu <http://www.globalissues.org/>

article/537/immigration, žiūrėta [2012-11-18].

36. Sinha, B. Human migration: concepts and approaches. // Foldrajzi Ertesito, 2005. LIV. Ff 3-4 fuzet., p. 408–409. Prieiga internetu [http://www.mtafki.hu/konyvtar/kiadv/FE2005/FE20053-4\\_403-414.pdf](http://www.mtafki.hu/konyvtar/kiadv/FE2005/FE20053-4_403-414.pdf), žiūrėta [2012-12-05].

37. Sipavičienė, A. ir kt. Lietuvos gyventojų požiūris į imigraciją ir darbo imigrantus: tyrimo ataskaita. Tarptautinė migracijos organizacija. Vilnius, 2010, p. 4–37. Prieiga internetu <http://www.iom.lt/documents/Lietuvos%20gyventoju%20poziuris.pdf>, žiūrėta [2012-11-11].

38. Tarptautinių žodžių žodynas. Prieiga internetu <http://www.tzz.lt/i/integracija>, žiūrėta [2013-02-25].

39. Trečiųjų šalių piliečių integracijos įgyvendinimo vadovas. Tarptautinės migracijos organizacijos Vilniaus biuras, 2009. Prieiga internetu <http://www.iom.lt/documents/integracijos-vadovas.pdf>, žiūrėta [2012-02-22].

40. Torrico, R. Meeting the needs of immigrant children and youth in child welfare. National Association of Social Workers. 2010, p. 1–4. Prieiga internetu <http://www.socialworkers.org/assets/secured/documents/practice/clinical/WKF-MISC-45510.ChildrenPU.pdf>, žiūrėta [2013-02-10].

41. Žibas, K. Migrantų integracijos procesai Lietuvoje: tendencijos ir problematika. Pirmieji imigrantų integravimosi žingsniai naujoje visuomenėje. Lietuvos socialinių instituto etninių tyrimų centras, Vilnius, 2012. Prieiga internetu [http://www.integra-project.eu/app/webroot/uploads/user-files/files/Migrant\\_Integration\\_LT.pdf](http://www.integra-project.eu/app/webroot/uploads/user-files/files/Migrant_Integration_LT.pdf), žiūrėta [2013-01-23].

42. Žodynas. Europos migracijos tinklas. <http://123.emn.lt/lt/zodynas>, žiūrėta [2013-02-22].

UDK 364(03)  
Gu74

ISBN 978-609-8118-03-2

Prof. dr. Vida Gudžinskienė, lekt. Neringa Kurapkaitienė, lekt. Asta Januškevičiūtė  
Savanorystės multikultūrinėje aplinkoje vadovas: projekto patirtis. Vilnius: Sorre, 2013. 190 p.

Leidinyje gali pasitarnauti socialiniams darbuotojams, socialinio darbo praktikantams bei kitiems asmenims, siekiantiems dirbti su trečiųjų šalių piliečiais vykdant savanorišką veiklą. Taip pat leidinyje padės susipažinti su trečiųjų šalių piliečių galimybėmis savanoriauti, daugiakultūre komunikacija ir mentoriavimo procesu. Leidinyje pristatomi požiūriai gali padėti mažinti įtampą, susijusią su trečiųjų šalių piliečiais, ir stiprinti įvairių kultūrų atstovų bei Lietuvos piliečių bendravimą ir bendradarbiavimą. Šiame leidinyje pristatoma perspektyvinė trečiųjų šalių piliečių ir Lietuvos visuomenės narių integracijos ir bendradarbiavimo galimybė.

Prof. dr. Vida Gudžinskienė  
Lekt. Neringa Kurapkaitienė  
Lekt. Asta Januškevičiūtė

Savanorystės multikultūrinėje aplinkoje  
vadovas: projekto patirtis

Dizainas ir maketavimas VŠĮ „Sorre“  
Redaktorė Jurgita Jasiūnienė

11,88 sp. l. Tiražas 100 egz.  
Išleido VŠĮ „Sorre“  
Tel. (8-5) 216 9677, faks. (8-5) 278 4607  
El. p. [sorre@sorre-sorre.com](mailto:sorre@sorre-sorre.com)  
Interneto svetainė [www.sorre-sorre.com](http://www.sorre-sorre.com)