

Lina GRUDULAITĖ

DAKTARO DISERTACIJA

NEVYRIAUSYBINIŲ ORGANIZACIJŲ
DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ
SU PRIEGLOBSTĮ GAVUSIAIS
UŽSIENIEČIAIS, NARATYVINIS
MOKYMASIS

SOCIALINIAI MOKSLAI,
EDUKOLOGIJA (S 007)
VILNIUS, 2024



Mykolas Romeris
universitetas

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Lina Grudulaitė

NEVYRIAUSYBINIŲ ORGANIZACIJŲ
DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ SU PRIEGLOBSTĮ
GAVUSIAIS UŽSIENIEČIAIS, NARATYVINIS
MOKYMASIS

Mokslo daktaro disertacija
Socialiniai mokslai, edukologija (S 007)

Vilnius, 2024

Mokslo disertacija rengta 2018-2024 metais, ginama Mykolo Romerio universitete pagal Vilniaus universitetui su Klaipėdos universitetu ir Mykolo Romerio universitetu Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2022 m. rugpjūčio 12 d. įsakymu Nr. V-1237 suteiktą doktorantūros teisę.

Disertacija ginama eksternu.

Mokslinė vadovė:

prof. dr. Irena Žemaitaitytė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, edukologija, S 007).

Daktaro disertacija ginama Klaipėdos universiteto, Mykolo Romerio universiteto ir Vilniaus universiteto Edukologijos mokslo krypties taryboje:

Pirmininkė:

prof. dr. Valdonė Indrašienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, edukologija, S 007).

Nariai:

doc. dr. Rosita Deluigi (Mačeratos universitetas, Italijos Respublika, socialiniai mokslai, edukologija, S 007);

prof. dr. Odeta Merfeldaitė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, edukologija, S 007);

prof. dr. Liudmila Rupšienė (Klaipėdos universitetas, socialiniai mokslai, edukologija, S 007);

prof. dr. Margarita Teresevičienė (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, edukologija, S 007).

Daktaro disertacija bus ginama viešame edukologijos mokslo krypties tarybos posėdyje 2024 m. spalio 22 d. 14 val. Mykolo Romerio universitete, I-414 auditorijoje.

Adresas: Ateities g. 20, 08303 Vilnius, Lietuva.

PADEKA

Dėkoju mokslinei vadovei prof. dr. Irenai Žemaitaitytei už kartu nueitą mokslinį kelią doktorantūros studijų metu, už žinias, patarimus, supratingumą ir nuolatinį palaikymą.

Esu dėkinga recenzentėms,

kurių pastabos ir patarimai leido pagerinti disertacinį darbą.

Dėkoju draugams už pagalbą redaguojant disertacijos teksto kalbą.

Noriu padėkoti Mykolo Romerio universiteto akademinės bendruomenės nariams,

kurių vertingos įžvalgos ir padėrinimas padėjo einant moksliniu keliu.

Taip pat nuoširdžiai ačiū šeimos nariams, artimiesiems ir draugams. Jų

supratingumas ir palaikymas leido pasiekti išsikeltus tikslus.

GRATITUDE

I thank the scientific supervisor prof. Dr. to Irena Žemaitaityte for the study path during doctoral studies, for knowledge, advice, understanding and constant support.

I am grateful to the reviewers,

whose comments and advice made it possible to improve the dissertation.

I thank to my friends for their help in editing the language of the dissertation text.

I want to thank the members of the academic community of Mykolas Romeris University,

whose valuable insights and encouragement helped along the scientific path.

Also, sincere thanks to family members, relatives and friends. Their understanding and support made it possible to achieve the set goals.

TURINYS

ĮVADAS	5
1. LITERATŪROS APŽVALGA.....	11
1.1. Naratyvinio mokymosi teorija.....	11
1.2. Darbo su pabėgėliais nevyriausybinėse organizacijose tarptautinis kontekstas	18
1.3. Darbo su pabėgėliais nevyriausybinėse organizacijose Lietuvos kontekstas....	22
1.4. Darbuotojų, tiesiogiai dirbančių su pabėgėliais, patirtys ir naratyvai.....	24
2. TYRIMO METODOLOGIJA.....	29
2.1. Tyrimo ontologinės ir epistemologinės prielaidos ir naratyvinio tyrimo metodologija	29
2.2. Tyrėjo autobiografinio naratyvo svarba	32
2.3. Tyrėjos autobiografinis naratyvas	33
2.4. Tyrimo duomenų rinkimo eiga, tyrimo laukas ir metodai.....	37
2.5. Duomenų analizė	42
2.6. Tyrimo patikimumas, teiginių ir interpretacijų pagrįstumas ir tyrimo ribotumai	47
3. TYRIMO RADINIAI.....	51
3.1. Kamilės naratyvinis portretas.....	51
3.2. Astos naratyvinis portretas	59
3.3. Ramintos naratyvinis portretas	68
3.4. Miglės naratyvinis portretas	80
4. TYRIMO RADINIŲ DISKUSIJA IR IŠVADOS	91
4.1. Naratyviniuose portretuose išryškėję naratyvinio mokymosi raiškos ypatumai ir konteksto vaidmuo	91
LITERATŪRA	114
SANTRAUKA.....	124
MOKSLINIŲ PUBLIKACIJŲ SĄRAŠAS.....	139
SUMMARY	142

ĮVADAS

Mokslinio darbo aktualumo pagrindimas. Šiuolaikiniame globaliame pasaulyje žmonės dažnai keičia savo gyvenamąją vietą, o migracija ardo ribas tarp kultūrinių, etninių ir kalbinių grupių. Dvidešimt šešios Europos šalys, sukurdamos Šengeno erdvę ir panaikindamos tarpusavio sienas, paspartino žmonių mobilumą. Šiam procesui teigiamą įtaką turi ir įvairios Europos Sąjungos (toliau – ES) programos. ES valstybės dažnai pritraukia žmones, atvykstančius dirbti ar studijuoti iš įvairių šalių, todėl ES gyventojai turi nuolat mokytis gyventi daugiakultūrinėje įvairovėje, užmegzti ryšį ir bendradarbiauti su žmonėmis iš skirtingų kultūrų. Daugelis ES piliečių yra įgiję kosmopolitišką tapatybę, o ES švietimo politika yra veikiamą globalių tendencijų (Delanty, 2018). Nors „*integracijos procesas, kuriame migruoja ir žmonės, ir idėjos, leidžia atsirasti vis didesnei kultūrų įvairovei, sykiu sukeldami kultūrinę fragmentaciją, selekcionavimą, marginalizavimą, o besiplečiančia heterogenizacija bandoma valdyti ir riboti dirbtinai palaikant norimą visuomenės struktūrą, atskiras homogeniškas grupes*“ (Duoblienė, 2011, p. 130), šiuolaikinėje visuomenėje taip pat sparčiai plinta populizmas, ksenofobija ir radikalizacija (European Commission (Europos Komisija), 2017). Mansouri (2017) teigia, kad net išaugus tarpkultūrinio bendravimo galimybėms ir visuomenėms tapus įvairesnėms, netolerancija ir radikalizmas dažnai trukdo pasiekti supratimą tarp skirtingų žmonių. Taigi ES valstybėms yra svarbu atliepti šiuos iššūkius visuomenėje, o viena iš svarbių švietimo keliamų užduočių ES valstybėse – tarpkultūrinio dialogo ir supratimo skatinimas.

Migracija sukuria ne tik iššūkių ES valstybėms, bet ir įvairių galimybių bendradarbiauti ir pažinti skirtingus žmones. Daugelyje ES valstybių mažėja gimstamumas ir sensta populiacija, todėl darbo rinkoje taip pat dažnai trūksta kvalifikuotų darbuotojų. ES šalys dažnai bando pritraukti kvalifikuotų darbuotojų iš valstybių, esančių už ES ribų. Eurostato duomenimis, 2020 metais imigracija į ES iš ne ES šalių siekė 1,9 mln. žmonių (Statistical Office of the European Communities [Eurostat] (Europos Sąjungos statistikos tarnyba), 2020). Savanoriška migracija, kai žmonės palieka namus savo nuožiūra ir kuri dažnai priklauso nuo „traukos veiksnių“, pavyzdžiui, karjeros, darbo, išsilavinimo galimybių, skiriasi nuo priverstinės migracijos (Council of Europe (Europos Taryba), 2022). Priverstinė migracija dažniausiai vyksta, kai žmonės yra priversti bėgti dėl jų pagrindinių teisių pažeidimų ir tokių veiksnių kaip persekiojimas, karas ar badas jų valstybėse (Council of Europe (Europos Taryba), 2022).

Kadangi priverstinai migruojantys žmonės patiria trauminių patirčių ir jų migracija gali būti chaotiška, jiems dažniau pririekia socialinio darbo paslaugų ir nevyriausybinių organizacijų organizacijų pagalbos prieglobsčio valstybėse (Bocagni ir Righard, 2020; Hajduković, 2020). Nevyriausybinių organizacijos gali būti apibrėžiamos skirtingai, bet atsižvelgiant į tyrimo Lietuvos kontekstą, disertacijoje remiuosi Lietuvos Respublikos Seimo patvirtintu apibrėžimu, kad **nevyriausybinių organizacija** (toliau – NVO) – „nuo valstybės ar savivaldybių institucijų ir įstaigų nepriklausomas savanoriškumo pagrindais visuomenės ar jos grupės naudai veikiantis viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas nėra politinės valdžios siekimas arba vien tik religijos tikslų

įgyvendinimas“ (Lietuvos Respublikos Seimas, 2013, p. 1). NVO dažnai įtraukiamos teikiant integracijos ir kitas paslaugas pabėgėliams prieglobsčio šalyse (Hajduković, 2020). Jos yra svarbios integracijos paslaugų prieglobstį gavusiems užsieniečiams teikėjos ir Lietuvos savivaldybėse.

Didėjant pabėgėlių skaičiui pasaulyje, ES ir Lietuvoje, susidomėjimas NVO darbuotojų naratyvais ir socialinio darbo praktika su pabėgėliais auga, todėl didėja tyrimų, kurie nagrinėja darbuotojų, dirbančių su pabėgėliais, naratyvus, aktualumas. Mokslinės literatūros apžvalga atskleidžia, kad naratyvai yra plačiai taikomi socialinio darbo ir švietimo praktikoje (Dahl, 2015; Sapouna, 2020; Stone ir Harbin, 2016; Szurmak ir Thuna, 2013). Remiantis Goodson ir kt. (2010) išvalgomis, **naratyvus** apibrėžiu kaip santykyje su kitais ir konkrečiu supančiu kontekstu kuriamus ir nuolat kintančius asmeninius pasakojimus (angl. *stories*), kuriuose interpretuojamos patirtys ir atsiminimai bei jiems suteikiamos naujos prasmės. Naratyvai turi platesnę reikšmę nei pasakojimai apie įvykius ar patirtis, nes jie apima ne tik pačius pasakojimus, bet ir procesą, kaip jie yra konstruojami ir pristatomi auditorijai (Goodson ir kt., 2010), todėl tyrime daug dėmesio skiriu ir kontekstui, kuriame naratyvai yra konstruojami. NVO dažnai pasitelkia naratyvus advokacijai, siekdamos pritraukti lėšų ir jautrinti visuomenę (Szczepanikova, 2010). Naratyvai padeda užmegzti ryšį tarp skirtingų žmonių, įsijausiti į skirtingų žmonių patirtis, įkvėpti klausytojus, tačiau jie taip pat gali būti pasitelkiami įtvirtinti įvairius stereotipus, ideologijas, net būti pasitelkiami propagandos tikslais (Clark, 2010; Reissner, 2004).

Šiuolaikiniame kontekste suaugusiųjų mokymasis dažnai neapsiriboja vien akademinėmis ir praktinėmis žiniomis, bet yra suprantamas kaip socialinis transformatyvus pokytis ir visą žmogaus gyvenimą trunkantis procesas, reikalaujantis mąstymo ir elgesio pokyčių (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 2019; Biesta, 2012). Kadangi šiuolaikiniam žmogui svarbu įgyti įvairių žinių, įgūdžių ir formuoti vertybes, padedančias spręsti dažnai tarpusavyje susijusius pasaulinius iššūkius, todėl mokymosi visą gyvenimą reikšmė tik didėja ir vis aktualesni tampa įvairiapusiai moksliniai tyrimai (Mohorčič Špolar ir Holford, 2014).

Nors nevyriausybinės organizacijos yra svarbios veikėjos pabėgėlių integracijos procese pasaulyje ir Lietuvoje, bet trūksta mokslinių žinių, kaip naratyvai pasitelkiami NVO mokymosi procese ir kokią vaidmenį darbuotojų mokymuisi turi kontekstas, todėl šios disertacijos mokslinio tyrimo **objektas** – nevyriausybinės organizacijos darbuotojų, dirbančių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, naratyvinis mokymasis, o **tyrimo tikslas** – atskleisti nevyriausybinių organizacijų darbuotojų, dirbančių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus. Organizacijos darbuotojų mokymuisi interpretuoti pasitelkiau Goodson ir kt. (2010, p. 173) naratyvinio mokymosi teoriją, kurioje **naratyvinis mokymasis** apibrėžiamas ne tik kaip „*mokymasis iš pasakojimų, bet ir [mokymasis] pasakojant ir nuolat kuriant gyvenimo pasakojimą*“. Pasak Goodson ir kt. (2010), naratyvinis mokymasis nebūtinai vyksta kaip sąmoningas procesas, bet dažnai yra kasdienių sąveikų rezultatas, o išskirtinėmis aplinkybėmis žmonės sąmoningai užsiimama naratyvų konstravimu, kad iš jų būtų galima mokytis.

Tyrimo tikslui pasiekti ir atskleisti naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus **disertacijoje keliu klausimus**: kokie naratyvinio mokymosi ypatumai išryškėja darbuotojų naratyviniuose portretuose; kaip darbuotojus supantis kontekstas sąlygoja darbuotojų naratyvinį mokymąsi; kaip tyrimo radiniai praplečia naratyvinio mokymosi teoriją ir kuo naudingi darbo praktikai su pabėgėliais? Kadangi naratyviniam mokymuisi yra svarbus kontekstas, kuriame jis vyksta, darbuotojų naratyvus ir jų mokymąsi analizuojau konkrečios nevyriausybinės organizacijos kontekste.

Disertacijoje vartodama pabėgėlio sąvoką remiuosi tarptautiniu pabėgėlio statuso apibrėžimu, įtvirtintu Jungtinių Tautų (toliau – JT) Ženevos konvencijoje. Remiantis šia samprata, **pabėgėliai** yra apibūdinami, kaip „žmonės, kurie yra už savo šalies ribų ir kuriems reikalinga tarptautinė apsauga dėl rimtos grėsmės jų gyvybei, sveikatai, laisvei dėl persekiojimo, karinių konfliktų, žiaurumo ar suirutės jų šalyje“ (UN Refugee Agency [UNHCR] (JT Pabėgėlių agentūra), 2018, p. 1). Pabėgėlio apsaugos įtvirtinimas tarptautinėje teisėje lėmė, kad nacionalinės valstybės arba JT Vyriausiojo pabėgėlių komisaro biuras gali spręsti, ar žmogui bus suteikta tarptautinė apsauga, remiantis tarptautiniais ir šalių nacionaliniais įstatymais (UNHCR, 2018). Apibrėžiant pabėgėlių **integraciją** remiuosi tarptautiniu apibrėžimu, kuriame akcentuojama tiek pabėgėlių, tiek priimančios bendruomenės atsakomybė, o integracija suprantama, kaip – „sudėtingas ir laipsniškas procesas su skirtingais, bet tarpusavyje susijusiais teisiniais, ekonominiais, socialiniais ir kultūriniais aspektais. Ji nevyksta savaime, o reikalauja bendrų pabėgėlių ir priimančiosios bendruomenės pastangų“ (UNHCR, 2017, p. 234).

Lietuvos Respublikos įstatyme dėl užsieniečių teisinės padėties pabėgėlio apibrėžimas yra siauresnis nei tarptautinis ir juo įvardijamas „užsienietis, kuriam įstatymo nustatyta tvarka suteiktas pabėgėlio Lietuvos Respublikoje statusas“ (Lietuvos Respublikos Seimas, 2023, p. 5). Kadangi tarptautinis pabėgėlio apibrėžimas yra platesnis ir labiau orientuotas į žmonių patirtis ir ne tik į jų teisinį statusą valstybėje, todėl disertacijoje pasitelkiu šią tarptautinę pabėgėlio sampratą, o žmones, kuriems suteiktas tarptautinės apsaugos statusas Lietuvoje vadinu **prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Prieglobstis Lietuvoje** – „įstatyme nustatytais pagrindais ir tvarka užsieniečiui suteikiamas pabėgėlio statusas arba papildoma apsauga Lietuvoje“ (Lietuvos Respublikos Seimas, 2023, p. 5).

Mokslinės problemos pagrindimas. Mokymasis visą gyvenimą gali įgauti įvairių formų, o mokymosi galimybės žmonės gali atrasti ir susikurti įvairiausiuose kontekstuose: darbe, namuose ar per laisvalaikio veiklas – ne tik formaliose švietimo institucijose. Pasakodami apie savo darbinės veiklas darbuotojai taip pat gali neformaliai mokytis. Naratyvai yra svarbūs mokymuisi, kadangi pasakodami žmonės apžvelgia ir reflektuoja įvairias gyvenimo patirtis, konstruoja savo tapatybę, įgyja naujų žinių (Goodson, 2012). Pasak Cortazzi (2011, p. 2), naratyvas – „vienas esminių būdų, kuriais žmonės organizuoja savo pasaulio supratimą“. Nors naratyvai padeda suprasti žmonių patirtis ir pasaulėžiūrą, anot Bathmaker (2010), organizacijų darbuotojų naratyvai yra retai girdimi ir matomi. Nepaisant to, kad naratyvai yra svarbūs suaugusiųjų mokymosi visą gyvenimą praktikai, trūksta mokslinių teorinių žinių, kaip jie pasitelkiami mokymosi procese (Bathmaker, 2010; De Groot, 2018; Goodson ir kt., 2010).

Nors naratyvinio mokymosi teorija yra naudojama siekiant konceptualizuoti suaugusiųjų mokymosi procesą, kai mokomasi pasitelkiant pasakojimus, ji dar nėra plačiai taikoma ir išplėta. Goodson ir kt. (2010, p. 20) teigia, kad dar „*gana mažai dėmesio skiriama naratyvui ir mokymuisi suaugusiųjų švietime*“, todėl svarbu praplėsti naratyvinio mokymosi teoriją ir nagrinėti, kaip naratyvinis mokymasis atsiskleidžia konkrečiuose instituciniuose kontekstuose. Piekut ir Valentine (2017) tvirtina, kad tyrimai retai nagrinėja erdvės, kurioje vyksta tarpkultūriniai kontaktai, reikšmę žmonių mokymosi procesui. Todėl šis mokslinis tyrimas yra svarbus indėlis edukologijos mokslui praplečiant kontekstualias mokslines žinias apie NVO darbuotojų naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus ir konteksto vaidmenį jų mokymuisi.

Nors NVO ir jų darbuotojų įsitraukimo svarba sprendžiant įvairius švietimo ir socialinius klausimus yra vis plačiau pripažįstama, Le Clus (2011) ir Göhlich (2016) teigia, kad tebetruksta holistinių mokymosi teorijų, kurios atskleistų ir interpretuotų mokymosi NVO patirtis ir procesus. Stone ir Harbin (2016) pabrėžia, kad dažnai tiriamos socialinių darbuotojų žinios ir jų įgūdžiai, jų darbo rezultatai ir klientų patirtys, bet patys darbuotojai retai tyrimuose pristatomi kaip asmenys ir retai analizuojama, kaip jie keičiasi ir mokosi NVO darbo praktikoje.

Žmonės, dirbantys su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, nevyriausybiniuose organizacijose savo veikloje kasdien susiduria su kultūrine įvairove ir visuomenės nuostatomis pabėgėlių atžvilgiu, nuolatine kaita bei sudėtingomis darbo situacijomis (Nash ir kt., 2006; Turtiainen, 2018; Valtonen, 2016). Įvairių šalių organizacijose atlikti tyrimai atskleidžia, kad darbuotojai, dirbantys su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, savo pasakojimais ir patys dažnai kuria pabėgėlių kultūrą, „kitoniškumą“ ir sėkmingos integracijos reprezentacijas (Besley ir Peters, 2011; Dubus, 2017; Eliassi, 2015; Szczepanikova, 2009). Moksliniuose tyrimuose, kuriuose analizuojami NVO darbuotojų naratyvai retai įvardijami socialinių ir kitų NVO darbuotojų konstruojamų reprezentacijų apie pabėgėlius pavojai, tačiau dažniau pabrėžiama darbuotojų pasakojimų svarba ginant jų teises ir pamatines socialinio darbo vertybes (Nash ir kt., 2006; McCleary ir Chaudhry, 2017; Lang, 2013).

Disertacijos tema yra nauja edukologijos mokslui, nes apie sąsajas tarp naratyvų ir mokymosi yra žinoma mažai (Goodson ir kt., 2010). Tyrimų apie tai, kaip naratyvai yra pasitelkiami mokymuisi dirbant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais yra atlikta nedaug, o Lietuvoje beveik nėra. Mokslinės literatūros apžvalga rodo, kad naratyvinio mokymosi teorija nėra dažnai taikoma edukologijos ir tarpdisciplininiuose tyrimuose ir mažai žinoma apie NVO darbuotojų, dirbančių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus.

Mokslinio tyrimo praktinis reikšmingumas. Disertacijos tyrimas yra reikšmingas ir praktiniu atžvilgiu, nes NVO darbuotojai, teikiantys socialinio darbo paslaugas prieglobstį gavusiems užsieniečiams, turi nuolat mokytis ir kritiškai vertinti, kaip jie pasitelkia naratyvus pasakodami apie savo patirtis ir darbą. Nuolatinis mokymasis ir saviugda yra būtini saugiai ir efektyviai socialinio darbo praktikai su pabėgėliais (Stone ir Harbin, 2016), nes darbuotojai pasakodami konstruoja ne tik savo profesinę ir asmeninę tapatybę, bet ir „*pabėgėlių tapatybę, kurdami galios santykių arenas, kur tam tikros*

„pabėgėlio“ sampratos yra puoselėjamos, priimamos ar griauamos“ (Szczepanikova, 2009, p. 20). NVO darbuotojai savo naratyvuose gali kurti klaidingas pabėgėlių tapatybes ar vartoti kultūros sampratą nekritiškai (Weinberg, 2017). Profesionaliai darbo praktikai su pabėgėliais taip pat reikia mokslinių žinių, kurios galėtų padėti pasiruošti konkrečiau darbo iššūkiams (Parker, 2000). Hölscher ir Bozalek (2012, p. 1110) teigia, kad socialiniai darbuotojai dažnai „priklauso privilegijuotai žmonių grupei ir gali dalyvauti skirtingose praktikose, pagrįstose žmonių nelygybe, todėl svarbu reflektuoti jų poziciją santykyje su struktūromis ir neteisingumo dinamika, kuri gali būti jų pačių neįsisąmoninta“. Pasak Gordon (2018), socialinių darbuotojų naratyvai ir kritiškas jų naudojimas gali padėti plėtoti etišką socialinio darbo praktiką, kūrybiškai mokytis, šviesti visuomenę bei formuoti socialinę politiką. Naratyvai taip pat gali padėti įvardyti darbuotojus ribojančias struktūras, skatinti jų politinį aktyvumą (Weinberg, 2017).

Teorinės ir metodologinės tyrimo nuostatos. Disertacijoje remiوسي socialinio konstrukcionizmo paradigma. Šioje paradigmoje vyraujančios nuostatos, kad žinios gali būti konstruojamos, kontekstualios, o mokymasis gali būti suprantamas kaip socialinis konstruktas (Berger ir Luckmann, 1991; Esin ir kt., 2014; Gergen, 2011; Gubrium ir Holstein, 2007), sudarė prielaidas pasirinkti naratyvinio tyrimo metodologiją. Pasirinkta metodologija padeda praplėsti konceptualias ir kontekstualias teorines žinias apie darbuotojų, dirbančių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, naratyvinį mokymąsi. Interpretuojant darbuotojų naratyvus tyrime remiوسي ir interpretacinės paradigmos nuostatomis, kad konstruojamos žinios ir interpretacijos gali būti subjektyvios ir veikiamos tiriamųjų ir mano kaip tyrėjos patirčių ir konteksto (Holstein ir Gubrium, 2005; Rehman ir Alharthi, 2016; Schwartz-Shea ir Yanow, 2012). Taigi disertacijoje skiriu daug dėmesio ne tik patirtims, bet ir kontekstui pažinti, jam aprašyti ir įvertinti bei savo kaip tyrėjos refleksijai ir interpretacijai.

Tyrimo metodologija. Siekiant praplėsti žinias apie NVO aplinkoje vykstantį naratyvinį mokymąsi, tyrime taikau naratyvinio tyrimo metodologiją. Naratyvinio tyrimo metodologija – tai tyrimo požiūris/sistema orientuota į istorijų ir naratyvų tyrimus, kuriame individų patirtys nagrinėjamos kaip naratyvai (Clandinin, 2016; Goodson, 2012; Gubrium, 2010). Disertacijoje naudoju socialinio konstrukcionizmo idėjomis grįstą naratyvinių tyrimų duomenų analizės ir jo radinių pristatymo metodą – naratyvinius portretus. Naratyviniai portretai kontekstualizuoja individualias darbuotojų istorijas platesniuose socialiniuose pasakojimuose, nepamirštant jų unikalių savybių, bei padeda skaitytojams geriau suprasti tiriamą reiškinį (Rodríguez-Dorans ir Jacobs, 2020). Naratyviniuose portretuose kiekvienas tiriamasis yra reprezentuojamas pasitelkiant jo naratyvus, atskleidžiant pasakotojo patirtis, perspektyvas ir tapatybę (Goodson ir kt., 2010; Rodríguez-Dorans ir Jacobs, 2020). Smyth ir McInerney (2013, p. 4) papildo, kad naratyviniai portretai taip pat atskleidžia „tyrėjų tapatybes ir interesus“. Naratyvinius portretus sudariau pasitelkiant naratyvinių interviu ir etnografinius duomenis, kurie padeda analizuoti ne tik individualią žmogaus istoriją, bet ir institucijos, kurioje darbuotojų pasakojimai atsiskleidžia (Goodson ir kt., 2010).

Analizuojant asmeninius darbuotojų naratyvus ir sudarant naratyvinius portretus, rėmiausi socialinio konstrukcionizmo prielaidomis paremta naratyvine analize.

Remiantis šia analizės forma, interpretavau trumpas interviu kalbos ištraukas ir atsižvelgiau į platesnį naratyvų konstravimo procesą. Disertacijos naratyvinius portretus sudariau ir duomenys analizavau remiantis Goodson ir kt. (2010) naratyvinės analizės pavyzdžiu. Tyrime taip pat naudojau Gubrium ir Holstein (2008) naratyvinės analizės modelį, kuris padėjo analizuoti, kaip konkretus socialinio darbo su pagėgėliais kontekstas ir darbuotojus supanti organizacinė, socialinė, istorinė ir kultūrinė aplinka sąlygojo jų mokymąsi. Šie naratyvinės analizės modeliai papildė vienas kitą, kadangi Goodson ir kt. (2010) modelis daugiau dėmesio skiria individualiems naratyvams ir santykiui tarp naratyvų ir mokymosi nagrinėti, o Gubrium ir Holstein (2008) akcentuoja institucinį kontekstą ir kaip šis kontekstas veikia naratyvų konstravimo procesą. Modelių derinimas padėjo sudaryti naratyvinius portretus ir išsamiau atsakyti į tyrimo klausimus.

Pagrindinis tyrimo empirinių duomenų rinkimo būdas buvo 12 mėnesių trukęs lauko tyrimas Vilniaus arkivyskupijos „Caritas“ Užsieniečių integracijos programos centre (toliau – integracijos centras). Lauko tyrimo metu atlikau naratyvinius interviu, kuriuos papildžiau etnografiniais duomenų rinkimo metodais – stebėjimu ir lauko tyrimo užrašais. Tyrimo kontekstą, tyrimo vietą, organizacijos praktiką, jos naratyvinę aplinką detalai aprašiau tyrimo dienoraštyje. Analizuojant tyrimo duomenis, sudariau 4 NVO darbuotojų naratyvinius portretus, kurie padėjo praplėsti konceptualias ir kontekstualias teorines žinias apie darbuotojų, dirbančių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, naratyvinį mokymąsi ir išskirti naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus NVO aplinkoje.

Disertacijos struktūra. Disertacinis darbas sudarytas iš įvado, keturių dalių ir tyrimo radinių apibendrinimo ir diskusijos. Disertacijos įvade atskleidžiu tyrimo objektą, tikslą, klausimus, pristatau pagrindines tyrime vartojamas sąvokas, pagrindžiu mokslinio darbo ir mokslinės problemos aktualumą ir naujumą, aptariu teorines ir metodologines tyrimo nuostatas bei praktinį tyrimo reikšmingumą. Pirmoji disertacijos dalis skirta tyrimo objektui išgryninti. Šioje dalyje aptariu naratyvinio mokymosi teoriją ir analizuoju mokslinėje literatūroje išskirtus naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus, apžvelgiu mokslinius tyrimus, nagrinėjančius NVO darbuotojų, dirbančių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, socialinio darbo mokymosi patirtis ir naratyvus. Antroji dalis – metodologinė. Joje pristatau tyrimo ontologines ir epistemologines nuostatas ir pasirinktą naratyvinio tyrimo metodologiją bei tyrimo metodus, pristatau tyrimo imtį ir tyrimo dalyvius, pagrindžiu, kodėl mano kaip tyrėjos naratyvas – svarbus disertacinio tyrimo elementas. Per asmeninį naratyvą atskleidžiu savo asmeninę kaip tyrėjos motyvaciją pasirinkti konkrečią tyrimo temą ir organizaciją. Aptariu etinius tyrimo klausimus ir pristatau tyrimo eigą, aptariu duomenų patikimumą, pagrįstumą ir atlikto tyrimo ribotumus. Trečiojoje dalyje pristatau tyrimo radinius – iš tyrimo duomenų sudarytus 4 naratyvinius NVO darbuotojų – Kamilės, Astos, Ramintos ir Miglės (vardai pakeisti) – naratyvinius portretus. Kvirtasis skyrius skirtas tyrimo radiniams apibendrinti, šiame skyriuje išskiriu ir diskutuoju naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus, kurie atsiskleidė NVO aplinkoje, ir konteksto vaidmenį naratyviniame mokymuisi. Disertacijos pabaigoje aptariamas mokslinis ir praktinis radinių reikšmingumas, rekomendacijos ir pateikiamas literatūros sąrašas.

1. LITERATŪROS APŽVALGA

Šiame disertacijos skyriuje apžvelgiu mokslinę literatūrą, susijusią su tyrimo tematika, pristatau mokslinės literatūros apžvalgos pagrindinius radinius, išskiriu naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus bei kontekstualizuoju naratyvinio tyrimo lauką. Skyriuje taip pat analizuoju socialinio darbo su pabėgėliais vietinį ir tarptautinį kontekstą, NVO vaidmenį darbe su pabėgėliais bei darbuotojus supančią organizacinę, socialinę, istorinę ir kultūrinę aplinką. Nors disertacijos tyrimas buvo atliktas Lietuvos NVO, apžvelgiau tiek tarptautinį darbo su pabėgėliais kontekstą, tiek vietinį, kuris veikia NVO praktiką ir jos darbuotojų naratyvus. Atliekant mokslinės literatūros apžvalgą rėmiausi ne tik edukologijos, bet ir kitų disciplinų įžvalgomis, artimomis disertacijos tematikai ir naudojančiomis skirtingas kokybines metodologijas. Skyriuje tyrimus suskirstau į tematikas ir trumpai apžvelgiu jų pagrindinius radinius.

1.1. Naratyvinio mokymosi teorija

Poskyryje apžvelgiu naratyvinio mokymosi teoriją, ypač Goodson ir kt. (2010) teoriją, kuria dažniausiai remiuosi atliekant tyrimą, ir kitus mokslinius tyrimus, nagrinėjančius ryšį tarp naratyvų ir mokymosi, bei išskiriu pagrindinius naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus. Apžvelgus mokslinę literatūrą edukologijos srityje neradau atliktų tyrimų, kurie pasitelktų naratyvinio mokymosi teoriją darbo su prieglobstį gavusiais užsieniečiais kontekste. Ieškant mokslinės literatūros paieškos bazėse naudoju tokius raktinius paieškos žodžius kaip „*naratyvai mokymosi procese*“, „*naratyvinis mokymasis*“, „*naratyvinis mokymasis darbe*“, „*naratyvinis mokymasis dirbant su pabėgėliais/prieglobstį gavusiais užsieniečiais*“, „*naratyvinis mokymasis dirbant NVO*“. Siekiant kuo gilesnės šaltinių analizės, apžvelgiau ne tik edukologijos, bet ir kitų disciplinų tyrimų atradimus.

Naratyvų samprata. Mokslinėje literatūroje pateikiami skirtingi naratyvų apibrėžimai. Pasak Bruner (2004), socialinio konstrukcionizmo paradigmoje naratyvai suprantami kaip dinamiški ir nuolat kintantys kalbos konstruktai. Lietuvių kalbos naujažodžių duomenyne naratyvas (anglų k. terminas *narrative*, kilęs iš lotynų k. *narratio*) apibrėžiamas „*kaip sakytinis ar rašytinis tekstas, kuriame pateikiamas asmens (jo patirtimi paremtas) pasakojimas, istorija apie chronologiškai susijusius įvykius ar veiklą, dažniausiai apimantis ir individo jausmus, nuomones, vertinimus*“. Lietuvių mokslininkų darbuose naratyvo sąvoka taip pat apibrėžiama kaip individualus asmeninis pasakojimas apie tam tikras patirtis ar įvyki (Indriuliūnaitė, 2016; Pečeliūnaitė, 2017). Polkinghorne (1988) taip pat naratyvus supranta kaip asmeninius pasakojimus. Anot Riessman (2008, p. 17), naratyvais galima laikyti „*tyrimo dalyvių pasakojimus bei interpretatyvias analizes, išvystytas tyrėjo, atsižvelgiant į interviu ir stebėjimo duomenis ar net naratyvą, kurį konstruoja skaitytojas*“. Pasak Bruner (1991), žmonės dažnai organizuoja savo patirtis ir atmintį naratyvų forma ir bando suteikti joms prasmę. Naratyvai svarbūs žmonių bendravime, nes jie padeda organizuoti atsiminimus į atkarpas ir kognityviškai struktūruoti patirtis apjungiant juos į nuoseklius pasakojimus

(Bruner, 2004). Pasakotojai gali nuolat perkurti savo naratyvus bei savo patirtims ir atsiminimams naratyvuose suteikti vis naujas reikšmes. Taigi mokslinėje literatūroje naratyvai suprantami tiek kaip trumpi kalbos konstruktai, kurie padeda organizuoti žmonių patirtis ir atsiminimus, tiek kaip asmeniniai pasakojimai, tačiau naratyvo sąvoka kiek platesnė, nes gali apibrėžti ir procesą, kaip pasakojimai yra konstruojami ir pristatomi auditorijai.

Mokslinėje literatūroje išryškėja glaudus naratyvų ir konteksto sąryšis. Pasak Esin ir kt. (2013), naratyvai paprastai turi socialinę funkciją ir yra veikiami konteksto, kuriame jie konstruojami. Gubrium ir Holstein (2007) naratyvus apibūdina kaip socialinius kalbos konstruktus, kuriamus per santykius konkrečiame laike ir kontekste. Hyvärinen (2009) pabrėžia, kad naratyvų tekstas nuolat kinta dėl žmonės supančio konteksto. Naratyvai – prieštaringos ir fragmentiškos patirties pasakojimo konstrukcijos (Iannacci, 2007). Kalba perduodamos naratyvinės žinios gali būti performatyvos bei veikiamos įvairių kalbos žaidimų ir skirtingų socialinių konteksto tikslų (Lyotard, 1984). Pasakotojai gali siekti naratyvais kurti norimą įvaizdį, sudominti naratyvų auditoriją. Naratyvų ir pasakotojų performatyvumas nepadaro žmonių patirčių neautentiškomis, bet atskleidžia interakcinių socialinių situacijų, santykių ir konteksto svarbą naratyvų konstravimo procesui (Riessman, 2001).

Naratyvai – svarbūs žmogaus tapatybės konstravimo procese. Anot Bamberg (2010), žmonių tapatybė yra formuojama bendraujant. Žmonės nuolat svarsto, kaip jie nori būti matomi kitų per pasakojimus (Riessman, 2001) ir „*savo kasdienybėje naudoja kasdienius mažuosius pasakojimus konstruoti savęs suvokimą*“ (Bamberg ir Georgakopoulou, 2008, p. 6). Žmonės bendraudami su kitais ir pasakodami apie savo patirtis gali permąstyti ir keisti tapatybę, ieškoti naujų patirčių prasmių (Riessman, 2008). Naratyvai svarbūs siekiant suprasti tapatybės konstravimo procesą, nes jie atskleidžia veikėjus kontekste, apibrėžtus laiko ir vietos, ir gali atskleisti žmonių santykius, kuriuose tapatybė yra išbandoma ir kuriama (Bamberg, 2010).

Kadangi disertacijoje remiuosi Goodson ir kt. (2010) išvystyta naratyvinio mokymosi teorija, apibrėžiant naratyvus taip pat pasitelkiu jų vartojamą naratyvų sampratą. Goodson ir kt. (2010) naratyvus interpretuoja kaip asmeninius pasakojimus (angl. *Stories*), kurie pasitelkiami interpretuoti patirtis, perteikti pasaulėžiūrą, konstruoti tapatybę Taigi remiantis Goodson ir kt. (2010) įžvalgomis, naratyvus suprantu ir tyrime apibrėžiu kaip santykiyje su kitais ir konkrečiu supančiu kontekstu kuriamus, todėl nuolat kintančius asmeninius pasakojimus, kuriuose interpretuojamos patirtys ir atsiminimai bei jiems suteikiamos naujos prasmės.

Naratyvinio mokymosi teorija. Apžvelgus mokslinę literatūrą, galima teigti, kad naratyvai – svarbūs ne tik organizuojant atsiminimus ir patirtis į nuoseklų pasakojimą, konstruojant tapatybę, bet ir mokymosi procese. Naratyvinio mokymosi teorija nėra plačiai išvystyta, o empirinių tyrimų, kurie remiasi šia teorija, nėra daug. Apžvelgus mokslinę literatūrą edukologijos srityje, neradau atliktų tyrimų, kurie pasitelktų naratyvinio mokymosi teoriją darbo su pabėgėliais kontekste. Disertacijoje nusprendžiau remtis plačiausiai išplėtotą Goodson ir kt. (2010) naratyvinio mokymosi teorija, kuri nagrinėja ryšį tarp naratyvų ir mokymosi. Šią teoriją išplėtojo Didžiosios Britanijos

mokslininkai (I. Goodson, J. Field, G. Biesta, P. Hodkison, F. Macleod) tirdami suaugusiųjų mokymosi biografijas. Šių mokslininkų 2004–2008 metais atlikto mokslinio projekto „Learning Lives: Learning, Identity and Agency in the Life-Course“ tikslas buvo suprasti, ką mokymasis reiškia suaugusiųjų gyvenime, ir sukurti mokymosi teoriją, pagrįstą gyvenimo pasakojimų analize (ang. life stories) (Biesta, 2008). Remdamiesi biografinio mokymosi tyrimais, mokslininkai didelę dėmesį skyrė naratyvo vaidmeniui – žmonėms besimokant iš gyvenimo patirčių. Jų teorijoje žmogaus „gyvenimo pasakojimas suprantamas ne tik kaip mokymosi rezultatas, bet ir kaip biografinio mokymosi vieta“ (Biesta, 2008, p. 21). Pasak Goodson ir kt. (2010, p. 173), naratyvinis mokymasis gali būti suprantamas ne tik kaip „mokymasis iš pasakojimų, bet ir [mokymasis] pasakojant ir nuolat kuriant gyvenimo istoriją“. Goodson ir kt. (2010, p. 30) teigia, kad „pasakojimai yra neatsiejama gyvenimo dalis, todėl naratyvinis mokymasis yra nebūtinai sąmoningas procesas.“ Šioje teorijoje naratyvai turi platesnę reikšmę nei pasakojimai apie įvykius ar patirtis, nes jie apima ne tik pačius pasakojimus, bet ir procesą, kaip jie konstruojami ir pristatomi auditorijai. Pasak Goodson ir kt. (2010), naratyvinis mokymasis dažnai yra sąveikų ir pokalbių rezultatas, bet kartais naratyvai konstruojami ir pasitelkiami sąmoningai siekiant mokyti.

Besiremdami tyrimo duomenimis ir mokslinės literatūros apžvalga, Goodson ir kt. (2010) daro išvadą, kad gyvenimo naratyvų konstravimas ir perkūrimas, atsižvelgiant į vis naujai įgyjamas patirtis ir jas reflektuojant, atskleidžia pasakotojų naratyvinį mokymąsi. Tyrėjų pateikti naratyviniai portretai parodė, kad „maksimalus naratyvinio mokymosi iš pasakojimų pajėgumas pasiekiamas, kai gyvenimo naratyvai, kaip įrankiai ir nuolatinė pasakojimo veikla, yra aktyvūs ir pasiekia produktyvią pusiausvyrą“ (Goodson ir kt., 2010, p. 180). Taigi kuo dažniau ir aktyviau žmonės pasakoja ir reflektuoja savo gyvenimo naratyvus ar girdi kitų žmonių naratyvus, tuo geresniais pasakotojais jie gali tapti ir daugiau išmokti. Vis dėlto žmonių naratyvai gali skirtis kokybe ir veiksmingumu, todėl sudėtingi ir analitiški naratyvai ne visada tolygūs aktyviam naratyviniam mokymuisi (Goodson ir kt., 2010). Anot Goodson ir kt. (2010, p. 179), „naratyvų kaip įrankių naudojimas gali egzistuoti intensyviai ir aktyviai ir be nuolatinės ir visapusiškos pasakojimo veiklos“. Tai reiškia, kad žmonės gali reflektuoti savo patirtis ir konstruoti naratyvus pasitelkdami ir savo vidinius dialogus, todėl jų naratyvinis mokymasis gali atsiskleisti ne tik pasakojant ar girdint istorijas.

Naratyvinio mokymosi raiškos ypatumai. Apžvelgusi Goodson ir kt. (2010) teoriją ir kitų mokslininkų tyrimus apie naratyvinį mokymąsi, išskyrė penkias pagrindines kategorijas, kurios dažniausiai pasikartodavo analizuojant mokymąsi pasitelkiant naratyvus. Šias kategorijas įvardinau kaip pagrindinius naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus, aptinkamus mokslinėje literatūroje (mokymasis iš pasakojimų; mokymasis konstruojant naratyvinę tapatybę; mokymasis konstruojant naratyvus ir pasakojant; mokymasis atpažįstant kultūrinius naratyvus ir diskursus bei kontekstualizuojant pasakojimus; mokymasis įgyjant žinių ir suprantant, kaip konstruojami ir pasitelkiami naratyvai). Kiekvieną iš naratyvinio mokymosi raiškos ypatumų aprašiau toliau.

1) Mokymasis iš pasakojimų

Vienas iš naratyvinio mokymosi raiškos ypatumų, išryškėjusių mokslinėje literatūroje, – mokymasis iš pasakojimų. Clark ir Rossiter (2008) teigia, kad galima mokytis girdint ar skaitant pasakojimus, kai jie besimokančiojo yra interpretuojami. Čia svarbus vaidmuo tenka ir pasakotojui, ir pasakojimų klausytojui/skaitytojui. Galimybės mokytis iš pasakojimų priklauso nuo auditorijos santykio su pasakotoju, konkrečia istorija ir kiek konkretus naratyvas klausytojui tuo metu yra aktualus, jaudinantis, įtraukiantis ir atrodo patikimas.

Clark (2010) teigia, kad svarbu suprasti, kokių tikslų siekiama konstruojant konkretų pasakojimą ir kaip siekiama paveikti auditoriją. Pasakojimų turinys, forma gali kisti priklausomai nuo auditorijos, kuriai jie yra skirti. Nuo pasakotojo keliamo tikslo ir pasakotojo gebėjimų tinkamai perteikti patirtis auditorijai dažnai priklauso, kiek iš konkretaus pasakojimo gali išmokti klausytojas, kiek jis bus paveikus.

Mokymasis iš pasakojimų yra svarbus mokymosi metodas NVO institucinėje aplinkoje. Pavyzdžiui, NVO kontekste taikomas atvejų naratyvų metodas. Tai – naratyvai „*apie tikras ar išgalvotas profesines praktikas, kuriuose pasitelkiami įprasti pasakojimo elementai: veikėjai, aplinka ir siužetas*“ (Clark ir Rossiter, 2008, p. 68). Pasitelkiant šį metodą darbuotojai mokosi iš pasakojimų apie konkrečius atvejus, sudėtingas darbo situacijas. Organizacijose pasakojant apie tai, kaip anksčiau buvo elgiamasi sudėtingose situacijose, didėja organizacinė patirtis, o darbuotojai iš tokių naratyvų gali sužinoti, kaip susidoroti su panašiomis situacijomis (Garud ir kt., 2011). Organizaciniai naratyvai gali būti naudojami kaip pokyčių valdymo priemonė organizacijose, padedanti suprasti besikeičiančius darbo vaidmenis ir santykius darbe (Reissner, 2004). Anot Reissner (2004, p. 9), „*organizaciniai naratyvai gali atskleisti organizacijos darbo kultūrą – jos strategijas, vertybes, galios santykius, konfliktus organizacijoje ir ateities lūkesčius*“. Darbuotojai gali mokytis iš pasakojimų apie darbo situacijas supervizijų ir komandos susirinkimų metu juos kartu aptardami, reflektuodami, analizuodami bei ieškodami konkrečių situacijų sprendimų.

2) Mokymasis konstruojant naratyvinę tapatybę

Kitas naratyvinio mokymosi raiškos ypatumas, kurį atpažinau mokslinėje literatūroje, kad tai – mokymasis, kai pasakojant yra kuriama naratyvinė tapatybė. Pasak Goodson ir kt. (2010), naratyvinė tapatybė – savęs samprata konstruojama pasitelkiant gyvenimo naratyvus. Goodson ir kt. (2010, p. 19) teigimu, „*pasakojimas apie savo gyvenimą ir save yra centrinis mokymosi proceso elementas*“. Clark ir Rossiter (2008, p. 62) antrina, kad „*priimtino gyvenimo naratyvo konstravimas yra pagrindinis elementas suaugusiųjų raidos procese*“. Gyvenimo naratyvas – moralinė konstrukcija, kuri apjungia žmogaus kultūrinę istoriją ir biografiją, jo vidinį ir išorinį pasaulį (Plummer, 2001). Naratyvinė tapatybė kuriama, kai kuriamas nuoseklus pasakojimas apie žmogaus praeitį patirtis, jo dabartines aplinkybes ir ateities siekius (Goodson ir kt., 2010). Toks naratyvas gali padėti žmonėms suprasti jų tapatybę, įvardinti jų vertybes, tikslus, suteikti tęstinumo jausmą.

Mokymasis konstruojant gyvenimo naratyvą ir tapatybę siejasi su mokymusi visą gyvenimą ir gali būti suprantamas kaip atsakas į gyvenimo ir darbo keliamus iššūkius

ir pokyčius, kai žmonės nori ar yra priversti nuolat perkurti savo gyvenimo naratyvą ir tapatybę (Goodson ir kt., 2010). Žmogus, konstruojantis pasakojimą apie save, nėra suprantamas kaip „fiksiuotas subjektas, autonominis veikėjas, nuosekliai besivystantis, bet veikia žmogaus savastis yra atsiskleidžianti istorija“ (Rossiter, 1999, p. 62). Kadangi žmogaus istorija yra laikina, nuolat kintanti, todėl „gyvenimo naratyvas yra ne kartą peržiūrimas ir plečiamas visą gyvenimą pritaikant vis naujas išvalgas, įvykius ir perspektyvas“ (Clark ir Rossiter, 2008, p. 62). Susidūrus su naujomis patirtimis ir kontekstu NVO darbuotojų naratyvinė tapatybė gali būti perkuriama. Vienas iš naratyvinių mokymosi tikslų – naujų sampratų apie save konstravimas, reaguojant į įvairias gyvenimo ir darbo permainas, asmeninius ir praktinius darbo iššūkius (Dahl, 2015). Pasakotojai gali įprasinti savo patirtis apie jas pasakodami kitiems (Clark ir Rossiter, 2008), o patirčių interpretacija turėti transformatyvią galią ir keisti organizacijų darbuotojų mąstymą, jų tapatybę ir net veiksmus (Stroobants, 2005).

Naratyvinis mokymasis konstruojant tapatybę – ne visada sąmoningas procesas, bet kasdienių santykių, interakcijų su kitais ir įvairių pokalbių rezultatas (Goodson ir kt., 2010). Goodson ir kt. (2010, p. 181) teigia, kad žmonės „praleidžia daug laiko repetuodami ir pasakodami savo gyvenimo istoriją ir tai tampa svarbia juo veiksmų ir veiklos dalimi“. Naratyvai gali būti svarbūs pasakotojams priimant įvairius gyvenimo sprendimus ir net gali juos įkvėpti naujai veiklai (Goodson, 2012). Pasitelkiant naratyvus gali būti išreiškiamos ir apibrėžiamos mintys, veiksmų tikslai ir gyvenimo misijos (Goodson ir kt., 2010). Pasakojant ir konstruojant naratyvinę tapatybę galima keisti organizacijų veiklą ir bendravimą su kitais organizacijose (Bathmaker, 2010). Daugiau kultūrinėje aplinkoje NVO darbuotojų tapatybė yra nuolat išbandoma, bet apjungiant praeities, dabarties ir ateities naratyvus gali būti kuriamas darnos ir tęstinumo jausmas (Rossiter, 1999).

Apibendrinant galima teigti, kad naratyvinis mokymasis gali būti suprantamas kaip mokymasis, kai pasakojant yra kuriama naratyvinė tapatybė. Mokymasis konstruojant naratyvinę tapatybę – ne visada sąmoningas procesas, bet santykių su kitais rezultatas. Naratyvinis mokymasis konstruojant dinamišką ir nuolat kintantį NVO darbuotojo naratyvinę tapatybę gali būti svarbus organizacijos praktinei veiklai ir padėti dirbant daugiakultūrinėje aplinkoje prisitaikyti prie nuolatinės kaitos ir darbo iššūkių.

3) Mokymasis konstruojant naratyvus ir pasakojant

Naratyvinis mokymasis taip pat vyksta konstruojant naratyvus ir pasakojant. Šioje naratyvinių mokymosi sampratoje aktyvus vaidmuo tenka pasakotojams. Naratyvai gali skirtis jų kokybe ir veiksmingumu (Goodson ir kt., 2010). Clark (2010) teigimu, pasakotojai turi mokėti konstruoti naratyvus ir perteikti patirtis pasakojant taip, kad naratyvai būtų aiškūs ir prasmingi klausytojams.

Pasakotojai gali suprasti naratyvų poveikį skirtingoms auditorijoms, mokyti iš klausytojų reakcijų, atgalinio ryšio ir atitinkamai keisti savo naratyvus. Pasakodami apie savo patirtis pasakotojai gali patys geriau suprasti, ką konkrečiai patirtis jiems reiškia (Clark, 2010). Goodson ir kt. (2010, p. 179) tvirtina, kad „pasakojimo procesas gali būti mokymosi vieta“ ir įgalinti žmones veikti.

Naratyviniams mokymuisi labai svarbi auditorija, kuriai skiriami konkretūs

naratyvai. Pasakotojai dažnai turi tikslą pozityviai pristatyti save klausytojų auditorijai, siekia kurti norimą įvaizdį, sulaukti palaikymo ar kitos reakcijos iš aplinkinių (Bamberg ir Georgakopoulou, 2008). Žmonės pasakodami „užima tam tikras pozicijas ne tik savo istorijose vaizduojamų veikėjų ir įvykių, bet ir klausytojų bei socialinių problemų atžvilgiu“ (De Fina, 2006, p. 5). Dėl to naratyvus dažnai sudaro daug skirtingų ir sudėtingų balsų – pasakotojo balsas, asmeniniai ir kultūriniai ištekliai ir skirtingiems balsams atsiskleisti padedanti auditorija, kuriai konkretūs naratyvai yra skirti (Esin ir kt., 2013).

Naratyvinis mokymasis pasakojant yra svarbus organizacijų veiklai, nes darbuotojai dažnai pasakodami turi pristatyti savo veiklą kitiems. Pasakodami apie savo darbo veiklą ir gaudami atgalinį ryšį, jie gali keisti ne tik savo naratyvus, bet ir darbo praktiką. Pasakotojai gali mokytis iš auditorijos reakcijos į naratyvus ir savo naratyvus atitinkamai pritaikyti skirtingoms auditorijoms. Naratyvo konstravimas ir savęs reprezentacija pasakojant – dialoginiai procesai, kuriems būdingas pozicionavimas ir tam tikras performatyvumas (De Fina, 2006). Pasakotojai gali pasitelkti naratyvus, kad „prisimintų, ginčytųsi, pasiteisintų, žadėtų, įtrauktų, linksmintų ar net klaidintų auditoriją“ (Riessman, 2008, p. 8). Jie gali siekti sujaudinti klausytoją, pateisinti savo darbo ir gyvenimo sprendimus, paaiškinti savo darbą, kurti teigiamą profesinį įvaizdį, įtvirtinti savo tapatybę ir t. t. Dėl to, analizuojant NVO darbuotojų naratyvus svarbu suprasti, kokių konkrečių tikslų jie siekia konstruodami naratyvus ir kokiai auditorijai jų naratyvai yra skirti.

Žmonės, kurie dažnai pasakoja ir reflektuoja savo patirtis, gali lengviau perkurti naratyvus ir lanksčiau reaguoti į įvairius gyvenimo pokyčius (Goodson ir kt., 2010). Naratyvai gali būti naudojami kaip „refleksijos įrankis ir turėti integracinę skirtingų patirčių ir mokymosi formų funkciją“ (Goodson ir kt., 2010, p. 117). Goodson ir kt. (2010, p. 181) tvirtina, kad „naratyvai atsiskleidžia kaip potencialiai svarbios mokymosi priemonės ir vietos, turinčios esminės reikšmės tolesniems veiksmams“. Vis dėlto pasakotojų gebėjimas kurti asmeniškų ir paveikius naratyvus dar nebūtinai reiškia, kad jie gebės pasitelkti savo naratyvus priimant sprendimus ir prisitaikyti prie kintančių gyvenimo aplinkybių. Nors pasakotojai, kurie moka konstruoti sklandžius ir paveikius pasakojimus, gali turėti didesnę poveikį klausytojų auditorijai, sudėtingi ir reflektyvūs pasakojimai ne visada įgalina pasakotojus veikti ir jie gali „užstrigti“ naratyvinio mokymosi procese (Goodson ir kt., 2010).

Apibendrinant galima teigti, kad naratyvinis mokymasis vyksta pasakojant istorijas, kai pasakotojai mokosi perteikti mintis klausytojams ir skirtingoms auditorijoms, išmoksta naujų strategijų, kaip efektyviai naudoti pasakojimus, tačiau pasakotojų gebėjimas sklandžiai pasakoti ne visada jiems padeda prisitaikyti prie kintančių aplinkybių.

4) Mokymasis atpažįstant kultūrinius naratyvus ir diskursus bei kontekstualizuojant pasakojimus

Dar vienas mokslinėje literatūroje akcentuojamas naratyvinio mokymosi raiškos ypatumas, kad jis gali vykti, kai žmonės mokosi atpažinti, kaip įvairūs kultūriniai naratyvai ir diskursai veikia jų pasakojimus. Goodson ir kt. (2010) teigimu, naratyvinis

mokymasis atsiskleidžia santykyje su kultūrine ir socialine žmogaus aplinka. Kontekstas gali formuoti žmonių naratyvus ir jų mokymosi patirtis (De Groot, 2018), o mokymasis gali vykti kontekstualizuojant gyvenimo naratyvus (Goodson ir Gill, 2011). Žmogaus vystymasis yra „*radikaliai kontekstualus*“ (Rossiter, 1999, p. 65), todėl naratyvinį mokymąsi galima suprasti tik analizuojant konkretų naratyvų kontekstą. Kontekstas ir naratyvai yra tarpusavyje susiję, nes kontekstas gali suteikti žinių apie naratyvus, o organizacijų darbuotojų naratyvai – apie konkrečios organizacijos kultūrą ir mokymosi aplinką (Goodson ir Choi, 2008). Šiai minčiai antrina Reissner (2004, p. 9), pasak jos, „*organizaciniai naratyvai gali suteikti žinių apie organizacijos darbo kultūrą – jos strategijas, vertybes, galios santykius, konfliktus organizacijoje ir ateities lūkesčius*“. Dėl šių priežasčių yra svarbu tirti ne tik naratyvus, bet ir naratyvinio mokymosi kontekstualius išteklius ir mokymosi aplinkas, kuriuose pasakojimai atsiskleidžia ir yra plėtojami (Goodson ir kt., 2010).

Pasak De Groot (2018), naratyvinio mokymosi sampratą svarbu aprašyti kaip svarbų bruožą įtraukiant gebėjimą priskirti asmeninius naratyvus konkrečiam istoriniam ir kultūriniam kontekstui. Konkretaus žmogaus „*patirtis galima suprasti tik jas priskiriant tam tikriems kultūriniais naratyvams*“ (Clark ir Rossiter, 2008, p. 62), todėl kultūrinio pozicionavimo ir diskursų atpažinimas yra svarbi naratyvinio mokymosi dalis. Kadangi asmuo ir jį supantys kultūriniai naratyvai yra glaudžiai susiję, atliekant tyrimą NVO analizavau ir konkretų organizacinį bei platesnį kontekstą, kuriame darbuotojų pasakojimai buvo konstruojami ir kultūrinius diskursus, kurie veikė jų pasakojimus.

5) Mokymasis įgyjant žinių ir suprantant, kaip konstruojami ir pasitelkiami naratyvai

Naratyvinis mokymasis gali vykti ir netiesiogiai, besimokant apie naratyvų konstravimo procesą ir įgyjant žinių ir suprantant, kaip galima naudoti naratyvus efektyviai ir etiškai. Organizacijų darbuotojai gali mokytis apie savo naratyvų poveikį per darbo supervizijas ir gaudami atgalinį ryšį iš kolegų ar supervizoriaus keisti savo naratyvus. Pasak Clark ir Rossiter (2008), vienas įžvalgiausių naratyvinio mokymosi būdų yra rekursinis, kai grįžtama prie senų prielaidų ir jos perkuriamos pasitelkiant naujai įgytas žinias. Pavyzdžiui, McAdams ir Mclean (2013) teigimu, pasakotojai gali mėgautis geresne psichine sveikata ir didesne branda, kai geba atrasti savo patirtų nelaimių ir kančių prasmę bei integruoti patirtis į savo gyvenimo naratyvus kaip pozityvų ir įgalinančią dalyką. Naratyvinį mokymąsi ir refleksiją institucijose galima skatinti pasitelkiant konkrečius metodus, pavyzdžiui, praktikos dienoraščius, kai darbuotojai, rašydami apie patirtis gali jas reflektuoti bei konstruoti naratyvą apie savo darbą (Clark ir Rossiter, 2008). Taip pat svarbu kurti erdves ir suteikti galimybes ir metodus mokytis apie naratyvų konstravimą bei ugdyti organizacijų darbuotojų gebėjimus atpažinti, kaip įvairūs kultūriniai naratyvai gali skatinti nelygybę ir smurtą prieš mažumų grupes (De Groot, 2018). Įgydami daugiau žinių ir supratimo, kaip konstruojami naratyvai, organizacijų darbuotojai gali perkurti naratyvus ar išmokti juos naudoti efektyviau ir etiškiau savo darbo praktikoje.

Apibendrinant galima teigti, kad naratyvinio mokymosi teorija nagrinėja ryšį

tarp mokymosi ir naratyvų. Atlikusi mokslinės literatūros apžvalgą, išskyrčiau penkis pagrindinius naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus, aptinkamus mokslinėje literatūroje – mokymasis iš naratyvų; mokymasis konstruojant naratyvinę tapatybę; mokymasis konstruojant naratyvus ir pasakojant; mokymasis atpažįstant kultūrinius naratyvus ir diskursus bei kontekstualizuojant pasakojimus; mokymasis įgyjant žinių ir suprantant, kaip konstruojami ir naudojami naratyvai. Man nepavyko rasti tyrimų, kurie pasitelktų naratyvinio mokymosi teoriją darbo NVO su prieglobstį gavusiais užsieniečiais kontekste, todėl tyrimu siekiau papildyti mokslinės literatūros radinius ir atskleisti nevyriausybinių organizacijų darbuotojų, dirbančių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus.

1.2. Darbo su pabėgėliais nevyriausybines organizacijose tarptautinis kontekstas

Poskyryje pristatau pabėgėlių skaičiaus pasaulyje ir Europoje dinamiką XXI amžiuje, supažindindama su socialinio darbo su pabėgėliais istorija Europoje ir socialinio darbo institucionalizacija bei tarptautiniu bendradarbiavimu kaip atsaku į migracijos keliamus iššūkius. Nors tarptautinės organizacijos ir jų priimti teisės aktai turėtų užtikrinti visuotinę pabėgėlių apsaugą, poskyryje aptariu tai padaryti kliudančius veiksnius tarptautiniu ir nacionaliniu lygmeniu, kuriančius įtampas tarp vietinių NVO ir valstybės, apsunkinančius NVO darbą su pabėgėliais ir jų integraciją. Socialinių darbuotojų naratyvus pristatau kaip efektyvią priemonę atstovauti prieglobstį gavusiems užsieniečiams, priešintis rasizmui ir diskriminacijai. Didžiausią dėmesį skiriu Europos Sąjungos kontekstui, nes dėl politinės ir teisinės specifikos, jis - aktualiausias disertacijos tyrimui.

Pabėgėlių skaičiaus dinamika. Pabėgėlių skaičius pasaulyje nuolat auga. Nuo 33,9 milijono 1997 metais jis išaugo iki 89,3 milijono 2021 metais (UNHCR, 2022a). Staigų pabėgėlių skaičiaus augimą lėmė kariniai konfliktai Sirijoje, Irake ir Jemene, Subsacharinėje Afrikoje (UNHCR, 2021a). Europos šalyse 2015 metais taip pat buvo užfiksuotas staigus pabėgėlių ir prieglobsčio prašytojų skaičiaus didėjimas maždaug nuo 282,130 prieglobsčio prašytojų 2011 metais iki 1,221,185 2016 metais (Eurostat, 2022). 2022 metais smarkiai išaugus pabėgėlių skaičiui iš Ukrainos, bendras pabėgėlių skaičius pasaulyje jau viršijo 101 milijono žmonių (UNHCR, 2022a). 2022 metų spalio 4 dienos duomenimis, Europoje buvo užfiksuota 7,646,595 pabėgėlių iš Ukrainos (UNHCR, 2022b). Dėl besitęsiančių ir naujų karų, stichinių nelaimių, klimato kaitos ir kitų priežasčių priverstų palikti namus žmonių pasaulyje skaičius tikėtina ir toliau augti, o ES valstybės išliks patrauklios prieglobsčio šalys.

Socialinio darbo su pabėgėliais Europoje apžvalga. Darbo su pabėgėliais istorija Europoje dar ganėtina trumpa, tačiau Europos istorinė specifika lėmė jo tarptautiškumą. Socialinis darbas kaip profesionali praktika XIX amžiuje pradėjo plisti Europos žemyne (Dahle, 2012). Socialinio darbo praktika su pabėgėliais daugelyje Europos valstybių prasidėjo XX amžiuje, o „socialinis darbas su mobilią populiacija buvo profesijos šerdis nuo pat jos pradžių“ (Boccagni ir Righard, 2020, p. 376). Pirmasis pasaulinis

karas lėmė, kad Europos šalys ėmė glaudžiai bendradarbiauti socialinio darbo srityje ir socialinio darbo praktika tapo tarptautinė (Hering, 2017). Jones ir Lima (2018, p. 229) teigimu, socialinio darbo raida Rytų Europoje buvo lėtesnė, nes „*po Antrojo pasaulinio karo bendradarbiavimas tarp Rytų ir Vakarų bendruomenių sumažėjo, o socialinio darbo profesijos plėtra Sovietų Sąjungoje baigėsi 1945 metais*“. Socialinis darbas buvusiose Sovietų Sąjungos šalyse buvo pripažintas kaip profesinė praktika tik po Sovietų Sąjungos žlugimo XX amžiaus dešimtajame dešimtmetyje (Jones ir Lima, 2018). Nors bendradarbiavimas socialinio darbo su pabėgėliais srityje tarp šalių augo, jis nebuvo tolygus visame žemyne.

Dėl XX amžiaus pirmosios pusės karų, žydų genocido ir kitų persekiojimų vyko didelė Europos gyventojų priverstinė migracija, kuri nulėmė socialinio darbo su pabėgėliais institucionalizaciją. Pabėgėlių skaičius augo, jų situacijos po karų buvo sudėtingos, todėl didėjo profesionalios pagalbos poreikis prieglobsčio šalyse pokario Europoje. Tad darbas su pabėgėliais tapo institucionalizuotas (Boccagni ir Righard, 2020). 1943 metais buvo įkurta JT pagalbos pabėgėliams ir reabilitacijos administracija (Boccagni ir Righard, 2020). JT Vyriausiojo pabėgėlių komisaro biuras buvo įsteigtas 1950 metais, o 1954 metais organizacija buvo apdovanota Nobelio taikos premija už aktyvų darbą su pabėgėliais Europoje (UNHCR, 2021a). 1951 metais buvo priimta JT Ženevos konvencija, kuri tebėra vienas svarbiausių tarptautinių teisės aktų, užtikrinančių pabėgėlių teises prieglobsčio šalyse (UNHCR, 2017).

NVO tapo svarbiomis socialinio darbo paslaugų pabėgėliams teikėjomis (Boccagni ir Righard, 2020; Hajduković, 2020). Pabėgėliai dažnai praranda savo šalių apsaugą; patiria įvairių trauminių patirčių savo šalyse, keliaudami ir prieglobsčio šalyse, todėl jiems dažnai prireikia NVO pagalbos (UNHCR, 2013). JT Vyriausiojo pabėgėlių komisaro biuras jau nuo XX amžiaus šeštojo dešimtmečio aktyviai bendradarbiauja su vietos NVO teikiant pagalbą ir paslaugas šiai žmonių grupei (UNHCR, 2021a). „*Daug nevyriausybinių organizacijų (NVO) padeda pabėgėliams ir migrantams Europoje ir visame pasaulyje teikiant humanitarinę pagalbą pabėgėlių stovyklose ar kituose migrantų apgyvendinimo vietose, teikiant medicinos ir psichologinės pagalbos, švietimo, teisinės pagalbos, vertimo, administracijos ir teismų paslaugas*“ (Hajduković, 2020, p. 1). NVO teikiamos socialinio darbo paslaugos yra svarbios, nes vien valstybinės institucijos vienos nepajėgia atliepti didžiulių pagalbos poreikių, o NVO gali būti lankstesnės ir kūrybiškesnės teikdamos pagalbą (Boccagni ir Righard, 2020). Jos ne tik teikia humanitarinę pagalbą ir kitas paslaugas, bet ir atlieka svarbų vaidmenį didindamos visuomenės informuotumą apie pabėgėlių situaciją ir jų teisių pažeidimus (Hajduković, 2020).

Teisiniai ir praktiniai darbas su pabėgėliais iššūkiai. NVO darbas su pabėgėliais dažnai yra sudėtingas, nes jis glaudžiai siejasi su skirtingu tarptautinės teisės taikimu, nacionalinių valstybių socialiniu ir politiniu kontekstu, gyventojų nuostatomis, todėl NVO dažnai susiduria su teisiniais ir praktiniais darbo su pabėgėliais iššūkiais. Žmogaus teisių diskursas tapo mažiau svarbus ES valstybėse. Krastev (2017, p. 14) tvirtina, kad 2015-ųjų „*pabėgėlių krizės kontekste nacionalistiniai jausmai sugrįžo*“. ES šalys stiprina sienų apsaugą, o perkėlimo programos lėtos, todėl daug žmonių įstringa pabėgėlių stovyklose neturtingose šalyse (Maley, 2016). Šie politiniai procesai sąlygoja,

kad NVO dažniau fiksuoja tarptautinių įsipareigojimų nesilaikymo atvejus ir žmogaus teisių pažeidimus. Pavyzdžiui, nuo 2021-ųjų sausio iki lapkričio mėnesio buvo dokumentuota net 12000 atvejų, kai pasienio ir teisėsaugos pareigūnai išstūmė prieglobsčio prašančius žmones iš ES valstybių teritorijų. Smurto pasienyje ir išstūmimų iš šalių teritorijos tendencija yra sisteminga ir plačiai paplitusi ES (Danish Refugee Council [DRC], 2022).

Visgi 2022-ųjų karas Ukrainoje pakeitė daugelio ES politikų, žiniasklaidos ir visuomenės nuostatas pabėgėlių atžvilgiu ir pabėgėlių priėmimo praktiką ES valstybėse. Frouws (2022) atkreipia dėmesį į pastebimus didelius skirtumus, kaip Rytų Europos valstybės, tokios kaip Lenkija ir Vengrija, Lietuva, reagavo į atvykstančius milijonus ukrainiečių, palyginti su 2015–2016 metų reakcija į daugiau nei milijoną pabėgėlių iš Artimųjų Rytų. Mokslininkai aiškina, kad politikai ir šalių gyventojai reaguoja skirtingai, nes karas vyksta kaimyninėje šalyje Europoje, su kuria sieja daug kultūrinių, kalbinių ryšių (Frouws, 2022). Skirtingas pabėgėlių traktavimas išryškina rasizmo ir selektyvumo elementą prieglobsčio politikoje ir praktikoje.

Nors augant priverstų palikti namus žmonių skaičiui paslaugų poreikis vis didėja, NVO susiduria su teisinių procedūrų ir praktiniais sunkumais vykdydamos savo veiklą. Socialinis darbas su pabėgėliais išlieka įtampos sritis, nes „jis yra susijęs su nacionalinių valstybių politika“ (Turtiainen, 2018, p. 186). NVO darbo procesas reguliuojamas tiek vietinių teisės aktų, tiek tarptautinių įsipareigojimų, kurie dažnai prieštarauja vieni kitiems. Maley (2016) tvirtina, kad Ženevos konvenciją ratifikavusios šalys dažnai ją aiškina skirtingai, todėl pabėgėlių teisės yra pažeidžiamos. Nors Europos prieglobsčio paramos biuras palaiko bendrą ES prieglobsčio sistemą, teikia mokymus ir informaciją bendrijos šalims (European Commission (Europos Komisija), 2021a), sklandų šalių bendradarbiavimą ir prieglobsčio procedūrų efektyvumą sunku užtikrinti praktikoje. 2016 metais priimtoje JT Niujorko deklaracijoje įvardijamos bendros pasaulio šalių atsakomybės sprendžiant pabėgėlių ir migrantų klausimus pasaulyje, tačiau šios nuostatos ne visada atsispindi prieglobsčio praktikoje (UNHCR, 2017). Pasak Turtiainen (2018, p. 190), „tarptautiniai ir nacionaliniai įsipareigojimai gali prieštarauti vieni kitiems, o žmonių, kuriems reikia tarptautinės apsaugos, poreikiai gali likti nepatenkinti dėl įstatymų ir valstybės politikos“. Nors 1999 metais ES buvo sukurta bendra Europos prieglobsčio sistema, ES šalys dažnai vykdo skirtingą prieglobsčio politiką bei formuoja nevienodą pabėgėlių integracijos praktiką (European Commission (Europos Komisija), 2021b).

Tarptautinis bendradarbiavimas prieglobsčio srityje didėja, tačiau Turtiainen (2018) tvirtina, kad ES valstybėse tebevyrauja nacionalinės ir gerovės valstybės logika, todėl šalys dažnai siekia išlaikyti autonomiją ir priešinasi bendrai prieglobsčio politikai bei praktikai. „Europos šalių patirtis migracijos ir prieglobsčio srityje yra įvairi ir susijusi su jų geografine vieta, ekonomine padėtimi, tautos samprata, politika“ (Van Mol ir de Valk, 2016, p. 58). ES lygiu siekiama kurti vieningą prieglobsčio ir integracijos sistemą, tačiau nacionalinių ir tarptautinių įsipareigojimų supratimo ir taikymo atskirų ES šalių prieglobsčio politikoje ir praktikoje skirtumai kartais apsunkina sklandų ir efektyvų NVO darbą su pabėgėliais.

Istoriškai teisiniai procesai buvo nukreipti į stiprią prieglobsčio prašytojų teisinę apsaugą, bet XXI amžiaus plataus masto migracijos procesai atskleidė, kad tarptautinių išpareigojimų taikymas iš esmės realybėje sunkiai veikia ir gali riboti NVO veiklas. Valstybės susiduria su sunkumais priimdamos didelius skaičius pabėgėlių ir bijo destabilizuoti nacionalines institucijas, o NVO dažnai tvirtai laikosi tarptautinių išpareigojimų, todėl kyla konfliktai tarp teisinės apsaugos nustatytų idealų ir praktinių valstybių nacionalinių realiųjų. NVO, siekdamos užtikrinti veiklų tęstinumą ir finansavimą, gali vengti vykdyti veiklą, priešingą valstybės politikai. Nors vyraujantys diskursai ir politinė aplinka gali sudaryti prielaidas varžyti NVO ir jų darbuotojų veiklą, valstybės taip pat gali skatinti NVO darbą pasitelkdamos jų pagalbą ir didindamos finansavimą, todėl santykis tarp valstybinių institucijų ir NVO gali būti sudėtingas.

Dažnas žiniasklaidos ir politikų manipuliavimas viešaisiais diskursais taip pat apsunkina NVO darbą. Beck (2017) tvirtina, kad valstybės vadovai dažnai pristato pabėgėlius ir migrantus kaip keliančius grėsmę šalių saugumui, naudojasi politine retorika ir įtvirtina įvairias radikalias priemones, nukreiptas prieš pabėgėlius ES šalyse. „*Migracija tapo saugumo užtikrinimo tema XXI amžiuje*“, o pabėgėliai dažnai vaizduojami kaip grėsmė šalių saugumui (Beck, 2017, p. 1). Diskursai, naudojami kalbėti apie pabėgėlius, dažnai yra politizuoti ir stigmatizuoja žmones, turinčius pabėgėlio statusą (Guilfoyle ir Hancock, 2009).

Viešieji diskursai veikia ir gyventojų nuostatas pabėgėlių atžvilgiu. Dempster ir Hardgrave (2017) tyrimas atskleidžia, kad dauguma pabėgėlius priimančių Europos šalių gyventojų jaučia prieštarigus jausmus pabėgėlių atžvilgiu. Nors 72 procentai europiečių pritarė sąžiningam pabėgėlių perkėlimo procesui po 2015 metų migracijos krizės, dešiniųjų grupės tapo ypač priešiškos pabėgėliams ir europiečių požiūris pabėgėlių atžvilgiu tapo poliarizuotas (European Parliament (Europos Parlamentas), 2017b). Europos šalių gyventojai tapo gana priešiška nusiteikę dėl trečiųjų šalių piliečių perkėlimo ir priėmimo jų šalyse.

Pabėgėlių integracija ir jos tikslai. Valtonen (2016) teigimu, pabėgėlių integracijos programos dažnai yra svarbi socialinio darbo sritis ir egzistuojančios šalies socialinės sistemos dalis. Tyrimai atskleidžia, kad priimančių pabėgėlius šalių integracijos sistemos turi nuolat kisti ir prisitaikyti prie vis naujų iššūkių (European Parliamentary Research Service, 2017). ES yra paplitęs vienpusis integracijos suvokimo modelis, kuris reiškia, kad daug išteklių skiriama prieglobstį gavusių užsieniečių integracijai į darbo rinką, o ne tarpkultūrinio dialogo ir supratimo tarp jų ir priimančios šalies gyventojų skatinimui (Dandy, 2009). Pasak Da Lomba (2010), dažnai iš integracijos programų tikimasi, kad pabėgėliai prisitaikys prie dominuojančios šalies kultūros, o ne kad šalies gyventojai mokysis gyventi įvairovėje. Vienpusis integracijos modelis yra kritikuojamas, o priimančios šalies gyventojų išitraukimas vertinamas kaip svarbus sėkmingos integracijos faktorius: „*Geriausios integracijos praktikos yra nukreiptos ne tik į pabėgėlius, bet ir aktyviai įtraukia vietinius gyventojus*“ (European Economic and Social Committee [EESC] (Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas), 2016, p. 3). Siekiant efektyviai įtraukti pabėgėlius į priimančių šalių visuomenę yra svarbu skirti dėmesio ir išteklių ne tik integracijos priemonėms, kurios padeda susirasti

būstą, darbą, spręsti praktines problemas, bet ir toms, kurios skatina darbą su vietos bendruomene ir tarpkultūrinį dialogą (European Parliament (Europos parlamentas), 2017a).

Apibendrinant galima teigti, kad kariniai konfliktai, stichinės nelaimės ir kitos priežastys lemia, kad pabėgėlių skaičius pasaulyje kasmet auga. Karų niokojama XX amžiaus pirmosios pusės Europa ir išaugę priverstinių migrantų skaičiai lėmė socialinio darbo institucionalizaciją ir tarptautinį bendradarbiavimą. Tarptautinės organizacijos ėmėsi pagrindinio vaidmens pabėgėlių teisėms apsaugoti, tačiau sėkmingą įgyvendinimą riboja veiksniai atskirose valstybėse. Besiskirianti valstybių politika, gyventojų nuostatos pabėgėlių atžvilgiu bei dažnas žiniasklaidos ir politikų manipuliavimas viešaisiais diskursais šių žmonių atžvilgiu daro įtaką NVO veiklos laukui. Gebėjimas atpažinti kultūrinius diskursus, kurie veikia socialinių darbuotojų pasakojimus ir naratyvų kontekstualizavimas įgalina efektyvų socialinį darbą su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir jų integraciją.

1.3. Darbo su pabėgėliais nevyriausybinėse organizacijose Lietuvos kontekstas

Poskyryje pristatau pabėgėlių priėmimo Lietuvoje patirtis ir statistiką. Aptariu socialinio darbo ir NVO paslaugas prieglobstį gavusiems užsieniečiams šalyje, visuomenės nuostatas prieglobstį gavusių užsieniečių atžvilgiu Lietuvoje ir praktinius integracijos iššūkius.

Socialinio darbo su pabėgėliais Lietuvoje apžvalga ir pabėgėlių skaičiaus Lietuvoje dinamika. Socialinio darbo su pabėgėliais Lietuvos patirtis dar nėra ilga. Lietuva pabėgėlių priėmimo šalimi tapo ratifikavusi Ženevos konvenciją 1997 metais. Nuo tada pabėgėliai gali oficialiai prašyti prieglobsčio šalyje. Pirmieji prieglobsčio prašytojai buvo apgyvendinti Pabradės Užsieniečių registracijos centre ir Pabėgėlių priėmimo centre Rukloje (Bartkevičienė ir Bubnys, 2012). Lietuva daugiausia buvo tranzito šalis pabėgėliams (Brunovskis, 2017). Darbas su prieglobstį gavusiais užsieniečiais Lietuvoje vis dar laikytinas nauja profesine socialinio darbo sritimi. Nors Vilniaus universitete, Mykolo Romerio universitete, Vytauto Didžiojo universitete ir Klaipėdos universitete siūlomi paskaitų kursai, kurie rengia darbui su pabėgėliais, tačiau Lietuvoje vis dar trūksta specializuotų universiteto studijų programų, skirtų socialiniam darbui su pabėgėliais. Nors siekiama, kad socialinį darbą Lietuvoje dirbtų tik kvalifikuoti socialiniai darbuotojai, tačiau NVO socialinių paslaugų srityje dažnai dirba darbuotojai, kurie neturi šios kvalifikacijos. 2021 metais NVO dirbo 3551 įvairūs socialinių paslaugų srities darbuotojai, iš jų tik 1007 turėjo socialinio darbuotojo kvalifikaciją. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2021).

Didžioji dalis užsieniečių, kurie atvyko gyventi į Lietuvą, yra iš buvusios Sovietų sąjungos šalių – Ukrainos, Rusijos ir Baltarusijos (European Migration Network, 2018). Žmonių, kuriems suteikiamas pabėgėlio statusas skaičius buvo mažas ir tik 280 žmonių gavo pabėgėlio statusą 2017 metais, tačiau šis skaičius smarkiai išaugo lyginant su 2015 metais, nes Lietuva prisijungė prie pabėgėlių perkėlimo programos ir

įsipareigojo priimti 1105 pabėgėlius (European Migration Network, 2018). Nuo 2015 iki 2019 metų iš Italijos, Graikijos ir Turkijos į Lietuvą buvo perkelti 486 asmenys ir didžioji dalis gavusiųjų pabėgėlio statusą 2017 metais buvo žmonės, atvykę iš Sirijos, Irako ir Eritrjos (European Migration Network, 2018). 2021 metų vasarą padidėjus žmonių, kertančių Lietuvos sieną per Baltarusiją, skaičiui Lietuvoje buvo pateikti 3392 prieglobsčio prašymai, bet prieglobstis buvo suteiktas tik 247 žmonėms (European Migration Network, 2022). 2022–2023 metais (2023 metų balandžio 28 dienos duomenimis) Lietuvoje buvo priimta ir registruota 76,603 pabėgėlių iš Ukrainos (Oficialiosios statistikos portalas, 2023).

NVO paslaugų, skirtų prieglobsčio prašytojams ir gavėjams, poreikis Lietuvoje atsirado 1997 metais Lietuvai ratifikavus Ženevos konvenciją ir oficialiai pradėjus priimti prieglobsčio prašymus ir teikti prieglobstį šalyje. Lietuvos „Raudonojo Kryžiaus draugija“ humanitarinę pagalbą prieglobsčio prašytojams pradėjo teikti jau nuo 1996 metų, o „Lietuvos Caritas“ prisijungė prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kuruojamos socialinės integracijos programos 2000 metais. Nuo tada NVO tapo svarbios valstybės institucijų partnerės ir pradėjo organizuoti integracijos paslaugas prieglobstį gavusiems užsieniečiams Lietuvos savivaldybėse, teikti pagalbą „vieno langelio“ principu (European Commission, 2021a). 2021 metais, padidėjus prieglobsčio prašytojų skaičiui, NVO aktyviai įsitraukė teikiant humanitarinę pagalbą prieglobsčio prašytojams jų apgyvendinimo centruose, o 2022 metais didelis skaičius NVO pradėjo teikti pagalbą karo pabėgėliams iš Ukrainos. NVO tebėra svarbios valstybinių institucijų partnerės teikiant integracijos paslaugas prieglobsčio gavėjams savivaldybėse.

Prieglobsčio gavėjų integracijos tvarka. NVO, vykdančių integracijos programas savivaldybėse, darbuotojų darbą apibrėžia formalūs integracijos teikimo aprašai, kuriuose įvardijamos organizacijų teikiamos paslaugos ir parama prieglobsčio gavėjams, integracijos darbuotojų funkcijos, o integracijos procesą koordinuoja valstybinės institucijos. 2016 metais Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino Valstybės paramos prieglobsčio gavėjų integracijai teikimo aprašą, kuriame aprašoma paramos prieglobsčio gavėjams savivaldybės teritorijoje tvarka (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2020). Kai prieglobsčio gavėjas ir integraciją įgyvendinanti institucija pasirašo integracijos sutartį dėl paramos integracijai teikimo savivaldybės teritorijoje, prieglobstį gavę užsieniečiai pradeda gauti finansinę paramą ir praktinę pagalbą konkrečioje NVO. NVO, atsakingos už pagalbą, prieglobstį gavusiems užsieniečiams, skiria darbuotojus, kurie padeda užsieniečiams spręsti įvairius praktinius iššūkius: išsinuomoti būstą, organizuoti vaikų darželio lankymą, vaikų mokymąsi mokykloje, konsultuoja įvairiais klausimais, rengia reikalingus dokumentus ir pan. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2020). Pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2018–2020 metų užsieniečių integracijos veiksmų planą, integracijos paslaugos savivaldybės teritorijoje, kurias teikė NVO, disertacijos tyrimo metu truko apie 12 mėnesių, bet laikotarpis pažeidžiamiems asmenims galėjo būti pratęstas iki 36 mėnesių. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2020). Formalių integracijos aprašų reikalavimai ne visada atitinka socialinio darbo realybę. Nuolat besikeičianti situacija prieglobsčio srityje

verčia valstybę ir NVO prisitaikyti prie vis naujų sąlygų, didėjančių prieglobsčio gavėjų skaičių, todėl NVO ir jų darbuotojai turi nuolat mokytis, kaip atliepti veiklos iššūkius.

Darbo su prieglobsčio gavėjais iššūkiai. Neigiamos nuostatos prieglobstį gavusių užsieniečių atžvilgiu dažnai apsunkina NVO darbuotojų darbą ir šių žmonių įtrauktį Lietuvoje. Pabėgėlių įtrauktis yra sudėtinga, nes Lietuva ilgai buvo homogeniška šalis (Brunovskis, 2017). Tik 49 tūkstančiai užsieniečių gyveno Lietuvoje 2018 metų pradžioje (European Migration Network, 2018). Nors užsieniečių skaičius Lietuvoje auga, tačiau prieglobsčio gavėjai Lietuvoje susiduria su iššūkiais dėl neigiamų nuostatų jų atžvilgiu. Ekonominiai faktoriai ir maža kultūrinė įvairovė šalyje sustiprina pabėgėlių baimės reiškinį Lietuvoje (Brunovskis, 2017). Visuomenės apklausos taip pat atskleidžia, kad lietuviai vertina migrantų ir pabėgėlių priėmimą selektyviai ir daug palankiau vertina pabėgėlius ukrainiečius, rusus, baltarusius, o pabėgėlių iš musulmoniškų kraštų priėmimas vertinamas mažiau palankiai (Etninių tyrimų institutas, 2021).

Visuomenės nuostatų apklausa, atlikta 2020 metais atskleidė, kad socialinė distancija musulmonų atžvilgiu šalyje augo dėl teroristinių išpuolių užsienio šalyse ir žiniasklaidos dėmesio (Etninių tyrimų institutas, 2021). 2021 metų Lietuvos gyventojų nuostatų tyrimas atskleidė, kad gyventojų požiūris pabėgėlių atžvilgiu suprastėjo – tai įvardijo net 71,8 procentai tyrimo dalyvių. 59,1 procentų dalyvių įvardijo, kad jų nuostatos pablogėjo bendrai musulmonų atžvilgiu (Etninių tyrimų institutas, 2021). Nepaisant įstatymų bazės, daug diskriminacinių išpuolių ir pažeidimų Lietuvoje lieka nenubausti (Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, 2017). Žibas (2013, p. 3) teigia, kad „*silpni socialiniai ir ekonominiai PGU [prieglobstį gavusių užsieniečių] ištekliai daro įtaką didesniai jų pažeidžiamumui*“. Reikšmingai padidėjus pabėgėlių skaičiumi iš Ukrainos 2022–2023 metais ir išaugus Lietuvos gyventojų tiesioginiam kontaktui su žmonėmis, turinčiais pabėgėlio patirtį, visuomenės nuostatos ir parama darbui su pabėgėliais keičiasi. Nepaisant to, prieglobsčio gavėjai gali būti pažeidžiami šalyje dėl neigiamų šalies gyventojų nuostatų jų atžvilgiu ar selektyvaus elgesio tautiniu ar religiniu pagrindu.

Apibendrinant galima teigti, kad NVO darbo su prieglobsčio gavėjais Lietuvos istorija dar nėra ilga, o prieglobsčių gavėjų skaičiai šalyje auga. Dėl neigiamų nuostatų šalyje prieglobsčio gavėjai gali būti diskriminuojami ir patirti socialinę atskirtį. Šalies situacija prieglobsčio srityje yra dinamiška ir nuolat kintanti, todėl NVO institucijos ir jų darbuotojai turi nuolat mokytis kaip atliepti iškylančius darbo iššūkius. Kadangi Lietuvoje trūksta specializuotų studijų programų, kuriose būtų ruošiami specialistai darbui su prieglobsčio gavėjais, todėl NVO integracijos centruose dažnai dirba žmonės nebaigę specializuotų mokymų ar studijų, kurie paruoštų darbo praktikai.

1.4. Darbuotojų, tiesiogiai dirbančių su pabėgėliais, patirtys ir naratyvai

Poskyryje apžvelgiu mokslinius tyrimus, kurie suteikia daugiau žinių apie darbuotojų, tiesiogiai dirbančių su pabėgėliais, patirtis ir naratyvus. Pristatau darbo su pabėgėliais poveikį darbuotojų emocinei ir psichologinei savijautai, kultūrinių diskursų įtaką jų konstruojamoms klientų reprezentacijoms darbuotojų naratyvuose ir naratyvų

potencialą kovojant su rasizmu ir diskriminacija.

Darbuotojų naratyvai apie darbą su pabėgėliais. Kokybiniai tyrimai, nagrinėjantys darbuotojų, tiesiogiai dirbančių su pabėgėliais, patirtis ir naratyvus, atskleidžia, kad jie savo veikloje patiria įvairių iššūkių, o darbas gali turėti neigiamą emocinį ir psichologinį poveikį NVO darbuotojams. Etnografinis tyrimas, atliktas Belgijos NVO, dirbančioje su pabėgėliais, atskleidė, kad darbuotojai dažnai jaučia įtampą tarp asmeninės ir profesinės tapatybės bei patiria sunkumų dėl nenuspėjamo ir nuolat kintančio darbo pobūdžio (Van Robaeyns ir kt., 2018). Ivanauskienė ir Pakrijauskaitė (2015) atlikusios grindžiamosios teorijos kokybinį tyrimą lygindamos Švedijos ir Lietuvos atvejus tvirtina, kad abiejų šalių tarptautinio socialinio darbo srityje dirbantiems darbuotojams dažnai kyla etinių dilemų, kaip bendrauti su pabėgėliais ir nustatyti sveikas ribas darbe: „*Etinės dilemos kyla ir dėl neigiamo visuomenės požiūrio į pačius kitataučius ir į darbą su pabėgėliais ar prieglobsčio prašytojais*“ (Ivanauskienė ir Pakrijauskaitė 2015, p. 152). Slovakijoje atliktas kokybinis tyrimas atskleidė, kad socialiniai darbuotojai savo darbą vertina kaip įdomų, tačiau stresas mažina jų motyvaciją tokį darbą dirbti ilgai (Zakova ir kt., 2015). Nors socialiniai darbuotojai, dirbantys su pabėgėliais, dažnai pozityviai vertina supervizijų ir neformalią kolegų pagalbą bei mokymus kaip padedančius susidoroti su darbo iššūkiais, ši pagalba ne visada jiems prieinama (Robinson, 2013).

Guhan ir Liebling-Kalifani (2011, p. 219) atliko 12 giluminių interviu su pabėgėlių centro darbuotojais Anglijoje ir remdamiesi tyrimo duomenimis tvirtina, kad darbuotojai, dirbantys su prieglobstį gavusiais užsieniečiais kartais tampa „*užgrūdinti ir neįautrūs emociniams savo darbo aspektams*“. Kito tyrimo duomenys taip pat parodė, kad darbuotojai rizikuoja patirti išsekimą ar perdegimą darbe dėl ribotų žinių, kaip dirbti su žmonėmis, patyrusiais traumas, bei atskleidė pabėgėlių traumų neigiamą poveikį organizacijų darbuotojams (Guhan ir Liebling-Kalifani, 2011). Šiam teiginiui antrina ir kito tyrimo, atlikto Kipre ir pagrįsto aštuonių pusiau struktūruotų interviu duomenimis su darbuotojais, kurie dirbo su prieglobsčio prašytojais ir prieglobstį gavusiais užsieniečiais psichoterapiniame kontekste, radiniai. Apostolidou (2016) remdamasi tyrimo radiniais tvirtina, kad pabėgėlių naratyvai apie jų traumines patirtis dažnai turi psichologiškai kenksmingą poveikį darbuotojams, kurie su jais dirba. 2006–2011 metais Didžiojoje Britanijoje ir Australijoje buvo atliktas naratyvinis tyrimas, kurio metu buvo analizuojami trisdešimties darbuotojų, tiesiogiai dirbančių su prieglobsčio gavėjais ir prieglobsčio prašytojais, naratyvai. Tyrimu buvo siekiama nustatyti iššūkius, su kuriais susiduria darbuotojai teikdami paslaugas ir pagalbą šiai žmonių grupei (Robinson, 2013). Šio tyrimo radiniai parodė, kad didelis darbo krūvis, nuolatinė integracijos praktikos ir politikos kaita neigiamai emociškai veikia darbuotojus ir jie dažnai jaučia pyktį bei bejėgiškumą negalėdami atliepti didelio jų teikiamų paslaugų poreikio (Robinson, 2013).

Apžvelgti tyrimai atskleidžia, kad darbuotojų naratyvuose apie tiesioginį darbą su pabėgėliais atsiskleidžia jų darbo patirtys ir iššūkiai. Darbuotojai susiduria su etinėmis dilemomis, kaip išlaikyti sveikas ribas tarp asmeninio gyvenimo ir darbo, susiduria su stresu darbe, o tai gali mažinti jų motyvaciją tokį darbą dirbti ilgai. Darbuotojai gali

patirti perdegimą, jausti pyktį, o klientų traumas gali turėti neigiamą poveikį jų pačių savijautai. NVO darbuotojų emocinė ir psichologinė savijauta gali veikti jų patirčių interpretacijas bei atsispindi jų konstruojamuose naratyvuose apie darbą.

Darbuotojų, dirbančių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, naratyvai apie integracijos procesą. Darbuotojai, dirbantys su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, konstruoja naratyvus apie integracijos procesą bei integracijos sampratą ir vizijas. NVO darbuotojai dažnai veikia kaip jungtis tarp prieglobstį gavusių užsieniečių ir priimančios šalies paslaugų, institucijų, skirdami daug jėgų padėti jiems įveikti trumpalaikius ir ilgalaikius integracijos iššūkius (Valtonen, 2016). Dubus (2017) atliktas tarptautinis lyginamasis kokybinis tyrimas analizavo skirtingų organizacijų darbuotojų naratyvus JAV, Šveicarijoje, Vokietijoje ir Islandijoje ir jų sampratą apie sėkmingą pabėgėlių integraciją. Šiame tyrime buvo atlikti 83 interviu su darbuotojais, dirbančiais su prieglobsčio gavėjais ir prašytojais. Tyrimo duomenys atskleidžia, kad keliami integracijos tikslai dažnai skiriasi net tos pačios organizacijos darbuotojų naratyvuose. Anot Dubus (2017), dalis darbuotojų siekia sumažinti pokyčių naujoje šalyje naštą pabėgėliams, kiti stengiasi, kad pabėgėliai kuo greičiau įgytų kalbos įgūdžių ir užsitikrintų savarankišką darbą, dalis nori stiprinti žmonių atsparumą. Pasak tyrėjo, svarbu, kad organizacijos, dirbančios integracijos srityje, aiškiai įvardytų ir apibrėžtų bendrus integracijos tikslus kartu su darbuotojais, vykdančiais integracijos programas. Tyrimuose taip pat akcentuojama, kad darbuotojams dažnai trūksta žinių, mokymų, supervizijų ir progų reflektuoti savo naratyvus ir bendrai įvardyti integracijos vizijas (Dubus, 2017; Guhan ir Liebling-Kalifani, 2011; Robinson, 2013).

Pabėgėlių reprezentacijos darbuotojų naratyvuose. NVO ir jų darbuotojai yra svarbūs ne tik apibrėžiant integracijos tikslus, bet ir konstruojant pabėgėlių reprezentacijas ir jas komunuojant viešajame diskurse. Nash ir kt. (2006) pabrėžia, kad NVO darbuotojai, dirbdami su pabėgėliais, gali įsitraukti keliais lygmenimis: mikro lygmeniu, sprenddami individualias klientų problemas, ir makro lygmeniu, gindami žmogaus teises ir skatindami socialinį teisingumą, dirbdami su institucijomis, bendruomene ir visuomene.

2005–2008 metais Čekijoje atlikto etnografinio tyrimo duomenys, kurį sudarė stebėjimas ir interviu su 13 NVO darbuotojų ir 45 jų klientais keturiuose šalies NVO, atskleidė, kad NVO ir jų darbuotojai yra svarbūs konstruojant naratyvus apie pabėgėlius ir formuojant jų įvaizdį viešojoje erdvėje (Szczepanikova, 2009). Darbuotojų socialines praktikas taip pat veikia visuomenės rasistinės ir ksenofobiškos nuostatos. Pasak Szczepanikovos (2009), NVO darbuotojai savo veikloje dažnai sprendžia, kokie pabėgėlių tapatybės aspektai verti viešo dėmesio ir kokie ne. Tyrimas Švedijos savivaldybėse, paremtas 20 giluminių interviu su socialiniais darbuotojais, atskleidžia, kad savo naratyvuose darbuotojai dažnai pabrėžia kultūrinius skirtumus tarp savęs ir prieglobstį gavusių užsieniečių ir į tai atsižvelgia vertinant intervencijas su klientais (Eliassi, 2015). Socialinių darbuotojų naratyvuose užsieniečių kultūros dažnai „naudojamos paaiškinti daugelį visuomenės trūkumų, pavyzdžiui, netinkamą jų vaikų auklėjimą, prievartą prieš vaikus, netvarką, patriarchytą, smurtą dėl lyties, lyčių nelygybę ar priverstinę santuoką“ (Eliassi, 2015, p. 569). Dėl šios priežasties, Eliassi teigimu (2015,

p. 569), socialiniams darbuotojams, dirbantiems su užsieniečiais, svarbu permąstyti, kaip nelygybė gali būti įtvirtinama per naratyvus, kai „*kultūrinės tapatybės yra fiksuotos ir dekontekstualizuotos*“. Van Robaeys ir kt. (2018) tyrimo duomenys atskleidžia, kad darbuotojai dažnai vartoja kultūros terminą paaiškinti tai, ką jie laiko „normaliu“ ir įvardyti sunkumus, su kuriais susiduria bendraudami su žmonėmis, tačiau pasakodami apie savo darbą jie dažnai taiko kultūros sampratą nekritiškai.

Nash ir kt. (2006) tvirtina, kad integracijos srityje dirbantys darbuotojai dažnai susiduria su įvairiomis sudėtingomis situacijomis, diskriminacija šių žmonių atžvilgiu, tačiau jaučiasi turintys per mažai teorinių žinių šiam darbui bei praktinių žinių apie sudėtingų atvejų ir problemų sprendimus. Pasak Nash ir kt. (2006, p. 358) „*darbas integracijos srityje reikalauja ne tik žinių apie tarpkultūrinį bendravimą, bet ir gebėjimo mesti iššūkį diskriminacinėms nuostatoms ir kultūriniam diskursams pabėgėlių atžvilgiu*“. Eliassi (2015) papildoma, kad NVO darbuotojai dažnai įvardija kultūrinės kompetencijos svarbą efektyviam darbui su prieglobsčio gavėjais, bet retai diskutuoja apie neeuropietiško kultūrų stigmatizaciją integracijos praktikoje. Said (1978) pabrėžia, kad istoriškai Europoje įsigalėjęs orientalizmo diskursas dažnai įtvirtina ir pateisina galia grįstus diskursus ir stereotipus apie musulmonus. Diskursai, kurie yra naudojami pasakoti apie pabėgėlius dažnai yra politizuoti ir marginalizuoja žmones (Guilfoyle ir Hancock, 2009). Darbuotojai gali nesuvokti, kaip jų eurocentriškos pažiūros formuoja naratyvus apie pabėgėlius (Besley ir Peters, 2011). Stereotipinės pažiūros apie pabėgėlius gali trukdyti tarpkultūriniam bendravimui ar jį padaryti nuspėjamu ir schematišku (Gobbo, 2011).

Darbuotojų naratyvai ir rasizmo bei diskriminacijos įveika. NVO darbuotojų naratyvai gali būti svarbūs kovojant su diskriminacija ir neigiamomis nuostatomis pabėgėlių atžvilgiu, pasitelkiami įgalinti ir atstovauti užsieniečiams, ginti jų teises, užmegzti dialogus ir įtraukti juos į vietos bendruomenę. „*Verbalinis bendravimas ir tarpasmeninė komunikacija gali tapti socialinio darbuotojo atliekamo darbo pagrindu*“ (Bartkevičienė ir Bubnys, 2012, p. 143). McCleary ir Chaudhry (2017, p. 522) teigia, kad socialiniai darbuotojai gali padėti „*viešai kovoti su prieš musulmonus nukreipta retorika, mesti iššūkį rasistinei ir atskirties politikai ir remti perkėlimo politiką, kuri padeda pabėgėliams, susiduriantiems su rasizmu ir religine netolerancija*“. Lang (2013, p. 3) tvirtina, kad NVO gali suteikti „*pagrįstas žinias ir balsą nepakankamai atstovaujamiems žmonėms*“. McCleary ir Chaudhry (2017) tvirtina, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys su prieglobsčio gavėjais iš arabiškų ir musulmoniškų šalių, gali ginti žmonių teises pasisakydami prieš rasistines ir ksenofobiškas praktikas bei išpuolius šių žmonių atžvilgiu. Visgi, pasak McCleary ir Chaudhry (2017), tokios iniciatyvos yra retai taikomos socialinio darbo su prieglobsčio gavėjais praktikoje. Pasak Eliassi (2015), rasizmas NVO praktikoje dažnai yra individualizuojamas, todėl NVO darbuotojai gali vengti mesti iššūkį sisteminei ir struktūrinei pabėgėlių diskriminacijai.

Apibendrinant galima teigti, kad NVO darbuotojai, tiesiogiai dirbantys su pabėgėliais, dažnai veikia kaip jungtis tarp jų ir visuomenės. Darbuotojų naratyvai gali būti svarbūs kovojant su diskriminacija pabėgėlių atžvilgiu, tačiau jų pačių socialines praktikas gali veikti rasistinės ir ksenofobiškos nuostatos. Apžvelgus mokslinę literatūrą

apie darbuotojų, dirbančių su pabėgėliais, patiriamus darbo iššūkius aiškėja, kad organizacijų darbuotojai savo veikloje dažnai patiria neigiamą emocinį ir psichologinį poveikį, o darbo iššūkiai gali turėti poveikį ir jų konstruojamiems naratyvams. Nors NVO darbuotojų naratyvai svarbūs apibrėžiant integracijos tikslus, konstruojant pabėgėlių reprezentacijas ir jas komunikuojant viešajame diskurse, tačiau trūkstant žinių ir kritiško požiūrio socialinių darbuotojų naratyvai gali neigiamai veikti prieglobstį gavusių užsieniečių integracijos galimybes. NVO darbuotojai įgydami daugiau žinių, kaip konstruoti kritiškus ir etiškus naratyvus, bei atpažindami kultūrinius naratyvus ir diskursus, kurie formuoja jų pasakojimus, savo veikla gali sudaryti prielaidas pozityviam poveikiui – makro ir mikro lygmeniu.

2. TYRIMO METODOLOGIJA

Šiame skyriuje pristatau tyrimo ontologines ir epistemologines nuostatas ir pagrindžiu pasirinktą naratyvinio tyrimo metodologiją bei tyrimo metodus, pristatau tyrimo imtį ir tyrimo dalyvius. Tyrime ne tik interpretuoju tiriamųjų naratyvus, bet taip pat atskleidžiu, kaip konstravau naratyvus apie NVO darbuotojų patirtis ir tas patirtis interpretavau. Skyriuje pagrindžiu, kodėl pasirinkau rašyti ir pateikti asmenines interpretacijas pirmuoju asmeniu ir kodėl mano kaip tyrėjos naratyvas – svarbus disertacinio tyrimo elementas. Šioje disertacijos dalyje per asmeninį naratyvą atskleidžiu ir asmeninę savo kaip tyrėjos ir socialinio darbo praktikės motyvaciją pasirinkti konkrečią tyrimo temą ir organizaciją. Aptariu tyrimo metu iškilusius etinius tyrimo klausimus ir pristatau tyrimo eigą. Skyriuje taip pat aptariu surinktų duomenų patikimumą, pagrįstumą ir tyrimo ribotumus.

2.1. Tyrimo ontologinės ir epistemologinės prielaidos ir naratyvinio tyrimo metodologija

Poskyryje pristatau ir plačiau aptariu tyrimo ontologines ir epistemologines prielaidas nuo kurių priklausė tyrimo klausimai, pasirenkama metodologija ir kaip buvo interpretuojami tyrimo duomenys, taip pat plačiau aptariu pasirinktą naratyvinio tyrimo metodologiją.

Tyrimo ontologinės ir epistemologinės prielaidos. Ontologinio pobūdžio prielaidos yra susijusios su reiškinių prigimtimi, esme ir tuo, kaip mokslininkai supranta ir interpretuoja supančią realybę. Nuo pasirinktų tyrimo ontologinių prielaidų priklauso, kokius klausimus užduoda tyrėjai, kaip bando į iškeltus klausimus atsakyti, kokią tyrimo metodologiją pasirenka ir kaip interpretuoja tyrimo duomenis. Tyrimo ontologinės prielaidos (tyrimo paradigma) – „*tai abstraktūs įsitikinimai ir principai, kurie veikia, kaip tyrėjas mato pasaulį, jį interpretuoja ir tame pasaulyje veikia*“ (Kivunja ir Kuyini, 2017, p. 26). Tyrimo epistemologija pasitelkiama suprasti, kas yra žinios ir kaip jos gaunamos. Nuo pasirinktų epistemologinių prielaidų priklauso tyrimo metodologija, kaip renkami ir analizuojami duomenis ir daromos tyrimo išvados. Ontologija nagrinėja tikrovės, o epistemologija – žinių prigimtį (Kivunja ir Kuyini, 2017). Kartu jos formuoja tyrėjų požiūrį į tyrimo klausimus, padeda pasirinkti tinkamą tyrimo metodologiją ir apibendrinti tyrimo radinius.

Disertacijos naratyviniame tyrime remiuosi socialinio konstrukcionizmo ir interpretacinių paradigmų ontologinėmis ir epistemologinėmis prielaidomis. Socialinio konstrukcionizmo ontologija – tai filosofinis požiūris į tikrovę, pabrėžiantis socialinių procesų ir kalbos vaidmenį formuojant pasaulio supratimą (Goodson ir kt., 2010). Socialinio konstrukcionizmo pradininkais laikomi P. L. Berger ir T. Luckmann, kurie 1966 metų knygoje „Socialinis realybės konstravimas“ išsamiai aprašė socialinio konstrukcionizmo filosofinius pagrindus. Berger ir Luckmann (1991) teigia, kad tikrovė nėra objektyvi ir iš anksto egzistuojanti, bet sukuriama per socialines sąveikas ir kalbą. Socialinio konstrukcionizmo paradigmoje realybė suprantama kaip socialiai

konstruojama, veikiama konteksto ir nuolat kintanti (Berger ir Luckmann, 1991). Socialinio konstrukcionizmo ontologinė prielaida – kad tikrovė yra socialiai sukonstruota ir kad individai kuria prasmes sąveikaudami vieni su kitais ir su juos supančiu pasauliu (Berger ir Luckmann, 1991). Kitas socialinio konstrukcionizmo raidai svarbus mokslininkas K. Gergen taip pat tvirtina, kad tikrovė nėra objektyvi, bet sukurta per socialines sąveikas ir kalbą (Gergen, 2009). Prie socialinio konstrukcionizmo prielaidų prisidėjo ir filosofas M. Foucault, kuris teigė, kad žinios nėra objektyvios ir neutralios, bet veikiamos galios santykių ir socialinių procesų (Foucault, 1998).

Tyrimuose, kuriuose remiamasi socialinio konstrukcionizmo epistemologinėmis prielaidomis, bandoma suprasti, kaip individai kuria prasmes ir kaip socialiniai procesai formuoja jų patirtis ir pasaulio supratimą. Šioje paradigmoje didelė reikšmė teikiama kalbai (Gergen, 2009). Socialinio konstrukcionizmo paradigmoje mokymasis taip pat interpretuojamas kaip socialinis konstruktas (Dragonas ir kt., 2015), o įgytos žinios suprantamos kaip žmonių santykių rezultatas (Gergen, 2009). Goodson ir kt. (2010) tvirtina, kad šia paradigma besiremiantys tyrėjai analizuoja ne tik individualaus darbuotojo, bet ir organizacijos istoriją. Naratyvai socialinio konstrukcionizmo paradigmoje suprantami kaip kalbos dariniai ar istorijos, kurie yra nuolat veikiami pasakotojo ir klausytojų konteksto ir jų patirčių (Goodson, 2012) ir laikomi neatskiriama žmogaus gyvenimo dalimi (Bruner, 1991). Dėl dėmesio socialiniams santykiams, kontekstui, kalbai ir naratyvams šią praradigmą pasirinkau tyrimui atlikti.

Interpretacinės paradigmos ontologija – tai filosofinis požiūris į tyrimą, pabrėžiantis subjektyvių individų patirčių ir interpretacijų svarbą (Schwartz-Shea ir Yanow, 2012; Rehman ir Alharthi, 2016). Šiai paradigmai formuoti didelę įtaką turėjo sociologas M. Weber ir filosofas A. Schutz, kurie pabrėžė subjektyvių žmonių patirčių ir jų reikšmių konstravimo ir supratimo svarbą, bei sociologas E. Goffman, kuris nagrinėjo, kaip žmonės prisistato socialinėse situacijose (Rosenthal, 2018). Interpretacinė paradigma dažnai pasitelkiama socialinių ir humanitarinių mokslų tyrimuose. Interpretacinėje paradigmoje išryškėja ontologinė prielaida, kad realybė ir jos samprata yra priklausoma nuo subjektyvių žmonių interpretacijų ir prasmų, kurias jie suteikia jų patirtims ir santykiams (Schwartz-Shea ir Yanow, 2012). Mokslininkai, remdamiesi interpretacinės paradigmos epistemologinėmis prielaidomis, siekia suprasti subjektyvius individų išgyvenimus ir reikšmes, kurias jie suteikia savo patirtims. Pasak Rosenthal (2018, p. 26), „kaip socialiniai mokslininkai turime išsiaiškinti, kaip žmonės konstruoja savo kasdienę tikrovę, kaip patiria ir interpretuoja pasaulį ir kokius kasdienes bendravimo būdus naudoja“. Dėl dėmesio subjektyvioms individų patirtims ir interpretacijoms šią praradigmą taip pat pasirinkau disertacijos tyrimui atlikti.

Pasak Gubrium ir Holstein (2008), interpretacinė paradigma padeda geriau suprasti, kaip kontekstas veikia realybės konstravimo procesą. Šioje paradigmoje žinios suprantamos kaip subjektyvios ir veikiamos tiriamųjų, tyrėjos patirčių ir juos supančio konteksto. Patirtis pasakojantis ir jas interpretuojantis žmogus yra priklausomas nuo jį supančio konteksto, todėl negali būti objektyvus (Schwartz-Shea ir Yanow, 2012). Rehman ir Alharthi (2016, p. 55) teigia, kad šia paradigma besiremiantys mokslininkai tiki „socialiai sukonstruotomis daugialypėmis realybėmis“, todėl to paties reiškinio

ar patirčių interpretacijos gali būti subjektyvios ir skirtingos bei priklausomos nuo konteksto, kuriame yra konstruojamos. Dėl šių priežasčių, darbuotojų individualius pasakojimus disertacijos tyrime kontekstualizavau, analizavau įvairius aspektus, kurie galėjo veikti ne tik NVO darbuotojų, bet ir mano kaip tyrėjos naratyvinio mokymosi patirtis ir mokymosi proceso interpretacijas. Pasak Schwartz-Shea ir Yanow (2012), tyrimo radinių sąryšis su kontekstu šioje paradigmoje svarbesnis net už tyrimo duomenų apibendrinimą. Tad remiantis interpretacinės paradigmos prielaidomis, atliekant disertacijos tyrimą daug dėmesio skyriau analizuoti, kontekstualizuoti ir interpretuoti, kaip konkretus socialinio darbo su pabėgėliais kontekstas ir NVO darbuotojus supanti organizacinė, socialinė, istorinė ir kultūrinė aplinka galėjo sąlygoti NVO darbuotojų naratyvinių mokymąsi ir radinių interpretacijas.

Squire ir kt. (2013) teigimu, naratyviniai tyrimai, besiremiantys socialinio konstrukcionizmo ir interpretacinės paradigmos prielaidomis, taip pat yra veikiami humanizmo ir poststruktūralizmo epistemologinių prielaidų įtakos. Humanizmo idėjomis paremti tyrimai išsiskiria holistiniu požiūriu į asmenį ir į jo pasakojamas patirtis, o žmogų supranta kaip aktyvų veikėją, kuriantį savo istoriją, todėl tyrinėja atskirus atvejus, biografijas, gyvenimo istorijas (Squire ir kt., 2013). Poststruktūralistai pabrėžia konstruojamą žmogaus naratyvų subjektyvumą ir skiria daugiau dėmesio analizuoti socialinius faktorius, kurie formuoja žmogaus kalbą, naratyvus ir subjektyvias patirtis, o pasakotojas šioje paradigmoje suprantamas kaip formuojamas diskursų ir jį supančios aplinkos (Squire ir kt., 2013). Anot mokslininkų, socialinio konstrukcionizmo krypties tyrimuose humanizmo ir poststruktūralistų epistemologinės prielaidos ir analizės aspektai dažnai persipina. Humanizmo ir poststruktūralizmo idėjos taip pat sąlygojo, kaip analizavau ir interpretavau tyrimo duomenis.

Naratyvinių tyrimų metodologija. Anot Clandinin ir Rosiek (2007), socialinio konstrukcionizmo realybės samprata ir interpretacinė paradigma paskatino kokybinių naratyvinių tyrimų metodologijos atsiradimą. Naratyvinio tyrimo metodologija pradėta naudoti tyrimuose XX amžiaus 9-ajame dešimtmetyje (Hyvärinen, 2009). Nors naratyvinės metodologijos istorija dar nėra ilga, anot Clandinin (2016), ji vis plačiau taikoma kokybiniam ugdymo ir švietimo tyrimams atlikti.

Naratyvinio tyrimo metodologija – tai tyrimo požiūris ir metodų sistema, kuri apima naratyvų, pasakojamų patirčių rinkimą ir jų analizę, siekiant geriau suprasti tiriamą objektą (Goodson ir kt., 2010; Gubrium ir Holstein, 2008; Clandinin, 2016). Ši metodologija daug dėmesio skiria subjektyvioms individų patirtims ir naratyvų konstravimo procesui (Goodson ir kt., 2010). Naratyviniuose tyrimuose „*patirtys suprantamos kaip kuriamos ir išgyvenamos konkrečiu laiku, tiriamos ir suprantamos kaip naratyvinis fenomenas bei pristatomos naratyvinėmis reprezentacijos formomis*“ (Clandinin, 2016, p. 13). Naratyvinių tyrimų tikslas – suprasti naratyvų prasmę ir reikšmę bei kaip jie formuoja asmenų patirtis ir tapatybę (Clandinin, 2016). Vienas iš pagrindinių naratyvinio tyrimo bruožų yra subjektyvių individų patirčių, kurias formuoja įvairūs socialiniai, kultūriniai ir istoriniai veiksniai, akcentavimas (Clandinin, 2016; Goodson ir kt., 2010).

Pasak Mills ir Morton (2013), naratyvinė tyrimo metodologija atskleidžia

mokymosi proceso dinamiškumą, nes ją naudojant galima apžvelgti daug faktorių – asmeninius, socialinius, kultūrinius. Pasitelkus naratyvinę metodologiją galima analizuoti, kaip minėti faktoriai veikia mokymosi procesą. Naratyvinio tyrimo metodologija suteikia holistiškų žinių apie mokymąsi ir jį pripažįsta kaip subjektyvią žmogaus patirtį, kurią įtakoja individualios vertybės, perspektyvos ir aplinka (Clandinin, 2016).

Tyrimui atlikti pasirinkau socialinio konstrukcionizmo ir interpretacinės paradigmos epistemologinėmis prielaidomis paremtą naratyvinio tyrimo metodologiją. Ji padeda atskleisti mokymąsi kaip naratyvinį, kontekstualų ir socialinį konstruktą bei dėmesį skiria naratyvams, subjektyvioms tyrimo dalyvių patirtims ir mokymosi procesui (Clandinin, 2016). Naratyvinio tyrimo metodologija man padėjo identifikuoti darbuotojų naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus, atskleisti, kaip kontekstas sąlygoja darbuotojų naratyvinį mokymąsi.

Apibendrinant galima teigti, kad disertacijos tyrime pasirinkau remtis socialinio konstrukcionizmo ontologinėmis ir epistemologinėmis prielaidomis, nes šioje paradigmoje daug dėmesio skiriama kalbai ir naratyvams, kurie yra nuolat veikiami pasakotojo ir klausytojų konteksto ir jų patirčių. Pasirinkta paradigma padeda suprasti, kaip individai pasakodami kuria prasmes ir socialiniai procesai formuoja jų mokymosi patirtis. Tyrime remiuosi ir interpretacinės paradigmos epistemologinėmis prielaidomis, kurioje žinios suprantamos kaip subjektyvios ir veikiamos tiriamųjų ir mano kaip tyrėjos patirčių ir supančio konteksto. Tyrimo metodologija taip pat buvo veikiamą humanizmo ir poststruktūralizmo epistemologinių prielaidų. Pasirinkta naratyvinio tyrimo metodologija apjungia minėtas ontologines ir epistemologines prielaidas ir padeda atskleisti NVO darbuotojų mokymąsi kaip naratyvinį, kontekstualų ir socialinį konstruktą ir suteikia holistiškų žinių apie mokymąsi kaip subjektyvią žmogaus patirtį.

2.2. Tyrėjo autobiografinio naratyvo svarba

Poskyryje aptariu tyrėjo autobiografinio naratyvo svarbą naratyviniuose tyrimuose. Pagrindžiu, kodėl disertacijoje pasirinkau atskleisti asmeninį autobiografinį naratyvą, kodėl disertacijoje rašau pirmuoju asmeniu, aptariu autobiografinio naratyvo rašymo principus, privalumus ir trūkumus.

Clandinin (2016, p. 19) teigia, kad „*tyrėjai yra santykiuose ir yra tiriamo fenomeno dalis*“, todėl tyrėjo autobiografinis naratyvas yra svarbi naratyvinio tyrimo dalis. Clandinin ir kt. (2007) supratimą, naratyvinio tyrimo metodologijos aprašyme turi būti tyrėjo autobiografinis naratyvas, atskleidžiantis asmeninį, praktinį ir socialinį tyrimo pagrindimą ir paties tyrėjo vaidmenį tyrime. Disertacijos tyrime autobiografinis naratyvas suteikia žinių apie mano kaip tyrėjos biografiją, pomėgius bei priežastis, kurios paskatino mane susidomėti prieglobsčio tema, paaiškina mano asmeninį santykį su tyrimo dalyviais bei tyrimo lauku. Dėl to tyrime pateikiami ne tik tiriamųjų naratyvai ir jų interpretacijos, bet atskleidžiamas ir aktyvus mano kaip tyrėjos balsas bei pozicija.

Naratyvinis tyrimas glaudžiai siejosi su mano asmenine kaip tyrėjos ir socialinio darbo praktikės patirtimi, todėl konstruojant autobiografinį naratyvą ir interpretuojant tyrimo duomenis pasirinkau rašyti pirmuoju asmeniu. Tyrėjų konstruojamos

žinios yra ribotos ir subjektyvios, o tyrimo naratyvai kuriami bendradarbiaujant su tiriamaisiais, remiantis pasirinkta mokslinė literatūra ir tyrėjo patirtimis (Clandinin, 2016). Tuo remiantis ir siekiant atskirti asmenines interpretacijas nuo kitų tyrėjų ir tiriamųjų disertaciniame tyrime mano kaip tyrėjos interpretacijos ir autobiografinis naratyvas rašomas pirmuoju asmeniu, atskleidžiant asmeninę motyvaciją atlikti tyrimą, aptariant tyrimo pasirinkimus ir dilemas.

Mano kaip tyrėjos naratyvas suteikia daugiau skaidrumo apie tyrimo metu daromus pasirinkimus, asmenines interpretacijas ir tyrimo etines dilemas. Toks rašymas suteikia galimybę išreikšti asmeninę poziciją bei jausmus, patirtus atliekant tyrimą. Pasak Ellis (1997), pradedančiam tyrėjui gali būti nedrąšu atskleisti savo asmeninį balsą skaitytojui. Dyson (2007) teigimu, toks naratyvas gali padaryti tyrėją labiau pažeidžiamą ir atvirą kritikai, kad tyrėjo pozicijai trūksta objektyvumo. Iš tiesų rašyti pirmuoju asmeniu nėra lengva ir dažnai sunku atskirti, kur yra ribos tarp mano asmeninių ir kitų mokslininkų argumentų.

Rašant autobiografinį naratyvą laikiausi keleto principų. Autobiografiniu savo kaip tyrėjos naratyvu stengiausi neužgožti tiriamųjų patirčių ir interpretacijų, o savo kaip tyrėjos interpretacijas paremti naratyvų, konteksto analize ir mokslinės literatūros įžvalgomis. Court (2018) tvirtina, kad galima daug išmokti tyrinėjant ne tik kitus, bet ir save pačius kaip tyrėjus, todėl konstruodama naratyvą kėliau sau klausimą: kas aš esu santykyje su tyrime dalyvavusiais darbuotojais, kuriuos nuolat stebėjau organizacijos aplinkoje. Tyrėjai dažnai reprezentuoja ir atskleidžia tyrimo dalyvių balsus, todėl man buvo svarbu atskleisti ir savo balsą ir interpretacijas pirmuoju asmeniu bei kritiškai vertinti savo konstruojamas NVO darbuotojų reprezentacijas ir jų naratyvų interpretacijas.

Apibendrinant galima teigti, kad mano kaip tyrėjos autobiografinis naratyvas yra svarbi naratyvinio tyrimo dalis, nors jis gali padaryti mane labiau pažeidžiamą ir gali sulaukti kritikos, kad tyrimui trūksta objektyvumo. Autobiografinis naratyvas, kuris neužgožia tiriamųjų patirčių ir interpretacijų, suteikia daugiau skaidrumo skaitytojams apie tyrimo metu daromus pasirinkimus ir etines dilemas, galimybę išreikšti asmeninę poziciją ir jausmus.

2.3. Tyrėjos autobiografinis naratyvas

Šiame poskyryje pristatau savo kaip tyrėjos autobiografinį naratyvą. Atskleidžiu, kaip formavosi mano susidomėjimas migracijos ir prieglobsčio temomis, aptariu užsienio įvykių ir žiniasklaidos įtaką mano asmeniniam susidomėjimui prieglobsčio tema, pristatau savo NVO darbo integracijos centre patirtis. Poskyryje taip pat pagrindžiu asmeninę motyvaciją ir priežastis, kodėl pasirinkau konkrečią tyrimo temą ir vietą, reflektuoju savo santykį su tyrimo lauku ir tyrimo dalyviais.

Susidomėjimas migracijos ir prieglobsčio temomis. Tyrimo temą ir vietą pasirinkau neatsitiktinai. Jos siejosi su mano asmenine istorija ir vertybėmis. Pažintis su migracijos ir prieglobsčio temomis įvyko devyniolikos metų, kai pirmą kartą išvykau į septynių mėnesių savanorystės programą Ispanijoje. Pabaigusi mokyklą Lietuvoje,

įstojau į universitetą mokytis socialinio darbo. Dar nebuvau tikra dėl savo pasirinkimo, todėl po pirmųjų studijų metų pagal tarptautinę ES savanorystės programą išvykau savanoriauti NVO Ispanijoje. Madride pirmą kartą patekau į daugiakultūrę aplinką ir turėjau galimybę susidurti ir dirbti su žmonėmis iš skirtingų pasaulio šalių. Organizacija dirbo su migrantais įdarbinimo srityje. Nors Lietuvoje migrantų skaičius tuo metu dar buvo mažas, Ispanijoje teko susidurti su daugybe žmonių, atvykusių iš skirtingų žemynų ir šalių. Daugelis žmonių, besikonsultuojančių organizacijoje, buvo atvykę dirbti į Ispaniją iš Pietų Amerikos ar Afrikos. Organizacijoje galėjau išvysti su kokiais iššūkiais susiduria į šalį atvykę užsieniečiai ir pati patirti gyvenimo užsienyje iššūkius. Ši patirtis padarė mane jautresnę migracijos ir prieglobsčio temai, o savanorystė užsienyje praplėtė tarptautinių pažinčių ratą, suteikė drašos ir paskatino tęsti socialinio darbo studijas Edinburgo universitete, Škotijoje. Grįžusi į Lietuvą, keletą metų dirbau socialine darbuotoja vaikų dienos centre ir baigiau tarpkultūrinio socialinio darbo su vaikais ir jaunimu magistro studijas, kurių metu įgijau teorinių žinių apie darbą su migrantais ir pabėgėliais.

Asmeninis susidomėjimas prieglobsčio tema išaugo 2015 metais, kai ši tema tapo dažnai nagrinėjama užsienio ir Lietuvos žiniasklaidoje, ėmė gausėti reportažų apie žmones, pasiekiančius Graikijos ir Italijos krantus valtimis, žūstančius jūroje, padaugėjo dokumentikos filmų ir vaizdo reportažų apie konfliktą Sirijoje. Kadangi tuo metu dirbau su vaikais, 2016 metais pasaulį apskriejusi žuvusio trimečio Alano Kurdi nuotrauka sujaukino ir paskatino domėtis, kas vyksta Sirijoje, Afganistane ir kitose šalyse. Toliau domėjausi prieglobsčio tema ir sekiau įvykius žiniasklaidoje. Pamačiau darbo skelbimą, kad NVO „Caritas“ ieško socialinės integracijos kuratoriaus, kuris dirbtų su Lietuvoje prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Tuo metu mažai žinojau apie integracijos kuratoriaus darbo pobūdį, tačiau man buvo smalsu išbandyti naują sritį ir ieškojau naujų iššūkių. Išsiunčiau savo gyvenimo aprašymą ir buvau pakviesta interviu, po kurio gavau darbo pasiūlymą ir pradėjau dirbti integracijos centre. Darbas užsieniečių integracijos centre buvo įdomus, nes kasdien sutikdavau žmonių iš įvairių pasaulio šalių, reikėdavo mokytis naujų dalykų, tačiau kasdienėse darbo situacijose susidurdavau ir su darbo dilemomis, ir iššūkiais – kaip išlaikyti sveikas profesines ribas, neperdegti bei kurti pozityvų ryšį su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir kolegomis. Šiame darbe man pačiai pirmą kartą teko susipažinti ir tiesiogiai bendrauti su Lietuvoje prieglobstį gavusiais užsieniečiais.

Tyrimo temos pasirinkimo priežastys. Po metų darbo organizacijoje nusprendžiau studijuoti ir gavau doktorantūros pasiūlymą edukologijos studijoms. Susidomėjimas darbu su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir prieglobsčio sritimi išliko, todėl doktorantūros studijose pasirinkau tyrimo temą, susijusią su darbu prieglobsčio srityje. Asmeninė darbo su prieglobstį gavusiais užsieniečiais patirtis paskatino domėtis, ką darbuotojai, dirbantys su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, pasakoja apie savo darbą ir kaip platesnis socialinis ir politinis kontekstas veikia jų pasakojimus. Taigi asmeninė patirtis paskatino atlikti tyrimą pažįstamos NVO aplinkoje bei padėjo suformuoti tyrimo temą.

Kita svarbi priežastis, kodėl pasirinkau atlikti tyrimą užsieniečių integracijos

centre – trumpa Lietuvos patirtis integruojant prieglobstį gavusius užsieniečius. Darbuotojai nuolat susidurdavo su kintančia prieglobsčio ir integracijos sistema, komplikuoju santykiu tarp valstybinio ir NVO sektoriaus, neigiamomis nuostatomis apie prieglobstį gavusius užsieniečius Lietuvoje ir žinių trūkumu, kaip atliepti darbo iššūkius. Integracijos centro struktūra ir dinamika nebuvo statiška, ji nuolat kito į šį centrą ateinant dirbti naujiems žmonėms, darbuotojams pradėjus supervizijos sesijas, kintant darbo specifikai, daugėjant mokymų. Dinamiškas darbo kontekstas skatino darbuotojus nuolat keistis ir prisitaikyti prie naujų darbo aplinkybių, kurti naujas praktikas ir inovacijas. Tai motyvavo tirti darbuotojų, dirbančių integracijos srityje, naratyvus ir jų mokymąsi darbe.

Santykis su tyrimo lauku ir tyrimo dalyviais. Darbo sritis su prieglobstį gavusiais užsieniečiais yra jautri ir joje labai svarbus konfidencialumas, todėl be užmegzto ryšio ir pasitikėjimo būtų sunku patekti į šioje srityje dirbančias organizacijas ir atlikti ilgalaikį tyrimą. Ankstesnė darbo patirtis ir santykis su organizacijos darbuotojais palengvino prieigą tyrimui ir suteikė galimybę atlikti ilgalaikį naratyvinį tyrimą ir stebėjamą organizacijoje. Chan (2017) tvirtina, kad istorijų prasmės ir kontekstualus supratimas gali būti prarastas, jei tyrėjas nėra iš tos pačios kultūrinės grupės kaip organizacijos darbuotojai. Mano darbinė patirtis organizacijoje leido geriau suprasti organizacinį kontekstą, įsijausti į darbuotojų patirtis, vertinti jų elgesį ir išgyvenamus jausmus organizacijoje. Atkinson ir kt. (2001) teigia, kad pagarbus ir pastovus santykis su tyrimo dalyviais yra ypač svarbus tam, kad jie galėtų atsiverti ir atvirai dalytusi savo požiūriais. Nors darbuotojų dalyvavimas tyrime buvo savanoriškas, darbuotojai dažnai nenorėdavo, kad interviu būtų ilgas, užimtų daug jų darbo laiko, bet dažnu atveju sutikdavo dalyvauti interviu dėl užmegzto asmeninio santykio.

Tyrėjos tapatybė. Tyrimo metu konstravau man naują tyrėjos tapatybę. Tyrimo metu dažnai veikdavau savarankiškai, o tai keldavo vienišumo jausmą, nes neturėjau komandos, su kuria galėčiau pasitarti dėl tyrimo eigos ir duomenų interpretacijos. Buvo sunku nesijausti komandos dalimi, jaučiau tam tikrą savo ankstesnės tapatybės kaip organizacijos darbuotojos praradimą. Atlikdama tyrimą organizacijoje jau neturėjau tų pačių atsakomybių ir pareigų kaip kiti NVO darbuotojai, todėl tai nutolindavo nuo darbuotojų išgyvenamų darbo patirčių, iššūkių. Visgi man buvo pažįstama integracijos centro kasdienybė, todėl kai kurių tiriamųjų patirtis dažnai lygindavau su asmeninėmis patirtimis. Man suprantamas ir atpažįstamas atrodė darbuotojų nuovargis, jiems aktyviai išitraukus į darbo veiklas. Visgi stengiausi neprimesti savo nuomonės ir geriau pažinti darbuotojas, suprasti jų perspektyvas ir situacijų matymą, bet negalėdavau išvengti tam tikrų išankstinių nuostatų ir naratyvų lyginimo su savo ar kitų darbuotojų patirtimis.

Kadangi anksčiau dirbau tyrimo organizacijoje ir turėjau ilgametės darbo NVO sektoriuje patirties, tam tikru atžvilgiu turėjau „žmogaus iš vidaus“ (angl. *insider*) žvilgsnį ir vertinimą. Tai galėjo kartais trukdyti tyrimui, nes kaip buvusiai organizacijos darbuotojai kilo rizika NVO darbuotojų pasakojimus priimti kaip savaimę suprantamus, galbūt kildavo mažesnė nuostaba girdint jų pasakojimus ir stebint kasdienės veiklas. Viena vertus, kaip tyrėja dažnai buvau emociškai kiek atitraukusi nuo

komandos ir jos dinamikos, darbuotojų patiriamo streso, o tai padėdavo žvelgti į situacijas ir darbuotojų pasakojimus kitu žvilgsniu. Kita vertus, kaip buvusi darbuotoja galėdavau jausti daugiau empatijos ir supratimo darbuotojų patirtims – jų perdegimui, stresui, užimtumui ir pan. Tyrėjos pozicijoje jaučiau mažiau artumo ir vieningumo su darbuotojais. Kartais atrodė, kad darbuotojai gali jaustis nepatogiai, nes nuolat esu jų aplinkoje ir užsirašinėju, bet jie dažnai priprasdavo prie mano buvimo šalia ir nekreipdavo dėmesio ar reaguodavo į tai juokaudami.

Nors tarp manęs ir šio tyrimo dalyvių nebuvo daug reikšmingų kultūrinių skirtumų, mūsų vertybės, nuomonės, požiūris į darbą kartais skyrėsi. Doktorantūros studijos ir nuolatinis domėjimasis prieglobsčio tema, teorijų ir tyrimų skaitymas suteikė kitokį požiūrį į tiriamą reiškinį, naujas teorines ir filosofines perspektyvas, naują akademinį žodyną ir teorines sampratas, kurios ne visada buvo suprantamos organizacijos darbuotojams. Atlikdama mokslinį tyrimą organizacijoje turėjau mokytis tyrėjos pozicijos ir vaidmens. Dažnai emociškai buvo sunku prisitaikyti prie naujo vaidmens organizacijoje, kuris man buvo naujas ir dar menkai pažįstamas. Atlikdama tyrimą jau nesijutau esanti integracijos centro komandos ir organizacijos dalis, nors su keliais darbuotojais turėjau užmezgusi draugišką ir šiltą santykį. Atliekamas tyrimas manė mane mąstyti abstrakčiau ir išvelgti teorijas, su kuriomis susipažindavau universitete ir skaitydama akademinę literatūrą, o tai pakeitė mano santykį su integracijos centro darbuotojais.

Etinė tyrėjos atsakomybė. Atliekant tyrimą buvo svarbi mano etinė atsakomybė siekiant užtikrinti tyrimo dalyvių ir prieglobstį gavusių užsieniečių, apie kuriuos darbuotojai pasakoja, konfidencialumą. Disertacijos tyrimą pristačiau per Vilniaus arkivyskupijos „Caritas“ Užsieniečių integracijos programos centro (toliau – integracijos centras) kas savaitinį darbuotojų susirinkimą bei gavau raštišką tyrimo dalyvių sutikimą dalyvauti tyrime. Integracijos centro komandos nariai gavo trumpą tyrimo aprašymą, kuriame aprašiau tyrimo tikslą, tyrimo metodus ir aptariau etinius tyrimo aspektus, pasidalijau savo kontaktais ir informacija, kad tyrimo dalyviai gali bet kada pasitraukti iš tyrimo. Informaciją apie planuojamą tyrimo eigą taip pat pristačiau žodžiu integracijos centro darbuotojams ir centro vadovybei. Tyrimo aprašyme, skirtame darbuotojams, ir asmeniniuose pokalbiuose su jais išpėjau, kad tyrime gali būti sunku užtikrinti visišką darbuotojų konfidencialumą, nes Lietuvoje NVO ir darbuotojų, dirbančių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, yra mažai. Daugelis šioje srityje dirbančių specialistų pažįsta vieni kitus, bendradarbiauja, todėl net neatskleidus darbuotojo vardo išlieka tikimybė, kad jie gali būti atpažinti. Nusprendžiau, kad svarbu tiriamuosius išpėti apie šią riziką.

Į disertacijos tekstą įtraukiau tik sutikusią dalyvauti tyrime ir raštu pasirašiusių sutikimą darbuotojų naratyvus. Siekiant užtikrinti konfidencialumą, tikruosius tyrimo dalyvių vardus pakeičiau. Tyrime taip pat stengiausi neatskleisti prieglobstį gavusių užsieniečių tapatybės. Jei naratyvų segmentuose buvo daug detalių apie konkrečius prieglobstį gavusius užsieniečius, pagal kurias būtų galima juos atpažinti, tų ištraukų, citatų atsisakyta disertacijos tekste. Užtikrinti šių žmonių konfidencialumą buvo labai svarbu, nes neturėjau prieglobstį gavusių užsieniečių sutikimo dalyvauti tyrime, o

naratyvuose darbuotojai dažnai dalydavosi jų istorijomis.

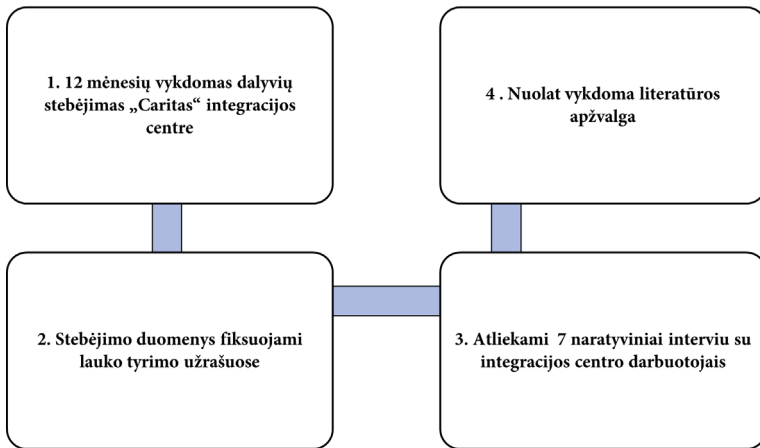
Hammersley ir Atkinson (2007) teiginys, kad naratyvinio tyrimo problemos retai suformuojamos prieš tyrimą, o pirminiai tyrimo duomenys dažnai sąlygoja problemos performulavimą, pasitvirtino ir šio tyrimo metu. Tyrimo objekto pakeitimas tyrimo eigoje kėlė etinių dilemų, nes tyrimas skyrėsi nuo tyrimo aprašymo, kuriuo pasidalinau su tyrimo dalyviais. Nors trumpą tyrimo aprašymą paruošiau prieš tyrimą ir juo pasidalinau su tiriamaisiais, tyrimo objektas ir eiga keitėsi. Šiuos pakeitimus paaiškinau tyrimo dalyviams ir aprašiau tyrimo dienoraštyje. Tyrimo pradžioje mane domino transformatyvaus mokymosi patirtys darbe, tačiau po pirmųjų interviu su tiriamaisiais tyrimo klausimus ir objektą reformulavau. Nusprendžiau analizuoti darbuotojų naratyvus holistiškai ir atskleisti, kaip galima mokytis per naratyvus, bei praplėsti naratyvinio mokymosi sampratą ir teoriją naujomis žiniomis.

Mano praktikės ir mokslininkės pozicijos dažnai persipindavo atliekant stebėjimą ir interviu su darbuotojais. Anot Greene (2014), „*kolegos-draugo-informatoriaus*“ santykių dinamika kartais gali būti paini bei kurti kliūtis ir sudėtingas situacijas, kurios reikalauja etinių pasirinkimų. Pavyzdžiui, kartais darbuotojai su manimi pasidalydavo pasakojimais, kurių nenorėjo viešinti tyrime. Tai kėlė etinių klausimų dėl duomenų, suteiktų tyrimo metu, naudojimo ir atskleidimo.

2.4. Tyrimo duomenų rinkimo eiga, tyrimo laukas ir metodai

Šiame poskyryje aprašau tyrimo duomenų rinkimo eigą, tyrimo lauką, tyrimo dalyvius ir disertacijoje naudojamus duomenų rinkimo metodus. Atliekant disertacijos tyrimą koncentravau į organizacijos darbuotojų naratyvus ir per juos vykstantį mokymąsi, todėl pagrindiniai tyrime naudojami metodai taip pat naratyviniai. Naratyvinius interviu naudoju kaip pagrindinį tyrimo duomenų rinkimo metodą, bet juos papildžiau ir etnografiniais duomenų rinkimo metodais – stebėjimu, lauko tyrimo užrašais. Šiuos metodus taip pat pristatau poskyryje.

Duomenų rinkimo eiga. Pagrindinis tyrimo empirinių duomenų rinkimo būdas buvo 12 mėnesių trukęs naratyvinis lauko tyrimas NVO „Caritas“ užsieniečių integracijos centre. Lauko tyrime apjungiau skirtingus tyrimo metodus – darbuotojų ir organizacijos aplinkos stebėjimą, lauko tyrimo užrašus, išsamius naratyvinius 1–2 valandų trukmės interviu su NVO integracijos centro darbuotojais. Ilgalais tyrimo dalyvių stebėjimas padėjo geriau suprasti organizacijos darbuotojų išgyvenimus, tarpusavio santykius ir NVO integracijos centro kontekstą. Stebėjimą vykdžiau tiek prieš naratyvinius interviu su organizacijos darbuotojais, tiek po jų. Prieš interviu surinkusi stebėjimo duomenų galėjau lengviau pasirinkti darbuotojus, kuriuos pakviesti interviu. Surinkti stebėjimo duomenys taip pat man padėjo formuoti klausimus konkrečiam darbuotojui, kontekstualizuoti interviu, atskleidė darbuotojų naratyvinius charakterius, pasakojimo būdus, organizacijos aplinką ir santykius. Tyrimo dalyvių stebėjimą vykdžiau tiek atsitraukus, tiek aktyviai dalyvaujant su tiriamaisiais veiklose, sąveikose ir kartu dalijantis patirtimis ir pasakojimais.



Pav. 1. Tyrimo duomenų rinkimo etapai (sudaryta autorės, remiantis remiantis Goodson ir kt. (2010) ir Gubrium ir Holstein (2009)).

Tyrimo metu su šešiais integracijos centro darbuotojais, sutikusiais dalyvauti tyrime atlikau septynis išsamius naratyvinius interviu, trukusius nuo vienos iki dviejų valandų. Tyrime sutiko dalyvauti ir daugiau darbuotojų, tačiau nusprendžiau organizuoti naratyvinius interviu tik su tais darbuotojais, kuriuos pavyko stebėti organizacijos aplinkoje. Trys dviejų darbuotojų interviu (su viena darbuotoja buvo atlikti du interviu) buvo analizuojami tyrimo pradžioje, tačiau buvo nuspręsta jų nepasitelkti naratyviniams portretams sudaryti dėl riboto tyrimo objekto ir klausimų išgryninimo. Šie bandomieji interviu padėjo apibrėžti ir patikslinti tyrimo objektą, naratyvinių interviu klausimus ir eigą. Visus interviu įrašydavau ir jų tekstus išklaudydavau ir pažodžiui transkribuodavau. Tyrimo metu nuolat vykdžiau ir literatūros apžvalgą siekdama paaiškinti naujai surinktus tyrimo duomenis. Duomenis sudarė naratyvinių interviu tekstai, detalūs lauko tyrimo užrašai bei mokslinės literatūros apžvalgos atradimai. Surinktus duomenis vėliau naudojavau analizei, o naratyviniai portretai apjungė radinius tarpusavyje bei iliustravo NVO darbuotojų naratyvinių mokymosi raiškos ypatumus ir atskleidė kontekstą, kuriame buvo konstruojami jų naratyvai.

Tyrimo dalyviai. Disertacijos tyrimo dalyviais pasirinkau NVO „Vilniaus arkivyskupijos Caritas“ Užsieniečių integracijos programos centro darbuotojus. Integracijos centro darbuotojai, kurių duomenys buvo įtraukti į tyrimą, kasdien tiesiogiai arba telefonu, internetu bendraudavo su žmonėmis, gavusiais prieglobstį Lietuvoje, ir daug laiko praleisdavo integracijos centre ir teikė socialines paslaugas užsieniečiams. Darbuotojai, kurie užėmė administracines pareigas ar kuriuos buvo sudėtinga stebėti organizacijos aplinkoje (teisininkai, vertėjai) nebuvo pasirinkti tyrimo dalyviais.

Tyrimo metu integracijos centre vidutiniškai dirbo aštuoni darbuotojai ir vyko dažna darbuotojų kaita. Viso tyrimo metu stebėjau apie dvylika organizacijos darbuotojų, tačiau tyrime naudojavau duomenis tik tų darbuotojų, kurie sutiko dalyvauti tyrime ir pasirašė raštišką sutikimą. Gavau aštuonių darbuotojų raštiškus sutikimus dalyvauti

tyrime, tačiau ne su visais darbuotojais pavyko atlikti interviu dėl dažnos darbuotojų kaitos. Šeši darbuotojai dalyvavo naratyviniuose interviu, iš jų keturių darbuotojų interviu naratyvus parinkau naratyviniams portretams sudaryti. Visos tyrimo dalyvės buvo jaunos ar vidutinio amžiaus moterys. Tyrimo dalyvės, kurių portretus sudariau, užėmė skirtingas pareigas integracijos centre – įdarbinimo specialistės, integracijos kuratorės, komandos vadovės, savanorių koordinatorės. Tyrimo dalyvės turėjo skirtingus išsilavinimus ir ankstesnio darbo patirtis, nė viena iš jų neturėjo socialinės darbuotojos išsilavinimo, bet viena darbuotoja tyrimo metu socialinį darbą studijavo. Tyrimo dalyvių pareigos centre kito tyrimo eigoje, viena tyrimo dalyvė pasitraukė iš užimamų pareigų, dvi tyrimo dalyvės pakeitė darbo pozicijas integracijos centre.

Tyrimo laukas. Tyrimo laikotarpiu tik dvi NVO buvo laimėjusios viešųjų pirkimų konkursą teikti integracijos paslaugas prieglobstį gavusiems užsieniečiams ir trečiųjų šalių piliečiams Lietuvos savivaldybėse – „Vilniaus arkivyskupijos Caritas“ ir „Lietuvos Raudonasis Kryžius“. „Caritas“ yra tarptautinė religinė organizacija, turinti daug patirties dirbant su pabėgėliais įvairiose pasaulio šalyse. Tyrimo metu organizacijoje dirbo apie 200 darbuotojų. Ilgalaikį lauko tyrimą ir stebėjimą atlikau nuo 2018 metų lapkričio iki 2019 metų lapkričio „Vilniaus arkivyskupijos Caritas“ padalinyje – užsieniečių integracijos programos centre, kuris specializavosi darbe su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir trečiųjų šalių piliečiais ir vykdė užsieniečių integracijos programą. Teikdama integracijos paslaugas Lietuvos savivaldybėse organizacija glaudžiai bendradarbiavo su valstybinėmis institucijomis. Atskiras struktūrinis organizacijos padalinys turėjo tam tikrą sprendimų autonomiją, tačiau integracijos centro tikslus, misiją taip pat veikė platesni religinės NVO organizaciniai tikslai, organizacijos misija, vadovų sprendimai.

Stebėjimą ir naratyvinius interviu atlikau integracijos centro erdvėse, kur dažnai vyko tiesioginis kontaktas tarp darbuotojų ir prieglobstį gavusių žmonių: konsultacijos, komandos susirinkimai, supervizijos. Tiesioginis kontaktas su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir dalijimasis pasakojimais, atstovavimas vyko ne tik organizacijos fizinėse patalpose, bet ir už jos ribų. Kadangi kaip tyrėjai man buvo sunku aprėpti skirtingas fizines erdves, darbuotojų stebėjimą vykdžiau tik fizinėse Vilniaus integracijos centro patalpose.

Mišrių tyrimo metodų naudojimo pagrindimas. Skirtingų metodų naudojimas yra dažnas naratyviniuose tyrimuose. Pasak Clandinin (2016, p. 102), tyrėjai, atliekantys naratyvinius tyrimus, dažnai „*turi kirsti įvairių disciplinų, institucijų, ideologijų ir metodologijų ribas*“. Dėl to disertacijoje pasitelkiau ne tik naratyvinius, bet ir etnografinius metodus, kurie padeda kontekstualizuoti naratyvinius tyrimo duomenis ir geriau pažinti konkretų organizacinį kontekstą, darbuotojų naratyvinius charakterius ir veiklą. Riessman (2008, p. 32) tvirtina, kad etnografiniai metodai tinkami pasakojimo procesui atskleisti, „*nes dirbant etnografiškai su tyrimo dalyviais jų erdvėse yra sukuriamos geriausias sąlygos pasakojimams atsiskleisti*“. Mišrių tyrimo metodų naudojimas suteikė skirtingų duomenų, kurie padėjo analizuoti individualių darbuotojų naratyvus ir interpretuoti jų naratyvinį mokymąsi dirbant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais konkrečios NVO aplinkoje.

Tyrimo duomenų rinkimo metodai:

1) Dalyvių stebėjimo metodas. Taikant šį metodą tiesiogiai dalyvavau kasdienėje tiriamųjų veikloje, pati kartais įsitraukdavau į veiklas su darbuotojais ir fiksavau stebėjimo duomenis užrašuose. Nors šis metodas dažniau taikomas naudojant etnografinę metodologiją ir tiriant tyrimo dalyvių elgesį ir kultūrą jų aplinkoje, tačiau jis pritaikomas ir naratyviniuose tyrimuose tiriant žmonių grupės naratyvus ir aplinką, kurioje jie konstruojami. Vykdamas ilgalaikį stebėjimą integracijos centro patalpose sistemiskai fiksavau žmonių elgesį, jų naratyvus, santykius ir aplinką. Šis metodas padėjo atskleisti ryšius ir dinamiką tarp tyrimo dalyvių ir organizacinės aplinkos. Tyrimo dalyvių grupės pažinimas ir organizacinė prieiga suteikė man galimybę dalyvauti kasdienėse organizacijos veiklose su tyrimo dalyviais. Stebėjimo duomenis ir savo tyrėjos refleksijas, pastabas fiksavau lauko tyrimo užrašuose.

2) Lauko tyrimo užrašai. Naratyvinio lauko tyrimo užrašai – tai raštu užfiksuoti mano kaip tyrėjos pastebėjimai, refleksijos ir patirtys atliekant lauko tyrimą. Juose detalai apibūdinu aplinką, kurioje atlikau tyrimą, tyrimo dalyvius, rašiau asmenines pastabas apie surinktus duomenis, tyrimo eigą. Mano lauko tyrimo užrašus sudarė stebėjimo užrašai, metodologiniai pastebėjimai, teoriniai užrašai ir asmeninis refleksyvus dienoraštis. Lauko tyrimo užrašuose pažymėdavau, kas atrodydavo reikšminga ir galimai naudinga tyrimui. Šiuose užrašuose fiksavau ir darbuotojų naratyvus sąveikose, kai jie konsultuodavo, diskutuodavo su kolegomis ar manimi. Grįžusi namo po stebėjimo užrašus peržvelgdavau, papildydavau savo refleksijomis bei teorinėmis įžvalgomis. Lauko tyrimo užrašams fiksuoti ir mokslinei literatūrai analizuoti naudočiau MAXQDA kokybinių duomenų analizės programą, kuri padėjo tvarkingai vykdyti ir organizuoti lauko tyrimo užrašus, išskirti ir pažymėti tekste naratyvines kategorijas ir temas, pastabas, susieti darbuotojų naratyvus su tinkama moksline literatūra. Lauko tyrimo užrašus organizavau lentelėje, kurioje užrašydavau stebimos veiklos pavadinimą, datą, veiklos aprašymą. Lentelėje pateikdavau organizacijoje išgirstų įdomių naratyvų ištraukas, rašydavau refleksijas apie tyrimo patirtis ir kaip pati galėjau veikti įvykius, tyrimo metu kylančius klausimus, nuorodas į naudingą literatūrą, metodologinius pastebėjimus ir planuodavau tolesnius veiksmus. Šie užrašai vėliau man padėjo analizuoti ir interpretuoti naratyvus, konstruoti autobiografinį naratyvą, sudaryti naratyvinius portretus, įvardyti bendras naratyvų temas, etines tyrimo dilemas.

3) Naratyvinių interviu metodas. Pagrindinis šio naratyvinio tyrimo duomenų šaltinis – tyrimo dalyvių, NVO darbuotojų, naratyviniai interviu. Naratyviniuose interviu tyrimo dalyvių istorijos ir patirtys yra svarbiausios. Paprastai tokie interviu neturi aiškios struktūros, o pašnekovai gali kontroliuoti pokalbio turinį ir kryptį (Anderson ir Kirkpatrick, 2016). Naratyviniai interviu naudojami atliekant kokybinius tyrimus, kai siekiama surinkti asmenines dalyvių istorijas ar patirtis. Naratyvinių interviu pradžioje tyrimo dalyvių prašydavau papasakoti, kaip jie pradėjo dirbti integracijos centre. Interviu metu sekdavau pasakotojų naratyvų eigą, todėl klausimai interviu dalyvėms buvo skirtingi, bet stengiausi išlaikyti darbuotojų dėmesį ties jų patirtimis ir mokymusi darbe su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Darbuotojų teiginius prašydavau iliustruoti pasakojimais apie konkrečias darbo situacijas. Interviu dalyves ragindavau

pradėti savo istoriją pasirenkant laiko atskaitos akimirką, kuri joms pačioms atrodė reikšminga ir siejosi su konkretaus darbo pasirinkimu (pavyzdžiui, vaikystė). Naratyvą konstruoti padėdavo mano užduodami atviri klausimai: „*Norėjau sužinoti tavo istoriją, kuri paskatino pasirinkti šį darbą.*“, „*Kodėl pradėjai?*“, „*Gali pradėti pasakoti nuo pasirinkto taško, kad ir nuo senelių, prosenelių įtakos. Tiesiog papasakok savo istoriją.*“ Panašūs teiginiai ir klausimai padėdavo pradėti naratyvinį interviu, sužinoti platesnę darbuotojos istoriją ir jos tapatybės sampratą. Sekiau tyrimo dalyvių pasakojimo eigą, stengiausi jų pasakojimų dažnai nepertraukti, nes norėjau suprasti, kaip tyrimo dalyvės pasitelkia naratyvus ir kaip nori save pačios pristatyti interviu metu. Šį požiūrį atliekant naratyvinius interviu pasirinkau, remiantis Goodson ir kt. (2010) tyrime naudojamu naratyviniu biografiniu interviu metodu, kur dėmesys sutelkiamas į tai, kaip savo gyvenimo istoriją konstruoja ir pristato patys tyrimo dalyviai, o interpretacijos apie naratyvinį mokymąsi tyrėjo yra daromos vėliau analizuojant duomenis. Pavyzdžiui, siekiau daugiau sužinoti klausiant: „*O tu minėjai, kad svajojai apie tokį darbą, kaip įsivaizdavai tą darbą prieš pradėdant dirbti?*“. Interviu metu taip pat užduodavau klausimus apie darbuotojas supantį kontekstą ir mokymosi patirtis dirbant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais organizacijoje: „*Papasakok, kiek politinis, socialinis kontekstas buvo tau svarbus pasirenkant darbą?*“, „*Papasakok, kaip pasikeitė atliekant šį darbą?*“, „*Papasakok, kaip tavo nuostatos apie prieglobstį gavusius užsieniečius pakito šiame darbe?*“, „*Papasakok, ko išmokai iš darbo su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Gal gali pasidalinti konkrečiu pavyzdžiu, istorija?*“ Tyrimo dalyvių neklausdavau tiesiogiai apie jų naratyvinį mokymąsi ir naratyvų svarbą jų darbe, nes siekiau suprasti ir interpretuoti, kaip jos perteikia savo mokymosi patirtis ir pasitelkia naratyvus interviu metu ir darbo kasdienybėje. Naratyvinių interviu metu užduoti klausimai ir mano komentarai padėdavo tyrimo dalyvėms konstruoti jų naratyvus, keitė naratyvų dinamiką, skatino pasakotojas reflektuoti. Taigi darbuotojų naratyvai buvo konstruojami kartu su manimi.

4) Interviu transkribavimas. Transkripcija – ištartų žodžių pavertimas rašytiniu tekstu. Paprastai tai daroma klausantis interviu įrašų ir užrašant ištartus žodžius. Interviu tyrimo dalyvėms sutikus pokalbius įrašydavau mobiliuoju telefonu ir vėliau juos transkribuodavau. Tyrime pasirinkau atlikti pažodinę transkripciją ir fiksuoti kiekvieną tyrimo dalyvių ir mano interviu metu ištartą žodį. Transkribavimas gali būti atliekamas automatiškai, kompiuterinių programų pagalba, tačiau šiame tyrime man buvo svarbi darbuotojų pasakojimo dinamika, pauzės, pasakotojų reakcijos, todėl nusprendžiau transkribuoti klausantis interviu įrašų. Transkribuojant interviu tekstus į užrašus įtraukdavau jautukus, pauzes, intonacijos pokyčius ir kitas tyrimo dalyvių ir mano reakcijas tam, kad tyrimas atskleistų naratyvinio interviu dinamiką ir tyrimo dalyvių santykius su manimi. Šis aspektas buvo svarbus, nes kūno kalba, intonacija ir tai, kaip darbuotojos konstruoja jų naratyvus, gali turėti skirtingą poveikį pasakojimų auditorijai. Tokia transkripcija vėliau padėjo analizuojant duomenis.

Apibendrinant galima teigti, kad pagrindinis tyrimo empirinių duomenų rinkimo būdas buvo 12 mėnesių trukęs naratyvinis lauko tyrimas „Caritas“ užsieniečių integracijos centre, kuris apjungė mišrius (naratyvinius ir etnografinius) tyrimo metodus.

Tyrimo metu atlikau išsamius naratyvinius interviu ir pažodinę interviu transkripciją. Ilgalaikis tyrimo dalyvių stebėjimas ir lauko tyrimo užrašai padėjo geriau suprasti organizacijos darbuotojų išgyvenimus, santykius tarp jų ir NVO integracijos centro kontekstą. Surinktus tyrimo duomenis naudoju duomenų analizei ir interpretacijai.

2.5. Duomenų analizė

Šiame poskyryje pristatau duomenų analizės eigą, analizės vienetus, išskiriu ir aptariu naratyvinio mokymosi analizės kategorijas, išsamiau aprašau naudojamus analizės modelius ir metodus.

Duomenų analizės eiga.

Naratyvinių duomenų analizę pradėjau jau transkribuojuojant interviu duomenis, nes turėjau nuspręsti ir interpretuoti, kur baigiasi ir prasideda sakiniai, kaip kinta pasakojimo intonacijos, interpretuoti, ką bando naratyvais perteikti pasakotojos, nuspręsti, ką žymėti (jaustukus, pauzes, intonacijos pokyčius, juoką), o ko ne. Atlikus transkripcijas interviu tekstą suskirsčiau į tematinius segmentus. Temas apibrėžti dažnai padėdavo iškelti naratyvinės analizės klausimai. Išskiriant temas naratyvuose kreipiau dėmesį į tai, apie ką pasakoja darbuotojos ir kaip pasakoja. Pradiniame analizės etape išskiriau temas, kurios nebūtinai siejosi su naratyviniu mokymusi, ieškojau pasikartojančių temų darbuotojų naratyvuose ir mokslinėje literatūroje. Vėliau išskiriau pasikartojančias naratyvų analizės kategorijas, kurios padėjo apibendrinti radinius ir susieti juos su tyrimo objektu.

Analizuojant tyrimo duomenis nuolat peržvelgdavau lauko tyrimo užrašus, jų įžvalgomis papildydavau darbuotojų interviu naratyvus. MAXQDA kokybinių duomenų analizės programa padėjo organizuoti tyrimo duomenis ir interviu ištraukas susieti su lauko tyrimo užrašais ir atitinkama moksline literatūra. Remiantis lauko tyrimo užrašais, refleksijomis, aprašytais etinėmis dilemomis konstravau autobiografinį naratyvą, aprašiau tyrimo lauką, kontekstą, tyrimo dalyvius. Lauko tyrimo užrašai padėjo atsekti tyrimo sprendimus ir dilemas, tyrimo eigą ir ją aprašyti.

Naratyviniams duomenims analizuoti pasitelkiau Goodson ir kt. (2010) ir Gubrium ir Holstein (2008) naratyvinės analizės modelius. Remiantis šiais modeliais ir juose iškeltais klausimais analizavau naratyvų tekstą. Remiantis mokslinės literatūros radiniais apie naratyvinių mokymąsi, naratyvinės analizės modeliais ir surinktais naratyvais išskiriau 5 naratyvų analizės kategorijas, kurios padėjo struktūruoti interviu naratyvus, parinkti ir interpretuoti interviu ištraukas susietas naratyviniu mokymusi ir sudaryti 4 naratyvinius portretus, išskiriant juose naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus, būdingus dirbant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais NVO. Kiekvieno naratyvinio portreto gale pateikiau interpretacijų apibendrinimus, susietus su tyrimo objektu ir klausimais. Naratyvinių portretų radinius lyginau tarpusavyje, apibendrinau ir diskutavau juos lyginant su moksline literatūra.

Analizės vienetai. Riessman (2008) teigimu, naratyviniai tyrimai dažnai remiasi detaliais individualių atvejų analize, bet ši analizė gali būti papildyta kategorijų konstravimu, kuris dažniau būdingas etnografiniams tyrimams. Darbuotojus ir jų interviu

naratyvus analizavau tiek kaip atskirus atvejus ir analizės vienetus, išskiriant darbuotojams ir jų interviu naratyvams būdingas savybes, – darbuotojų pasakojimo stilių, pasakotojų savybes, naratyvo tekstui būdingas temas ir diskursus, tačiau taip pat skirsčiau interviu tekstą ir į trumpesnius naratyvus- tematines kalbos ištraukas ir jas detaliau analizavau ir interpretavau. Konstrukcionistų naratyvinėje analizėje analizuojamos tiek trumpos, tiek ilgesnės kalbos ištraukos, atskleidžiančios, kaip naratyvai yra konstruojami, atsižvelgiant į platesnį socialinį kontekstą ir sąveikas (Esin ir kt., 2013). Naratyvuose taip pat išskiriau ir naratyvines analizės kategorijas susietas su naratyvinio mokymosi procesu, kurios padėjo sudaryti ir struktūruoti naratyvinius portretus, išskirti naratyvines temas ir parinkti tematines ištraukas iš interviu naratyvo, kurios siejosi su naratyvinio mokymosi raiška.

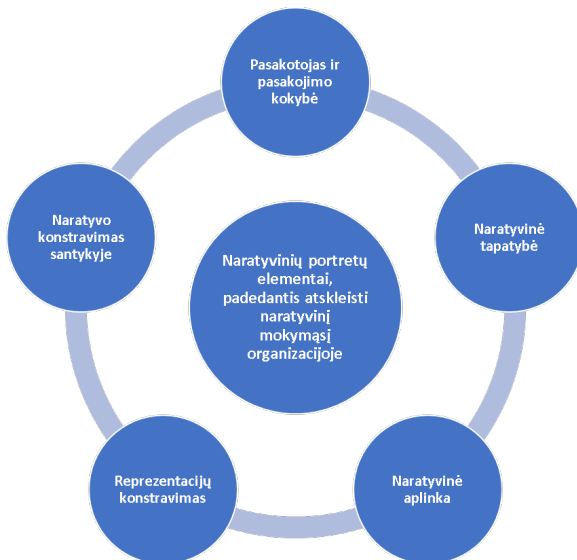
Tyrimo analizės metodai. Siekiant suprasti, ką ir kaip pasakoja NVO darbuotojai, kaip jų naratyvinių mokymąsi veikia kontekstas, sistemiškai analizuoti ir interpretuoti darbuotojų naratyvus, tyrime pasitelkiau socialinio konstrukcionizmo prielaidomis paremtus naratyvinės analizės metodus. Naratyvinė analizė – tai kokybinių tyrimų metodas, kuriame sistematiškai analizuojami ir interpretuojami naratyvai. Naratyvinėje analizėje yra svarbu ne tik tai, ką pasakoja žmonės, bet ir kaip pasakoja (Gubrium ir Holstein, 2008). Socialinio konstrukcionizmo perspektyvoje naratyvai suprantami kaip veikiami žmogaus biografijos, pasakotojo ir klausytojų socialinio konteksto (Esin ir kt., 2013). Taigi tyrime pasitelkdama naratyvinės analizės modelius analizavau NVO darbuotojų interviu naratyvus.

Naratyvinės analizės modeliai. Tyrime apjungiau du naratyvinės analizės modelius- Goodson ir kt. (2010) ir Gubrium ir Holstein (2009). Goodson ir kt. (2010) naratyvinės analizės modelis padėjo atskleisti santykį tarp konstruojamų naratyvų kokybės ir mokymosi, naratyvų ir pasakotojų veiklos. Goodson ir kt. (2010) naratyvinės analizės modelis susideda iš kelių analizės etapų. Remdamasi šiuo modeliu, pirmiausia naratyvuose ieškojau pagrindinių temų, bandžiau suprasti, kokia yra naratyvo struktūra, įvardinau pasakotojo pagrindines charakteristikas. Tuomet interpretavau, kokias reikšmes naratyvu bandė perteikti tyrimo dalyvės. Tyrimo duomenis taip pat analizavau atskleidžiant platesnį naratyvų konstravimo socialinį, kultūrinį ir istorinį kontekstą. Remiantis Goodson ir kt. (2010) įžvalgomis nagrinėjau, kaip NVO darbuotojos plėtoja savo istorijas, kaip pasitelkia naratyvus, kaip reflektuoja savo patirtis, kaip jų naratyvai padedami, kokie naratyvų tikslai, kokia pasakotojų pozicija, kaip auditorija ir santykis su manimi kaip tyrėja veikė jų naratyvų konstravimą. Analizuojant naratyvus atsakydavau į klausimus: Kokia naratyvo struktūra (kokie veikėjai, vieta, temos)? Koks naratyvo turinys (pagrindinės temos, pasakotojo vertybės, įsitikinimai, suteikiamos reikšmės)? Koks platesnis naratyvo konstravimo kontekstas? Kokie pagrindiniai mokymosi elementai atsiskleidžia naratyve (mokymosi tikslai, strategijos, iššūkiai)? Remiantis Goodson ir kt. (2010) teorija ir tyrimo duomenimis sudariau naratyvinius portretus ir interpretavau, kaip tyrimo dalyvių patirtys, įsitikinimai, pasakojimo būdai prisideda prie jų naratyvinio mokymosi raiškos ypatumų.

Goodson ir kt. (2010) analizės modelis skiria mažai dėmesio instituciniam kontekstui ir kaip jis sąlygoja asmeninius naratyvus, todėl Gubrium ir Holstein (2009)

naratyvinės analizės modelis buvo naudingas jį papildant ir bandant geriau suprasti, kaip naratyvinė aplinka sąlygoja naratyvus. Pasitelkiant šį analizės modelį neapsiribojama tik naratyvų tekstais, bet „*analizuojami ir įvairūs kasdieniai kontekstai, kur naratyvai išgaunami, renkami ir perteikiami*“ (Gubrium ir Holstein, 2008, p. 22). Atkreipiamas dėmesys į naratyvų performatyvumą ir pasakotojų tikslus, kuriuos dažnai formuoja juos supanti aplinka, todėl stebėjimo duomenys ypač svarbūs pasitelkiant šį modelį ir analizuojant naratyvų tekstus ir interpretuojant tyrimo dalyvių tikslus. Visgi naratyvinė aplinka yra tik vienas analizės elementas, todėl mokslininkai taip pat akcentuoja, kad svarbu analizuoti ir individualaus pasakotojo savybes ir vaidmenį, pasakotojo santykius, kurie formuoja naratyvus ir ryšius tarp skirtingų analizės elementų (Gubrium ir Holstein, 2008). Remiantis šiuo modeliu, analizuojant naratyvų tekstą ir segmentus užduodavau tokius klausimus: Kas ir kaip kuria tam tikros rūšies naratyvus? Kur galima su tokiais naratyvais susidurti? Kokie jų tikslai ir pasekmės? Kas yra klausytojai? (Gubrium ir Holstein, 2008, p. 44) Kiek aplinkybės svarbios naratyvų konstravimui? Kokių strateginių tikslų siekiama naratyvais? Kaip asmeniniai ir socialiniai naratyvų tikslai juos formuoja? (Gubrium ir Holstein, 2008, p. 32).

Naratyvų analizės kategorijos. Remiantis aptartais naratyvinės analizės modeliais, mokslinės literatūros apžvalga ir surinktais tyrimo duomenimis išskiriau penkis juose pasikartojančias analizės kategorijas, kurios siejasi su naratyvinio mokymosi raiška ir padeda apibendrinti ir lyginti skirtingų darbuotojų naratyvus, juos struktūruoti ir sudaryti naratyvinius portretus. Remiantis Goodson ir kt. (2010) ir Gubrium ir Holstein (2009) naratyvinės analizės modeliais, mokslinės literatūros radiniais ir surinktais tyrimo duomenimis, išskiriau šias naratyvų analizės kategorijas: 1) pasakotojas ir naratyvo kokybė; 2) naratyvinė tapatybė; 3) naratyvinė aplinka; 4) reprezentacijų konstravimas; 5) naratyvo konstravimas santykyje. Išskirtos kategorijos padėjo organizuoti naratyvų tekstą portretuose, priskirti naratyvų segmentus (trumpas interviu kalbos ištraukas) konkrečiai kategorijai, atskleisti naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus ir interpretuoti konteksto vaidmenį ir apibendrinti tyrimo radinius išskiriant naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus NVO. Naratyvinių portretų elementus, padedančius analizuoti ir atskleisti, naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus ir konteksto vaidmenį, detaliau aprašau ir pagrindžiu.



Pav. 2. Naratyvų analizės kategorijos (sudaryta autorės, remiantis Goodson ir kt. (2010) ir Gubrium ir Holstein (2009)).

1) **Pasakotojas ir naratyvo kokybė.** Pasakotojų gebėjimai susieti skirtingus įvykius ir pasakojimo fragmentus į vientisą siužetą ir efektyviai naudoti naratyvus jų darbo praktikoje gali būti naratyvinio mokymosi įrodymas, todėl šią kategoriją išskyrčiau analizuoti jų naratyvus. Nuo pasakotojo savybių, gebėjimo apjungti skirtingas patirtis į vientisą tekstą ir jas perteikti klausytojams dažnai priklauso, kiek konstruojamas naratyvas bus paveikus auditorijos ir paties pasakotojo atžvilgiu. Pasak Goodson ir kt. (2010), pačio naratyvo kokybė taip pat labai svarbi naratyvinio mokymosi procese. Svarbu vertinti kiek naratyvas yra gilus, autentiškas, sudėtingas, keliantis emocijas, reflektyvus. Kokybiški konstruojami naratyvai gali įtraukti klausytojus, skatinti juos reflektuoti, patiems pasakotojams padėti geriau įvertinti jų patirtis ir atskleisti naratyvinį asmens mokymąsi ir gebėjimus. Todėl šias kategorijas pasirinkau siekiant analizuoti naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus organizacijoje.

2) **Naratyvinė tapatybė.** Darbuotojų naratyvinės tapatybės konstravimas ir apibrėžimas pasakojant taip pat gali būti svarbus naratyvinio mokymosi raiškos elementas (Goodson ir kt., 2010). Tai – savęs sampratos ir gyvenimo naratyvo konstravimas suteikiant reikšmes patirtims. Žmonės gali įprasminti savo patirtis apjungdami jas į vientisą pasakojimą ir taip susiedami skirtingus įvykius, darbo ir asmenines patirtis. Naratyvinės tapatybės konstravimui svarbi refleksija ir santykiai su kitais, pasakodami ir interpretuodami patirtis darbuotojai gali kurti tiek asmenines, tiek organizacines naratyvines tapatybes, prisitaikant prie aplinkybių tapatybes keisti. Šis procesas gali padėti darbuotojams įvertinti, kas jiems svarbu, koks jų darbo ir gyvenimo tikslas ir kaip jie nori save reprezentuoti kitiems, todėl šią kategoriją taip pat išskyrčiau jų naratyvų analizei.

3) **Naratyvinė aplinka** – tai socialinis ir kultūrinis kontekstas, kuriame tyrimo dalyvių naratyvai buvo konstruojami ir kuriame jie dalijosi savo pasakojimais su kitais. Tai tiek fizinė integracijos centro aplinka, tiek socialinės ir kultūrinės normos ir vertybės, kurios sąlygoja darbuotojų naratyvus. Tai, kaip yra pasakojama, ir galimybės mokytis iš naratyvų priklauso ir nuo konteksto, kuriame yra dalijamasi konkrečia istorija. Pasak Camargo-Borges ir Rasera (2013, p. 6), „organizacijos gali keisti savo kultūrą keisdamos pokalbius, įtraukdamos žmones į dialogą ir bendrai sukurdamos galimybes veikti, taip kurdamos naują tikrovę“. Aplinka gali sąlygoti, kokie naratyvai yra pasakojami, kokį įspūdį naratyvais siekiama padaryti, kaip kontroliuojami ar skatinami tam tikri naratyvai organizacijoje (Gubrium ir Holstein, 2009). Taigi šią kategoriją pasirinkau darbuotojų naratyvų analizei.

4) **Naratyvų konstravimas santykiuje**. Naratyvinis mokymasis nėra tik individualus procesas ir dažnai gali atsiskleisti santykiuose su kitais žmonėmis. Gergen (2011) teigia, kad žmogaus moralinis savęs supratimas atsiranda konstruojant asmeninį naratyvą sąveikose su kitais žmonėmis. Gubrium ir Holstein (2009) taip pat išskiria santykius kaip svarbų naratyvinės analizės elementą. Tyrimo naratyvuose taip pat išryškėjo santykių svarba formuojant darbuotojų pasakojimus. Boreham ir Morgan (2004) tvirtina, kad dialogas yra svarbi organizacinio mokymosi terpė, o žmogaus autonomija darbe gali atsiskleisti per santykius su kitais, kai kuriamos bendros reikšmės, reguliuojami galios santykiai. Naratyvai gali padėti mokytis iš kitų perspektyvų ir patirčių, kurti bendrystės jausmą. Dėl santykių su kitais ir bendrystės gali būti kuriami kolektyviniai ir organizaciniai naratyvai. Dėl to šią kategoriją taip pat išskyriau analizuoti naratyvus.

5) **Reprezentacijų konstravimas**. Mokslinės literatūros apžvalga atskleidė, kad NVO darbuotojai atlieka svarbų vaidmenį kuriant reprezentacijas apie žmones, su kuriais jie dirba, ir apie jų integraciją. Pasitelkiant naratyvus konstruojamos reprezentacijos gali padėti klausytojams sužinoti apie emocinius ir praktinius iššūkius, su kuriais susiduria pabėgėliai, apie jų kultūras. Konstruojamos reprezentacijos dažnai naudojamos kaip schemos perteikti kitų žmonių patirtis ir padeda supaprastinti ir interpretuoti sudėtingą realybę, todėl yra svarbios naratyvinio mokymosi procese. Dėl šių priežasčių reprezentacijų konstravimą taip pat pasirinkau kaip vieną iš analizės kategorijų.

Naratyviniai portretai. Disertacijoje pasirinkau naudoti socialinio konstrukcionizmo idėjomis pagrįstą tyrimo duomenų analizės ir pristatymo metodą – naratyvinius portretus. Viena iš šio metodo pradininkių G. Rosenthal aprašė procesą, kaip iš naratyvinių interviu duomenų sudaryti pasakojimus apie individus, kurie atskleistų ne tik jų biografiją, bet ir platesnį socialinį ir istorinį kontekstą (Rosenthal, 1993). Metodo pasirinkimą lėmė tai, kad naratyviniai portretai padeda atskleisti „socialinius reiškinius per žmonių pasakojimus apie kasdienio gyvenimo patirtis“ (Rodríguez-Dorans ir Jacobs, 2020, p. 613). Jie apjungia individo biografiją, etnografijos ir naratyvinio tyrimo elementus. Naratyviniuose portretuose naudojamos tyrimo dalyvių citatos, informacija apie socialinį, kultūrinį ir istorinį kontekstą (Goodson ir kt., 2010). Pasitelkiant naratyvinio portreto metodą individas yra reprezentuojamas pasitelkiant jo

pasakojimus, atskleidžiant jo skirtingas patirtis, perspektyvas ir tapatybę (Goodson ir kt., 2010; Rodríguez-Dorans ir Jacobs, 2020). Šis metodas padeda analizuoti ne tik individualią žmogaus, bet ir institucijos, kurioje darbuotojų pasakojimai atsiskleidžia, istoriją (Goodson ir kt., 2010). Pasak Rodríguez-Dorans ir Jacobs (2020), naratyviniai portretai kontekstualizuoja individualias darbuotojų istorijas platesniuose socialiniuose pasakojimuose. Goodson ir kt. (2010) naudojo naratyvinių portretų metodą analizuoti naratyvinį mokymąsi, todėl sekdamą jų pavyzdžiu šį metodą pasirinkau pristatyti tyrimo radinius.

Remiantis Goodson ir kt. (2010) metodo pavyzdžiu, sudariau 4 naratyvinius portretus. Portretus sudariau atliekant naratyvinę analizę pagal pasirinktus naratyvinės analizės modelius ir skirstant naratyvų tekstą pagal išskirtas naratyvų analizės kategorijas. Atlikusi interviu naratyvų naratyvinę analizę, parinkau interviu ištraukas, kurios siejasi su naratyviniu mokymusi ir naratyviniuose portretuose išskiriau naratyvines temas, kurios padėjo įvardinti naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus ir konteksto vaidmenį individualių darbuotojų naratyvuose. Tyrimo dalyvių naratyvus (ištraukas, citatas) apjungiau su analize ir interpretacijomis. Naratyviniuose portretuose ne tik analizavau ir atskleidžiau tyrimo objektą, bet ir supažindinau su NVO darbuotojais kaip asmenimis, jų pasakojimo būdu bei susiejau naratyvų tekstą su tyrimo tikslu ir klausimais – išskiriant naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus ir kontekstą, kur naratyvai buvo konstruojami. Naratyvinių portretų tekstą nuolat peržiūrėdavau ir trumpinau, atrenkant tematiškai tinkamiausius naratyvų segmentus, kurie siejasi su tyrimo objektu.

Apibendrinant galima teigti, kad pagrindinis tyrimo duomenų analizės ir pristatymo metodas- naratyviniai portretai, kuriuos sudariau remiantis Goodson ir kt. (2010) metodo pavyzdžiu, bei pasitelkiant Goodson ir kt. (2010) ir Gubrium ir Holstein (2008) naratyvinės analizės modelius. Naratyvinės analizės klausimai, bei išskirtos penkios naratyvų analizės kategorijos padėjo analizuoti tyrimo duomenis, bei sudaryti 4 naratyvinius portretus. Naratyviniai portretai tyrime padeda atskleisti naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus ir konteksto vaidmenį.

2.6. Tyrimo patikimumas, teiginių ir interpretacijų pagrįstumas ir tyrimo ribotumai

Šiame poskyryje aptariu disertacijos tyrimo patikimumą ir tyrime naudojamus patikimumo kriterijus. Aprašau, kaip užtikrinamas teiginių ir interpretacijų pagrįstumas, kaip galima atsekti tyrimo sprendimus, kaip tyrimo teiginiai buvo konstruojami. Poskyryje taip pat aptariu atlikto tyrimo ribotumus.

Tyrimo patikimumas. Naratyviniuose tyrimuose sunku įvardinti bendrus tyrimų patikimumo kriterijus (Loh, 2013). Creswell ir Miller (2000) tvirtina, kad kokybinius tyrimus atliekantys tyrėjai apibrėžia savo tyrimo patikimumą ne naudodami įvairius instrumentus ir procedūras, bet savo, kaip tyrėjų ir tyrimo dalyvių, argumentus. Disertacijoje iliustruoti tyrimo teiginius taip pat naudoju juos pagrindžiančias tyrimo dalyvių citatas ir mokslinės literatūros argumentus, tačiau taip pat pripažinau, kad

tyrimo radinių interpretacijos gali būti subjektyvios ir įvairios. Duomenų patikimumui užtikrinti taip pat svarbus įvairių teorinių prieigų naudojimas, duomenų surinkimas skirtingu laiku, skirtingų duomenų rinkimo būdų taikymas ir derinimas (Creswell ir Miller, 2000). Disertacijoje naratyvams ir duomenims apie tyrimo dalyvius ir juos supančią aplinką surinkti derinau mišrius metodus – naratyvinius interviu ir stebėjimą, lauko tyrimo užrašus, o tyrimo duomenis interpretavau pasitėkdama įvairių ir gausią mokslinę literatūrą. Anot Creswell ir Miller (2000), tyrimo duomenų patikimumas taip pat padidėja detaliai aprašant tyrimo vietą, kontekstą, tyrimo dalyvius, tyrimo sprendimus ir dilemas. Dėl to išsamiai aprašiau tyrimo vietą, organizacinį kontekstą, tyrimo dalyvius, tyrimo sprendimus ir etines dilemas, kad skaitytojai galėtų patys įvertinti atlikto tyrimo patikimumą. Tyrime reflektavau apie savo išankstines nuostatas, tyrėjos-praktikės poziciją, kurios galėjo veikti tyrimo pasirinkimus ir eigą. Taigi tyrime pasitelkiau įvairias strategijas padidinti tyrimo ir jo radinių patikimumą.

Tyrimo radinių pagrįstumas. Siekiant atskleisti tyrimo radinių pagrįstumą yra svarbu, kad besidomintys tyrimu galėtų atsekti tyrimo sprendimus, kaip tyrimo įrodymai ir teiginiai buvo konstruojami (Polkinghorne, 2007). Todėl, disertacijoje detaliai aprašiau tyrimo duomenų rinkimo ir analizės procesą. Rašymas pirmuoju asmeniu taip pat padeda atsekti, kaip tyrimo teiginiai buvo konstruojami ir atskirti asmenines interpretacijas nuo kitų mokslininkų argumentų. Tyrime taip pat pateikiau autobiografinį naratyvą, atskleidžiantį asmeninę motyvaciją pasirinkti tyrimo vietą, tyrimo objektą ir padedantį susekti tyrimo sprendimus ir išankstines nuostatas. Ilga lauko tyrimo trukmė, mokslinės literatūros išvalgos padidino tyrimo teiginių pagrįstumą, suteikė daugiau informacijos apie organizacijos kontekstą, jos darbuotojus.

Tyrimo ribotumai. Disertacinis tyrimas yra ribotas, nes pagrįstas nedidelės imties interviu skaičiumi ir atliktas tik vienos NVO integracijos centre. Skirtingose organizacijose naratyvai ir naratyvinio mokymosi patirtys ir raiškos ypatumai dirbant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais gali skirtis. Tyrimas buvo atliktas su mažu skaičiumi darbuotojų, todėl tyrimo radiniai gali būti sunkiau pritaikomi kituose kontekstuose. Kiekvieną naratyvinį portretą sudariau tik iš vieno išsamaus tyrimo dalyvio interviu ir stebėjimo duomenų medžiagos. Darbuotojų naratyvai taip pat atspindėjo tik tam tikro laiko ir konteksto naratyvus, kuomet buvo atliekami interviu. Didesnis skaičius interviu su tyrimo dalyviais, skirtingu laiku galimai pagilintų naratyvinio mokymosi sampratą ir išryškintų daugiau jo raiškos ypatumų NVO.

Visos tyrimo dalyvės buvo lietuvės, jaunos moterys. Vyrų ar vyresnių moterų patirtys nebuvo atskleistos naratyvuose. Šios grupės atstovės tyrimo metu sudarė didžiausią dalį integracijos centro darbuotojų, tačiau nagrinėjant išimtis (pavyzdžiui, vyrų, vyresnių moterų, darbuotojų užsieniečių patirtis) galimai atsiskleistų skirtingi darbuotojų naratyvai ir mokymosi patirtys.

Atlikdama tyrimą buvau „žmogus iš vidaus“ (ang. insider), nes anksčiau dirbau organizacijoje. Organizacijos pasirinkimas buvo patogus dėl ankstesnių ryšių ir organizacinės prieigos, tačiau pažįstamoje aplinkoje buvo sunkiau išvengti išankstinių nuostatų, o asmeniniai santykiai su tiriamaisiais galėjo veikti mano naratyvų interpretacijas. Mano asmeninės darbo patirtis taip pat galėjo veikti, kaip interpretuoju

darbuotojų naratyvinio mokymosi patirtis ir kokias temas išskiriu darbuotojų naratyvuose, kaip vertinu darbuotojus kaip pasakotojus.

Interviu trukmę taip pat dažnai ribodavo tyrimo organizacinė aplinka darbuotojų užimtumas ir nuovargis. Tyrimo dalyviai ne visada norėdavo ar galėdavo skirti daug darbo laiko tyrimui, jiems buvo sunkiau atsipalaiduoti ir atsiverti organizacijos aplinkoje. Kartais būdavo sunku užtikrinti interviu konfidencialumą organizacinėje aplinkoje, darbuotojų interviu būdavo pertraukiami kitų darbuotojų. Tai galėjo turėti poveikį darbuotojų interviu naratyvams.

Atliekant tyrimą trūko aiškesnių iš anksto apibrėžtų kriterijų ir plano, kaip apjungsiu etnografinius ir naratyvinius interviu duomenis. Surinktų etnografinių duomenų apimtis buvo didelė, bet tik mažą dalį šių duomenų panaudojau sudarant portretus ir analizuojant naratyvinio mokymosi reiškinių. Tyrime rėmiausi skirtingais analizės modeliais ir dažnai improvizavau juos apjungdama, todėl trūko aiškaus analizės plano ir struktūros. Naratyvinių portretų sudarymo procesas taip pat nėra detaliam aprašytas mokslinėje literatūroje, todėl teko eksperimentuoti. Naratyvinio mokymosi teorija taip pat nėra pakankamai išplėta ir aiškiai apibrėžta mokslinėje literatūroje ir trūksta tyrimų ir teorijos apie ją, todėl turėjau pati įvardinti naratyvinės analizės kategorijas, kurios padėtų atskleisti naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus. Buvo sunku atrinkti tinkamiausias naratyvų ištraukas ir įvardinti naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus, nes naratyvų ir mokymosi proceso interpretacijos gali būti subjektyvios, o naratyvai gali būti veikiami daug faktorių, todėl tyrimo teiginiai gali būti ne visada pakankamai argumentuoti.

Tyrime dažniausiai rėmiausi užsienio mokslinė literatūra anglų kalba ir ir dažniausiai verčiau užsienio mokslininkų vartojamą terminologiją, todėl terminų vartojimas ir sampratos gali skirtis dėl kalbinių niuansų. Nors lietuvių kalba yra mano gimtoji, tačiau jau nuo mokyklos laikų mokiausi, studijavau ir dirbau anglų kalba, todėl mano stilius, terminologija, sakinių struktūra gali skirtis nuo Lietuvos mokslininkų.

Tyrimo objektas kito tyrimo eigoje, todėl skyrėsi nuo pirminio tyrimo objekto, įvardyto tyrimo aprašyme, skirtame tyrimo dalyviams, o apie pokyčius tyrimo dalyves informavau tik žodžiu. Tyrimo dalyvės nebuvo supažindintos su interviu transkripcijomis ir mano interpretacijomis bei tyrimo radiniais ruošiant disertacijos tekstą. Disertacijoje mažai atskleidžiau pačių tyrimo dalyvių tiesiogines interpretacijas apie naratyvinio mokymosi reiškinių ir daugiausia rėmiausi savo ir mokslinės literatūros įžvalgomis analizuojant jų naratyvus ir konstruojant naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus. Interpretacijos galėtų būti praturtintos pačių tyrimo dalyvių interpretacijomis, kaip jos pasitelkia naratyvus darbo praktikoje ir kiek naratyvai svarbūs jų darbe. Kaip pačios tyrimo dalyvės supranta naratyvinį mokymąsi ir interpretuoja savo patirtis gali skirtis nuo mano interpretacijų, radinių ir apibendrinimų.

Nors tyrimo dalyvių vardus pakeičiau, tyrime buvo sunku užtikrinti darbuotojų konfidencialumą, nes įvardyta ir aprašyta konkreti organizacija ir aprašytas jos kontekstas, o šioje srityje dirbantys darbuotojai dažnai pažįsta vieni kitus ir tyrimo dalyvių aprašymai gali prisidėti prie to, kad jie gali būti atpažinti. Tyrime konstravau darbuotojų ir organizacijos reprezentacijas, kurios yra subjektyvios ir, kurios ne visada

atspindi, kokie darbuotojai ir organizacija buvo iš tiesų, tačiau šios reprezentacijos gali kurti kartais neigiamas ir klaidingas skaitytojų nuostatas apie tyrimo dalyvius ir organizaciją.

Apibendrinant galima teigti, kad atlikdama tyrimą siekiau užtikrinti tyrimo patikimumą ir radinių pagrįstumą, bet pripažįstu ir savo tyrimo ribotumus ir mano kaip tyrėjos išankstines nuostatas.

3. TYRIMO RADINIAI

Šiame skyriuje analizuoju ir interpretuoju surinktus empirinius tyrimo duomenis. Remiantis mokslinės literatūros radiniais ir naratyvinės analizės modeliais, išskyrčiau penkias pagrindines naratyvų analizės kategorijas (pasakotojas ir naratyvo kokybė; naratyvinė tapatybė; naratyvinė aplinka; naratyvo konstravimas santykių; reprezentacijų konstravimas), kurios man padėjo analizuoti individualius darbuotojų naratyvus, sudaryti darbuotojų naratyvinius portretus, juos lyginti tarpusavyje ir išskirti portretuose naratyvines temas susietas su darbuotojų naratyviniu mokymusi.

Skyriuje pristatau keturis tematiškai turtingus NVO darbuotojų portretus, kurie padeda išryškinti naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus ir konteksto vaidmenį naratyviniame mokymuisi. Tyrimo dalyvės dalyvaudamos interviu žinojo, kad tai, ką pasakys, vėliau gali būti vieša, todėl konstruodamos savo naratyvus vertino, kiek nori atskleisti apie save, savo darbą ir jų gyvenimą. Poskyrių gale pateikiau apibendrinimus apie naratyviniame portrete išryškėjusius naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus ir konteksto vaidmenį darbuotojų naratyviniame mokymuisi.

3.1. Kamilės naratyvinis portretas

Interviu su Kamile dinamika. Kai paprašiau Kamilės dalyvauti interviu, ji sureagavo gana entuziastingai ir lengvai sutiko skirti laiko tyrimui. Prieš interviu turėjau paruošusi kelis klausimus, bet naratyvinis interviu su Kamile vyko nestruktūruotai ir sklandžiai. Stengiausi sekti jos pasakojimo eigą ir į ją gilintis, tačiau kartais pokalbį pakeipdavau mane dominančiomis temomis, išryškinančiomis darbuotojos mokymosi patirtis organizacijoje. Naratyvinį interviu pradėjau prašydama Kamilės papasakoti, kas ją paskatino pradėti dirbti integracijos centre su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Skatinau pašnekovę jaustis laisvai ir savo istoriją pradėti nuo pačios pasirinktos gyvenimo akimirkos, kad ir „*nuo senelių, prosenelių*“. Kamilei reikėjo mažai klausimų ir paskatinimo plėtoti jos naratyvą.

Kamilės kaip pasakotojos savybės. Kamilė buvo šneki pašnekovė ir išraiškinga pasakotoja, gebanti savarankiškai vystyti istoriją ir konstruoti daug siužetinių linijų apie savo gyvenimą. Jos pasakojimo stilius buvo reflektyvus ir analitiškas. Pasakodama Kamilė dažnai pasitelkdavo darbo situacijas, žmonių istorijas, pavyzdžius iš skaitytų knygų. Kamilė aktyviai pasitelkdavo naratyvus savo darbo kasdienybėje ir dažnai juokaudavo pokalbių metu su jos klientais ir kolegomis. Kamilė mokėjo užmegzti santykį su skirtingais žmonėmis ir daugelis centro lankytojų vertindavo jos dėmesį bei skiriamą laiką.

Dėl aprašytų Kamilės asmenybės savybių ji buvo pastebima ne tik kolegų. Pažymėtina, kad įvairių universitetų dėstytojai kviesdavo ją su studentais pasidalyti pasakojimais apie darbą organizacijoje.

Kamilės biografija. Kamilė turėjo mokytojos išsilavinimą ir anksčiau 10 metų dirbo biologijos mokytoja. Darbuotoja atskleidė, kad apie NVO „Caritas“ ji sužinojo dar dirbdama mokykloje. Jos sprendimą dirbti organizacijoje paskatino pažįstamo klebono

kvietimas. Nors Kamilė anksčiau gyveno kitame Lietuvos mieste, pasiryžo persikelti gyventi į Pabradę, kur buvo įsikūręs Užsieniečių registracijos centras, o prie miestelio bažnyčios – „Caritas“ dienos centras, kur ji pradėjo 2015 metais dirbti su prieglobsčio prašytojais. Dienos centre Kamilė dirbo trejus metus. Kamilės darbo pradžia Vilniaus arkivyskupijos „Caritas“ Užsieniečių integracijos programos centre Vilniuje nebuvo planuota. Tuo metu integracijos centre dėl darbuotojų kaitos komandoje trūko žmonių, galinčių padėti prieglobstį gavusiems užsieniečiams. Integracijos centre ji dirbo kuratore ir konsultavo prieglobstį gavusius užsieniečius. Interviu metu integracijos centre Kamilė dirbo dar tik du mėnesius. Interviu metu darbuotoja dar nežinojo, ar galės grįžti į savo ankstesnę darbo poziciją, ar tęs darbą integracijos komandoje.

Kamilės pedagoginės patirties svarba gebėjimui perteikti patirtis naratyvais. Kamilė anksčiau 10 metų dirbo biologijos mokytoja, o naratyvai yra svarbūs mokytojo profesijoje. Pedagogai dažnai pasakoja istorijas ir pasitelkia naratyvus kasdienėje darbo praktikoje kaip mokymo ir mokymosi įrankį. Pedagoginė patirtis ir nuolatinė pasakojimo praktika, tikėtina, prisidėjo prie Kamilės gebėjimų įdomiai pasakoti apie savo darbą, naratyvais perteikti asmenines ir darbo patirtis, įtraukti klausytojus.

Kamilės naratyvo kokybė. Kamilės naratyvas interviu metu buvo tematiškai turtingas, bet painus, su daug siužetinių linijų, todėl jam trūko nuoseklumo. Jau pasakojimo pradžioje ji palietė keletą skirtingų temų – ankstesnio darbo patirtį, santykių su klebonu, rizikos ir pokyčių baimę, savo jausmus darbo atžvilgiu. Kamilė ne tik detaliai pasakojo apie tai, kas jai nutiko, bet ir reflektavo savo pasirinkimus bei gyvenimo įvykius. Jos pasakojimui buvo būdingas didelis intensyvumas, ji vartojo daug metaforų išreikšti jausmus ir apibūdinti patirtis. Kamilės naratyvas buvo įtraukiantis ir atskleidė apie jos mokymosi patirtis, tačiau dėl nuoseklumo stokos buvo sunku suprasti, kaip pasakotoja apjungia skirtingas patirtis į pasakojimą ir kokią žinią nori perduoti klausytojams.

Pati Kamilė savo naratyvus vertino kritiškai, nes akademikų ir NVO darbuotojų naratyviniai stiliai skiriasi: „*Mes kalbam realiai tokių asmeninių santykių plotmėje. Kai kalbi visuomenei, tau reikia mokslo kalba kalbėti, ir šito įgūdžio nėra.*“ Mokslinių žinių trūkumą NVO darbuotojų naratyvuose Kamilė įvardijo kaip ribotumą, kuris jai trukdo efektyviai perteikti darbo patirtis visuomenei.

Kamilės santykis su klausytojais. Kamilės naratyvas buvo paveikus man, kaip klausytojai, nes turėjo tiek įžangą, tiek kulminacinį tašką, buvo dramatiškas, su daug pavyzdžių iš darbo praktikos. Darbuotoja nuolat vertino patirtis ir pasakojo ne tik apie darbą, bet ir apie savo asmeninį gyvenimą, retrospektyviai reflektavo ne tik įvykius, bet ir savo emocijas. Man susidarė įspūdis, kad Kamilė turėjo daug progų apmąstyti ir perkurti savo pasakojimą, nes jos naratyvui buvo būdingas performatyvumas, bandymas įtikinti klausytojus savo moraline pozicija ir pasaulėžiūra.

Kamilė buvo ne tik įtaigi pasakotoja, bet ir atidi klausytoja, todėl žmonės, su kuriais ji dirbo, dažnai norėdavo ilgai kalbėtis, konsultuotis ir ne tik klausytis jos pasakojimų, bet ir dalintis jų asmeninėmis istorijomis.

Kamilės mokymasis, kaip efektyviau naudoti naratyvus darbo praktikoje. Kamilės naratyvinis mokymasis NVO atpažįstamas jai įgyjant patirties, kaip efektyviau

pasitelkti naratyvus jos kasdienėje darbo praktikoje. Kamilė teigė, kad dirbdama su pabėgėliais ji mokėsi, kaip per naratyvus konkrečiai ir aiškiai kitiems išsakyti savo jausmus, nubrėžti žodžiais ribas. Kamilė dalijosi, kad jai buvo sunku brėžti ribas bendraujant užsienio kalba, bet to išmoko per savo darbo patirtis: „*Teko išmokti tokių labai konkrečių dalykų. <...> Pavyzdžiui, pasakyt, kad mane žeidžia, kaip tu kalbi, mane žeidžia tavo tonas, ypatingai kai turi užsienio kalba pasakyt. <...> Tai matyt formuoja tave... Mokiausi ir iš kitų žmonių. Mokiausi iš pabėgėlių.*“

Kamilė atskleidė, kad laikui bėgant jos bendravimas kito ir ji išmoko naujų naratyvinių strategijų – pasitelkti humorą, prakalbinti užsieniečius jų gimtąja kalba, pagirti žmones: „*Aš išmokau juokaut. <...> Tas humoras, jis duoda tokį skonį.*“ Mokėjimas bent keletu užsieniečių gimtosios kalbos žodžių padėdavo Kamilei megzti santykį su jais: „*Aš pagaliau supratau, kad man reikia išmokt žodžių svetimos kalbos ir stebuklingus dalykus daro. <...> Daro stebuklus tas vienas žodis. „Ačiū“ jų kalba.*“ Kamilė dalijosi, kad darbuotojams svarbu pagirti žmones, su kuriais jie dirba: „*Visada yra gerai už kažką pagirt. Žmogus toks tada ištiesia nugarą, ima toks labiau pasitikėt. Visada gali rasti už kažką pagirt. <...> Bent jau būna graži apranga, už tai galima pagirt.*“

Nors Kamilė vertino, kad tikėjimo klausimų galbūt nereikėtų kelti jos darbe, tačiau pripažino, kad pati daug diskutuodavo su klientais musulmonais šia tema. Darbe išmoktos naratyvinės strategijos padėjo darbuotojai užmegzti artimesnę ryšį su užsieniečiais, naratyvais juos sudominti ir išvengti konfliktų diskutuojant religinėmis temomis. Ji buvo išmokusi tam tikrų frazių diskusijoms religinėmis temomis, o kalbėjimo apie tikėjimą mokėsi iš televizijos laidų, kuriose provoslavų kunigas pristatydavo savo religiją musulmonams: „*Aš diskutuodavau daug labai. Daug galvą sukt reikėdavo, kaip čia ką, bet yra toks vienas Youtube provoslavų kunigas, kažkoks Protokoferėjus, ir jį, būna, musulmonai pafilmuoja kokiose laidose, ir jis eina labai lengvai į kontaktą.<...> Kai būni matęs, kaip tai veikia, tuomet tau lengviau.<...> Tikrai veikia. Tai man atradimas buvo.*“

Naratyvinis mokymasis Kamilei konstruojant katalikės tapatybę. Pasakodama Kamilė ieškojo savo patirčių ir kuriamų naratyvinių tapatybių vientisumo ir elementų, kurie jos skirtingas ir kartais fragmentiškas patirtis apjungtų. Jos pasakojime patirtis jungiantis elementas – tikėjimas. Nors darbuotoja dirbo su žmonėmis iš skirtingų religijų, tačiau pasakodama dažnai pasitelkdavo katalikų religinį diskursą interpretuoti ir paaiškinti savo skirtingas patirtis organizacijoje. NVO „Caritas“ misija yra pagrįsta katalikiškomis vertybėmis, religinės organizacijos aplinka suteikė galimybę Kamilės naratyvui ir jos katalikiškai naratyvinei tapatybei atsiskleisti ir įsitvirtinti: „*Aš ten save kaip krikščionę, kaip katalikę suvokiu. Tu supranti, kaip reikia pasielgti toje situacijoje, kokia laikysena turi būti esant kataliku. Tikėjimo šviesoje savo darbus darau ir tą patį santykį su žmonėmis patikrinu, kažkokią tapatybę patikrinu.*“

Naratyvinis mokymasis Kamilei konstruojant ir apibrėžiant naują profesinę tapatybę. Anksčiau dirbusi mokytoja, naujose pareigose Kamilė turėjo perkurti savo profesinę tapatybę, tačiau jos naratyve integracijos centro darbuotojos profesinės ribos dar nebuvo aiškiai apibrėžtos. Tai galėjo sietis ir su trumpa darbo patirtimi integracijos centre. Nors Kamilė neturėjo formalaus socialinio darbo išsilavinimo, bet save interviu

naratyve įvardijo kaip socialinę darbuotoją: „Tarsi išėjini iš darbo ir neturi būti socialinis darbuotojas, bet santykis su žmogumi išėja iš tų darbo ribų.“ Profesinių ir asmeninių ribų klausimas buvo dažnai keliamas Kamilės naratyve. Pasakodama darbuotoja išreiškė nepasitenkinimą, kad darbas užima per didelę dalį jos gyvenimo ir prisiėmė asmeninę atsakomybę dėl to ir reflektavo, kad asmeninis gyvenimas dėl to nukentčia: „Devyniasdešimt procentų mano gyvenimo realiai užima darbas. <...> Visus hobius perkeliu į darbą. Man atrodo, įrankis kažkoks tampa, bet vat atsitraukti nuo darbo tampa neįmanoma. <...> Čia mano yra troškimas, kad taip nebūtų. <...> Tu turi pats priimt sprendimus, bet ilgas kelias.“

Naratyvinis mokymasis Kamilei konstruojant nacionalinę ir kultūrinę tapatybę.

Kamilė pasitelkdama naratyvus taip pat konstravo ir apibrėžė savo nacionalinę lietuvišią tapatybę. Kamilė anksčiau dirbo mieste, kuriame gyvena daug etninių mažumų grupių, šeimos etniškai mišrios ir kalba keliomis kalbomis, susidūrus su skirtumais ir kitoniškumu jos darbo aplinkoje Kamilės nacionalinė tapatybė dar labiau išryškėjo. Darbas tarpkultūrinėje aplinkoje su užsieniečiais padėjo jai nacionalinę tapatybės dalį atskleisti, o darbuotojos poreikis kalbėti apie Lietuvą organizacijoje išaugo. Jos naratyve atsiskleidė nacionalinis patriotinis diskursas, o pasakodama ji konstravo sampratą, ką jai reikšia būti lietuvi: „Aš save suvokiu ir kaip lietuvi, nes aš vienintelė lietuvi esu savo komandoje tarp pabėgėlių. Kaip patriotę aš save suvokiu, nes kraštas, kuriame aš esu, yra multikultūrinis, ir apie Lietuvą ten kažkas mažiausiai galvoja, o man yra toks poreikis kalbėti apie Lietuvą.“ Be to, Kamilė konstravo ir įtvirtino savo naratyvinę tapatybę kaip žmogaus iš Vakarų kultūros, kaip „Vakarų fanatikės“. Ji pasakodama pabrėždavo atskirtį tarp Rytų ir Vakarų kultūrų. Kamilė dalijosi, kad jos poreikis keliauti svetur sumažėjo dėl darbo tarpkultūrinėje aplinkoje: „Aš du kartus per metus kažkur išvažiuodavau. Ne Azija, taip pat tai būdavo Vakarai, visada Vakarai, ir aš esu Vakarų fanatikė, aš myliu savo vakarietišią kultūrą, mano identitetas yra vakarietiškas. Aš – ne iš Rytų, bet aš nejučiu troškulio, aš gaunu dozę užsienio kiekvieną dieną.“

Kamilės vertybinė pozicija ir kultūrinė tapatybė nebuvo stabili, o veikiau taki ir kito organizacijoje jai perimant naujas vertybes iš užsieniečių, su kuriais ji dirbo, bei apjungiant skirtingus kultūrinius elementus, kurie formavo jos kultūrinę tapatybę. „Žiūri į kažkokį mąstymo būdą ir pats paskui pritaikai tai vienoj, kitoj vietoj. Nes tu matai to žmogaus sėkmę ir nesėkmę, pabandai eiti jo keliu šiek tiek nebūdamas tos kultūros atstovas.“

Religinės aplinkos vaidmuo Kamilės naratyvams. Savivaldybėje, kurioje Kamilė gyveno, Romos katalikų bendruomenei save priskyrė didžioji dalis gyventojų, kiti – stačiatikių ir sentikių tikėjimams. Taigi dominuojantį katalikišką naratyvą skatino ne tik organizacijos, bet ir gyvenamo miestelio aplinka. Dienos centras, kuriame ji anksčiau dirbo, taip pat buvo įsikūręs bažnyčios patalpose ir dirbdama ji glaudžiai bendradarbiavo su parapijos kunigu.

Darbuotojos naratyve atsiskleidė pozicija, kad jai darbas įgauna daugiau prasmės ir „sąžinė <...> dažniau prabyla“ būtent Bažnyčios ir parapijos aplinkoje, „kur sienos įmelstos“. Kamilė kontrastingai lygino kitų organizacijų ir „Caritas“ aplinką ir teigė, kad religinėje organizacijoje „sąžinė dirba atsakingiau“. Darbuotoja išreiškė poziciją,

kad dirbama tokioje organizacijoje gali jaustis visos Bažnyčios dalimi. Kamilė pasakodama pabrėžė, kad religinis kontekstas buvo svarbus jos vertybėms formuotis. Kamilė dalijosi: „*Paprastai ši organizacija būna parapijos dalis ir tu esi kažkokioje parapijos veikloje organizacijos, tai reiškia, kad tau rūpi visa tavo Bažnyčia. Nėra taip, kad kažkas tau galėtų nerūpėti, ir čia taip integralu kaip kvėpuoti, bet sąžinė, jina dirba atsakingiau tokioje aplinkoje, tokiose aplinkybėse tu gali ją pasitikrinti. Ji dažniau tau prabyla, nei esi, pavyzdžiui, kokiame ofise ir kiloji popierius, bet jeigu esi ten, kur sienos įmelstos, tai matyt yra kitaip, tas kontekstas kažkiek duoda savo, – Kamilė pakartojo garsiau: – Duoda savo kontekstas“.*

Religinė aplinka sąlygojo Kamilės patirčių interpretacijas ir didino jos pasiryžimą dirbti integracijos programoje ir liudyti jos tikėjimą. Charizmatinis katalikų judėjimas buvo svarbus Kamilės patirčių interpretacijoms. Ji vertino, kad darbo pradžia integracijos programoje buvo susieta su dalyvavimu tikėjimo bendruomenėje. Kamilė pasakojo: „*Aš maldos grupę lankau. Mes iš skirtingų miestų susirenkame pas kunigą ir, kaip laiške korintiečiams ta visa susirinkimo tvarka – visos charizmos, melstis už kitus žmones užtarimo maldą, tas visas pranašavimas iš Dievo, gydymo dovana, charizma kalbų. Jei man tai nieko nesakydavo, dabar mes tuo gyvename. Aš iš to sprendžiu, kad santykis pagilėjo, pagyvėjo ir atsinaujino. Čia šitie metai buvo atsivertimo metai, tai čia – rezultatas būti šitoj programoje.“*

Kamilė savo istoriją, susietą su tikėjimu, dažnai perpasakodavo organizacijoje, taip vis labiau įtvirtindama savo pasaulėžiūrą ir vertybes. Kamilė reflektavo, kad darbe patirtos krizės stiprino jos tikėjimą ir motyvaciją nepasitraukti iš užimamų pareigų, o tikėjimas padėjo darbo krizes įveikti. Kamilė pasakojo: „*Aš atsimenu „peaką“ (kulminaciją) vienos krizės... – ji atsidūsta. – Buvo prieš du metus. <...> Aš galvojau – viskas. Reikia man išeiti. Ir buvo mūsų maldos grupė ir mes lectio divina (švetasis skaitymas) metodą taikom, kur skaitom gabalėlį, kokio nors skyriaus Evangelijos... Yra toks žodis – Jėzus liepė jiems nepasišalinti, ir aš supratau, kad tai suvirpino mane. <...> Aš to troškau ir mane išgydė šitas žodis. Žinai, kaip sako, tik tark vieną žodį ir tavo siela pasveiks. Tai buvo tas procesas. Po to aš daug kartų prašiau Jėzaus analogiškais būdais mano problemas padėti išspręsti ir galiu pasakyti – visais atvejais man padėjo.“*

Supervizijų vaidmuo Kamilės naratyvinio mokymosi procese. Kamilė pozityviai vertino supervizijų pagalbą, kuriuose ji galėjo reflektuoti ir įvardyti savo jausmus, darbo dilemas, nors pripažino, kad iš pradžių nemokėjo jomis naudotis. Ji reflektavo, kad kiti žmonės įvardydavo garsiai dalykus, kurių pati galbūt nepastebėdavo ir pasiūlydavo pagalbos būdų. Kamilė pasakojo: „*Aš iš pradžių nemokėjau naudotis supervizijomis, tai atrodė, nepadedą, o dabar aš išmokau jomis naudotis. <...> Kartais, kai aš reflektuoju problemą kokią, žmonės sako „ooo kažkoks liūnas“. Taip ir yra. Jie įvardina. Aš negaliu to įvardinti, ir paskui tokių gerų dalykų pasiūlo.“*

Naratyvinis mokymasis Kamilei kontekstualizuojant patirtis. Kamilė pripažino konteksto svarbą formuojant jos nuomonę apie pabėgėlius. Susidomėjimas ir rūpestis prieglobsčio tema 2014–2015 metais išaugo visoje Europoje dėl padidėjusio skaičiaus žmonių, prašančių prieglobsčio ES šalyse. Kamilė dirbti šį darbą pradėjo 2015 metais. Kamilė reflektavo, kad prieš pradėdama dirbti prieglobsčio srityje, ji nieko nebuvo

girdėjusi apie prieglobsčio sistemą Lietuvoje, institucijas, dirbančias su pabėgėliais, ar tikras pabėgėlių situacijos, tačiau turėjo išankstinių neigiamų nuostatų apie juos ir var-tojo juos stigmatizuojantį žodyną. Nauja patirtis paskatino ją plėsti akiratį ir pradėti domėtis, kas vyksta pasaulyje, įgyti naujų geografijos, politikos žinių. Jos naratyvas glaudžiai siejosi su platesniu to meto socialiniu ir politiniu Lietuvos ir Europos kontekstu ir vyraujančiais diskursais apie pabėgėlius. Kamilė dalijosi: „*Aš nesuvokiau, kas yra pabėgėliai, iki tol, kol nepatekau į šį darbą. Tai buvo 2015 metai, jau realiai pabėgėlių buvo, tai jų visada buvo, bet neįsivaizdavau, kas yra Pabradės Užsieniečių centras, nei kas per asmenys ten yra. Ten vadinom babajais, visokiais čiukčiom, čiurkom. Tai va, bet be skonio tie žodžiai. Čia aš tą skonį pajutau. Sakyčiau čia aš pradėjau domėtis politika, geopolitika, geografija.*“

Kamilė savo darbą ir santykį su žmonėmis vadino „*savo mokykla*“. Ji pirmiausia pradėjo domėtis Afganistanu ir jos kultūrinės sampratos apie Vidurinę Aziją pakito. Kamilė reflektavo, kad ji suprato išsilavinimo svarbą valstybių vystymuisi: „*Išsilavinimo neduok, tai labai greit turėsim*“. Ji interpretavo, kad žiaurūs konfliktai kyla dėl išteklių ir išsilavinimo stokos kaip pagrindinės priežasties. Praplėstas akiratis, skaitymas ir darbo patirtys leido Kamilei suprasti situacijos Afganistane kompleksiskumą: „*Vyksta daugybė procesų tose suirutėse, ir ten kažkas kuriasi, ir aš galvoju, kaip ten būtų, jei ten būtų ramu, tai būtų kokios Japonijos lygio, Kanados ar dar kažkokie Silicio slėniai būtų, nes žmonės yra be galo protingi.*“

Kamilė lygino darbo kultūrinės patirtis su savo šalies istorija, kultūra ir literatūra. Jos naratyvui buvo būdingas eurocentrizmo diskursas, kai Europos kultūra vaizduojama kaip pažangesnė už kitas kultūras, bet pasakodama ji taip pat kontekstualizavo žmonių papročius ir tradicijas, veiksmus, lėmusius skirtumus tarp žmonių iš skirtingų kultūrų, ir pasakodama ieškojo panašumų tarp kultūrų: „*Labai ilgai, kol seneliai buvo gyvi, mes valgėme vakarienę iš vieno dubens. Tą patį tu skaitai visokiuose Juozo Baltušio „Parduotose vasarose“.* <...> *O kai tu pažiūri, tadžikai valgo irgi iš vieno dubens, mirko duoną ir visi valgo, tai iš esmės tai tas pats, tik jie sėdi ant kilimų.*“

Mokymasis pasakojant apie patirtis artimiesiems. Kamilė aktyviai pasitelkė naratyvus savo kasdienybėje, bendraudama su giminėmis ir pasakodama jiems apie savo darbą su pabėgėliais. Ji stebėjosi savo naratyvų poveikiu žmonėms ir kokia ši tema įdomi jos pažįstamiems. Kamilė atskleidė, kad ši tema aktuali viešajame diskurse ir žmonės nori išgirsti apie realias pabėgėlių istorijas iš darbuotojų, kurie su jais dirba Lietuvoje. Man paklausus, kaip Kamilės artimieji reagavo jai pradėjus dirbti šį darbą, ji dalijosi: „*Ausis pastatę klauso visko, ką tu pasakoji.* <...> *Aš nustebau, aš tiek pati nesidomėjau pabėgėliais. Man klausimų tokių sugalvoja, o vat tie žmonės, su kuriais man pavyksta susidurti, jie labai labai domisi. Atrodo, visa Lietuva tik galvoja apie pabėgėlius.*“

Musulmonų kultūros ir musulmonų reprezentacijos Kamilės naratyvuose. Kamilė pasakodama mokėsi, kaip konstruoti užsieniečių ir jų kultūrų reprezentacijas. Kamilė į savo naratyvą, kuris atitiko dominuojantį nacionalinį naratyvą Lietuvoje, integravo naujas kultūrinės patirtis ir mokėsi interpretuoti žmonių, su kuriais dirbo, elgesį. Kamilė pasakodama dažnai lygino savo ir žmonių, su kuriais dirbo, tapatybę ir

elgesį. Jos naratyve galima atpažinti tam tikrus visuomenėje paplitusius diskursus apie musulmonus, moters ir vyro vaidmenis, tačiau susidurdama su naujomis patirtimis ir jai neįprastu žmonių elgesiu, Kamilė reflektavo ir apmąstė savo elgesį ir vertybes. Remdamasi savo patirtimis Kamilė vaidavo musulmonų kultūras kaip bendruomeniškesnes ir labiau besirūpinančias kitais, o save pozicionavo kaip individualistę. Ji konstravo musulmonų, tapatybę „*kaip skurdžių, tačiau dosnių ir besidalinančių su kitais*“. Ji vertino, kad bendruomeniškas gyvenimo būdas yra geresnis nei jos pačios: „*Iš-verda jiems, nuneša ir pavaišina, ir tai yra kažkoks labai gražus dalykas, kurio nedarau aš. Pavyzdžiui, aš grįžtu namo, užsirakinu duris ir džiaugiuosi, kad aš esu viena <...> Tai yra geresnis būdas, kaip jie daro, nei mano būdas.*“

Kamilė pasakodama apie musulmonės moteris, kurios atvyko be vyrų, jas vaidavo kaip pažeidžiamesnes nei susituokusias musulmonės moteris, o vyrus apibūdino kaip kontroliuojančius moterų laisvę. Kamilė kaip moteris, dirbanti komandoje, kurios didelę dalį sudarė jaunos išsilavinusios moterys lietuvės, turėjo eurocentriškas sampratas apie vyro ir moters vaidmenis. „*Moterys musulmonės, kurios būna be vyrų, kurios gal pažeidžiamesnės yra, kurioms kažkoks tariamas inteligentas, autoritetas toks jų bendruomenėje aiškina – tu ten nebendrauk, tu ten neik, tu ten kažko nedaryk.*“

Naratyvų apie pabėgėlius kaita dėl Kamilės darbo patirčių. Kamilė reflektavo, kad prieš darbą organizacijoje, ji rėmėsi stereotipiniais negatyviais diskursais apie žmones, atvykstančius iš lietuviams nepažįstamų šalių, ir pati vadino juos „*babajais, ten visokiais čiukčiom, čiurkom*“. Šie žodžiai kartais tebėra vartojami apibūdinti Vidurio Azijos regiono šalių ar Arabijos pusiasalio bei Šiaurės Afrikos šalių žmones, kuriems būdinga tamsesnė odos spalva, kitokia nei krikščionybė religija. Reikšmės ir situacijos, kuomet šie žodžiai yra vartojami, gali turėti rasistines reikšmes. Kamilė kritiškai reflektavo, kad ji taip pat vartojo tokį žodyną, tačiau jos naratyvas kito susidūrus su realiais žmonėmis iš kitų kultūrų, mokantis ir plečiant savo akiratį: „*Dabar aš įsivaizduoju, kur visa tai yra, kokia Azija yra, kokios ten šalys, kokie ryšiai tarp tų šalių. Gal, sakyčiau, Afganistanas buvo tas, kas mane pirmiausia patraukė. Tie žmonės iš Afganistano, tokie santykiai mums lengviausiai užsimezgė. <...> Aš nesuvokiau, kokia turtinga yra Azija.*“

Reprezentacijų apie užsieniečius konstravimas, paremtas Kamilės darbo patirtimis. Kamilė pasakodama rėmėsi savo tiesioginėmis darbo patirtimis, tačiau šios patirtys buvo ribotos, todėl pasakojime kartais buvo kuriama gana vientisos, apibendrinančios ir mažai kontekstualizuotos pabėgėlių tapatybės samprata bei stereotipiškas žmonių iš minėtų šalių paveikslas: „*Yra žmonės, kurių orumas yra palaužtas – Kuba, Vietnamas, ta pati galbūt Šri Lanka, moterys iš Tadžikijos, tas pats Afganistanas, kaip galima palaužti, kaip galima atimti iš žmogaus norą būt žmogumi, <...> kada moters moteriškumas žiauriai kontroliuojamas yra, kokios vertės ji yra, ir kai kurių tautų atstovai, jie nuo mažų dienų yra uždomi būti tarnais.*“ Arba: „*Čečėnai visi baisiai rūstūs. <...> Jie nemoka juokauti.*“ Ir: „*Aš galiu dabar apibrėžti tadžikus ir žinau, kaip reikėtų su jais bendrauti, kas yra afganai. Su jais paprasta, bet gylio tokio gal ir nėra.*“

Kamilės naratyvinio portreto apibendrinimas

Naratyvinis mokymasis NVO atpažįstamas Kamilei įgyjant patirties, kaip efektyviau naudoti naratyvus kasdienėje darbo praktikoje dirbant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Naratyvinis mokymasis vyko pasakojant istorijas, perteikiant patirtis tyrėjai ir ieškant naujų patirčių interpretacijų. Naratyviniame portrete išryškėja pasakotojos savybės. Kamilė – šneki, gebanti savarankiškai vystyti istoriją pasakotoja, aktyviai pasitelkianti naratyvus darbo kasdienybėje. Pedagoginė patirtis ugdė NVO darbuotojos gebėjimą perteikti pasakojant asmenines ir darbo patirtis. Jos naratyvas tematiškai turtingas, pasakojimui būdingas intensyvumas, o pasakojimo stilius reflektyvus ir analitiškas. Darbuotojai pasakojant atsiskleidė jos gebėjimas užmegzti ryšį su skirtingomis auditorijomis ir naratyvų performatyvumas. Naujos darbe išmoktos naratyvinės strategijos padėjo darbuotojai pritaikyti naratyvus skirtingoms klausytojų auditorijoms ir efektyviai bendrauti su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Darbo aplinkoje išmokta pasitelkti humorą, vartoti užsieniečių gimtosios kalbos žodžių, pagirti žmones, diskutuoti religiniais klausimais, kas padėdavo kuriant artimesnį profesinį santykį.

Pasakodama Kamilė ieškojo savo patirčių ir kuriamų tapatybių vientisumo, o patirtis į vientisą pasakojimą jungiantis elementas buvo jos tikėjimas. Darbuotoja apjungdavo skirtingas ir dažnai fragmentiškas asmenines ir darbo patirtis į vientisą naratyvą taip konstruodama katalikės ir lietuviškas tapatybes bei formavo norimą įvaizdį apie save ir savo asmeninę moralinę poziciją. Darbas su užsieniečiais padėjo atskleisti jos nacionalinę tapatybę, tačiau dirbdama tarpkultūrinėje aplinkoje į savo tapatybės sampratą ją integruodavo ir naujų kultūrinių elementų. NVO aplinkoje integracijos centro darbuotoja konstravo ir apibrėžė naują profesinę tapatybę. Jos profesinės naratyvinės tapatybės ribos dar nebuvo aiškiai apibrėžtos, bet savo tapatybę darbuotoja siejo su socialiniu darbu.

Naratyvinis portretas atskleidžia naratyvinės aplinkos svarbą formuojant NVO darbuotojos naratyvus. Jis išryškino, kad religinė aplinka sąlygojo ne tik darbuotojos patirčių interpretacijas per religinę prizmę, bet ir jos motyvaciją tęsti veiklą NVO. Darbuotojos naratyvinis mokymasis vyko ne tik pasakojant, bet ir atpažįstant, kaip įvairūs kultūriniai naratyvai ir diskursai veikė jos pasakojimus ir žodyną. Ji lygino savo darbo kultūrinės patirtis su savo šalies istorija ir kultūra, literatūra – kontekstualizavo žmonių papročius ir tradicijas, kas lėmė skirtumus tarp žmonių iš skirtingų kultūrų, jų skirtingą pažangą, pasakodama ieškojo ir panašumų ir skirtumų tarp kultūrų.

Kamilės naratyve išryškėjo santykių svarba formuojant jos pasakojimus. Mokymasis vyko pasakojant kitiems apie reikšmingas patirtis, kartu jas interpretuojant ir ieškant prasmų. Santykiai su kitais žmonėmis – kolegomis, prieglobstį gavusiais užsieniečiais, giminėmis ir tyrėja padėjo suprasti ir interpretuoti asmenines ir darbo NVO patirtis bei konstruoti naujus naratyvus apie save ir darbą. Kamilė vertino supervizijų pagalbą, kur galėjo reflektuoti jausmus ir darbo dilemas su kolegomis, gauti atgalinių ryši. Naratyvinis mokymasis vyko tiek individualiai reflektuojant patirtis, tiek komandos aplinkoje ir pasitelkus darbo supervizijų pagalbą, kai kitų naratyvai padėdavo

darbuotojai naujai įsivertinti patirtis, keisti patirčių interpretacijas, profesinės tapatybės sampratą ir naratyvus.

Kamilė mokėsi apibrėžti pabėgėlių tapatybę ir konstravo jų reprezentacijas. Darbuotojos naratyvas ir sampratos kito jai įgijus naujų darbo patirčių ir geriau pažinus prieglobsčio prašytojus ir gavėjus. Darbuotoja į savo naratyvą, kuris atitiko dominuojantį nacionalinį naratyvą Lietuvoje, integravo naujas kultūrinės patirtis ir mokėsi interpretuoti žmonių, su kuriais dirbo, elgesį. Ji lygino savo ir žmonių, su kuriais, dirbo tapatybę ir vertybes, bet konstravo savo tapatybę kaip „*Vakarų žmogaus*“. NVO darbuotojos naratyvui būdingas tam tikras eurocentrizmas, kur Vakarų ir Europos kultūra buvo vaizduojama kaip pažangesnė už kitas kultūras. Jos pasakojime kartais kuriamos gana vientisos, apibendrinančios ir mažai kontekstualizuotos kultūrinės tapatybės sampratos, stereotipiškas žmonių iš šalių, iš kurių atvyko prieglobstį gavę užsieniečiai, reprezentacijos.

3.2. Astos naratyvinis portretas

Interviu su Asta dinamika. Astą pažinojau jau pusantrų metų prieš interviu, nes prieš pradėdama darbą integracijos centre ten savanoriavo, o aš tuomet buvau savanorių koordinatorė. Mano santykių su Asta dinamika galėjo veikti interviu, nes pažinojome viena kitą skirtinguose vaidmenyse, kuriose veikė kitokie galios santykiai. Naratyvinio interviu formatas ir prašymas papasakoti savo istoriją Astai galėjo pasirodyti neįprastas, nes darbuotoja paprastai dalyvaudavo struktūruotuose interviu, todėl jai buvo sunkiau savarankiškai konstruoti naratyvą. Man vis užduodant naujus klausimus siekiant pasitikslinti detales, jos pasakojimas plėtėsi, atsirado daugiau niuansų ir vidinės refleksijos.

Astos biografija. Kai vyko interviu, Asta organizacijoje integracijos kuratorės pareigose dirbo dar tik du mėnesius, ji buvo gavusi pasiūlymą perimti savanorių koordinatorės pareigas integracijos centre ir jį svarstė. Prieš pradėdama dirbti integracijos centre metus ten savanoriavo. Ji neturėjo darbo socialinėje srityje patirties ir anksčiau tvarkė verslo įmonių apskaitą, dažniausiai dirbo iš namų. Savanorystės vietą integracijos centre jai pasiūlė savanorių koordinatorė, nes Astai patiko organizuoti renginius ir ji domėjosi įvairiomis kultūromis. Asta anksčiau buvo baigusi etnologijos studijas. Ji žinojo apie „Caritas“ organizaciją ir tai, kad ji buvo religinė, prieš savanorystę, tačiau organizacijos veikla jai siejosi su labdara. Asta nežinojo, kad organizacija dirba su prieglobstį gavusiais užsieniečiais prieš pradėdama veiklą joje. Savanorystės metu NVO pirmą kartą ji susidūrė su darbu su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Astos savanorystės patirtis paskatino ją stoti į socialinio darbo bakalauro studijas universitete ir studijas derinti su darbu organizacijoje.

Astos kaip pasakotojos savybės. Asta nebuvo iškalbi pasakotoja. Ji skirtingai nuo Kamilės, kuri lengvai ir išradingai plėtojo savo išsamią ir ilgą darbo istoriją, dažniau trumpai apibūdindavo savo patirtis ir kiek mažiau jas reflektavo. Interviu metu jai reikėjo daugiau paskatinimo ir klausimų plėtoti naratyvą. Ji gana aiškiai perteikdavo žinutę ir jos naratyve buvo mažiau siužeto vingių.

Astos naratyvo kokybė. Astos naratyvui būdingas paprastumas ir vengiama nereikalingų detalių. Jos pasakojime buvo mažiau dramatiškumo, metaforų. Asta dažnai abejojo pasakodama ir vartojo žodžius „nežinau“, „galbūt“. Jos naratyvas nebuvo performatyvus. Interviu metu paliečiant Astai labiau pažįstamas temas, kurias ji anksčiau galėjo apmąstyti, jos naratyvas tapdavo reflekyvesnis, tačiau pasakojant apie įvairiais kasdienės darbo situacijas nebuvo išsamus. Buvo sunku atrasti vieną vienijančią Astos naratyvo giją, jame persipindavo skirtingos temos. Tai būdinga naujiems organizacijos darbuotojams, kurie dar neturi ekspertinių žinių ir daug progų reflektuoti, permąstyti ir pakartoti savo darbo naratyvo kitiems. Paprašius papasakoti, kaip atsitiko, kad ji atėjo dirbti šio darbo, jos naratyvas buvo trumpas ir gana neišsamus: „*Tai prieš tai savanoriauau pusantrų metų ir pradėjau studijuoti socialinį darbą ir kažkaip norėjau čia dirbti ir pamačiau skelbimą ir nusiunčiau CV ... – atsikosti, – ir va, ir dirbu. Žodžiu, tikau, patikau.*“ Neišsamus Astos darbo pradžios naratyvas galėjo sietis ir su tuo, kad ji dar nebuvo išvysčiusi ir gerai apmąščiusi savo atėjimo į naują darbą istorijos ir kaip ji siejosi su jos gyvenimu.

Astos naratyve apie savanorystės patirtis buvo daugiau refleksijos ir vidinio įvykių ir pasirinkimų vertinimo. Asta buvo pusantrų metų savanoriavusi integracijos centre su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, todėl turėjo daugiau progų įvertinti savo patirtį ir dalytis savo istorija organizacijos renginiuose su kitais savanoriais, darbuotojais. Tikėtina, kad kuo dažniau darbuotojai pasakoja savo istoriją kitiems, tuo sklandesnis ir reflekyvesnis gali tapti jų autobiografinis naratyvas. Taigi Astos pasakojimas apie savanorystę buvo gana reflekyvus ir atskleidė patirtis, kurios ją praturtino, padėjo įveikti baimes ir išankstines nuostatas.

Katalikiškos organizacijos aplinkos vaidmuo Astos naratyvui. Priešingai Kamilei, Astai nebuvo svarbu, kad organizacija yra katalikiška, tačiau pasirinko ją dėl žinomumo. Asta įsivaizdavo, kad organizacija užsiima labdaringa veikla ir tvirtino, kad mažai žinojo apie kitas organizacijos socialines veiklas. „*Tiesiog sugalvojau, gal kažkur norėjau savanoriauti ir „Caritas“ toks labiausiai žinomas, kažkas kas su labdara susiję. <...> Susiradau „Caritą“.*“

Astos naratyvas atskleidė apie darbuotojos nuostatų kaitą katalikiškoje NVO: „*Kai rinkomės su Rasa [skirtingų organizacijos padalinių savanorių koordinatorė], ji sako, religinė organizacija čia, kad į mišias kviečiame, kaip čia tavo santykis su Bažnyčia? <...> Sakau, neužsidegu, kai einu, <...> nesu praktikuojanti. Yra dalyku, kas nepatinka. Nesutinku su žmogaus teisėmis labiausiai kas susiję, ir ji sako, tai ir gerai, kad neužsidegi. Sako, tinka. O dabar prieš kokias tris savaites nusipirkau rožančių.*“ Nors Asta konkrečiai neįvardijo kaip jos nuostatos kito, tačiau pasidalijo, kad nusipirko rožinį (katalikų bažnyčioje naudojamą karoliukų vėrinį) ir maldaknygę. Šių simbolių akcentavimas Astos naratyve galimai atskleidžia, kad jos santykis su Katalikų bažnyčia ir jos praktikomis pagilėjo dėl darbo katalikiškoje organizacijoje. Asta kalbėjo apie šį pokytį organizacijoje su humoru ir nuostaba. Asta pasidalijo, kad įsigijo „*maldaknygę tokią. <...> Tai būdavo tos maldaknygės tokios bažnyčioj babų pričiupinėtos. Tai galvodavau jos tokios fainos, tokios norėčiau. Tai va tokią ir nusipirkau, va ir rožančių pašneku prieš miegą.*“ Asta papasakojo, kad nebuvo praktikuojanti katalikė prieš

pradėdama savanorystę, bet bažnytinė patirtis jai nebuvo svetima, nes jaunystėje dalyvaudavo Bažnyčios judėjime. Astos darbo patirtis religinėje organizacijoje pagilino jos individualų santykį su tikėjimu ir Katalikų bažnyčia, bet pasakodama Asta neišskyrė religinių patirčių kaip esminių ir retai pasitelkdavo religinį diskursą interpretuoti jos darbo patirtis.

Mokymasis Astai kontekstualizuojant darbo patirtis. Pasakodama Asta reflektavo savo darbo patirtis ir kylančius jausmus susidūrus su neigiamomis visuomenės nuostatomis ir diskursais per praktinę veiklą – butų prieglobstį gavusiems užsieniečiams paiešką. „*Sunku butų ieškoti. <...> Susidūrimas su tuo neigiamu atsakymu ir kai jų labai daug būna... Aš tą klausimą visada visur keliu, visokiose supervizijose, kaip pačiam nepavargti nuo tos netolerancijos, kaip su tuo taikytis, kaip pačiam nuo to nepavargti, kad aš pati nemesčiau visko vien dėl to, kad taip viskas yra ir kad neveltis gali užteiti.*“

Astos naratyvinis mokymasis atsiskleidė reflektuojant platesnį socialinį kontekstą ir darbuotojų požiūrį į darbą. Pasak Astos, tai, kad didelė dalis integracijos skyriaus darbuotojų neturėjo formalaus socialinio darbuotojo išsilavinimo, galėjo lemti jų mažesnę motyvaciją dirbti tokį darbą. Paklausus, kaip Asta vertino dažną darbuotojų kaitą organizacijoje, ji teigė, kad tai galėjo būti susiję su jų jaunu amžiumi ir savęs paieškomis. Asta taip pat interpretavo darbą kaip laikiną išpareigojimą. Ji nežinojo, kiek dirbs šį darbą ir neatmetė darbo keitimo galimybes. Asta nedramatizavo dažnos darbuotojų kaitos ir nematė tame didelės problemos: „Šiaip čia dirba jauni žmonės. *Man atrodo, šiais laikais yra populiariu keisti darbo vietą ir tai, kad dauguma yra ne socialiniai darbuotojai irgi yra normalu, kad ieško galbūt. <...> Aš irgi nežinau, kiek aš dar čia būsiu, – Asta juokdamasi pridūrė: – Dar irgi ieškanti.*“

Komandos ir organizacijos, kurioje skaičiumi dominavo moterys, vaidmuo Astos naratyvui. Integracijos centre dirbo beveik vien moterys (tyrimo metu dirbo tik vienas vyras), todėl temos, liečiančios moteris, buvo dažnos ir aktualios darbo aplinkoje. Astos susidomėjimas naratyvais apie smurtą ir praktiniais būdais pagelbėti moterims skatino konkrečius darbuotojos veiksmus organizacijoje. Ji centre organizavo renginį, skirtą prieglobstį gavusioms užsieniečioms kalbėtis šia tema. Paprašius Astos plačiau papasakoti apie renginį apie smurtą artimoje aplinkoje, ji dalijosi: „*Ką pasakojo ta lektorė, ten nieko naujo nesužinojau, nes jau domėjausi senai. <...> Bet mane labai nudžiugino ta moteris, kuri savo vyrą pastatė į vietą, tai labai džiugina, kad ji viena yra ir ji jau šneka apie tai su kitomis moterimis.*“ Susidomėjimas tokiais moterų naratyvais ir pagalbos moterims būdais galima siejosi su Astos ir organizacijos feminizmo ideologija. Nors renginyje apie smurtą dalyvavo mažai prieglobstį gavusių moterų, tačiau Astos naratyvas atskleidė norą tęsti darbą šia tema ir išryškino darbuotojos vertybes „kažką keisti“ šiuo atžvilgiu.

Astos naratyvinės tapatybės kaip feministės konstravimas. Asta naratyve akcentavo savo kaip feministės naratyvinę tapatybę ir susidomėjimą moterų klausimais. Ji dalijosi: „*Man ir šiaip įdomu ne tik migracija, bet ir moterų ten visokios problemos. Esu feministė.*“ Asta naratyve vystė feminizmo temą ir akcentavo jo svarbą jos gyvenime. Asta nepaaiškino, ką jai konkrečiai reiškia feminizmas kaip sąvoka. Jos naratyvinis mokymasis organizacijoje pasireiškė ne tik naujos tapatybės kūrimu, bet ir jungiant

skirtingas asmenines patirtis ir taip per pasakojimus įtvirtinant ankstesnę feministės tapatybę organizacijoje. Paklausus, kaip susiformavo jos feminizmo vertybės, Asta pasakojo: „*Labiausiai gal mano draugė tokį psichologinį smurtą šeimoj išgyveno. <...> Per ją pradėjau tais reikalais domėtis. Ji taip pat gyvena ne Lietuvoj ir kažkaip sunku padėti tiesiogiai, tai daugiausia tas padėjimas kalbant, bendraujant. <...> Aš jos mieste, ne Lietuvoje, radau moterų krizių centrą. Beieškodama pradėjau ta veikla domėtis, žiūrinėti.*“

Kultūrinės aplinkos vaidmuo Astos naratyvui. Astos naratyve buvo konstruojami kultūriniai lūkesčiai dėl moters vaidmens šeimoje ir kaip spręsti smurto problemą. Eurocentriški diskursai apie moterų vaidmenį visuomenėje ir kultūrinė aplinka turėjo vaidmenį Astos naratyvui. Jos nuomonei ir naratyvui apie smurtą prieglobstį gavusių užsieniečių musulmonų šeimose formuotis svarbų vaidmenį turėjo kitos organizacijos darbuotojos, kurios tiesiogiai susidūrė su smurto atvejais jų kuruojamose šeimose ir dalijosi patirtimis su Asta. Kultūrinių naratyvų susidūrimai gali stigmatizuoti moteris musulmones ir jos gali vengti dalyvauti NVO renginiuose apie smurto prevenciją, kuriuos veda moterys lietuviškos.

Mokymų vaidmuo Astos naratyvams. Šiuolaikinė visuomenė dažnai vadinama žinių visuomene. Akcentuojama, kad žmogui yra svarbu mokytis visą gyvenimą. Tai atsispindėjo ir Astos naratyve, kur ji įvardijo asmeninį siekį kuo dažniau dalyvauti mokymuose ir įgyti įvairių žinių, nes tai stiprino jos pasitikėjimą savimi darbe. Asta nemanė, kad mokymų turinys visada praktiškai pritaikomas darbe su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir akcentavo, kad dažniausiai vyksta savaiminis mokymasis darbo situacijose, tiesiog bendraujant su jais, tačiau vertino naujas žinias: „*Einu į visus mokymus, į viską, nes man visų pirma tos žinios <...> daug pasitikėjimo duoda ir ne tiek, kad kažką žiauriai naujo sužinau. <...> Mane pačią stiprina tos žinios.*“

Naratyvinis mokymasis Astai konstruojant ir apibrėžiant naują profesinę tapatybę. Astos naratyvinis mokymasis atsiskleidė kaip naujos profesinės tapatybės konstravimo procesas. Kai vyko interviu, Asta jau nebuvo integracijos centro savanorė, bet dirbo integracijos kuratore ir studijavo socialinį darbą universitete. Asta buvo neseniai užėmusi integracijos kuratorės poziciją integracijos centre, todėl naujas vaidmuo organizacijoje jai dar nebuvo gerai pažįstamas. Asta dalijosi, kad ji turėjo iš anksto suformuotą supratimą apie savo tapatybę ir su kokiomis žmonių grupėmis ji dirbti negalėtų, bet jos nuostatos apie užsieniečius pakito įgijus naujų patirčių organizacijoje. „*Galvoju, kur čia galėčiau savanoriauti, pagalvoju, su vaikais tikrai ne. <...> Dabar jau taip nemanau, bet galvoju anksčiau, kad su vaikais tikrai ne man, su nuteistaisiais irgi ne man. <...> Bet ir apie užsieniečius nieko labai gero negalvoju.*“

Asta dalijosi, kad jai patiko naujo darbo dinamika ir galimybė daugiau laiko praleisti ne integracijos centro aplinkoje, lydėti žmones į įvairias institucijas. Dėl trumpos kaip integracijos centro darbuotojos patirties į savo darbo pradžios entuziazmą ji žvelgė kiek kritiškai. Paklausus, kokius skirtumus ir iššūkius ji atrado pakeitusi pareigas iš savanorės į darbuotojos, Asta tvirtino turinti daugiau pareigų ir atsakomybių naujose pareigose: „*Čia yra mano savanorystė, čia aš nesu kažkaip įsipareigojus. <...> Aš tai darau laisvu laiku. Kai nebūdavo visai to laisvo laiko, kažkaip galėdavau nusiplaut, taip kažkaip nuolaidžiau žiūrėti. Šiaip ten daugiau laisvalaikis, o čia – darbas.*“

Asta pripažino socialinio darbo žinių ir įgūdžių svarbą darbui integracijos centre, kurių dažnai trūko centro darbuotojoms. Nors NVO integracijos centro darbuotojos kasdieniuose naratyvuose dažnai įvardydavo atliekančios socialinį ar jam artimą darbą, mažai jų turėjo formalų socialinio darbo išsilavinimą: „*Pas mus grynai socialinių darbuotojų nelabai yra, kas baigė socialinį darbą. Nežinau, bet, pavyzdžiui, Laura [kita darbuotoja] sako, kad skiriasi tas darbas nuo Veronikos [kitos darbuotojos], kuri buvo socialinį darbą baigusi, ir kur su tuo nesusidūrė, kad labai skiriasi metodai.*“

Noras įgyti daugiau žinių ir Astos savanorystės patirtis organizacijoje paskatino ją pasirinkti universitetines socialinio darbo studijas. Nors Asta buvo dar nebaigusi socialinio darbo studijų, bet naratyve save jau pozicionavo kaip socialinę darbuotoją ir pasakodama rėmėsi kartinėmis socialinio darbo vertybėmis ir žodynu. Studijas ji įvardijo kaip vertingą mokymosi šaltinį, kuris formavo jos darbo vertybes ir darbo naratyvus: „*Nes studijos turbūt yra man naudingiausia, nes tenai socialinis darbas.*“ Man pasitikslinus, ką studijuodama Asta sužino apie darbo metodus, ji reflektavo: „*Daug ko nežinočiau. <...> Kiekvieno socialinio darbo esmė su kokiais klientais bedirbtum yra įgalinimas, kad nedaryt už žmogų, bet jį įgalint, kad jam pačiam daryti. <...> Aš už nieką nesu nei už butą mokėjus. <...> Pirmą kartą gali parodyti, antrą kartą vėl kartu pasėdėti, bet po to pats žmogus stengiasi daryti, kiek tai įmanoma, skirtingai, aišku, nuo kiekvieno žmogaus priklausomai galimybės, bet mano tikslas yra toks.*“ Naratyve Asta konstravo socialinio darbo kaip prasmingo ir įdomaus darbo sampratą. Man paklausus, kas Astą motyvuoja darbe, ji atsakė: „*Man patinka su žmonėm bendrauti. Labiausiai gal ta pagalba. <...> Socialinis darbas yra prasmingas.*“

Astos transformatyvių pokyčių įvertinimas pasakojant. Asta naujame darbe atrado galimybę realizuoti savo kūrybinį potencialą ir idėjas. Asta konstruodama naratyvą apie darbą ieškojo savo patirčių sąsajų ir vertino, kad savanorystės ir naujo darbo patirtys „kardinaliai“ pakeitė jos gyvenimą bei vertybes. Pasakodama darbuotoja įvertino savo vidinius pokyčius, kurie įvyko naujo darbo dėka. Asta dalijosi: „*Išvis kardinaliai pakeitė gyvenimą. <...> Savo darbą mėčiau. <...> Gali save realizuoti, nes nebuvo kur. <...> Visą laiką buvau kūrybinga ir nebuvo, kur to potencialo išnaudoti. Kažkaip visi sumanymai dėl renginių, tai viskas pildosi, ką sugalvoji.*“

Galima išvelgti sąsajų tarp naratyvinio ir transformatyvaus mokymosi, nes Asta plačiau reflektavo tokias patirtis, kurios buvo jai reikšmingos ir keičiančios gyvenimą bei veiksmus organizacijoje. Nauja veikla ir patirtys skatino Astą permaštyti ankstesnes nuostatas ir vertybes, kaip ji ironiškai įvardijo, „*susidomėti pasaulio gelbėjimu*“ ir rinktis darbą, kur ji gali pagelbėti kitiems. Astos gyvenimo scenarijus tarsi suteikdavo jai saugumo jausmą, bet atribodavo nuo rizikos ir naujų galimybių pažinimo. Pavyzdžiui, Asta įsivaizdavo, kad negalėtų viešai kalbėti ar vesti renginių, tačiau šis supratimas ir jos naratyvas apie save ir gebėjimus kito išbandžius naujas veiklas, įgijus naujų patirčių ir pasitikėjimo savimi organizacijoje.

Vertybių, vidinių pokyčių ir svajonių apmąstymas buvo svarbus Astos naratyvinės tapatybės konstravimui, nes padėjo darbuotojai geriau suprasti, kas skatino jos motyvaciją veiklai, o apmąstydamą vidinius pokyčius ji galėjo geriau suprasti, kaip pasikeitė, iš to mokyti ir taip formuoti savo naratyvinės tapatybės sampratą ir nuoseklesnį

naratyvą. Asta pripažino, kad apie darbą integracijos komandoje svajėjo. Nusišypsodami ji pasakojo: „*Sėkmingai pildosi, va taip viskas dėliojasi. <...> Kai savanoriavau, tai, būdavo, einu nuo stotelės čionai ir galvojau, čia galėtų būti mano darbo vieta, kelias į darbą. Įsivaizduodavau, kaip čia einu rytais tuo keliu, paskui galvojau, būtų čia faina su renginiais dirbt ir su savanoriais. Kažkaip įsivaizdavau, kaip aš čia dirbsiu. <...> Man viskas taip sėkmingai ir pildosi*“, – juokdamasi dalijosi Asta.

Astos mokymasis pasakojant auditorijai. Paprašius pasidalyti konkrečiomis situacijomis ar įvykiais, kurie Astą daug išmokė NVO, ji dalijosi, kad jai buvo labai svarbu turėti galimybę papasakoti apie Visų Šventųjų dienos tradicijas per renginį organizacijoje su daug dalyvių iš skirtingų šalių. Šis pavyzdys atskleidė, kad galimybė dalytis kultūriniais naratyvais apie savo šalies papročius buvo svarbūs Astai. Ji anksčiau studijavo etnologiją, todėl domėjosi šia tema ir turėjo daug žinių apie tradicijas. Tai buvo proga integruoti ankstesnes žinias organizacijoje. Asta dalijosi savo baimėmis kalbėti viešai, bet didžiudamasi pasakojo, kad organizacijoje jai pavyko įveikti auditorijos baimę. Baimės įveikimo tema buvo dažnai pasikartojanti jos pasakojime. Astos naratyve išryškėjo, kad jai buvo svarbus pozityvus atgalinis auditorijos ryšys. Ji dalijosi, kad integracijos centre dažnai tekdavo pasakoti ne gimtąja, o, pavyzdžiui, anglų kalba. Tai kartais keldavo papildomą stresą ir baimę. Sulaukusi pozityvaus atgalinio ryšio ir įveikusi savo baimes, savo naratyve tai Asta įvardijo kaip reikšmingą įvykį ir laimingiausią metų dieną. „*Prieš Visų Šventųjų dieną paklausė, kas galėtų papasakoti apie tradicijas mūsų šventimo ir aš kažkiek išmanau tas tradicijas. Tai sakiau, aš galiu, nes galvojau, čia bus tik centro lankytojai, ten reiks angliškai jiems papasakoti. <...> Čia sėdi krūva studentų iš „Erasmus“, matyt iš viso pasaulio ir irgi šokas buvo, nes čia buvo pirmas kartas, kai aš kažkam angliškai. <...> Labai iš karto susidomėjimas buvo, klausimais užvertė ir toks kažkoks superinis ryšis buvo. Tuomet vakare pagalvojau – čia laimingusia metų diena, ir supratau, kai darai tai, ko labiausiai bijojai, tai labai daug džiaugsmo suteikia. Tai man tas labai reikšmingas įvykis buvo.*“

Astos naratyvinis mokymasis kaip interakcijų ir dialogų organizacijoje rezultatas. Astos naratyve išryškėjo santykio su savanorių koordinatorė svarba pasirenkant integracijos centrą savanorystei. Savanorių koordinatorė naratyve aktyvi veikia, kuri padėjo įvertinti, kokia savanorystės vieta galėtų Astai tikti. Asta apibūdino dialogą su ja: „*Susitikau su koordinatorė „Carito“ savanorių. Dviese sėdėjom, rinkomės į kokį padalinį eiti. Net nežinojau. <...> Tiesiog manęs paklausė, kas man patinka. Sakau, patinka renginius organizuoti ir sako, čia daug tų renginių. Gal aš irgi studijavau anksčiau etnologiją, visada domėjausi kažkokiom kultūrom. <...> Galvoju, gerai einu.*“

Asta akcentavo, kad ji dažnai mokėsi iš kitų darbuotojų naratyvų. Man paklausus, kas Astai padeda spręsti sunkias situacijas darbe, ji akcentavo galimybę klausti ir kreiptis pagalbos į kitus darbuotojus organizacijoje: „*Man padeda kita kuratorė. <...> Mane nuramina visą laiką, ir <...> kažkaip visada gali kreiptis, į bet ką.*“ Darbuotoja pabrėžė, kad jai svarbūs ne tik kitų darbuotojų naratyvai, bet ir konkreti komandos pagalba bei draugiška aplinka, parodymas ir paaiškinimas dalykų, kurie jai nėra aiškūs: „*Papasakoti yra viena, bet jie ir konkrečiai ten parodo, ir padeda. <...> Draugiškas toks labai kolektyvas ir ten gali į bet ką kreiptis ir išsiaiškinti, kas neaišku.*“ Asta lygino

savo patirtis su kitų darbuotojų, kitų patirtis integruodama ir į savo naratyvą. Asta pasakojo: „Kol kas neplanuoju išeiti iš darbo. <...> Žinau, kas išėjo, kur tikrai pervargo, ir žinau, kad darė viską, kad pervargtų. Aš taip nedarau.“

Astos mokymasis iš kolegų atgalinio ryšio. Atgalinis kolegų ryšis buvo svarbus Astos naratyvui formuotis. Kolegų pasidalyti pastebėjimai suteikė jai žinių, kaip kolėgos vertino jos komunikaciją su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Man paprašius prisiminti situaciją darbe, kuri daug išmokė, Asta dalijosi: „Gal labiau tokios <...> konfliktinės situacijos. <...> Yra pora žmonių, kur ateina su neigiamu nusistatymu ir su priekaištais visokiais, ir aš girdžiu iš aplinkinių ir kolegų, kad aš labai ramiai bendrauju. Mano tokia yra pozicija, kad aš ramiai galiu. Iš tikrųjų man nėra ramu. Aš ten susinervinu, bet aš to neparodau. Nežinau, ar ramiai išklausau, galiu ir griežčiau atsakyti, bet atsakysiu mandagiai.“

Naratyvai apie santykį su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, kuriems Asta buvo pirmoji kuratorė. Kai Astos paklausiau, ko ją išmokė tiesioginis santykis su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, ji dalijosi apie užmegztą artimą santykį, prisirišimą, ypač prie tų žmonių, su kuriais ji pradėjo integracijos procesą savivaldybėje. Darbuotojos naratyvas atskleidė neaiškias jos profesinės ribas, kai glaudžiai įsitraukiama į šeimos gyvenimą, prisirišama prie sutiktų žmonių, sunku juos paleisti. Asta dalijosi: „Sekmadienį lėliukas gimė pas juos. Šeštadienį prieš paskaitas penktą ryto gavau žinutę, kad jau gimdo. Tai po paskaitų ten nulėkiau. Grąžino ją ten iš gimdymo namų atgal namo, pavaikščiojom kartu aplink namą. <...> Taip faina, ateini vaikai atbėga, apsikabina. <...> Dabar, kai žinau, kad keisiu pareigas, kad nebūsiu kuratore <...> nesinori taip iš karto tų žmonių paleisti būtent, kurių neperėmiau aš iš kitų, bet kur jau mano nauji, tai kažkaip man taip rūpi ir nesinori kažkaip.“

Astos naratyvinis mokymasis su supervizijų pagalba. Asta dalijosi, kad apie darbo iššūkius ji diskutuodavo komandos supervizijų kontekste, kur darbuotojai susitikdavo nagrinėti įvairių situacijų, reflektuoti jausmus, kylančius darbe. Darbuotoja akcentavo, kad per supervizijas kėlė klausimus, kaip susidūrus su visuomenės nuostatomis darbuotojams neparasti motyvacijos dirbti. Asta dalyvavo supervizijose su integracijos centro komanda ir su kitų organizacijos padalinių darbuotojais. Astos paklausus, kaip supervizijos padėjo darbe, ji pasakojo: „Penktadienį vaikštau į tas grupines supervizijas, kai susirenka iš skirtingų padalinių. <...> Ne per vieną superviziją tokia išvada, kad pas mus tai viskas gerai. <...> Paklausius, kaip ten kitur vyksta, pagalvoji, kaip pas mus vyksta, tai pagalvoji, kad pas mus labai gerai.“ Asta lygindama kitų padalinių naratyvus atrado, kad integracijos centro darbo situacijos yra mažiau sudėtingos ir nublanksta prieš iššūkius, su kuriais susidurdavo kitų organizacijos padalinių darbuotojai. Tiesa, Asta integracijos centre dirbo dar neilgai, todėl jos patirčių ir darbo naratyvų „reper-tuaras“ buvo ribotas. Supervizijų kontekste ji dažniau užimdavo klausytojos nei pasakotojos vaidmenį, jai buvo įdomu „pasiklausyt kitų atvejų“.

Integracijos proceso ir jo tikslų reprezentacijų konstravimas Astos naratyve. Asta pasakodama konstravo asmeninius ir organizacinius integracijos proceso tikslus. Ji akcentavo prieglobstį gavusių užsieniečių įgalinimo svarbą. Integracijos proceso pradžioje ji stengėsi informuoti žmones ir padėti prieglobstį gavusiems užsieniečiams

atlikti konkrečius darbus ir užduotis, bet vėliau siekė žmonių savarankiškumo, pripažindama, kad kiekvieno žmogaus galimybės ir pagalbos poreikiai gali skirtis. Asta prieglobstį gavusius užsieniečius, su kuriais dirbo, vadino „*klientais*“. Šis terminas dažnai vartojamas socialinio darbo kontekste siekiant apibrėžti ribas ir galios santykį tarp paslaugas teikiančio organizacijos darbuotojo ir žmogaus, kuris tas paslaugas gauna.

Asta pripažino, kad integracijos procese yra svarbi ir kontrolės funkcija. Užtikrinti, kaip prieglobstį gavę užsieniečiai laikosi taisyklių, anot Astos, buvo svarbi jos darbo dalis NVO. Organizacijos kontekste taisyklės buvo apibrėžiamos integracijos sutartyje, kuri pasirašoma tarp NVO ir prieglobstį gavusių užsieniečių. Sutarties reikalavimai formavo Astos integracijos lūkesčius ir naratyvą. Vienas iš įsipareigojimų, pasak darbuotojos, yra lietuvių kalbos pamokų lankymas: „*Dėl lietuvių kalbos dar irgi skambinėju, kad nevaikšto, kur dingot. Klausiu mokytojos, kas iš mano žmonių neateina. Man tuomet pasiskundžia, skambina, kodėl neateinate. <...> Sakau, prašom ateiti, ir ateina tuomet ir dirba motyvuotai, nes man irgi svarbu tas, kad reikia laikytis taisyklių.*“

Dėl tiesioginio kontakto konstruojamos naujos pabėgėlių reprezentacijos Astos naratyve. Įvairūs neigiami visuomenės diskursai veikė Astos išankstines nuostatas apie savanorystę su pabėgėliais ir kėlė jos baimę pradėti savanoriauti integracijos centre. Ji net baiminosi, kad galbūt teks dirbti su teroristais. Asta reflektavo, kad išankstinės nuostatos pakito susidūrus su pirmaisiais realiais pabėgėlio statusą turinčiais žmonėmis. Asta pasakodama vengė vartoti sąvoką „pabėgėlis“, kuri, pasak jos, dažnai įrėmina žmones ir konstruoja tam tikrus lūkesčius jų atžvilgiu. Jos naratyvinis mokymasis vyko atpažįstant, kaip kultūriniai naratyvai ir diskursai veikė jos pačios ir kitų žmonių konstruojamas reprezentacijas: „*Galvojau, gal eisiu čia su kažkokiais teroristais dirbti, čia į Lietuvą integruoti. Atėjau ir su pirmu žmogumi visi tie stereotipai sudužo į šipulius.*“ Ji kontekstualizavo ir bandė paaiškinti savo ankstesnes nuostatas ir kaip jos pakito organizacijoje: „*Žmonės įsivaizduoja, kurie žiūri televizorių ir galvoja, – čia pabėgėliai okupuoja Europą. <...> Tiesiog žmonės bijo, ko nepažįsta. <...> Pamatai, kad ten žmogus – yra rankos, kojos, galva. <...> Kiekvienas žmogus skirtingas, nieko negali absoliutinti.*“ Pasitikslinus, kaip pakito Astos požiūris į prieglobstį gavusius užsieniečius, ji dalijosi savo pozicija: „*Žiūriu kaip į žmones. Visi mes asmenys, visokių žmonių yra. Kaip ir Lietuvoj visokių yra, taip ir užsieniečių. Nėra čia visi nuostabūs kažkokie, visokių yra.*“ Paklausus, ar įvyko kažkoks vidinis pokytis darbe, ji reflektavo: „*Iš pradžių, kokie visi čia faini. Paskui pamatai <...>, kad žmonės kaip žmonės, visokių yra – ir problemiški, yra ir labai puikii.*“ Asta pasakodama apjungė ir reflektavo skirtingas savo patirtis: darbo pradžioje ji idealizavo prieglobstį gavusius užsieniečius ir savo darbą, bet jos naratyvas pakito įgijus daugiau savanorystės ir darbo patirties, o interviu metu dalijosi, kad mato juos kompleksiška – kaip skirtingus ir įvairius individus. Astos naratyve dėl tiesioginio kontakto su užsieniečiais atsiskleidžia naujai formuojamos reprezentacijos, artimos kultūrinio reliatyvizmo filosofijai, kuri pripažįsta požiūrių įvairovę ir pagarbą kultūriniais žmonių skirtumams.

Stereotipų įtvirtinimas Astos naratyve. Asta pasakodama kartais kūrė atskirtį tarp prieglobstį gavusių užsieniečių ir lietuvių šeimų, įtvirtino stereotipus vaizduodama juos kaip homogenišką grupę. Ji konstravo supratimą, kad pabėgėlių šeimose smurtas

vyksta dažniau. Prieglobstį gavusioms užsienietėms, kaip ir kitoms moterims, gali kilti smurto šeimoje rizika, tačiau dėl kultūrinių ir kalbos barjerų, socialinės izoliacijos ir finansinių išteklių trūkumo jos gali būti pažeidžiamesnės ir joms gali būti sunkiau gauti tinkamą pagalbą. Astos naratyve nebuvo analizuojamas kontekstas, kuris gali lemti didesnę smurto raišką prieglobstį gavusių užsieniečių šeimose. Jos naratyvas buvo mažai kontekstualizuotas ir ji nepagrindė savo teiginių argumentais ar darbo praktikos pavyzdžiais. Jos teiginiai kartais apibendrinavo žmonių grupes ir įtvirtindavo dominuojančius diskursus apie prieglobstį gavusius užsieniečius Lietuvos visuomenėje: „*Ten daug daugiau tų problemų yra. Ten ir tos šeimos dažnai būna su problemom jau ir tos pačios moterys ir ten, man atrodo, visko daug. Daugiau problemų negu pas mus.*“

Astos naratyvinio portreto apibendrinimas

Astą pasirinkti darbą integracijos centre paskatino jos savanorystės patirtis. Kai vyko interviu, Asta organizacijoje integracijos kuratorės pareigose dirbo dar tik du mėnesius ir buvo gavusi pasiūlymą perimti savanorių koordinatorės pareigas integracijos centre. Mano santykių su Asta dinamika galėjo veikti interviu, nes anksčiau pažinojome vieną kitą skirtinguose vaidmenyse. Naratyvinio interviu formatas nebuvo įprastas darbuotojai, todėl jai buvo sunkiau savarankiškai konstruoti naratyvą. Astos naratyvinis portretas atskleidžia, kad ji dažniau apibūdino patirtis ir rečiau jas reflektavo. Jai reikėjo daugiau paskatinimo ir klausimų konstruoti gyvenimo naratyvą.

Astos naratyvinis mokymasis atsiskleidė kaip profesinės tapatybės konstravimo procesas. Pasakodama ir pokalbiuose su kolegomis, manimi, supervizoriumi, kitų institucijų atstovais Asta galėjo gauti grįžtamąjį ryšį ir įgyti naujų įžvalgų apie savo profesinę tapatybę. Asta dažnai lygino savo savanorystės patirtis ir naują integracijos kuratorės darbą. Savo kaip socialinės darbuotojos tapatybę ji konstravo į naratyvą integrudama socialinio darbo studijose įgytas naujas žinias ir žodyną. Astos naratyvinis mokymasis atsiskleidžia jai bandant apibrėžti integracijos tikslus ir konstruojant prieglobstį gavusių užsieniečių integracijos proceso reprezentacijas. Darbuotoja pasakodama atskleidžia, kaip ji pati interpretuoja integracijos procesą ir savo vaidmenį jame. Pasakodama ji apibrėžė sėkmingos integracijos sampratą, siejo ją su žmonių įgalinimu ir savarankišku, bet pripažino ir kontrolės svarbą darbe. Asta retai rėmėsi religiniu diskursu interpretuodama savo patirtis, o pradėdama savanoriauti organizacijoje buvo skeptiška dėl organizacijos religinės aplinkos. Dirbant organizacijoje jos nuostatos ir naratyvas Bažnyčios atžvilgiu kito. Vertybių, vidinių pokyčių ir svajonių apmąstymas pasakojant buvo svarbus Astos naratyvinės tapatybės konstravimui. Darbuotoja pasakodama taip pat mokėsi pristatyti savo žinias klausytojams.

Kultūrinis pozicionavimas ir diskursų atpažinimas buvo svarbi Astos naratyvinio mokymosi dalis. Asta pripažino, kad jautė baimę pradėdama savanoriauti, bet jos nuostatos pakito po pirmojo pozityvaus susitikimo ir pokalbio su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Nors Asta studijavo ir domėjosi etnologija, įvairiomis kultūromis, jos nuostatos pakito tik po tiesioginio santykio su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Asta reflektavo, kad tiesioginis santykis ir patirtis su prieglobstį gavusiais užsieniečiais

lėmė, kad ji juos pradėjo matyti kaip skirtingus ir įvairiapusiųs individus. Nors Asta dažnai paneigdavo stereotipus apie prieglobstį gavusius užsieniečius savo naratyve, kartais taip pat juos įtvirtindavo vaizduodama juos kaip homogenišką grupę. Asta pasakodama kartais kūrė atskirtį tarp prieglobstį gavusių užsieniečių ir lietuvių šeimų ir konstravo supratimą, kad pabėgėlių šeimose smurtas vyksta dažniau.

Asta teigė darbe besiremianti feminizmo vertybėmis. Pasakodama ji konstravo savo kaip feministės naratyvinę tapatybę, kurios formavimąsi paskatino draugės smurto patirtis. Astos naratyvui apie smurtą prieglobstį gavusių užsieniečių šeimose formuotis svarbų vaidmenį turėjo ne tiesioginė darbuotojos patirtis, o kiti organizacijos darbuotojai, tiesiogiai susidūrę su tokiais atvejais jų prižiūrimose šeimose. Jos naratyvas kartais rėmėsi eurocentriškais sampratomis apie vyro ir moters vaidmenis, tinkamus pagalbos būdus moterims.

Asta dalijosi, kad apie darbo iššūkius ji diskutuodavo komandos supervizijų kontekste. Darbuotoja akcentavo, kad per supervizijas kėlė klausimus, kaip susidūrus su visuomenės nuostatomis neprarasti motyvacijos dirbti. Nors Asta pripažino mokymų ir supervizijų svarbą, reflektavo, kad darbo mokymų turinys dažnai nėra lengvai pritaikomas darbo praktikoje ir darbe dažniausiai vyksta savaiminis mokymasis bendraujant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir kolegomis. Pasakodama ji išskyrė santykį su šeima, su kuria pradėjo integracijos procesą savivaldybėje ir kuriai ji buvo pirma kuratorė. Asta pasakodama akcentavo kitų darbuotojų pagalbos svarbą darbe. Jos naratyve dažnai išskiriamos darbuotojų, kuriuos ji laikė autoritetais, nuomonės ir naratyvai. Taigi naratyvinis mokymasis atsiskleidžia ir kaip darbuotojos pokalbių ir santykių rezultatas.

3.3. Ramintos naratyvinis portretas

Interviu su Raminta dinamika. Raminta buvo viena iš tyrimo dalyvių, su kuria susipažinau tyrimo metu ir neturėjau ankstesnių darbo santykių, tačiau ji entuziastingai ir noriai sutiko dalyvauti tyrime. Kadangi tai buvo paskutinis atliekamas interviu tyrime, jau buvau įgijusi daugiau patirties, kaip vykdyti naratyvinį interviu ir kaip sudaryti tinkamas sąlygas darbuotojų naratyvams atsiskleisti, todėl jaučiausi labiau pasitikinti savimi. Klausimų Ramintai uždaviau mažai, nes ji lengvai pasakojo apie savo patirtis savarankiškai ir noriai konstravo savo gyvenimo naratyvą, todėl ją reikėjo mažai skatinti vystyti autobiografinį naratyvą. Pokalbio pabaigoje tyrimo dalyvė pati reflektavo, kad jai patiko apmąstyti įgytas patirtis ir skirti daugiau laiko sau.

Ramintos biografija. Mokykloje Raminta turėjo daug hobijų, lankė būrelių ir jai patiko vykdyti daug veiklų vienu metu. Raminta atskleidė, kad niekada anksčiau nedirbo su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, bet turėjo patirties socialinėje srityje. Anksčiau ji savanoriavo jaunimo centre, turėjo mėgėjų lėlių teatriuką globos namuose, rengė spektaklius ligoninėse, ten savanoriavo gal kokius ketverius ar penkerius metus ir metus buvo jaunimo klubo prezidentė. Raminta anksčiau studijavo archeologijos studijose, bet nusprendė, kad mokslininkės kelias jai nėra tinkamas. Ramintos profesinį pasirinkimą ir darbą integracijos centre sąlygojo du svarbūs motyvai – darbas komandoje

ir bendra veiklos idėja. Raminta neteikė daug reikšmės su kuo organizacija dirbo. Jos naratyve tai nebuvo įvardyti kaip svarbūs faktoriai pasirenkant konkretų darbą. Ji pasakojo, kad turėjo mažai žinių apie darbą su pabėgėliais ir jų integraciją, bet jai buvo smalsu išbandyti naują sritį. Ji norėjo dirbti komandoje socialinėje srityje: „*Buvo įdomu, nes man visada įdomu nauji dalykai ir tiesiog buvau mažai ką girdėjusi, kaip vyksta konkrečiai integracija. Tai buvo įdomu pabandyti, bet taip, pirmieji motyvai buvo, kad dirbsiu su žmonėmis, su klientais, su komanda ir kad tai yra socialinė sritis. Tai tiesiog buvo tie kriterijai, kurie man buvo svarbūs tuo metu.*“ Raminta prieš pradėdama dirbti integracijos centre dirbo verslo konsultacijų srityje. Ji ieškojo darbo socialinėje srityje ir klausinėjo apie galimybes savo pažįstamų. Raminta gavo pasiūlymą įsidarbinti integracijos komandoje iš kitos integracijos centro darbuotojos, kurią pažinojo. Ji buvo užėmusi įdarbinimo specialistės pareigas ir integracijos centre dirbo daugiau nei metus, bet interviu metu prieš mėnesį buvo pradėjusi vadovauti visai integracijos komandai.

Ramintos kaip pasakotojos savybės. Raminta buvo iškalbi ir paveiki pasakotoja. Darbuotoja dalijosi, kad jai labai patinka pasakoti istorijas kitiems ir ji daug iš to mokosi. Jai patiko susitikimai, kur žmonės dalijasi istorijomis, tačiau svarstė, kad galbūt ne kiekvienam organizacijos darbuotojui tokia mokymosi forma yra priimtina. Raminta turėjo viešo kalbėjimo patirties ir anksčiau lankė teatro studiją, todėl jai buvo lengva sklandžiai dėstyti mintis, apjungti patirtis į nuoseklų naratyvą ir pasakoti prieš auditoriją.

Ramintos naratyvo kokybė. Ramintos naratyvas buvo gana sklandus, nuoseklus ir žaismingas. Jos naratyvas buvo sklandžiausias ir nuosekliausias iš visų kalbintų tyrimo dalyvių. Pasakodama apie darbo pasirinkimą ji pradėjo nuo vaikystės patirčių, todėl jos naratyvas taip pat buvo retrospektyvus. Ji apžvelgė ne tik darbo organizacijoje patirtis, bet vertino ir platesnius pasirinkimus gyvenime, kuriuos siejo su profesiniais. Raminta pasakodama ieškojo sąsajų tarp vaikystės patirčių, savo charakterio ir motyvacijos pasirinkti konkretų darbą. Į patirtį orientuotas, autobiografinis Ramintos naratyvas padėjo atskleisti jos motyvaciją dirbti socialinio darbo srityje. Susidarė įspūdis, kad Raminta praleido daug laiko reflektuodama savo gyvenimo naratyvą. Ji pasakojime sugrįždavo prie senų prielaidų ir jas perkurdavo pasitelkdama naujai gautas žinias ir patirtis, apjungdavo skirtingas patirtis ir kontekstus į nuoseklų naratyvą.

Ramintos mokymasis, kaip efektyviai naudoti naratyvus darbo veikloje. NVO darbuotojai dažnai veikė kaip tarpininkai tarp prieglobstį gavusių užsieniečių ir institucijų, todėl jiems buvo svarbu išmolti, kaip bendrauti ir pritaikyti savo naratyvus skirtingoms auditorijoms. Raminta įvardijo, kad reikalinga diplomatija ir gebėjimas pritaikyti savo kalbą bendraujant su biurokratinėmis institucijomis: „*Reikia labai daug diplomatijos, reikia išmolti tą kalbą, kuria turi kalbėti su biurokratais.*“

Man paklausus, kokias naratyvines strategijas ji naudojo savo darbe bendraudama su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, Raminta išskyrė, kad ji negražino situacijų ir pasidalindavo savo abejonėmis su klientais, jei jai atrodė, kad nebūtinai viskas pavyks, stengėsi įgyti jų pasitikėjimą, tačiau kartu kurti realistiškus jų lūkesčius apie pagalbos galimybes ir skatinti jų savarankiškumą:

„Žodžiai labai daug reiškia ir turbūt dabar, kai aš dirbu kitoj srityje, vis turiu priminti

sau ir kitiems, jeigu aš pasakysiu, aš surasiu tau būstą, ta žinutė vienaip bus perskaityta, nei aš tau padėsiu pačiam susirasti, kadangi mūsų tikslas įgalinti žmogų ir paleisti savarankiškai gyventi kitomis aplinkybėmis.“

Raminta apmąstė, kaip ji konstravo naratyvus ir naudojo savo darbo veikloje. Ji teigė, kad mokėsi iš pradžių kaupdama informaciją, stengdamasi sužinoti, išsiaiškinti ir tuomet argumentuoti, tačiau darbo aplinkoje dažnai galimybės ilgai reflektuoti nebuvo. Reikėjo argumentus pateikti greitai. Jos darbo aplinka buvo dinamiška, žmonių situacijos unikalios ir nuolat kintančios. Tokia aplinka vertė greitai ir daug mokytis. Ramintos naratyve atsiskleidė, kad darbuotojams dažnai reikėjo apginti savo poziciją, būti tvirtiems, tačiau kartais tai buvo sudėtinga. Raminta tvirtino, kad ją buvo galima lengvai išvesti iš pusiausvyros, kai ji nesijautė tvirtai dėl informacijos. Ji mokėsi priimti abejones ir tai, kad gali nežinoti visko: „Dažnai kiša koją noras iš pagrindų visą sukaupti informaciją, sužinoti, išsiaiškinti ir tik tada argumentuoti ir kartais reikia turėti argumentą čia ir dabar, nėra laiko aiškintis. Viskas labai intensyvu, labai greitai keičiasi, dinamiška labai, individualūs, unikalūs atvejai, istorijos. Tai kartais tu labai daug išmoksti – pastovėti tiesiog už savo žinojimą, įsitikinimą. Turbūt išmoksti kažkaip tas abejones truputėlį nugesinti. Mane lengva išvesti iš pusiausvyros, kai aš nesu tikra dėl savo turimos informacijos.“

Raminta pripažino, kad darbo praktikoje dažnai tekdavo pasakoti apie darbo funkcijas, veiklos tikslus ir ieškoti kompromisų tarp institucijų ir klientų lūkesčių, „aukso vidurio“. Valstybinės institucijos Ramintos naratyve buvo konstruojamos kaip dažnai nenorinčios bendradarbiauti su integracijos centro darbuotojais ir prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Žmonės, su kuriais Raminta dirbo, buvo ne tik jos organizacijos, bet ir kitų institucijų klientai, todėl jai atrodė svarbu, kad į visų poreikius būtų atsižvelgiama. Raminta pasakodama bandė atrasti savo kaip darbuotojos poziciją, kaip bendrauti su valstybinėmis institucijomis ir vykdyti klientų poreikių advokaciją efektyviai. Raminta dalijosi: „Tas nuolatinis su Užimtumo tarnyba bendravimas ir nuolatinis kartojimas, kokia yra specifika šito darbo, kad jie yra jūsų klientai ir mūsų klientai. Kadangi jie jau yra jūsų klientai, tai jūs kažkaip turite į jų poreikius atsižvelgti, specifinius poreikius. <...> Atradimas aukso vidurio iš tikrųjų. Yra daug to nenoro bendradarbiauti iš institucijų, bet kartais yra manipuliacijų ir iš klientų. Tai rasti savo vietą tame turbūt didis menas ir atstovaujant netapti ta visiškai besąlygiška siena, mūru ar amortizatorium.“

Ramintos mokymasis konstruojant profesinę tapatybę. Naratyvinis mokymasis gali būti retrospektyvus ir vykti vertinant viso gyvenimo patirtis ir taip konstruojant naratyvinę tapatybę. Kadangi Ramintai nuo vaikystės patiko vykdyti daug veiklų vienu metu, pasakodama ji vertino, kad darbas integracijos komandoje buvo jai tinkamas. Paprašius papasakoti, kaip Raminta atėjo dirbti į organizaciją, ji pradėjo savo pasakojimą nuo vaikystės: „Gal čia visai reikėtų apie vaikystę. Tokioj temoj, tokiose užduotyse, funkcijose jaučiuosi labai savo vietoj. Iš tikrųjų visą laiką, kai pradėjau suprasti, kas man tiktu, mačiau tokį darbą ir turbūt visai ir kryptingai, – nusijuokia, – čia atsidūriau. Iki jo buvo daug visokių kitokių veiklų. Apie save nuo vaikystės žinau, ką matau dabar viename iš savo vaikų, – kad visada dariau visko daug ir plačiai po truputį. <...> Man visada patikdavo tokie trumpi rezultatai, daug lygiagrečių veiklų, multitaskingas,

taškų su komanda paieškų. Ramintos naratyvinis mokymasis pasireiškė jai pasakojant ir interpretuojant patirtis: „Iš tikrųjų gal nebuvo taip, kad aš labai norėčiau. Tiesiog man gal jau truputėlį buvo pabodusi ir ta užimtumo specifika, nes aš jaučiausi truputį gal gale komandoje, ne visai susiintegravus. Tas pobūdis yra toks, kad tu kaip ir komanda, kaip ir ne. Buvo aišku finansinis motyvas, pačiai sau atsakymas, kad aš gal tada daugiau čia būsiu, nes ne paslaptis – atlyginimai labai maži. Tai anksčiau ar vėliau gali susidurti su ta neišvengiamybe keisti darbą dėl labai paprastų motyvų.“

Ramintos mokymasis konstruojant įvaizdį apie save naratyvais. Viešo kalbėjimo įgūdžiai galimai prisidėjo prie darbuotojos gebėjimų pasakojant konstruoti patikimo ir profesionalaus žmogaus įvaizdį. Šie įgūdžiai yra svarbūs NVO darbuotojams, kuriems dažnai tenka bendrauti su skirtingomis auditorijomis ir pristatyti savo veiklą kitiems. Interviu kontekstas suteikė Ramintai galimybę konstruoti norimą įvaizdį apie save kaip darbuotoją ir asmenybę bei pasitelkiant naratyvus išreikšti jai svarbias asmenines ir darbo vertybes. Raminta konstravo savo įvaizdį kaip savimi pasitikinčios, trokštančios išbandymų, stiprios asmenybės, norinčios padėti kitiems ir žinančios, kad gali tai padaryti. Ji taip pat konstravo savo įvaizdį kaip atviro ir socialaus žmogaus, trokštančio daugiau išmokti ir sužinoti naujoje darbo aplinkoje – „*man baisu ksenofobija, netolerancija ir visos kitos klišės, šablonai, atėjau tokia atvira sužinojimui*“. Raminta savo tikslą darbe suprato ne tik kaip davimą žmonėms, bet ir nuolatinį mokymąsi iš jų: „*Aš tikrai ateinu ir su intencija išmokti, ne tik kažką duoti jam. <...> Man nėra baisu išeiti ir pradėti iš naujo, su tokiu kažkokiu žinojimu, kad aš galiu, galiu ir tikrai nėra tragedijos, jei man nepasisėks.*“

Paklausus, kaip formavosi jos pamatinės vertybės, Raminta vertino reikšmingas patirtis, kurios formavo jos vertybinę poziciją. Savo naratyve ji išskyrė įvairių veiklų, teatro, literatūros ir aplinkos svarbą formuojant asmeninę vertybinę poziciją: „*Mano šeimoje nebuvo kažkokio patriotizmo skiepijimo, – giliai atsiduso. – Didelę įtaką padarė teatro studija, kurią aš lankiau daug metų ir kalbėdavom mes ir apie įvairovę. <...> Aš visada jaučiau palankumą kitokiam žmogui vien dėl to, kad man buvo įdomu, kaip jis mąsto, kaip jis gyvena, kuo jis skiriasi. Niekada neturėjau poreikio kažką iš kokias veiklas kristi su labai panašiais žmonėmis. <...> Bendraminčiai – taip, kažkokia idėja, bet vėlgi ji į išorę nukreipta.*“

Vadovo įvaizdžio ir Ramintos naratyvinės tapatybės konstravimas pasakojant. Kadangi Raminta gavo naujas pareigas kaip organizacijos vadovė, ji garsiai išsakė lūkesčius, kuriuos kėlė sau. Atsižvelgdama į savo patirtis ir vertybes ji konstravo geros vadovės įvaizdį, kuriuo pati norėtų vadovautis organizacijoje. Ji pasidalijo, kad jai priimtinas skandinaviškas vadovavimo modelis. Šiam modeliui būdingas darbuotojų įsitraukimas į sprendimų priėmimo procesą, glaudus bendradarbiavimas tarp vadovų ir darbuotojų. Raminta turėjo žinių apie įvairius vadovavimo stilius ir savo pasakojime kontekstualias žinias apjungdavo su savo patirtimis: „*Man svarbu ir būdas, kaip tai pasakoma, aš visada esu už kiek įmanoma mažiau formalizuotą bendravimą ir kiek įmanoma ne iš viršaus į apačią, nes, man atrodo, yra dalykų, kuriuos tikrai gali pasakyti įvairiais būdais. Tai man toks būdas tą daryti formaliai ar periodiškai, neatsižvelgiant į situaciją, toks vadovavimo stilius nėra priimtinas. <...> Man tiesiog patinka*

skandinaviška koncepcija, kad vadovas tiesiog yra tas žmogus, savaime dėl tam tikrų jo savybių pripažinimo ir įsipareigojimas, atsakomybių ir galių suteikimas prisiimti atsakomybę. <...> Ne tas vadovavimas, kad aš čia prižiūriu ar stebiu ir įvardinu žmogui. Aš galvoju, kad vadovas visų pirma yra autoritetas pavaldiniams.“

Naratyvinės aplinkos vaidmuo Ramintos naratyvų temoms. NVO darbuotojus vienijo juos supanti institucinė aplinka, todėl jų autobiografiniuose naratyvuose dažnai atsiskleisdavo bendros institucinės temos ir dilemos. Vienas tokių – kaip išlaikyti darbo ir asmenines ribas. Raminta pasakojo apie darbo praktinius ir emocinius iššūkius ir pabrėžė, kad svarbu, kad darbuotojai savo funkcijas ir ribas klientams apibrėžtų vienodai. Raminta ribų klausimą įvardijo kaip šio darbo dilemą, „*slidų klausimą*“. Ji pabrėžė, kad darbuotojai skirtingai interpretavo profesinę tapatybę ir ribas priklausomai ir nuo jų šeiminės padėties: „*Aš manau, kad ribos yra labai svarbu. <...> Čia visą laiką yra ta dilema, kaip šitie žmonės susidėlioja savo gyvenimus ir laisvą laiką. Ir tikrai mes labai skiriamės, tiek tie, kurie turi šeimas, ir tie, kurie neturi, nes tada irgi čia tokia slidi riba. Ten su bendruomene renginiai, kiek čia tas dalyvavimas, įsitraukimas, kiek mes tam galim skirti laiko, energijos. Apskritai manau, tikrai yra labai svarbu atskirti ir klientam laiką, kada aš dirbu, kada aš nedirbu. Mes labai daug apie tai kalbam. Tai vėlgi, vieniems tai natūraliai išeina, nes kitaip sugrius tavo asmeninis gyvenimas, jeigu to nepaisysi. <...> Tarp mūsų konfrontuojame, nes mes nevienodai apsibrėžiam savo funkcijas savo klientam ir klientai vėlgi mato kažkur neteisybę.“*

Kita tema, kuri buvo būdinga NVO aplinkoje – darbuotojų kaita ir perdegimas. Dėl darbo intensyvumo, patirties stokos NVO integracijos centro darbuotojai dažnai keitėsi. Organizacijos naratyvinė aplinka turėjo įtakos, kokie naratyvai dažniausiai atsiskleisdavo interviu su darbuotojais metu, tačiau tai, kad darbuotojai norėjo dalytis darbo sunkumais, parodo, kad jie jautėsi saugūs organizacijos aplinkoje apie tai kalbėtis. Raminta vertino darbuotojų kaitos priežastis ir to pasekmes: „*Šitam darbe patirtis yra neįkainojamas dalykas. Iš tikrųjų per pusę metų bet kokioje pozicijoje dirbantis specialistas yra didžiulis praradimas, jeigu išeina. Tai aš matau labiau negatyviai, nei pozityviai žiūriu į kaitą. Aš manau, kad specifika tokia socialiniam darbui artima, tai manau turbūt didelę įtaką turi, kad žmonės keičiasi, nes jie sudega. Jie savęs netausoja.“*

Katalikiškos organizacijos vaidmuo Ramintos naratyviniame mokymuisi. Raminta pasakodama konstravo savo įvaizdį kaip nereligingo žmogaus ir pabrėžė, kad turėjo daug abejonų ateidama dirbti į katalikišką organizaciją, tačiau pabrėžė, kad neįtę prieštaro tarp organizacijos ir asmeninių vertybių. Raminta dalijosi: „*Kadangi nėra tokio reikalavimo darbuotojui, tai tiesiog yra svarbu, kad tiesiog kažkokios vertybinės nuostatos tavo darbe ir tavo žinutėse, tavo komunikacijose nesikirstų su organizacijos nuostatomis. Tai kaip tokios konfrontacijos aš neįtę. <...> Nesijaučiu neįtę dėl to, kad yra tam tikrų ritualų. <...> Nėra tokių radikaliai man nepriimtinių dalykų konkrečiai mano funkcijose, kur aš turėčiau, kaip nors turėčiau labai kovoti su savimi ar į kompromisus su savo sąžine eiti.“*

Pokalbio metu kažkiek provokavau Ramintą, nes organizacijos aplinkoje girdėjau ją besidalijant, kad organizacijos katalikiška aplinka kartais jai kėlė įtampą. Naratyvinė aplinka gali sąlygoti darbuotojų naratyvus, todėl darbuotojai, kuriems tokia aplinka

nėra visiškai priimtina, gali vengti išsakyti jiems nepriimtinius dalykus organizacijoje. Įvardijau, kad organizacijos puslapyje nurodyta organizacijos misija – skleisti katalikų tikėjimą ir paklausiau, kaip ji jautėsi dėl to. Raminta dalijosi, kad pati jaustųsi keistai skleisdama kito tikėjimo žmonėms katalikybę ir jai tai tikrai nebuvo prioritetas. Anot Ramintos, svarbiausi išpareigojimai apibrėžiami integracijos sutartyje, kurią darbuotojas pasirašo su prieglobstį gavusiu užsieniečiu. Ji išvelgė prieštaravimų tarp deklaruojamų organizacijos vertybių ir darbo realybės, kai dirbama su žmonėmis, išpažįstančiais skirtingus tikėjimus. Raminta teigė, kad dalis prieglobstį gavusių užsieniečių turėjo palikti savo šalis dėl su religiniais įsitikinimais susijusių priežasčių, todėl religijos tema gali būti jautri integracijos centre. Raminta: „*Mokymuose kalbama, kad tu esi geros valios žmogus, kad tikslas yra ištiesti ranką ir pagelbėti. Tai turbūt to visiškai užtenka, nes mes dirbam su tokiom labai sudėtingom grupėm, su pabėgėliais, kurie dėl įvairių priežasčių paliko savo šalį. Tarkim, kurie yra politinės partijos nariai, yra nukentėję dėl to, kad jų religija yra radikalesnė, negu tuo metu opozicija deklaruoja. Nežinau, ar čia būtų mūsų misija su tokia grupe dirbantiems skleisti tikėjimą. Aš matau mūsų darbe labai svarbius tokius apibrėžtus išpareigojimus, kurie yra nusakomi pasirašant integracijos sutartį su žmogumi, ir ten nėra punkto skleisti tikėjimo. Aš manau, kad man vis dėlto tai nėra prioritetas.*“

Ramintos mokymasis kontekstualizuojant patirtis. NVO darbuotojai turi praktinių ir kontekstualių žinių ir įžvalgų, kaip įvairios integracijos priemonės veikia žmonių, su kuriais jie dirba, gyvenimus. Raminta vertino, kaip konkreti integracijos priemonė – subsidijos darbdaviams ir laikinas atlyginimų pakėlimas – gali veikti prieglobstį gavusių užsieniečių gyvenimus ilgalaikėje perspektyvoje. Pasakodama Raminta vertino platesnį darbo kontekstą ir pasekmes žmonių gyvenimams, kai integracijos finansinė parama baigsis. Darbo konteksto išmanymas padėdavo jai apibrėžti naratyvu darbo tikslus ir išreikšti savo poziciją. Anot Ramintos, subsidijos gali būti patrauklios trumpalaikiu laikotarpiu, bet padaryti žmones pažeidžiamesnius ilgalaikiu laikotarpiu, kai parama pasibaigia. „*Dabar yra tokia galimybė darbdaviui dalyvauti tokioje Užimtumo rėmimo programoje ir gauti subsidijų išmokamam atlyginimui tam tikroms grupėms žmonių. Viena iš grupių yra prieglobstį gavę asmenys. Subsidija yra didelė – 75 procentai. Ji gali būti mokama iki dvejų metų, 24 mėnesius. Tai pati didžiausia, kokia gali būti, visai patraukli ir daugelis darbdavių tikrai apie tai žino ir priima tiktai su sąlyga, jei ta subsidija bus. <...> Subsidija yra ir jiems viskas tinka ir jie viską perkelia į jo atlyginimą. Šalia to, žmogus gauna būsto nuomos kompensaciją. <...> Yra tokių atvejų, kai žmonės dirba valytojais, uždirba aštuonis šimtus į rankas, kai tas pačias pareigas atliekantys kiti jo kolegos gauna keturis šimtus penkiasdešimt, bet tai baigsis ir greičiausiai labai greitai ir galbūt sutaps su integracijos pabaiga, o tai reikš žmogui absoliutų finansinį krachą. Jis niekaip nebus įgijęs jokių įgūdžių darbo, jis dažnai nėra motyvuotas lietuvių kalbą mokytis ir jis lieka tam pačiam taške tik su trigubai mažesnėm pajamom, ir kas tuomet?“*

Komandos svarba Ramintos naratyvams. Jau interviu pradžioje Raminta paminėjo, kad jai bendraujant yra svarbūs naratyvai ir jais dalytis su kitais komandoje pokalbių, mokymų, supervizijų metu. Pasitikslinus, ar dalykus, apie kuriuos Raminta pasakojo, ji atrado per savo patirtį, ji atsakė: „*Turbūt taip. Aišku, kad mes irgi apie tai labai*

daug kalbam ir mokymų būta, ir supervizijos. <...> Tiesiog yra dalykai apie kuriuos nuolat reikia sau priminti, kalbėti, būti tame kontekste.“

NVO darbuotojų naratyvus dažnai formavo bendros komandinės patirtys ir darbuotojai dalydamiesi asmeninėmis patirtimis galėjo padėti kitiems darbuotojams spręsti iškilusius iššūkius. Raminta naratyve analizavo darbuotojų kaitos priežastis ir įvardijo, kad ji dažnai vyko dėl perdegimo. Tai siejo su socialinio darbo specifika, kai darbuotojai dirbdami netausavo savęs. *„Aš tai ir pati esu patyrusi, tuos perdegimus. Viso to neišgyvenus negalėjau suprasti, negalėjau įsivaizduoti, kaip tai tave paveikia iš esmės ir turbūt čia dabar mano uždavinys yra pastebėti tuos požymius ir savyje, ir kituose.“*

Ramintos naratyvas atskleidžia, kad ji mokėsi iš kolegų patirčių. Jie ją įkvėpdavo toliau gilinti socialinio darbo žinias: *„Aš tikrai turiu tokių stiprų jausmą ir poreikį mokytis dabar. <...> Tikrai su pavydu žiūriu į kolegas, kurios turi socialinio darbo ar panašų išsilavinimą, dabar mokosi, ir tikrai galvoju, kad tikrai labai man reikia žinių.“* Man pasitikslinus, ar ji norėtų mokytis socialinio darbo, Raminta atsakė: *„Turbūt taip, nes čia yra tokie klodai ir tikrai čia negali būti jokio mėgėjiškumo.“*

Ramintos pasakojime atsiskleidė bendraminčių ir palaikančios komandos svarba NVO siekiant bendrą veiklos tikslų. *„Labai gerai jaučiausi turėdama bendraminčių. Man tiesiog atrodė, kad su gera komanda gali nuversti kalnus ir tada tie žmonės, dėl kurių dirbi, kaip savaiminis tikslas atrodė, natūralu. Aš neieškau, kas čia galėtų būti tie, kuriems aš čia ateičiau ir visa dirbčiau, bet iš visų procesų, kurie vyksta tarp kolegų, ir gimstančių sprendimų atsiranda nauda tavo klientui.“* Ji pripažino, kad sąmoningai ieškojo veiklų, kur galėtų dirbti komandoje, ir jautėsi atsiskleidžianti geriausiai kaip asmenybė būtent komandos aplinkoje. Raminta vertino šias patirtis retrospektyviai, analizuodama ir reflektuodama savo šeimos ir asmenines patirtis, ir pripažino, kad anksčiau veiktavo daugiau individualiai, bet mokėsi efektyviau santykiyje ir bendraudama su komanda: *„Kur bedirbčiau, man trūko bendruomenės, žmonių, su kuriais tu gali kartu atsisėsti ir kalbėti, planuoti. Aš mėgstu susirinkimus, smegenų šturmą, nes man ilgai to trūko ir gyvenime, nes aš augau tokioj gana sudėtingoje šeimoje. Iš tikrųjų daug laiko praleisdavau, kai nėra su kuo pasikalbėti, nėra su kuo pasidalinti, tokiam savy buvime ir dėl to irgi kažkaip dėl to ieškojau tų veiklų, kur būtų galima kartu ką nors veikti, grupėje, viena vertus, o kita vertus, nelabai gal mokėjau ir nežinojau, kaip galima, kad kartu būna žmonės stiprūs ir ką jie gali kaip komanda nuveikti. Nebuvo kaip atskleisti tokių savo savybių.“*

Raminta pabrėžė nuolatinio tarimosi, pasitikrinimo, komandos atgalinio ryšio svarbą, kas gali padėti darbo veikloje išvengti klaidų ir spręsti sudėtingas situacijas. Jos naratyvinis mokymasis atsiskleidžia kaip darbo kasdienių santykių, interakcijų su kitais ir pokalbių rezultatas. *„Kartais baugu, kad tiesiog iš nežinojimo, vidinių nuojautų nueiti ne ta linkme. Tai norisi pasitikrinti, todėl komanda yra svarbi, nes joje yra profesionalų, kurie gali laiku tau kumštelėti, pasakyti, kad čia gal ne taip reikia daryti. Tai dėl to svarbu visą laiką palaikyti ryšį, tartis. Tai tas mane ramina ir kartu baugina, kad mes neprarastume tų žmonių, kad nebūtų tokios didelės kaitos.“*

Ramintos organizacinės patirties konstravimas. Nauji organizacijos darbuotojai gali mokytis iš labiau patyrusių darbuotojų ir sukauptos institucinės patirties naratyvų,

tačiau tai gali būti iššūkis, kai darbuotojai dažnai keičiasi. NVO trūko patyrusių žmonių, iš kurių Raminta galėtų perimti profesinę patirtį. Atvira aplinka ir draugiška komandos atmosfera gali sudaryti palankias sąlygas NVO darbuotojams dalytis patirčių naratyvais ir taip kaupti organizacinę patirtį. Man paprašius pasidalyti apie pirmąsias dienas integracijos komandoje Raminta pasakojo: „*Buvo viskas nauja. Nebuvo tiesiog specialistų, nebuvo iš ko perimti tos patirties ir aš turėjau viską susikurti ir išmokti pati, aišku su pagalba, su palaikymu, bet tokios nežinios buvo, bet nebuvo kažkokio barjero baimės bendrauti su kolegomis ar klientais. Ne, tikrai buvo gera atmosfera.*“

Ramintos mokymasis konstruojant integracijos proceso sampratą ir reprezentacijas. NVO darbuotojai buvo įgiję tiesioginio darbo integracijos centre patirties, todėl savo naratyvais konstravo įvairias integracijos darbo reprezentacijas. Šios reprezentacijos yra reikšmingos, nes gali padėti kitiems geriau suprasti konkretaus darbo patirtis ir kaip jas darbuotojai interpretuoja. Raminta konstravo savo darbo vaidmenį kaip tarpininkės. Jos naratyve atsiskleidė įvairūs darbo iššūkiai tarpininkaujant tarp prieglobstį gavusių užsieniečių ir institucijų. Raminta, priešingai nei kiti darbuotojai, darbo integracijos centre nevadino socialiniu darbu, nes daugelis komandos darbuotojų neturėjo formalaus socialinio darbuotojo išsilavinimo, tačiau pripažino, kad šiame darbe yra daug socialinio darbo specifikos ir principų: „*Turbūt mes nesam tikrieji socialiniai darbuotojai, bet labai daug tų principų yra mūsų darbe. Kadangi mes ne visi esam profesionalūs socialinės srities išsilavinimą turintys specialistai, tai, manau, irgi ta vieta, kur reikia labai dažnai priminti sau, kad čia yra labai daug socialinio darbo specifikos.*“

Savo naratyve Raminta konstravo integracijos programos sampratą kaip nenutrūkstamo ir ilgalaikio proceso, kurio rezultatus sunku pamatuoti, nes darbuotojai įsipareigoja su klientais dirbti ribotą laiką. Integracijos sutartis galėjo tęstis nuo šešių mėnesių iki dvejų metų. Darbuotoja darė prielaidą, kad darbuotojai dažnai nežvelgdavo į žmogaus gyvenimą iš ilgalaikės perspektyvos, siekdavo tik trumpalaikių integracijos tikslų ir mažai žinodavo apie žmogaus gyvenimą po integracijos sutarties pabaigos, tačiau pati siekė ilgalaikių darbo tikslų. Raminta pasakojo: „*Man visada svarbu matyti tą ilgalaikį tikslą, apskritai integraciją kaip procesą nenutrūkstamą, ne kažkokio rezultato siekimą, nes rezultato dažnai nelabai išeina pamatuoti taip trumpai dirbant. <...> Mes perspektyvoje pametame tą žmogų, žmogaus gyvenimo liniją, jei jis vėliau nesilanko arba lankosi labai epizodiškai. Tai turbūt mano tikslas visada buvo neieškoti kažkokių trumpalaikių išiečių, sprendimų, kurie jam padėtų dabar šios dienos problemą išspręsti, bet to sėkmingesnio, nuoseklesnio proceso ateityje. Taip, kartais tu turi būti nepatogus.*“

Raminta pasakodama apie darbą kėlė retorinius klausimus, kaip integracijos veikloje pajusti ribą tarp saugumo kūrimo ir savarankiškumo skatinimo. Ji apibūdino įvairias darbo funkcijas – susitarimus, žmonių lyderį, individualaus progreso sekimą – ir pabrėžė, kad darbuotojo pagalba truko tik ribotą ir apibrėžtą laiką. „*Tuomet, kaip tą ribą pajusti, <...> kad tai irgi netaptų kažkokiu getu savotišku, kur žmonės susirenka ir jaučiasi saugūs tik čia, o tu jam sakai jau dabar, jau tuoj baigsis tavo integracija, – abi nusijuokiams. – Tai tie klausimai, kurie siejami su įvairiom socialinėm žmonių sferom. Tai yra, žinoma, susitarimų ir lyderijimo poreikio ir sekimo kiekvieno*

individualaus progreso, kiek geba daryti pats, ir priminimo sau, kad tai yra per tokį labai apibrėžtą laiką trunkanti parama, kai žmogus yra lydimas ir gali gauti visokeriopą paramą ir paslaugas, ir finansines, ir koordinatoriaus nuolatinį buvimą šalia.“

Ramintos naratyvas atskleidė integracijos darbuotojų svarbą atstovaujant prieglobstį gavusiems užsieniečiams: *„Esame tie, kurie kuriam šitą pabėgėlių buvimo Lietuvoje istoriją ir kad mes esame atstovai, ir tame yra stiprybė.“* Raminta įvardijo, kad darbe didžiausias jos nusivylimas buvo kreipiantis į valstybės institucijas dėl skirtumo tarp to, kas deklaruojama viešuose naratyvuose, ir realybės, su kuria jai tekdavo susidurti. Darbuotojai turėjo daugiau tiesioginės patirties ir žinių apie šią grupę nei valstybinės institucijos: *„Deklaracija, kaip mes esame pasiruošę priimti ir kaip iš tikrųjų yra. Ir to nusivylimo <...> labai daug pridėda tai, kas visa laiką čia buvo transliuojama ir iš kolegų, ir iš vadovų, kad mes esame tie, kurie kuriam va šitą pabėgėlių buvimo Lietuvoje istoriją ir kad mes esame atstovai, ir tame yra stiprybė ir kad tikrai labai daug kur tikrai esi teisus, o tai truputį išlaisvina.“* Ramintos naratyvas atskleidė, kad tiek valstybė, tiek NVO turėjo mažai patirties dirbant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Darbuotojai buvo tie, kurie kūrė naratyvus apie prieglobstį gavusius užsieniečius ir jų priėmimo istoriją besiremiami savo darbo patirtimis, todėl jiems buvo svarbu mokytis, kaip atsotovauti žmonėms efektyviai ir pasakoti apie savo veiklą.

Raminta pabrėžė, kad šalis turi mažai patirties integracijos ir tarpinstitucinio bendradarbiavimo srityse, o NVO darbuotojai dažnai koncentruojasi ties kasdieniais darbo iššūkiais ir jiems dažnai perkeliama atsakomybė už sėkmingą integracijos procesą. NVO darbuotojams taip pat dažnai pritrūksta laiko ir patirties viešam atstovavimui ir bendradarbiavimui su kitomis institucijomis, įgūdžių, kaip pasakoti apie darbą efektyviai, įtakingų ir iškalbingų NVO sektoriaus atstovų, kurie galėtų viešai pasakoti apie atliekamą darbą. Nors Raminta atstovavimą ir bendradarbiavimą įvardijo kaip silpnąją vietą šalyje ir organizacijoje, akcentavo, kad bendradarbiaujant integracijos darbo kokybė gerėja. Raminta reflektavo: *„Aš tai iš tikrųjų manau, kad čia santykinai labai trumpas laikas praėjo. Patirčių nacionaliniu mastu yra labai nedaug. Kažkaip gal dėl to geresnio bendradarbiavimo, tai aišku, ir kokybė mūsų pačių darbe ateina paslaugų tiekimo, bet mes trečioj vietoj. Vis dėlto nėra tų, kurie iš tikrųjų turėtų tam tikras funkcijas atlikti, net nepalaiko. Tai mes jiems padėdam ir labai dažnai viskas apsiverčia ir tos institucijos, kurios tikrai turėtų dirbti savo darbą, viską perkelia mums. Dėl to ta integracija nėra tokia sklandi, kokia turėtų būti. Man atrodo, tas sprendimas – ištransliavimas, – pabrėžė Raminta, – turėjimas, ką ištransliuoti. Ir su darbu praktikams turbūt visada taip yra, jie visada užsikasę bėdelėse ir nėra kažkokio atstovo, kuris apie tai garsiai kalba, pakankamai įtakingo, kad jį išgirstų.“*

Ramintos naratyve atsiskleidė darbuotojų potencialus daugialypis vaidmuo mezgant kontaktus su įvairių institucijų atstovais, kviečiantis juos pokalbiams, susitikimams, pasakojant apie darbą: *„Kadangi pastaruoju metu padaugėja tų visokių renginių, galimybių ir atrandam po truputį kai ką. Tai patirtis kaupiasi, bet čia dar silpna vieta, bet mes galim per darbuotojus, gal nebūtinai vadovybę, atrasti tą kontaktą, pasikviesti, pakalbėti, susitikti. Na, ir taip kažkokie pamatai klojasi ateities profesionalėnei veiklai.“*

Naratyvinis mokymasis Ramintai konstruojant integracijos, darbo vertybių ir

tikslų sampratas ir reprezentacijas. NVO darbuotojai savo naratyvuose ne tik konstravo darbo sampratas, bet ir integracijos darbo vertybes ir tikslus. Raminta pabrėžė empatijos svarbą integracijos veikloje. Jos teigimu, NVO darbuotojams, kuriems sunku išlikti empatiškiems, taip pat gali kilti sunkumų dirbti ši darbą: „Šitame darbe be empatijos niekur nenuėisi ir turbūt tie žmonės ilgai neužsibūna, kuriems kyla sunkumų ar kažkokį jaučią atmetimą ar iš principo nesupratimą kliento.“

Raminta vertino, kad „leitmotyvas“ organizacijoje – įgalinti žmogų. Įgalinimo tema dažnai pasikartodavo Ramintos ir jos kolegų naratyvuose. Ji patvirtino, kad tai – viena pagrindinių temų ir vertybių jos komandoje. Visgi Raminta pabrėžė, kad jos atliekamas darbas „nėra tikrasis socialinis darbas, grynoji socialinė integracija“ ir įvardijo skirtumus tarp įsivaizduojamo socialinio darbo idealo ir jos darbo praktikos. Ji įsivaizdavo socialinį darbą kaip struktūruotą, su įverčiais, individualiais planais. To jos darbo praktikoje trūko, bet ji išvelgė to pranašumus ir trūkumus. Taip pat ji pabrėžė bendrystės kūrimo svarbą darbe. „Taip, įgalinti žmogų tai čia be abejo leitmotyvas, – nusijuokia, – kuris yra labai svarbus ir būtų turbūt dar lengviau, jei būtų tikrasis socialinis darbas, kuris būtų turbūt labiau struktūruotas, kur galėtum vadovautis ir įverčiais, ir planais individualiais. Čia turbūt ta integracija yra tokia – ir gerai ir blogai, kad tai nėra ta grynoji socialinė integracija, bet čia yra dar erdvė, kur žmonės galėtų turėti ir bendrystės, bendruomenės pojūtį.“

Raminta reflektavo, kad jos darbe svarbus atviras, nuoširdus bendravimas ir diplomatija: „Tai tas turbūt yra labai svarbu, tas atvirumas, tas ginklas, lūkesčių suregulavimas iki realybės, – nusijuokia, – Aš labai mėgstu sakyti, pasitarkim, pagalvokim, gal pats matai išeitį. <...> Tada verta paklausti, bet gal aš galėčiau kreiptis į kitą jūsų specialistą, kuris gal turi patirties ir galime kartu su juo pasitarti. Aš papasakočiau, kaip čia yra. Taip, diplomatijos turbūt reikia labai daug.“

Ramintos mokymasis konstruojant reprezentacijas apie pabėgėlius.

Ramintos naratyvinis mokymasis atsiskleidė jai vertinant patirtis ir kuriant sampratas, ir reprezentacijas apie pabėgėlius. Raminta reprezentavo juos kaip skirtingus nuo kitų socialinių grupių. Ji reflektuodama savo darbo patirtis tvirtino, kad dirbant su jais negalima taikyti kažkokios vienos strategijos, nes skiriasi žmonių išsilavinimai, profesijos, kultūros. Darbą su įvairove ji vertino kaip teigiamą dalyką: „Kaip tikslinė grupė be proto marga, kai dirbi iš įkalinimo įstaigų išėjusiais žmonėmis gal yra daugiau tų bendrų vardiklių, kaip pritaikyti kažkokias strategijas, taikyti universalesnes. Mūsų atveju yra ir kultūriniai skirtumai, ir išsilavinimo – nuo beraščių iki mokslininkų, ir užimtumo formos, ir specialybės.“

Darbuotojos naratyve išryškėjo kartu su komanda suformuota pozicija, kad prieglobstį gavę užsieniečiai, su kuriais ji dirbo, reprezentavo išimtis savo bendruomenėse. Ši nuostata susiformavo, nes jie priėmė labai ryžtingus sprendimus palikti savo šalis, todėl, anot Ramintos, svarbu vengti kultūrinių stereotipų. „Kažkaip mes taip pasvars-tėm, kad yra kažkas, ką mes nurašom kultūrai ar kažkokiom kitom normom, bet realiai šitie žmonės gal irgi kažkuria prasme yra išimtys savo bendruomenėse. Dėl to priėmė kažkokius labai ryžtingus sprendimus, neprisitaikė, nežuvo, bet kažkokiu būdu atsidūrė čia. Tai turbūt kažkoks ir užsispyrimas, gal vėl savo tiesos žinojimas ir išgyvenimo

poreikis. Tai turbūt kiekviename tų žmonių vienaip ar kitaip atsispindi.“

Raminta konstravo prieglobstį gavusių užsieniečių įvaizdį kaip stiprių žmonių, o stiprybė pasireiškė tiek pozityviais, tiek negatyviais dalykais. Ji kūrė kompleksišką jų naratyvinį paveikslą. Raminta pabrėžė, kad darbuotojams svarbu pažinti žmonių, su kuriais dirbama, gyvenimo istorijas.

„Tu susiduri su stipriais žmonėmis, iš principo per pozityvą ir per negatyvą tas pasireiškia. Čia jau kitas klausimas, bet kartais tas istorijas ne visas mes žinom. Tu matai, kiek visko yra įvykę, gali nujaušti iki tos dienos, kai atsidūrė čia.“ Raminta pasisakė prieš žmonių kategorizavimą, rūšiavimą. Ji kritiškai vertino patriotiškumo diskursą ir įspėjo apie jo pavojus vertinant kitus: *„Man tokio patriotizmo kraštutinio idėjos visai svetimos, nes man tai atrodo su tom pamatinėm žmogaus laisvėm ir teisėm prasilenkiantis dalykas, nes jame slypi daug pavojų išaugti neapykantoje kitokiam žmogui.“*

Ramintos naratyvinio portreto apibendrinimas

Raminta buvo puiki pasakotoja, savarankiškai plėtojanti istoriją. Ramintos naratyvas buvo sklandus ir nuoseklus. Susidarė įspūdis, kad ji daug laiko praleido reflektuodama savo autobiografinį naratyvą. Jos naratyve apžvelgiamos ne tik darbo organizacijoje, bet ir platesnės gyvenimo patirtys, kurias darbuotoja siejo su darbo pasirinkimu. Į patirtį orientuotas naratyvas atskleidė Ramintos motyvaciją dirbti socialinio darbo srityje ir lanksčiai reaguoti į gyvenimo pokyčius. Raminta mėgo pasakoti istorijas, dalytis pasakojimais komandos aplinkoje, bet reflektavo, kad ne kiekvienam organizacijos darbuotojui tokia naratyvinio mokymosi forma buvo priimtina. Raminta mokėsi, kaip naudoti naratyvus efektyviai darbo veikloje, ir pabrėžė, kad NVO darbuotojams svarbu mokytis, kaip bendrauti su biurokratinėmis institucijomis, o bendraudama su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, ji stengėsi nekelti nepagrįstų lūkesčių. Raminta pabrėžė NVO darbuotojų vaidmenį formuojant prieglobsčio kultūrą Lietuvoje, atstovaujant užsieniečiams institucijose, kviečiant institucijų atstovus bendriems pokalbiams ir dalijantis patirtimis, tačiau dabartinį NVO darbuotojų santykį su valstybinėmis institucijomis įvardijo kaip sudėtingą. Vieši naratyvai apie valstybės gebėjimą priimti prieglobstį gavusius užsieniečius skyrėsi nuo jos darbo patirčių. Raminta pabrėžė, kad NVO darbuotojams trūko žinių, kaip bendrauti su įvairiomis institucijomis.

Ramintos naratyvinis mokymasis organizacijoje taip pat išryškėjo jai bandant apibrėžti ir interpretuoti integracijos centro darbuotojo profesinę naratyvinę tapatybę. Anot Ramintos, integracijos centro darbuotojai nėra socialiniai darbuotojai, bet šiame darbe daug socialinio darbo specifikos. Jos mokymasis atsiskleidė pasakojant apie darbo vaidmenų pokyčius kaip nuolatinį tapatybės perkūrimą. Keisdama pareigas Raminta dažnai turėdavo perkurti ir savo tapatybę, vertindama skirtingas patirtis ir apjungdama jas į nuoseklų naratyvą. Pasakodama apie patirtis ir vertybes, ji taip pat konstravo įvaizdį apie save kaip darbuotoją. Kadangi Raminta buvo gavusi naujas pareigas kaip organizacijos vadovė, ji išsakė lūkesčius, kuriuos kėlė sau kaip naujai vadovei. Atsižvelgdama į savo ankstesnes ir integracijos centro patirtis bei vertybes ji konstravo gero vadovo įvaizdį, kuriuo norėtų vadovautis.

Institucinė NVO aplinka turėjo įtakos, kokios institucinės temos atsiskleisdavo Ramintos naratyve. Pasakodama ji apmąstė organizacinius iššūkius, bendrus komandas, tokius kaip darbuotojų kaita, ribų klausimas ir perdegimas. Pasakodama ji bandė interpretuoti šių iššūkių priežastis ir ieškoti galimų sprendimų. Katalikiškos organizacijos aplinka taip pat turėjo įtakos jos naratyviniam mokymuisi. Raminta išvelgė evangelizacijos grėsmę dirbant su žmonėmis iš skirtingų kultūrinių kontekstų, kurie gali būti persekiojami dėl religinių pažiūrų.

Raminta stengėsi kontekstualizuoti savo patirtis bei vertinti, kaip darbuotojų intervencijos gali turėti įtakos prieglobstį gavusių žmonių gyvenimams ilgesnėje perspektyvoje. Jos naratyve buvo akcentuojama komandos ir jos palaikymo svarba. Jos naratyvinis mokymasis dažnai vyko komandos aplinkoje. NVO darbuotojai dalindamiesi patirtimis ir savo naratyvais gali formuoti bendrus organizacinės patirties naratyvus, tačiau tai gali būti iššūkis, kai darbuotojai dažnai keičiasi.

Ramintos naratyvinis mokymasis taip pat atsiskleidžia jai konstruojant integracijos proceso sampratas ir reprezentacijas. Ramintos pasakojime konstruojama integracijos kaip nenutrūkstamo ir ilgalaikio proceso reprezentacija, kurio rezultatus sunku pamatuoti. Raminta konstravo savo darbo vaidmenį kaip tarpininkės. Jos naratyve atsiskleidė įvairūs darbo iššūkiai tarpininkaujant tarp prieglobstį gavusių užsieniečių ir institucijų. Ramintos naratyve darbas integracijos centre įvardijamas kaip mokymosi vieta, kur darbuotojai eksperimentuoja, nes turi mažai patirties ir pavyzdžių, kaip vykdyti panašią veiklą. Jie turi mokytis iš savo patirčių, ieškoti naujų strategijų ir apie veiklą pasakoti kitiems. Raminta pasakodama išskyrė darbo vertybes ir tikslus bei pabrėžė empatijos svarbą, o prieglobstį gavusių žmonių įgalinimą įvardijo kaip kertinę darbo vertybę ir tikslą. Raminta reflektavo, kad darbe taip pat svarbus atviras, nuoširdus bendravimas ir diplomatija. Raminta taip pat mokėsi konstruodama sampratas ir reprezentacijas apie pabėgėlius. Darbuotoja konstravo pabėgėlių reprezentaciją kaip stiprių ir išskirtinių jų bendruomenėse, todėl, anot Ramintos, svarbu vengti kultūrinių stereotipų kalbant apie juos.

3.4. Miglės naratyvinis portretas

Interviu su Migle dinamika. Pokalbis su Migle vyko NVO pokalbių kambaryje, tačiau iš jo galėjai girdėti darbuotojų, sėdinčių organizacijos virtuvėje, balsus. Pokalbio viduryje mūsų pokalbį pertraukė Miglės vadovė, kuri perspėjo, kad ji vėliau turi susitikimą. Tai galėjo sukelti spaudimą neišsiplėsti ir buvo užuomina ilgai netęsti pokalbio. Interviu vyko kasdienėje Miglės darbo aplinkoje, kur darbuotojai kartais susitinka su žmonėmis, su kuriais dirba, juos konsultuoja, todėl tokioje aplinkoje Miglei galėjo būti sunkiau atsipalaiduoti, atskleisti daugiau asmeninių detalių. Su Migle bandėme susitikti kelis kartus, bet ji vis nukeldavo interviu datą. Miglė sutiko dalyvauti tyrime, bet ne iš karto. Kurį laiką abejojo, perskaičiusi tyrimo aprašymą po kokios savaitės atnešė man sutikimą dalyvauti tyrime. Apsisprendimas išeiti iš darbo paskatino ją prisiminti žadėtą interviu. Aplinkybės vertė Miglę reflektuoti savo darbo patirtis, siekti tam tikro užbaigtumo, įvertinimo. Per interviu Miglė atrodė kiek išbalusi ir dažnai žiovavo.

Kadangi Miglė atrodė kiek prislėgta, dar interviu pradžioje jos paklausiau, kaip ji jaučiasi ir ar buvo pasiruošusi interviu. Miglė atsakė, kad jaučiasi kiek pavargusi, bet sutiko kalbėtis. Nors darbuotoja interviu metu bandė juokauti ir mažinti įtampą, tačiau jos kūno kalba, intonacijos išduodavo fizinį ir emocinį nuovargį.

Miglės biografija. Miglė anksčiau studijavo rusų filologiją ir domėjosi literatūra, arabų kalba, kitomis kultūromis. Ji turėjo darbo patirties mokykloje su vaikais su specialiaisiais ugdymo poreikiais. Miglė prieš darbą integracijos centre kelias savaites dirbo globos vaikų namuose, bet jo neteko dėl nesutarimo su vadovybe, o pasiūlymą kreiptis į „Caritas“ dėl darbo pozicijos gavo iš pažįstamo kunigo, su kuriuo pasidalijo nuogastavimais dėl vaikų situacijos vaikų globos namuose. Ji iš jo gavo centro telefono numerį, nusiuntė gyvenimo aprašymą ir buvo pakviesta darbo pokalbio. Prieš darbo pokalbį ji neturėjo informacijos apie integracijos centrą, o apie darbo pobūdį sužinojo interviu metu. Miglė buvo priimta bandomajam laikotarpiui ir jos darbo kontraktas po šio laikotarpio buvo pratęstas. Interviu metu Miglė buvo apsisprendusi išeiti iš darbo ir apie tai informavusi darbdavius, savaitę po interviu ji nutraukė darbo sutartį integracijos centre.

Miglės kaip pasakotojos savybės. Pasakojimai buvo reikšmingi Miglės gyvenime. Miglė dalijosi, kad mėgo skaityti literatūrą ir meilė literatūrai jai padėjo geriau pažinti žmonių psichologiją ir kitose gyvenimo srityse. Literatūros studijos ir pomėgis skaityti padėjo darbuotojai geriau suprasti ir įvardyti savo patirtis, jas interpretuoti. Miglė buvo gana emocionali pasakotoja ir naratyve apibūdino daug patiriamų emocijų. Ji vartojo daug metaforų išreikšti emocijas. Miglei būdingas gana turtingas žodynas, pasakodama kartais vartojo gana dramatišką kalbą ir tokias frazes kaip „širdis apsilieja krauju“. Darbuotoja neatpasakojo įvykių, bet pasitelkė autobiografinį naratyvą interpretuoti asmenines ir darbo patirtis ir ieškoti savo patirčių prasmių.

Miglės naratyvo kokybė. Miglės naratyvas buvo tematiškai turtingas, jausmingas, jam būdingas nuoseklumas, jos deklaruojamos vertybės suteikė pasakojimui kryptį ir apjungė skirtingas pasakojimo detales ir fragmentus į visumą. Interviu metu darbuotoja plačiau reflektavo savo išėjimo iš darbo priežastis ir vertino darbo organizacijoje patirtį, dalijosi jausmais apie darbą, todėl jos naratyvas įtraukdavo mane kaip klausytoją ir keldavo empatiją.

Naratyvinis mokymasis Miglei konstruojant naują profesinę tapatybę. Pasakodama Miglė bandė atrasti priežastis, kodėl atsidūrė integracijos centre, nes jos darbo pasirinkimas nebuvo planuotas ir tik interviu metu ji sužinojo, su kokiais žmonių grupėmis integracijos centre dirbama. „Įdomiai atvedė mane šis gyvenimas čia“, – dalijosi Miglė. Miglė savo darbo pradžią integracijos centre įvardijo kaip netikėtą jai pačiai, nes turėjo daugiau patirties darbe su vaikais, studijavo filologiją, bet netekusi darbo buvo paskatinta kreiptis į integracijos centrą. Miglė reflektavo: „Paklausė, ar man nereikia darbo. Taip, ieškau, mane atleido ką tik, ir telefono numerį davė. <...> Užrašė man tą numerį, aš nusiunčiau CV ir atsidūriau čia. Tiesą sakant, galvojau taip pat bus kokie vaikų namai.“

Miglė atskleidė, kad prieš darbo pokalbį turėjo mažai informacijos apie integracijos centrą ir iš pradžių tikėjosi kitokio darbo. Miglės naratyvas iliustruoja tai, kad

integracijos programoje dirbti kartais pradeda žmonės, kurie mažai žino apie konkretaus darbo kontekstą. Miglė plėtodama autobiografinį naratyvą bandė suteikti naujoms patirtims prasmę, paaiškinti, kuo jai naujas darbas buvo reikšmingas, įdomus ir kodėl buvo svarbu jį dirbti. Nors Miglės darbo pradžia integracijos centre nebuvo planuota, pasakodama ji atrado priežasčių, kodėl darbas jai tiko, ir darbo pasirinkimą siejo su savo ankstesnėmis patirtimis ir pomėgiais: „*Man visa tai yra artima ir įdomu šioje srityje darbo su žmonėmis, kurie atvykę iš kitų šalių. Apie darbą gal esu net galvojus, studijavus arabų kalbą šiek tiek ir daug domėjaisi tuo pačiu islamu, Koranu. <...> Nesitikėjau ir labai džiaugiuosi, kad čia dirbau, iki paskutinės minutės nežinojau, kur einu. Galvoju, gal kokie globos namai vaikučių ar kažkas panašaus. Žiūriu, arabų kalba. Aš tokia vau, kažkoks tai pokalbis. Prieš interviu jau supratau, kai užėjau, kad kažkur patekau ne ten, kur galvoju, ir kažkaip man nieks nei pranešė, nei pasakė. Buvo susitikusi su manimi Beatricė [integracijos komandos vadovė] <...> ir iškart užsinerėjau šito darbo. Taip ir atėjau čia.“*

Miglės konstruojama nauja profesinė naratyvinė tapatybė nebuvo aiškiai apibrėžta. Savo vaidmenį ji suvokė plačiau nei būti socialine darbuotoja. Socialinio darbuotojo vaidmuo jai pirmiausia siejosi su socialinių įgūdžių formavimu. Miglė niekada nestudijavo socialinio darbo, todėl jos nuostatos galėjo būti formuojamos asmeninės patirties, profesijos įvaizdžio visuomenėje, diskusijų komandoje. Anot Miglės, integracijos kuratoriams svarbu mokėti teikti psichologinę pagalbą ir suteikti saugumo jausmą žmonėms, su kuriais jie dirba. Ji abejojo, ar organizacijos darbuotojai galėjo tokį saugumo jausmą suteikti žmonėms dėl NVO išteklių trūkumo. „*Grynai būti socialine darbuotoja, man kažkaip to nepakanka, kaip socialinei darbuotojai – padėti ugdyti socialinius įgūdžius žmonėms. To neužtenka, reikia psichologinės pagalbos ir kažkaip iš savęs pačios reikia semtis kažko, kad žmogui padėti, kad jis bent jau pajustų saugumą kažkokį, bent jau iliuzinį. Nors mes, aišku, negalime jiems suteikti saugumo, resursų nėra.“*

Miglė savo naratyve konstravo socialinio darbuotojo idealą kaip turinčio sociologijos išsilavinimą ir žinias, mandagaus, pagarbaus kitų žmonių atžvilgiu, išauklėto, nerodančio nepasitenkinimo žmogaus. Miglė dalijosi: „*Aš manau, auklėjimas čia labai svarbus. Socialinis darbuotojas turi turėti ne tik sociologijos išsilavinimą, kiek jis turi būti gerai išauklėtas, tiesiog elementaraus mandagumo žmogui, bet kokiam, bet kuriam, ir nerodyti savo kažkokio nepasitenkinimo tam žmogui. Žodžiu, auklėjimas labai svarbus yra.“*

Miglė pasakodama apie darbą formavo savo kaip stiprios ir siekiančios rezultatų darbuotojos įvaizdį. Darbo aplinkoje ji atrado asmenines ir profesines savybes, savo stiprybes ir trūkumus. Darbuotoja teigė, kad daug įvardytų apie save dalykų anksčiau nežinojo. Jos naujas tapatumas siejosi su didesne įgyta kontrole ir savarankiškumu. Įgyta didesnė kontrolė darbe darbuotojai teikė pasitenkinimą. Ji atskleidė, kad savo šeimoje tokios kontrolės ir savarankiškumo turėjo mažiau. Man pasitikslinus, kaip darbuotoja atrado įvardytus dalykus, Miglė komentavo, kad per tiesiogines patirtis ir patyrimus su žmonėmis, su kuriais dirbo. „*Aš nesitikėjau, kad galiu surasti butą – juokėsi, – vienam, kitam, kad aš galiu kontroliuoti, kad jis apmokėtų, sumokėtų laiku ir*

šiai tvarkyti. Aš nelabai tuo domėjausi, šiaip skaitydavau, šeimoj tvarkydavo visus šiuos reikalus. Čia netikėtai aš pradėjau viską daryti, ieškoti kur gyventi, kas man svarbu. Esu stipri ir siekianti savo tikslo, rezultato.“

Naratyvinis mokymasis Miglei konstruojant vertybinę ir moralinę poziciją. Miglės naratyvinis mokymasis NVO atsiskleidė jai pasakojant apie savo vertybes, jas reflektuojant ir taip geriau pažįstant save. Pasakodama ji galėjo pristatyti jai svarbias vertybes kitiems ir kurti norimą įvaizdį apie save kaip asmenybę. Jos naratyvas atskleidžia stiprų darbuotojos emocinį išitraukimą. Darbuotoja įsijausdavo į žmonių, su kuriais dirbdavo, situacijas, kartais jų gailėdavo: *„Kiekviena iš mūsų yra jautri ir aš esu jautri kažkiek ir jaučiu labai daug ką ir man gaila.“*

Pasakodama Miglė savo elgesį ir suformuotas darbo vertybes siejo su savo šeimos auklėjimu. Miglė dalijosi, kad jos mamos patirtis atvykus į Lietuvą iš rytų Ukrainos ir adaptacija šalyje jai padėjo geriau suprasti žmones, gavusius prieglobstį Lietuvoje, ir jų patirtis. *„Mano mama nėra lietuvė, iš rytų Ukrainos. <...> Gal tai man kažkiek padeda, gal aš juos kažkiek suprantu atvykus į naują šalį,“* – Miglė atsidūsta.

Igytas vertybes Miglė siejo su asmenine gyvenimo patirtimi, išsilavinimu, knygų skaitymu, ypač rusų literatūros, kas, pasak Miglės, jai padėjo geriau pažinti žmones. Naratyve Miglė atskleidė transcendentinį žvilgsnį į žmogų ir jo gyvenimą. Miglė dalijosi: *„Tai ir mano gyvenimo patirtis, šiaip mokymasis ir literatūra, mano išsilavinimas. <...> Šiaip filologija – puikus pagrindas. Ten daug psichologijos. Pavyzdžiui, rusų literatūra, ten vien sielos žmogaus analizė. <...> Tu supranti žmogų ir supranti, ko jam reikia, koks jo sielos liūdesys, kur jis slepiasi.“*

Miglė pabrėžė, kad *„gyvena dėka skaitymo“*. Ji interpretavo šiuolaikinius žmones kaip nuolat skubančius ir egoistiškus, bet skaitymas suteikdavo daugiau prasmės jos gyvenime. Miglės pavyzdys ir paskatinimas net įkvėpė vieną prieglobstį gavusią moterį pradėti studijuoti rusų literatūrą. Miglė dalijosi: *„Aš gyvenu dėka skaitymo <...> Mūsų laikais visi visur skuba, visi yra gal šiek tiek egoistiški. Tai padeda gyventi ir ne tik išgyventi, bet gyventi. <...> Ir aš tuo pačiu bandau tai perduoti ir mano žmonėms.“*

Man paklausus, kodėl Miglė nusprendė išeiti iš darbo, ji pasakojo: *„Aš tiesiog pradėjau jausti baisų nuovargį, pradėjau sirgti kažkokias neįmanomas ligas, pusiau psichosomatines. Radikulitas, kaklas mane surietė, plius aš magistrą tuo pačiu metu rašiau. Supratau, man tiesiog reikia poilsio. Nuo darbo, nuo streso man pradeda skaudėti kaklą, galvą ir viską. Žodžiu, tiesiog nuovargis ir žmogui jau reikia pailsėti. Čia jei aš liksiu, nežinau, kas iš manęs liks. Kol kas man reikia pailsėti, nors man žiauriai žiauriai gaila, kad vat aš išėinu.“* Darbuotojos naratyvinis mokymasis pasireiškė suteikiant prasmę sudėtingoms darbo patirtims bei atrandant pozityvius patirties aspektus, kurie siejosi su jos vertybėmis. Pasakodama ji retrospektyviai apmąstė sudėtingas darbo patirtis, perdegimą darbe, tačiau apibendrindama darė išvadą, kad nenorėtų savo darbo elgesio keisti. Miglė reflektavo: *„Nieko nedaryčiau kitaip. Visiškai patenkinta tuo, ką dirbau. Gal kažkada galvojau, Dieve mano, ne, – Miglė tarė tvirtai: – Dabar ši savaitė man yra paskutinė ir aš tikrai nieko nedaryčiau kitaip.“*

Religinės aplinkos vaidmuo Miglės naratyvams. Miglės darbo pradžia taip pat siejosi su Bažnyčia ir katalikų bendruomene. Dėl patiriamo neteisybės jausmo vaikų

namuose ji kreipėsi į kunigą, kuris Miglei buvo autoritetas ir ją nukreipė dėl naujos darbo pozicijos „Caritas“ integracijos centre. Taigi religinis kontekstas buvo svarbus Miglės darbo pradžiai, jos darbo pasirinkimui ir vertybėms formuoti. Jos naratyve atsiskleidžia religinis diskursas ir tikėjimo svarba darbuotojai. Ji kartais pasitelkia religinį diskursą ir žodyną interpretuoti darbo patirtis, tačiau šis diskursas nėra dominuojantis jos naratyve.

Naratyvinės aplinkos vaidmuo Miglės naratyvų temoms. Darbuotojus supanti NVO aplinka turėjo įtakos darbuotojų naratyvuose atsiskleidžiančioms temoms. Pasakodama Miglė dažnai dalijosi sudėtingomis moterų istorijomis. Darbuotojos lytis ir aplinka, kurioje ji dirbo galėjo įtakoti tai, kad ji savo naratyve dažniausiai akcentavo būtent moterų istorijas ir su jomis užmegztą glaudų ryšį.

Miglės naratyve atsiskleidė NVO aplinkoje patiriamai darbuotojų iššūkiai ir bendros organizacinės dilemos. Šias temas darbuotojai dažniau aptardavo ir kartu mokėsi kaip jas spręsti. Pasakodama Miglė detalai apžvelgė profesinio perdegimo temą, kuri buvo aktuali jai asmeniškai. Miglė reflektavo, kad perdegimas lėmė mažėjantį darbuotojų pasitenkinimą atliktu darbu, sveikatos problemas ir vis ilgesnes pertraukas, skirtas pailsėti, atsigauti.

Naratyvinis mokymasis kontekstualizuojant NVO darbuotojų patirtis. NVO darbuotojai dažnai dirba sudėtingomis sąlygomis ir susiduria su daug iššūkių sprendžiant socialines problemas. Miglės naratyve detalizuojamas kasdienis integracijos centro darbuotojų veiklos kontekstas ir atskleidžiami darbo praktiniai iššūkiai. Ji dalijosi, kad nenuspėjamos ir stresinės situacijos dažnai išsekindavo darbuotojus. Miglė reflektavo: *„Mes nesėdime visą laiką prie kompiuterio. Čia nėra ofisinis darbas vien tiktai. <...> Čia ne kaip fabrike – turi padaryti normą, gali būti laisvas. Mes to nedarome, pas mus normų nėra daug. Būna, vienu metu daug žmonių ateina, daug darbo su jais, palydėjimai gali būti arba kas nors staiga atsitinka. Kiek aš čia turėjau „force major“. <...> Dieve, prie mano akių pirmą kartą regėjau anafilaksinį šoką. <...> Žiauru. Paskui dar kažką į ligoninę vežiau. Važiavome su greitąja su vienu žmogumi <...> Būna išsunkia žiauriai greitai ir vadovybė turi būti tokia normali, nes čia reikalauti sėdėti nuo aštuonių iki penkių yra tiesiog nerealu.“*

Miglė pasakodama vertino, kad darbo kontekstas tiesiogiai veikė jos asmeninį gyvenimą ir sveikatą. Ji apibūdino savo kūno pojūčius ir emocijas, vertino, kad pervargo, todėl turi atsitraukti nuo darbo. Man paklausus Miglės, ar ko nors organizacijoje trūko, ji besijuokdama atsakė: *„Ne, visiškai nieko netrūko. Aš pervargusi.“* Man pasitikslinus, kad galbūt jai trūko poilsio, Miglė pridūrė: *„Kad gal tokio paprastesnio požiūrio, mažiau streso, mažiau žmonių tikrai turėjo būti.“* NVO darbuotoja naratyve kontekstualizuodama savo darbo patirtis geriau suprato savo ir kitų darbuotojų patiriamus iššūkius ir priežastis, kodėl jie dažnai patiria stresą ir pervargimą darbe. Žinios apie NVO kontekstą suteikė žinių apie sudėtingas darbuotojos darbo sąlygas ir kaip jas galima gerinti, taip pat skatino empatijos jausmą darbuotojai.

Miglė pasakodama apie savo patirtis lydint prieglobstį gavusius užsieniečius į įvairias institucijas atskleidė platesnį socialinį kontekstą, kuris neapsiribojo vien NVO aplinka. Darbuotojai lydėdami žmones iš arti susidurdavo su instituciniais barjeriais ir

visuomenės nuostatomis užsieniečių atžvilgiu, kurie trukdė jiems įsitraukti ir jaustis visaverčiais visuomenės nariais. Darbuotoja reflektavo apie užsieniečių patiriamą diskriminaciją. Pasak darbuotojos, valstybinės institucijos dažnai buvo nepasiruošusios veiksmingai dirbti su pabėgėliais. Ji vertino, kad valstybinės institucijos integraciją dažnai suvokė kaip NVO vaidmenį, todėl pačios neprisiimdavo pakankamai atsakomybės. Pasak Miglės, tokios situacijos buvo dažnos ir liūdino darbuotoją. Ji įžvelgė neteisybę šių žmonių atžvilgiu. „*Jos gaila buvo, „tik čia pasirašyk“; nei vertimo, nei nieko <...> Man tikrai buvo labai graudu šiandien vėl tą patį matyti. Tame aš esu jautri, man gaila. Aš matau neteisybę kažkokią, kad jie tiesiog numesti „Caritui“.*“ Miglė taip pat įžvelgė NVO žmogiškųjų išteklių stoką, kuri apsunkino praktinį darbą. Anot Miglės, nuolat trūko darbuotojų ir vertėjų atliepti žmonių poreikius. Ji net apibūdino Lietuvą „*kliūčių šalimi*“.

Miglės mokymasis pasakojant apie santykius komandoje ir vadovų atsakomybę. Pasakodama apie pirmąsias dienas organizacijoje Miglė pasidalijo, kad juto kitų komandos narių nepasitikėjimą dėl jos kompetencijų trūkumo ir norėjo įrodyti, jog jų pasitikėjimo buvo verta. „*Pirmąsias dienas buvimo aš jutau, kad merginos manė, kad aš būsiu silpnesnė, ir jaučiau jų tokią nepasitikėjimą. <...>Kažkaip dažnai man būna gyvenime, kad manęs neįvertina iki galo pradžioje. Paskui patys žmonės nusivilia, kad manęs neįvertino.*“

Miglė pasakodama vertino santykius komandoje ir svarstė, kas galėtų padėti darbuotojams išlaikyti motyvaciją ir nepervargti. Anot Miglės, svarbu, kad vadovai nesitikėtų darbo su aiškiais laiko ribomis. Ji detalai apibūdino darbą už biuro ribų, lydint žmones ir išreiškė lūkestį, kad vadovai pastebėtų NVO darbuotojų nuovargį ir suteiktų galimybę esant poreikiui jiems pailsėti.

„*Labai svarbu, kai dirbi, kad vadovybė būtų adekvati, pamatyti, jeigu žmogus pavargęs. Šitas darbas iš tikrųjų negali būti nuo aštuonių iki penkių.*“

Miglės naratyvinis mokymasis komandos aplinkoje. Miglės naratyvas atskleidė, kad tai, kas buvo laikoma klaidomis, darbe dažnai buvo atrandama ir sprendžiama kartu su komanda. Jos pasakojime pabrėžiama komandos ir prieglobstį gavusių užsieniečių atgalinio ryšio svarba darbuotojos savęs vertinimui. Miglė reflektavo: „*Su ta moterimi, kurią buvau apgyvendinusi, gal suklydau. <...> Yra tokia pamoka. Ji nėra dėl mano kažkokių blogų savybių. Aš tikrai nuoširdžiai labai noriu padėti <...> čia buvo tokia klaidelė ir dėka kolektyvo išsprendėme.*“

Naratyvinis mokymasis su supervizijų pagalba. NVO darbuotojų supervizijos buvo naudojamos kaip prevencinė komandinė priemonė perdegimui išvengti. Supervizijos suteikdavo erdvę ir progą integracijos centro darbuotojams pasidalyti naratyvais su kitais darbuotojais ir kalbėtis apie darbe patirtus sunkumus ir dilemas, jie galėdavo gauti atgalinį ryšį iš kolegų ir supervizoriaus.

Miglės komanda dažnai dalijosi darbo iššūkiais ir sunkiomis situacijomis supervizijose, kur darbuotojos, padedamos profesionalaus supervizoriaus, galėjo perkurti savo istorijas, gauti atgalinį ryšį iš kolegų: „*Supervizijos tai iš tikrųjų padeda. Ten ir kažkokius smūgius mažiau priimi.*“ Supervizijos buvo svarbi Miglės naratyvinio mokymosi dalis. Miglė vertino, kad supervizijos jai padėjo, tačiau buvo per dažnos: „*Man*

asmeniškai padėjo ir bendrai supervizijos gerai, šiaip geras dalykas. Gal nereikėjo jų per daug dažnai, bet kurį laiką arba pradžioje, kad tu tiesiog peržengtum visus sunkumus.“ Nors Miglė supervizijas vertino kaip naudingas ir padedančias įveikti darbo iššūkius, jos jai nepadėjo išvengti emocinio ir fizinio nuovargio bei streso, darbuotoja asmeninį nuovargį daugiau siejo su išorinėmis priežastimis ir su darbo NVO aplinka ir iššūkiais.

Naratyvinis mokymasis su mokymų pagalba. Tyrimo metu NVO darbuotojos turėjo daug galimybių dalyvauti mokymuose. Darbuotojų kvalifikacijai kelti skirtus mokymus dažnai organizuodavo kitos organizacijos iš projektinių lėšų. Darbuotojai mokymų naudą vertindavo skirtingai. Miglė įvardijo, kad jau turėjo ankstesnių žinių apie smurtą ir traumas. Mokymų ji nevertino kaip labai naudingų ir sunkiai galėjo prisiminti, ką konkrečiau išmoko. Mokymų nauda jai siejosi su lektorių gebėjimu įtraukiančiais ir įdomiais pasakoti apie aktualias temas. Ji dalijosi: „Prisipažįstu, kad ne visi mokymai man buvo svarbūs. Prisimenu ligi šiol vieną teisininko paskaitą. Taip, visų kitų neprisimenu. Tai čia, aišku, nelabai ko reikėjo. Aš ir taip žinojau apie traumas ir smurtą prieš moteris, o dėl to teisininko paskaitos dabar neišvardinsiu, ko man prireikė, ką pasiėmiau iš tos paskaitos. <...> Tikrai reikia stengtis lankyti tas paskaitas ir auginti save. Tai dėl to aš ir vaikštau į visas.“

Naratyvinis mokymasis Miglei konstruojant integracijos reprezentacijas. Kaip vieną iš pagrindinių integracijos tikslų Miglė išskyrė saugumo jausmo kūrimą. Anot Miglės, suteikus saugumą žmonės gali patys tapti savarankiški ar lengviau ugdyti kitus įgūdžius: „Kažkaip jie puikiai anksčiau ar vėliau susitvarko patys. Suteiki saugumą, nuramini ir tada yra lengviau ugdyti ir socialinius įgūdžius.“ Miglė pasakodama įvardijo ir reflektavo praktinius integracijos iššūkius. Vienas iš iššūkių – būtų paieška, kuris atsispindėjo ir kitų darbuotojų pasakojimuose. Ji tai dramatiškai įvardijo kaip „kažką tragiško“. Darbuotojams buvo sunku rasti butus dėl gyventojų išankstinių nuostatų apie pabėgėlius, nenoro bendrai nuomoti užsieniečiams. Būsto paieškos procesas dažnai keldavo stresą tiek darbuotojams, tiek žmonėms, su kuriais buvo dirbama.

Miglė pasakodama vertino integracijos sistemos Lietuvoje spragas ir bandė ieškoti galimų sprendimų, kaip problemas būtų galima spręsti. Integraciją ji įvardijo kaip sudėtingą bei kaltino valstybę dėl pasyvaus vaidmens teikiant pagalbą prieglobstį gavusiems užsieniečiams. Darbuotoja pabrėžė, kad žmonėms reikėtų daugiau informacijos jų gimtąja kalba ir tai jiems suteiktų daugiau motyvacijos. Ji kėlė retorinius klausimus, kam priimti žmones, jei negalima jiems suteikti normalių sąlygų ir pagalbos: „Daugiau koordinatorių turėtų būti, vertėtų daugiau, – tarė garsiau. – Dieve mano, mes jų neturime. <...> Aš suprantu, kad žmonės turi mokytis lietuvių kalbos, bet galima kažkur ir įvesti tą arabų kalbą. Tiesiog jiems bus patogiau ir jie turėtų daugiau motyvacijos mokytis lietuvių kalbos. Jie negali savo finansų, savo asmeninių reikalų adekvačiai tvarkyti. <...> Valstybė, toks jausmas, visai nieko nedaro, su butais, pavyzdžiui, kokia problema, – atsidūsta Miglė. – Kam priimti žmones, jei negali jiems suteikti normalaus gyvenimo? <...> Išvis jų kartais nenori priimti ir žvelgia ten iš viršaus ir vertėtų nėra. Tai pats pirmas įrodymas, kad institucijos mūsų nedirba, kad žmones priima, bet be vertėjų kaip nors. Ne, profesionalių irgi neturim. Tai pirmas įrodymas, kitų net nereikia.“

Miglė vertindama darbo patirtis, darė išvadas, kad visuomenės nuostatos ir baimės

Lietuvoje nekis, o visuomenės švietimas neduos naudos, jei nebus efektyvios praktinės integracijos pagalbos ir pavyzdžių. Darbuotoja vertino egzistuojančią integracijos sistemą kaip chaotišką ir pabrėžė žmogiškųjų išteklių trūkumą NVO. *„Nereikia į visuomenę, <...> grubiai pasakysiu, kišti tos informacijos į internetinę erdvę, programuoti žmones, kad jie keistų savo nuomonę, savo baimes. <...> Jie tiesiog turi ramiai matyti, kad yra vertėjas, kad viskas yra sutvarkyta. <...> Ne šiaip žmonės reikalauja kažkur registruotoje savo kalba „Užregistruokite mane į polikliniką, mano vaikas serga“ arba laukia koordinatoriaus vienintelio, kuris, sorry, turi aptarnauti penkiasdešimt kitų šeimų, padėdamas tam žmogui. Jei iš institucijų bus kažkas daroma, tada ir visuomenė bus rami, nes jie matys, kad viskas iš tikrųjų labai tvarkinga <...> ir tos žiniasklaidos tiek nereikės. Tiesiog adekvatus, civilizuotas integravimas žmonių. Čia dabar kažkoks chaotiškas integravimas dabar.“* Miglės naratyvinis mokymasis atsiskleidžia jai reflektuojant apie praktinius integracijos iššūkius Lietuvoje ir asmenines darbo patirtis ir bandant ieškoti tinkamų sprendimų, kaip sistemą būtų galima pagerinti. Miglė integracijos iššūkius konstravo kaip struktūrinę problemą, atrastą per asmeninę patirtį. Ji pozityviai vertino savo organizacijos darbą, tačiau pasigedo valstybinių institucijų aktyvesnio įsitraukimo kartu sprendžiant problemas.

Naratyvinis mokymasis Miglei konstruojant pabėgėlių reprezentacijas. Miglė vertino, kad prieglobstį gavusiems užsieniečiams yra sunku gyventi Lietuvoje ir jie patiria daug iššūkių siekdami įsitvirtinti visuomenėje: *„Kliūčių šalis ta Lietuva. Tai užregistruoti į darželį per kančias, patekti į darželį per kančias, užregistruoti į mokyklą irgi vos ne per kančias. <...> Kalba lietuvių irgi per kančias.“* Prieglobstį gavusių užsieniečių poreikius ji vertino iš profesinės perspektyvos ir reflektavo, kad užsieniečiams reikia praktinių įgūdžių ir svarbu mokytis kalbos, tačiau jie ne visada to nori. *„Šiandien mes buvome Darbo biržoje su mano daugiavaike šeima ir man širdis krauju liejasi, apsilieja, kaip jiems prasisukt žiauriai sunku, tikrai sunku ir reikia kalbos mokytis ir nenori.“*

Miglės naratyve atsiskleidė prieštaringi jausmai žmonių, su kuriais dirbo, atžvilgiu. Apžvelgdama savo patirtis, Miglė reflektavo, kad užsieniečiai vertino nuoširdžias darbuotojos pastangas padėti. Jos naratyve buvo konstruojamas ir galios santykis tarp jos ir prieglobstį gavusių užsieniečių, su kuriais ji dirbo. Ji įvardijo prieglobstį gavusių žmonių pareigą integruotis, o darbuotoją – jiems padėti. *„Tai buvo pati pirma situacija. Eini šalia, žiūri, stengiesi kokią pigesnę butą surasti, kad ir tas butas visiškai blogas. Kartu šalia eini pėsčiomis, pavyzdžiui, per durpes. Mes radome vieną tokią butuką, Naujamiestyje, bet eiti reikėjo gana ilgai. <...> Ir ten nebuvo jokio transporto, tik automobilių aikštelė, dulkių pilna, karšta, tiesiog baisu. <...> Mes visi keturiese ėjom ir jie tai įvertino, mano pastangas. Aišku, aš irgi jau buvau pervargusi, man buvo gaila ir to vaiko, ir moters kažkaip, bet gal iškviečiau vieną kartą taksi, kad kartu mes parvažiuotume. Čia buvo vienintelis toks kartas. Bet jie įvertino tai, – darbuotojos balsas pakilo ir ji pabrėžtinai tarė: – ir tavo pastangas ir kad tu bandai ir stengiesi. Tavo darbas yra padėti jiems integruotis, o jų – integruotis, tai jie puikiai supranta ir mato, kad tu nuoširdžiai padedi.“*

Pasak Miglės, jai neužteko tik atlikti darbo funkcijas sudėtingose situacijose, kai buvo susiduriama su prieglobstį gavusių užsieniečių drama ir skausmu. Dramatiškos žmonių, su kuriais dirbo, istorijos formavo Miglės asmenybę ir užėmė svarbią vietą jos

naratyve. Ji konstravo vienos prieglobstį gavusios užsienietės paveikslą kaip įgalintos ir stiprios asmenybės, kuri darbuotojos dėka galėjo įveikti patiriamus sunkumus. „*Šiaip galiu paminėti tą situaciją, kur aš į tą rutiną įsigyvenau. <...> Ir staiga toks smūgis – pasodino vyrą į kalėjimą. <...> Ji liko viena su vaiku ir praktiškai be jokios finansinės pagalbos ir ji norėjo mokytis, įstojo į universitetą. <...> Nuoširdumas ir pagalba žmogui gali būti visiškai begaliniai toje situacijoje, aš tą pati pajutau, – Miglė giliai atsiduso, – kaip yra svarbu padėti ir palaikyti kitą, nelaukiant ten kažko. Šiaip tiesiog palaikyti, ir matai, kad žmogus, ačiū Dievui, gali. Dabar ji visiškai savarankiška, ji viską gali. Ji dabar viską puikiai tvarkosi. Iki šiol visa tai darė jos vyras. Aš negaliu atsidžiaugti. Jinai išlaikė. Aš žiauriai džiaugiuosi dėl to. Aš jai dėkinga, kad ji man leido jai padėti, kažkada nunešti kažkokio jai maisto, nors ji niekad niekada nenorėjo imti. Ji visiškai savarankiška asmenybė, labai stipri. <...> Išmokino mane toliau tikėti, pasitikėti savo vertybėmis ir nuo jų nenusigręžti. Nenusigręžti nuo savęs, nes visaip būna, bet stengiuosi budėti ties tuo, santykį atstatyti. Tai viena iš situacijų. Visos kitos buvo tokios panašios, bet svarbiausia – pagarba žmogui.“*

Susidurdama su prieglobstį gavusiais užsieniečiais darbuotoja formavo supratimą apie kitas kultūras, žmonių elgesį ir vertybes. Pasakodama ji kartais darė apibendrinimus apie žmones, su kuriais dirbo, vadindama juos žmonėmis iš Rytų šalių ir įvardydama jų emocinius ir psichologinius poreikius. Miglė reflektavo: „*Žmonėms iš Rytų šalių, jiems labai svarbu yra tas nuoširdumas, tiesiog tą jausti ir, aišku, šiek tiek griežtai būti, reikalauti iš jų, nes jie prisiriša, būna, tiesiog pareikalauti savarankiškumo. Jie tiesiog auga labai greitai, užauga patys.“*

Miglė pasakodama kūrė prieglobstį gavusių užsieniečių reprezentaciją kaip dėl kalbos barjero ir psichologinių priežasčių integracijos pradžioje nesavarankiškų žmonių, nenorinčių įgyti naujų įgūdžių ir pabrėžė sunkumus kuratoriams teikiant pagalbą tokioms šeimoms, tačiau vertintu pozityviai savo darbo patirtis ilgesnėje laiko perspektyvoje, kuomet tokios šeimos atsigaudavo ir tapo savarankiškos. „*Psichologiniame jie yra tokiam kokone ir jiems dar reikia laiko iš tikrųjų, reikia palaukti. Pavyzdžiui, mano pirmoji sirų šeima visiškai atsigavusi. Vyras lanko lietuvių kalbos pamokas, ieškosi darbo, tvarko ten reikaliukus, nors žiauriai nesavarankiška jinai ten buvo. <...> Pasiklydo jinai, – Miglė tarė pabrėždama, – pasiklydo, kai pirmas butas buvo rastas, kur gyvena. Dieve, ji jo nerasdavo šimtą kartų. Ji pasiklysdavo tarp dviejų butų, dviejų namų. <...> Dabar atsigavo, tapo savarankiška ir šita šeima turėtų atsigauti.“*

Lietuvoje diskursai apie arabų kilmės žmonės ir pabėgėlius dažnai formuojami žiniasklaidos, politikų bei žmonių, kurie neturi tiesioginio kontakto su šiomis žmonių grupėmis. Miglė rėmėsi asmenine tiesiogine pozityvia patirtimi su žmonėmis, kilusiais iš arabų kraštų ir gavusiais prieglobstį Lietuvoje. Miglės asmeninė patirtis buvo gana ribota, ji dirbo su mažu skaičiumi žmonių iš šių šalių, todėl taip pat galėjo kurti stereotipus apie juos. Kai Miglės paklausiau, ko ji išmoko iš žmonių, su kuriais dirbo, ji reflektavo: „*Išmokau nepaisant sunkumų pozityviai žvelgti į gyvenimą. <...> Tiesiog įtvirtinau savo įsivaizdavimą, kad arabai, arabų kilmės žmonės yra įdomus, nuoširdus, jie mėgsta, kai tu pasivaikštai jų biolauke. <...> Žinai, kai pereini per komforto zoną, tai tada viskas – jie tau viską atiduoti gali. Šiaip džiaugsmingi, nuoširdūs žmonės, reikalauja*

pagarbos, na, tokios elementarios pagarbos ir gero žodžio. Šiaip jiems patinka, kai jiems šypsosi, jų paklausia, kaip tau sekasi, ar viskas gerai. Padejuoja, padejuoja, tuomet papasakoja, išklausiai – tokie žmogiški dalykai.“

Miglė pasakodama apibendrina pabėgėlių patirtis ir vadino šią žmonių grupę atskiru socialiniu pasauliu, išskirdama jų charakterio savybes. „*Pabėgėliai yra apskritai socialinis atskiras pasaulis. Iš principo yra užsispyrę, dėmesingi, tiesiog daug ko galima iš jų pasimokyti. Tuo pačiu jie geba, džiaugiasi ir yra nuoširdūs. <...> Jie jau išugdę savyje tokią geležinę valią. Na, aišku, ta valia kažkodėl neleidžia, nepadedą jiems eiti į lietuvių kalbos pamokas, – abi garsiai nusijuokiams, – bet jiems svarbiausia gyventi. Bet su laiku tai praeina ir eina jie į tą lietuvių kalbą.“*

Miglės naratyvinio portreto apibendrinimas

Miglės naratyvinis portretas atskleidė, kad naratyvai buvo reikšmingi jos gyvenime. Miglė dalijosi, kad mėgo skaityti literatūrą ir meilė literatūrai jai padėjo geriau pažinti žmonių psichologiją ir prisidėjo prie jos kaip pasakotojos savybių. Miglės naratyvas buvo tematiškai turtingas, jam būdingas nuoseklumas, emocionalumas, vartojama daug metaforų. Kadangi interviu buvo atliktas jai apsisprendus išeiti iš darbo, ji plačiai reflektavo to priežastis ir vertino darbo organizacijoje patirtį ir darbo kontekstą.

Interviu kontekstas darbuotojai suteikė erdvę formuoti norimą įvaizdį apie save kaip darbuotoją ir asmenybę, atskleisti vertybinę poziciją ir konstruoti naują profesinę tapatybę. Pasakodama Miglė bandė atrasti priežastis, kodėl atsidūrė integracijos centre. Pasakodama ji atrado priežasčių, kodėl darbas jai tiko ir pasirinkimą siejo su savo ankstesnėmis patirtimis ir pomėgiais. Miglės konstruojama profesinė naratyvinė tapatybė nebuvo aiškiai apibrėžta. Savo vaidmenį ji suvokė plačiau nei būti socialine darbuotoja. Kaip vieną iš pagrindinių integracijos centro darbuotojų darbo tikslų Miglė išskyrė saugumo jausmo kūrimą prieglobstį gavusiems užsieniečiams. Įgytus darbo įgūdžius ji siejo tiek su asmenine gyvenimo patirtimi, tiek su filologijos išsilavinimu, knygų skaitymu. Miglė pasakodama apie darbo pradžią taip pat formavo kaip darbuotojos įvaizdį. Darbo aplinkoje ji atrado savo asmenines ir profesines savybes, stiprybes ir trūkumus. Miglės naratyvinis mokymasis NVO atsiskleidė jai pasakojant apie savo vertybes ir taip geriau pažįstant save. Darbuotojos naratyvinis mokymasis taip pat pasireiškė suteikiant prasmę jos sudėtingoms darbo patirtims, atrandant pozityvius patirties aspektus, bet mažiau siejosi su jos elgesio pokyčiais NVO.

Miglės naratyve atsiskleidė darbuotojų iššūkiai ir bendros organizacinės dilemos, taigi naratyvinė aplinka turėjo vaidmenį jos naratyviniame mokymuisi. Miglė jautėsi patirianti perdegimą, kuris paskatino ją išeiti iš darbo, todėl interviu metu ji skyrė daug dėmesio šiai patirčiai reflektuoti ir ieškoti išorinių to priežasčių. Miglės kontekstualizavo darbuotojų ir prieglobstį gavusių užsieniečių patiriamus iššūkius ir ieškojo iššūkių priežasčių ir sprendimų.

Miglė pasakodama konstravo integracijos reprezentacijas. Ji negatyviai vertino integracijos sistemą ir užsieniečių integraciją vadino chaotiška. Miglė savo naratyve kaip struktūrines integracijos problemas išskyrė kalbos barjerą, vertėjų ir darbuotojų

trūkumą, kritiškai vertino valstybės institucijų darbą bei struktūrinę diskriminaciją. Miglės naratyve atsiskleidžia jos emocinis įsitraukimas į darbą: gailestis prieglobstį gavusių užsieniečių atžvilgiu, pyktis dėl institucinės diskriminacijos, kurią jiems tenka patirti. Ji pabrėžė, kad užsieniečių integraciją apsunkino užsieniečių iššūkiu savarankiškai bendraujant su institucijomis.

Pasakodama Miglė kartais kūrė gana vientisą, apibendrinančią ir mažai kontekstualizuotą kultūrinės tapatybės sampratą. Miglė reprezentavo pabėgėlius pozityviai ir pabrėžė jų stiprybes, bet „*kaip atskirą socialinį pasaulį*“. Jos naratyvuose buvo ypač akcentuojamos sudėtingos prieglobstį gavusių užsieniečių moterų istorijos. Miglės naratyvinis mokymasis atsiskleisdavo jai konstruojant reprezentacijas apie prieglobstį gavusius užsieniečius, su kuriais dirbo, tačiau ji kartais įtvirtindavo ankstesnes nuostatas apie užsieniečius darbe bei kurdavo kultūrinius stereotipus apie juos.

4. TYRIMO RADINIŲ DISKUSIJA IR IŠVADOS

Tyrimo tikslas buvo atskleisti nevyriausybinų organizacijų darbuotojų, dirbančių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus ir konteksto vaidmenį jų mokymuisi. Šiame skyriuje diskutuoju ir apibendrinu tyrimo radinius ir atsakau į tyrimo iškeltus klausimus, kokie naratyvinio mokymosi raiškos ypatumai išryškėjo darbuotojų naratyviniuose portretuose ir kaip darbuotojus supantis kontekstas sąlygoja darbuotojų naratyvinį mokymąsi.

Šiame skyriuje interpretuoju, paaiškinu ir apibendrinu empirinio tyrimo radinius, juos lyginu su mokslinės literatūros radiniais, diskutuoju, kaip tyrimo radiniai papildo teorines žinias apie naratyvinį mokymąsi. Skyriaus gale pateikiu tyrimo radinių apibendrinimą ir išvadas, pagrindžiu, kuo tyrimo radiniai yra nauji ir svarbūs edukologijos mokslui, kokia jų praktinė reikšmė darbui su pabėgėliais ir kokių tolesnių tyrimų poreikį jie pagrindžia.

4.1. Naratyviniuose portretuose išryškėję naratyvinio mokymosi raiškos ypatumai ir konteksto vaidmuo

Kadangi darbuotojų naratyvai yra nuolat kintantys ir dinamiški, todėl tyrimo radiniai atspinti tik konkretaus laiko ir konteksto tyrimo dalyvių naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus, o tiksliau kaip juos įžvelgiu ir interpretuoju kaip tyrėja. Disertacijoje tyrimo radinius pristaciau keturių NVO darbuotojų, dirbančių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, naratyvinių portretų forma. Atlikusi mokslinės literatūros apžvalgą išskyriau penkis naratyvinio mokymosi ypatumus (mokymasis iš pasakojimų; mokymasis konstruojant naratyvinę tapatybę; mokymasis konstruojant naratyvus ir pasakojant; mokymasis atpažįstant kultūrinius naratyvus ir diskursus bei kontekstualizuojant pasakojimus; mokymasis įgyjant žinių ir suprantant, kaip konstruojami ir pasitelkiami naratyvai). Lygindama naratyvinius portretus ir juose išryškėjusias temas, susietas su naratyviniu mokymusi, išskyriau tyrimo metu atsiskleidusius NVO darbuotojų naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus, būdingus dirbant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, ir konteksto vaidmenį darbuotojų naratyviniame mokymuisi. Kiekvieną iš raiškos ypatumų plačiau diskutuoju ir lyginu su mokslinės literatūros radiniais.

Naratyvinis mokymasis pasakojant ir reflektuojant asmenines ir darbo patirtis. Apžvelgus tyrimo naratyvinius portretus, galima teigti, kad naratyvinis mokymasis NVO kontekste kartais vykta kaip sąmoningas procesas, kai NVO darbuotojos pasakodamos reflektuoja ir interpretuoja jų asmenines ir darbo patirtis. Šis naratyvinio mokymosi ypatumas išryškėjo ir mokslinėje literatūroje. Goodson (2012) šį procesą vadina gyvenimo naratyvo plėtojimu (angl. *elaboration*). Laikais, pasižymintiais nuolatine kaita, naratyvai suteikia stabilumo ir tęstinumo jausmą (Goodson, 2010). Pasak Goodson ir kt. (2010), pasakojant ir reflektuojant patirtis žmonės lengviau perkuria jų istorijas ir lanksčiau reaguoja į įvairius gyvenimo pokyčius ir toks mokymasis gali vykti ir interviu kontekste. Interviu kontekstas ir naratyvinių interviu metodologija suteikė erdvės ir laiko NVO darbuotojoms papasakoti jų asmeninę darbo istoriją ir

interpretuoti priežastis, kodėl jos pradėjo dirbti konkretų darbą ir įvertinti, kaip jos kito ir mokėsi konkrečiau darbo kontekste. Tyrimo dalyvės interviu metu pasakojo apie joms reikšmingas individualias ir organizacines patirtis, kurios siejosi su jų darbu, suteikė savo patirtims prasmę ir integravo darbo patirtis į platesnę jų gyvenimo istoriją.

Darbuotojų naratyviniame mokymuisi atsiskleisti buvo svarbi konkrečiau interviu dinamika, atviri ir refleksiją skatinantys interviu klausimai, santykiai su manimi kaip tyrėja, gebėjimas sukurti palankią aplinką jų refleksijai, ankstesnės galimybės organizacijoje diskutuoti ir reflektuoti asmenines ir darbo patirtis. Darbuotojų biografija, jų santykiai ir mokymosi galimybės organizacijoje formavo darbuotojų naratyvus ir jų patirčių interpretacijas. Nors darbuotojų interviu naratyvai buvo jų platesnio naratyviniame mokymosi rezultatai, tačiau interviu klausimai ir suteiktas laikas ir erdvė refleksijai taip pat skatino jų mokymąsi. Užduodami klausimai suteikė naujų naratyviniame mokymosi galimybių darbuotojoms. Darbuotojų naratyvai atskleidė, kad nors pasakojimai yra svarbūs jų gyvenime ir darbo praktikoje, tačiau ne visoms darbuotojoms yra įprasta organizacijoje pasakoti ir reflektuoti savo patirtis, todėl joms gali trūkti tokio pobūdžio patirties ir įgūdžių. Viena darbuotoja reflektavo, kad ji retai skiria laiko apmąstyti, kodėl dirba konkretų darbą, todėl džiaugėsi tokia galimybe. Tyrimo dalyvių naratyviniame mokymosi patirtys taip pat priklausė nuo jų individualių gebėjimų reflektuoti patirtis, suteikti savo patirtims asmeninę prasmę ir apjungti jas į vientisą naratyvą. Tai, kaip darbuotojos apjungdavo savo patirtis į vientisą ir prasmingą naratyvą ir kokią prasmę pasakodamos suteikdavo patirtims, siejosi ir su jų motyvacija dirbti konkretų darbą, veiksmams organizacijoje ir jų naratyvo poveikiu klausytojams.

Apžvelgus naratyvinius portretus galima teigti, kad NVO darbuotojų patirčių refleksija buvo svarbi jų naratyviniame mokymosi dalis. Sudaryti NVO darbuotojų naratyviniame portretai parodo, kad visos tyrimo dalyvės interviu metu stengėsi reflektuoti ir įvertinti jų patirtis, tačiau NVO darbuotojų kaip pasakotojų charakteristikos ir pasakojimo įgūdžiai buvo skirtingi. Tyrimo dalyvių naratyviniame mokymosi galimybės ir refleksija interviu metu priklausė nuo jų patirties, asmeninės motyvacijos, bei keliamų tikslų interviu metu. Vienos tyrimo dalyvės lengviau konstravo naratyvus, reflektavo savo patirtis ir aiškiau perteikė savo patirtis interviu metu, nes turėjo viešojo kalbėjimo, sceninės ar mokytojo darbo patirties, studijavo literatūrą, todėl naratyvai buvo svarbūs ir dažnai naudojami jų darbo kasdienybėje ir anksčiau. Trys tyrimo dalyvės lengvai apjungė įvairias gyvenimo patirtis į vientisą naratyvą, vienai reikėjo daugiau paskatinimo ir klausimų vystyti jos pasakojimą ir jos naratyvas buvo labiau fragmentiškas. Ji dažniau atpasakojo savo patirtis užuot jas reflektavusi. Pasak Goodson (2012), tokiems žmonėms, kurie atpasakoja savo gyvenimo įvykius ir mažiau reflektuoja, reikia daugiau paskatinimo ir klausimų. Kelios darbuotojos dalijosi, kad joms patiko pasakoti ir mokytis iš istorijų. Visgi viena darbuotoja reflektavo, kad naratyviniame mokymosi forma buvo tinkama ir priimtina ne kiekvienam NVO integracijos centro darbuotojui.

Tyrimo dalyvės pasakodamos apie tai, kaip pradėjo dirbti integracijos centre, naratyvus kartais pradėdavo net nuo vaikystės patirčių. Nuo individualių darbuotojų gebėjimų apjungti ir reflektuoti jų individualias ir organizacines patirtis bei keisti naratyvus

priklausė jų naratyvinio mokymosi galimybės ir rezultatai. Pavyzdžiui, kelios darbuotojos, pasakodamos atskleidė jų gebėjimą pasakojant prisitaikyti prie nuolatinės darbo vaidmenų kaitos NVO.

Clark (2010) teigimu, naratyvinis mokymasis yra artimas patirtiniam mokymuisi. Pasakodamos NVO darbuotojos suteikė reikšmes skirtingoms jų darbo ir gyvenimo patirtims, bei sujungė jų atsiminimus į vientisą naratyvą. NVO darbuotojos pasakodamos reflektavo, kad jų patirtys ir naratyvai kito tiesioginio darbo su prieglobstį gavusiais užsieniečiais kontekste. Susidurdamos su naujomis patirtimis ir užmezgusios santykį su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, jos dažnai perkurdavo anksčiau suformuotus naratyvus, dėl darbo patirčių keitėsi kaip asmenybės, tačiau kartais darbe įtvirtindavo anksčiau suformuotas nuostatas ar pasakodamos atkartodavo visuomenėje vyraujančius diskursus.

Pasak NVO darbuotojų, jų darbas yra dinamiškas, kintantis ir sudėtingas, todėl iš patirčių mokytis reikia nuolatos. Nors tyrimo dalyvių žinias praturtindavo ir įvairūs darbo mokymai ir darbuotojos vertino galimybę juose dalyvauti, tačiau kelios darbuotojos įvardijo, kad formalių mokymų vaidmuo nebuvo labai reikšmingas jų naratyvams ir darbo nuostatoms formuotis. Kelios tyrimo dalyvės pasakodamos ir reflektuodamos patirtis darė išvadą, kad organizacijoje dažniausiai vyko savaiminis patirtinis mokymasis. Viena darbuotoja pabrėžė, kad integracijos centre darbuotojai paprastai konstravo jų naratyvus nesiremiami mokslinėmis žiniomis, bet tik jų asmeninėmis patirtimis.

Apžvelgus NVO darbuotojų naratyvinius portretus galima teigti, kad jų naratyvinis mokymasis siejosi ir su transformatyviu mokymusi. Goodson (2012), naratyvinio mokymosi teorijoje nėra nagrinėjamas ryšys tarp naratyvinio ir transformatyvaus mokymosi, todėl tyrimo radiniai papildė naratyvinio mokymosi teoriją naujomis kontekstualiomis žiniomis apie naratyvinio ir transformatyvaus mokymosi sąsajas darbe su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Interviu metu tyrimo dalyvės dažniau naratyvuose išskirdavo reikšmingas ir transformatyvias patirtis. Jų pasakojimuose paprastai itin ryškūs ir įsimintini buvo pirmieji susitikimai su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ar pirmoji diena integracijos centre. Tyrimo dalyvės taip pat pasitelkė retrospektyvius naratyvus įvertinti joms reišmingas darbo patirtis, vidinius pokyčius ir ko naujo išmoko darbe. Į patirtį orientuoti, biografiniai naratyvai ir transformatyvių patirčių refleksija padėjo darbuotojoms iš naujo įvertinti jų asmeninę motyvaciją, kodėl jos dirba integracijos centre. Viena iš darbuotojų reflektavo, kad išbandžiusi naujas veiklas organizacijoje, pavyzdžiui, viešąjį kalbėjimą, ji įgijo daugiau pasitikėjimo savimi, o tai reikšmingai pakeitė jos gyvenimą ir praktinę veiklą. Kelios NVO darbuotojos taip pat vertino, kad jų nuostatos reikšmingai pakito prieglobstį gavusių užsieniečių atžvilgiu dėl tiesioginio darbo su jais patirčių. Pasakojimo procesas interviu metu taip pat prisidėjo prie darbuotojų transformatyvaus mokymosi, nes pasakojant ir vertinant jų patirtis tyrimo dalyvės įgijo naujų žinių apie save.

Pasakodamos apie integracijos centro iššūkius, dilemas ir reflektuodamos komandines patirtis darbuotojos ieškojo asmeninių ir organizacinių patiriamų darbo iššūkių priežasčių ir galimų dilemų sprendimų. Tyrimo radiniai papildė naratyvinio

mokymosi teoriją kontekstualiomis žiniomis, kad NVO darbuotojos dažnai mokėsi reflektuojant apie konkrečius asmeninius ir organizacinius darbo su prieglobstį gavusiais užsieniečiais integracijos centre iššūkius, ieškodamos šių iššūkių priežasčių ir galimų dilemų sprendimų, bei integruojant jų asmenines ir organizacines mokymosi patirtis į jų platesnę asmeninę gyvenimo istoriją. Tyrimo dalyvių naratyvuose kartojosi ir išryškėjo integracijos komandai reikšmingos naratyvinės temos – darbuotojų kaita, darbuotojų perdegimas, ribų klausimas ir kt. Reissner (2004, p. 9) teigia, kad „*organizaciniai naratyvai gali suteikti žinių apie organizacijos darbo kultūrą – jos strategijas, vertybes, galios santykius, konfliktus organizacijoje ir ateities lūkesčius*“. NVO integracijos centro darbuotojų kaitą jos įvardijo kaip destabilizuojantį faktorių darbe, tačiau savo naratyvuose skirtingai interpretavo to priežastis. Viena iš darbuotojų pabrėžė patirties svarbą ir darbuotojų kaitą interpretavo neigiamai, o darbą paliekančius specialistus kaip praradimą organizacijai. Ji vertino, kad darbo kaita vyko dėl darbuotojų perdegimo ir tai siejo su darbo specifika, kai dirbdami jie netausoja savęs. Kita darbuotoja organizacijoje patyrusi perdegimą, vertino, kad nepaisant pasekmių nekeistų savo darbo elgesio. NVO darbuotojos reflektuodamos apie konkrečias darbo dilemas dažnai įvertindavo savo asmenines ir organizacines vertybes, apžvelgdavo savo platesnę darbo ir asmeninę istoriją, ieškojo asmeninės pozicijos organizacijai reikšmingais klausimais ir bandė pagrįsti savo elgesį, darbo metodus.

Naratyvinis mokymasis, kaip efektyviau pasitelkti naratyvus darbo praktikoje ir juos pritaikyti skirtingoms auditorijoms. Apžvelgus naratyvinius portretus galima teigti, kad naratyvinis mokymasis gali būti suprantamas ir kaip procesas, kai NVO darbuotojai mokosi, kaip efektyviau naudoti naratyvus darbo praktikoje ir juos pritaikyti skirtingoms auditorijoms (biurokratinėmis institucijoms, prieglobstį gavusiems užsieniečiams, tyrėjai ir tt.). Nors Goodson ir kt. (2010) teorijoje nėra nagrinėjama, kaip naratyvinis mokymasis siejasi su gebėjimu naratyvus pritaikyti skirtingoms naratyvų auditorijoms, tačiau naratyvinio mokymosi raiškos ypatumas, kai pasakotojai pritaiko naratyvus skirtingoms auditorijoms ir naudoja įvairias pasakojimo strategijas, atskleistas kitų mokslininkų (Bamberg ir Georgakopoulou, 2008; Brooks ir Clark, 2001). Clark (2010) tvirtina, kad svarbu suprasti, kokių tikslų siekiama pasakojant konkrečią istoriją. Bamberg ir Georgakopoulou (2008) teigimu, žmonės dažnai turi tikslą save pristatyti per istorijas, kurti norimą įvaizdį bei sulaukti auditorijos palaikymo ar kitų reakcijų iš aplinkinių.

Tyrimo radiniai papildė naratyvinio mokymosi teoriją naujomis kontekstualiomis žiniomis, kaip NVO darbuotojai mokosi pritaikyti naratyvus bendraudami su institucijomis ir prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir kokias strategijas naudoja, kad bendrautų efektyviau. Tyrimo radiniai reiškiami darbo praktikai, nes parodo, kad bendravimas su klientais ir valstybinėmis institucijomis kartais gali būti sudėtingas, todėl NVO darbuotojams yra svarbu mokyti vis naujų naratyvinių strategijų, kaip bendrauti su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir institucijomis efektyviau ir pritaikyti naratyvus siekiant konkrečių darbo tikslų.

NVO darbuotojų naratyviniai portretai atskleidžia, nebūtinai kokios tyrimo dalyvės buvo iš tiesų, bet veikia, kaip jos norėjo save pristatyti tyrimo auditorijai ir koki

įspūdį jų naratyvai paliko man kaip tyrėjai. Kadangi interviu su viena iš darbuotojų vyko, kai ji buvo apsisprendusi išeiti iš darbo, interviu kontekstas suteikė jai erdvę formuoti norimą įvaizdį apie save kaip darbuotoją, atskleisti vertybinę poziciją, pagrįsti išėjimo iš darbo motyvus. Kita tyrimo dalyvė pasakodama pabrėžė savo kaip katalikės ir lietuvės nacionalinę tapatybę, liudijo savo tikėjimą. Viena iš darbuotojų konstravo savo įvaizdį kaip stiprios asmenybės ir būsimos komandos vadovės. Kiekviena tyrimo dalyvė galėjo nuspręsti, ką pasakoti, ką nutylėti ir kaip save pristatyti. Taigi darbuotojų naratyvai skyrėsi priklausomai nuo pasakotojų tikslų bei santykio su manimi kaip tyrėja.

Kadangi vienos iš darbuotojų naratyve buvo daug asmeninių ir jautrių detalių, jos naratyvas įtraukė mane kaip klausytoją. Kita darbuotoja pasakodama vartojo daug metaforų ir dramatišką žodyną, pavyzdžiui, „širdis apsiliejo krauju“, todėl taip pat galimai siekė sujaudinti savo pasakojimu. Anot Brooks ir Clark (2001), asmeniniai naratyvai apie sunkumus ir asmeninius virsmus kelia auditorijos empatiją. Taigi, NVO darbuotojos mokėsi, kaip jų naratyvus pritaikyti prie konkrečios auditorijos ir pasakojant pasiekti jų keliamus tikslus.

Naratyviniai portretai atskleidžia, kad NVO darbuotojos nuolat mokėsi, kaip naudoti naratyvus mezgant santykį su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir siekiant konkrečių darbo tikslų. Viena tyrimo dalyvė įvardijo, kad jos darbą ir komunikaciją apsunkino kalbos barjeras. Kartais prieglobstį gavę užsieniečiai su darbuotojomis gali bendrauti tik su vertėjų pagalba, o jų dažnai trūko. Nepaisant bendravimo iššūkių, tyrimo dalyvės įvardijo, kad išmoko naujų naratyvinių strategijų. Pavyzdžiui, viena iš jų dalijosi, kad mokėsi konkretumo, aiškiai išsakyti savo jausmus ir per patirtį išmoko žodžiais nubrėžti griežtas ribas. Ji taip pat dažnai kaip darbo įrankį pasitelkdavo naratyvus apie savo asmeninį gyvenimą, gyvenimo sąlygas, išmoko metodų, kaip diskutuoti su užsieniečiais religiniais klausimais. Kita darbuotoja pabrėžė, kad svarbu mokėti aiškiai ir diplomatiškai bendrauti su klientais jiems nesukeliant nepagrįstų lūkesčių, pasidalyti su jais abejonėmis, jei atrodo, kad kažkas nepavyks. Tyrimo dalyvė reflektavo, kad darbo procese svarbu aiškiai komunikuoti darbo funkcijas ir tikslus. Anot jos, gebėjimas atvirai, aiškiai ir diplomatiškai prieglobstį gavusiems užsieniečiams paaiškinti jų situacijas, siekti kompromisų siejosi su konkrečiais darbo rezultatais ir realistiškais žmonių lūkesčiais darbuotojų atžvilgiu. NVO darbuotojos taip pat kartais pasitelkdavo humorą, vartojo užsieniečių gimtosios kalbos žodžių kurti artimesnį profesinį santykį su jais.

NVO darbuotojos dažnai turėdavo tarpininkauti prieglobstį gavusiems užsieniečiams biurokratinėse institucijose ir pasakoti jų darbuotojams apie klientų situacijas, kartu ieškoti sprendimų. Viena tyrimo dalyvių įvardijo, kad su biurokratinėmis institucijomis svarbu bendrauti diplomatiškai ir gebėti pritaikyti kalbą. Nors ji pirmiausia stengėsi išsiaiškinti situacijas ir tuomet argumentuoti, tačiau darbo aplinkoje argumentus institucijoms dažnai reikėjo pateikti greitai, o tai kartais keldavo nesaugumo jausmą, kai ji buvo nebuvo tikra dėl savo argumentų. Pasak tyrimo dalyvių, joms dažnai teko ginti savo pozicijas bendraujant su biurokratinėmis valstybės institucijomis, o santykis tarp NVO ir valstybinių institucijų buvo sudėtingas.

Naratyvinis mokymasis konstruojant ir apibrėžiant naują profesinę tapatybę.

Apžvelgus naratyvinius portretus galima teigti, kad naratyvinis mokymasis gali būti suprantamas ir kaip procesas, kai NVO darbuotojai pasakodami konstruoja ir mokosi apibrėžti jų naują profesinę tapatybę. Tai, kad naratyvinis mokymasis aktyviai vyksta, kai žmonės konstruoja jų naratyvinę tapatybę, plačiai atskleista ir kitų mokslininkų tyrimuose ir naratyvinio mokymosi teorijoje (Goodson ir kt., 2010; Clark ir Rossiter, 2008). Tyrimo radiniai papildė naratyvinio mokymosi teoriją naujomis kontekstualiomis žiniomis, kaip darbuotojos, dirbančios su prieglobstį gavusiais užsieniečiais NVO integracijos centre, pasakodamos mokėsi apibrėžti ir pristatyti kitiems savo profesinę tapatybę ir kaip tai galimai veikė jų praktiką. Tyrimo radiniai reikšmingi ir praktiniu atžvilgiu. Naratyviniai portretai parodė, kad NVO darbuotojų naratyvinis mokymasis vyko joms vertinant jų skirtingas patirtis, lūkesčius ir profesinius apibrėžimus ir taip konstruojant jų naują profesinę tapatybę. NVO darbuotojų, dirbančių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, konstruojama naratyvinė profesinė tapatybė buvo artima socialiniam darbuotojui, tačiau darbuotojos išvėlgė ir skirtumų ir jų darbo tikslus, ir darbo ribas interpretavo skirtingai. Kadangi integracijos centro darbuotojos savo naratyvinę profesinę tapatybę apibrėžė ir pristatė skirtingai ir nebuvo suformuoto aiškaus organizacinio naratyvo apie jų profesinę rolę, tai kartais sukeldavo sunkumų jų darbe su prieglobstį gavusiais užsieniečiais.

NVO darbuotojos neturėjo ankstesnės darbo patirties su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, todėl darbo aplinkoje įgytas patirtis jos dažnai lygino su jų ankstesnėmis gyvenimo patirtimis ir darbo rolėmis. NVO darbuotojos pasakodamos konstravo naują profesinę tapatybę ir bandė apibrėžti ir pristatyti man kaip tyrėjai savo profesinį vaidmenį, darbo tikslus ir vertybes. Jų naratyviniai portretai parodo, kad profesinę naratyvinę tapatybę galima dažnai perkurti vis prisitaikant prie naujų aplinkybių ir keičiant darbo vaidmenis. Rossiter (1999) tvirtina, kad žmogaus istorija laikina ir nuolat kintanti. Kartais darbuotojos net kelis kartus kurdavo naują naratyvą apie savo profesinę tapatybę integracijos centro kontekste. Pavyzdžiui, viena NVO darbuotoja dirbo įdarbinimo specialistės pareigose, bet interviu metu buvo pradėjusi vadovauti integracijos komandai. Darbuotoja pasakodama pagrindė priežastis, kodėl keitė darbo poziciją. Kadangi ji buvo gavusi organizacijos vadovės pareigas, interviu metu išsakė lūkesčius, kuriuos sau kėlė kaip nauja vadovė. Kita tyrimo dalyvė reflektavo apie pokyčius, kai ji pakeitė pareigas iš organizacijos savanorės į organizacijos darbuotojos. NVO darbuotojų naratyvinis mokymasis gali būti suprantamas kaip gyvenimo naratyvo konstravimas organizacijos aplinkoje. „*Naratyvas apie gyvenimą ir save yra centrinis mokymosi proceso elementas*“ (Goodson ir kt., 2010, p. 19). Clark ir Rossiter (2008, p. 62) teigia, kad „*gyvenimo naratyvas yra ne kartą peržiūrimas ir išplečiamas visą gyvenimą pritaikant vis naujas išvalgas, įvykius ir perspektyvas*“. Taigi darbuotojų naratyvinis mokymasis siejosi su jų gebėjimu prisitaikyti prie nuolatinių pokyčių organizacijoje ir perkurti jų gyvenimo naratyvus.

Nors NVO darbuotojas vienijo bendra organizacinė naratyvinė aplinka, tačiau tai, kaip tyrimo dalyvės naratyvuose apibrėžė ir interpretavo savo profesinę tapatybę, skyrėsi. Naratyviniai portretai atskleidė, kad NVO darbuotojos dažnai interpretavo

integracijos centro darbuotojo vaidmenį kaip tarpininko tarp žmonių su kuriais dirbo ir institucijų, pavyzdžiui, Užimtumo tarnybos, mokyklų, darželių, verslo įmonių ir kt. Tarpininkų vaidmenį tyrimo dalyvės vaizdavo kaip sudėtingą dėl patiriamo streso, neigiamų visuomenės nuostatų, valstybinių institucijų nenoro bendradarbiauti su NVO darbuotojais, žmogiškųjų išteklių ir vertėjų trūkumo. Kelios darbuotojos darbą integracijos centre įvardijo kaip socialinį darbą ir save vadino socialinėmis darbuotojomis, kitos pabrėžė skirtumus tarp integracijos centro darbuotojo vaidmens ir socialinio darbo praktikos. Socialinio darbo profesija pabrėžia bendradarbiavimo, grupinio darbo ir bendruomenės svarbą, o kalba yra svarbus socialinių darbuotojų įrankis (McKenzie-Mohr ir LaFrance, 2017). Viena iš darbuotojų neturėdama formalaus socialinio darbo išsilavinimo save įvardijo kaip socialinę darbuotoją. Kita tyrimo dalyvė reflektavo, kad jai būti vien socialine darbuotoja nepakako, nes šį vaidmenį ji siejo tik su socialinių įgūdžių formavimu. Anot jos, integracijos kuratoriams taip pat svarbu mokėti teikti psichologinę pagalbą ir suteikti saugumo jausmą žmonėms, su kuriais jie dirba. NVO darbuotojos pripažino, kad joms trūko profesionalaus socialinio darbo įgūdžių ir žinių bei reflektavo, kad socialinio darbuotojo kvalifikaciją turintys asmenys dirba kokybiškiau. Formalią socialinio darbuotojo kvalifikaciją turėjo tik maža dalis integracijos centro darbuotojų ir tik viena tyrimo dalyvė studijavo socialinį darbą, nepaisant to NVO darbuotojų naratyvuose buvo dažnai vartojamos socialiniame darbe įprastos sąvokos, tokios kaip įgalinimas. Hughes (2007, p. 10) tvirtina, kad žmonės, dirbantys socialinėje srityje, „*dažnai susiduria su atotrūkiu tarp jų socialinio darbo kaip profesinės veiklos idealų ir socialinio darbo kaip organizacinio darbo*“. Nors viena tyrimo dalyvė vertino socialinio darbo žinias kaip vertingas darbe su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir atpažino daug socialinio darbo specifikos ir savo darbe integracijos centre, socialinį darbą ji įsivaizdavo kaip labiau struktūruotą, su įverčiais, individualiais planais, o to integracijos centre pasak darbuotojos trūko.

NVO darbuotojos pasakodamos skirtingai apibrėžė savo asmenines ir profesines ribas. Viena iš darbuotojų įvardijo ribų klausimą kaip šio darbo dilemą, „*slidų klausimą*“. Pasak jos, ribų apibrėžimas priklausė ir nuo jų šeiminės padėties, amžiaus, patirties. NVO darbuotoja savo darbo ribas apibrėžė integracijos sutartimi, kuri buvo pasirašoma su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir ten įvardytomis darbuotojų ir užsieniečių atsakomybėmis. Ji tvirtino, kad jos darbo funkcijas apibrėžia ši sutartis, kur išvardyta, kokios pagalbos užsieniečiai gali tikėtis iš NVO ir kokius išpareigojimus jie patys turi. Ji pabrėžė svarbą, kad darbo ribos ir darbuotojų atsakomybės komandoje būtų aiškiai apibrėžiamos ir komunikuojamos užsieniečiams vienodai, nes skirtingos ribų ir atsakomybių sampratos gali sukurti skirtingus užsieniečių lūkesčius darbuotojų atžvilgiu.

Naratyvinis mokymasis naratyvuose konstruojant vertybinę ir moralinę poziciją. Apžvelgus naratyvinių portretus galima teigti, kad naratyvinis mokymasis gali būti suprantamas ir kaip procesas, kai pasakodamos NVO darbuotojos mokėsi apibrėžti ne tik naują profesinę tapatybę, bet ir jų moralines pozicijas ir vertybes. Naratyviniai portretai parodo, kad NVO darbuotojos pasakodamos mokėsi pristatyti jų moralines pozicijas ir vertybes ir taip kurti įvaizdį apie jų profesiją ir jas kaip asmenybes.

Naratyvinis mokymasis ir mokymasis pristatyti savo vertybinę ir moralinę poziciją kitiems yra susiję procesai, nes jų metu konstruojama ir atskleidžiama savęs samprata kitiems. Naratyvai apie tai, kas NVO darbuotojoms reikšminga, taip pat padėjo joms kurti norimą profesinį įvaizdį ir ryšį su naratyvų auditorija. Šis mokymosi ypatumas nebuvo išskirtas Goodson ir kt. (2010) naratyvinio mokymosi teorijoje, bet šis naratyvinio mokymosi raiškos ypatumas ir jo sąsajos su tapatybes konstravimo procesu išryškėja kitų mokslininkų tyrimuose (Vasquez, 2007; Weinberg, 2017).

Tyrimo radiniai reišmingi darbo praktikai, nes atskleidžia moralines ir vertybines pozicijas, būdingas integracijos centro darbuotojoms. Pasak Vasquez (2007, p. 656) „*moralinė pozicija yra svarbiausia konstruojant tapatybę ir save kaip profesionalą*“. Weinberg (2017) tvirtina, kad profesinės etikos supratimas dažnai priklauso nuo konteksto, kuriame žmonės dirba. Bruner (1991) teigimu, naratyvuose konstruojamos vertybės, moralinė pozicija atskleidžia tik pasakotojų ketinimus ir norus, tačiau jų realūs veiksmai gali skirtis. Pasak jo, naratyvai apie vertybes ir moralinę poziciją gali padėti suprasti, kaip pasakotojai jausis ar interpretuos situacijas, bet ne numatyti jų veiksmus (Bruner, 1991).

Skirtingų kultūrų pažinimo, įgalinimo ir noro rūpintis kitais temos dažnai kartojosi darbuotojų naratyvuose. NVO darbuotojos savo naratyvuose reflektavo prieštaravimus tarp skirtingų jų profesinių vertybių – įgalinimo ir kontrolės, bendruomeniškumo kūrimo ir asmeninių profesinių ribų išlaikymo, atsidavimo darbui ir perdegimo prevencijos. Viena iš darbuotojų akcentavo, kad jai svarbu neįžeisti kito žmogaus ir savo vertybes siejo su auklėjimu šeimoje. Jos mamos patirtis atvykus iš Rytų Ukrainos padėjo geriau suprasti žmones, gavusius prieglobstį Lietuvoje. Kita darbuotoja save pozicionavo kaip savimi pasitikinčią, stiprią asmenybę, norinčią padėti kitiems, trokštančią mokytis ir priešišką ksenofobijai. Ji pasisakė prieš žmonių kategorizavimą ir kritiškai vertino patriotiškumo diskursą darbo kontekste. Kita tyrimo dalyvė vertino darbą kaip dalijimosi vertybėmis vietą ir siekė padėti žmonėms atpažinti ir atskleisti jų dvasinius poreikius. Viena tyrimo dalyvė akcentavo savo kaip feministės naratyvinę tapatybę ir vertybes, kurios atsispindėjo jos praktinėje veikloje.

Naratyvinis mokymasis kaip santykių komandoje ir dialogų rezultatas. NVO darbuotojų naratyvinis mokymasis atsiskleidė ne tik kaip individualus procesas, kai darbuotojos reflektavo jų patirtis, bet ir kaip jų interakcijų ir dialogų su kitais organizacijos darbuotojais rezultatas. Toks darbuotojų mokymasis nebūtinai yra sąmoningas procesas, tačiau kitų darbuotojų balsai, istorijos ir organizaciniai naratyvai dažnai atsiskleidavo jų asmeniniuose naratyvuose. Bendri organizaciniai iššūkiai buvo dažnai aptariami ir analizuojami komandos aplinkoje. Viena tyrimo dalyvių pabrėžė komandos ir asmeninę darbuotojų atsakomybę kalbėtis apie iššūkius komandoje ir bendrai apibrėžti taisykles, nes tai svarbu ne tik komandai, bet ir žmonėms, su kuriais jie dirba. Viena iš tyrimo dalyvių reflektavo, kad dirbti integracijos centre pradėjo neseniai, todėl į savo darbo pradžios entuziazmą žvelgė kritiškai ir pasakodama rėmėsi labiau patyrusių darbuotojų patirtimis. Pavyzdžiui, ji tvirtino, kad jos naratyvas apie smurtą prieglobstį gavusių užsieniečių šeimose formavosi remiantis kitų organizacijos darbuotojų naratyvais. Kitos darbuotojos pasakojo atsiskleidė bendraminčių ir

palaikančios komandos svarba siekiant bendrų darbo tikslų. Darbuotojų naratyvuose išryškėjo komandos vaidmuo jų naratyviniame mokymuisi, bendros organizacinės temos ir patirtys. Visos tyrime dalyvavusios darbuotojos reflektavo perdegimo darbe patirtis, darbuotojų kaitos ir ribų klausimus. Taigi komandos patirtys ir santykiai organizacijoje buvo labai svarbūs formuojant darbuotojų asmeninius naratyvus.

Naratyvinis mokymasis gali būti interaktyvus procesas, todėl organizacinės vertybės ir naratyvus darbuotojos dažnai formuodavo bendrose veiklose, pasakodamos istorijas, kartu diskutuodamos. Tai padėjo darbuotojoms interpretuoti patirtis, patiriamus darbe jausmus. Naratyvinio mokymosi raiškos ypatumas kaip sąveikų ir pokalbių rezultatas pabrėžiamas ir Goodson ir kt. (2010) naratyvinio mokymosi teorijoje, kur akcentuojama, kad toks mokymasis dažnai nėra sąmoningas procesas. Viena iš darbuotojų pabrėžė, kad ji jautėsi geriausiai atsiskleidžianti komandos aplinkoje ir įvardijo pasakojimus kaip efektyvią mokymosi priemonę organizacijoje. Visgi tyrimo dalyvė įvardijo, kad požiūriai komandoje ne visada sutapo tarp kolegų ir kartais tai trukdė dirbti. NVO darbuotoja dalijosi, kad mokėsi spręsti iššūkius komandos aplinkoje ir akcentavo svarbą atvirai kalbėtis su kitais darbuotojais, dalytis pasakojimais apie patiriamus iššūkius ir neleisti nuoskaudoms įsisenėti. Tyrimo duomenys atskleidžia apie organizacijos naratyvinę kultūrą ir pačių tyrimo dalyvių poziciją, kad pasakojimai – efektyvi komandinė mokymosi priemonė organizacijose. Naratyviniai portretai suteikia naujų kontekstualių žinių, kaip NVO darbuotojai praktiškai mokosi pasitelkdami naratyvus komandos kontekste ir kaip šis mokymasis atsiskleidžia kaip dialogų ir santykio komandoje rezultatas jų asmeniniuose naratyvuose.

Naratyvinis mokymasis kaip supervizijų ir mokymų rezultatas. Darbo supervizijos buvo svarbios darbuotojų naratyvinio mokymosi procese ir naudojamos kaip vienas iš naratyvinio mokymosi metodų. Viena iš darbuotojų dalijosi, kad supervizijų kontekste su komanda diskutuodavo apie iššūkius ieškant butų užsieniečiams ir kėlė klausimus, kaip susidūrus su neigiamomis visuomenės nuostatomis neprarasti motyvacijos dirbti integracijos centre. Supervizijos buvo vienas iš būdų darbuotojams reflektuoti darbo patirtis padedant jas vedančiam specialistui, tačiau ne visiems toks naratyvinio mokymosi būdas buvo priimtinas ar atnešė praktinių pokyčių darbe. Pavyzdžiui, viena darbuotojų reflektavo, kad supervizijos jai nepadėjo išvengti pervargimo. Kita tyrimo dalyvė vertino, kad supervizijos jai ne visada buvo naudingos ir patiko. Visgi dauguma darbuotojų vertino supervizijų pagalbą. Viena tyrimo dalyvė dalijosi, kad jai užtruko laiko, kol išmoko pasinaudoti jų pagalba bei pradėjo dalytis rūpimais klausimais ir situacijomis su kolegomis ir supervisoriumi. Aiškių ribų nebuvimą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo ji vertino kaip asmeninį iššūkį, kurį bandė spręsti su supervizijų pagalba. Vienas iš naratyvų tikslų gali būti naujų sampratų apie save konstravimas, reaguojant į asmeninius ir praktinius darbo iššūkius (Dahl, 2015). Darbuotoja reflektavo, kad kiti žmonės per supervizijas padėjo jai įvardyti dalykus, kurių pati nepastebėdavo, siūlydavo naujų problemų sprendimų būdų. Taigi supervizijos suteikė erdvę ir naratyvinio mokymosi galimybių darbuotojams reflektuoti ir perkurti naratyvus apie save ir darbą bei spręsti kylančius darbo iššūkius.

Tyrimo metu darbuotojos įvardijo, kad turėjo ir kitų formalių organizacinio

mokymosi galimybių, pavyzdžiui, galėjo dalyvauti mokymuose įvairiomis darbo temomis. Darbuotojos pasakojo apie organizacinius mokymus, kuriuose dalyvavo, tačiau ne visos manė, kad mokymų turinys buvo lengvai praktiškai pritaikomas darbe, ir akcentavo, kad darbe dažniausiai vyko savaiminis mokymasis darbo situacijose, bendraujant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir kolegomis. Darbuotojos skirtingai vertino mokymosi galimybių organizacijoje naudą – vienoms mokymai buvo naudingi ir juos vertino kaip organizacijos investiciją į darbuotojus, kitos juos vertino kaip perteklinę organizacinę pagalbą, nukreipiančią dėmesį nuo praktinių darbo užduočių. Darbuotojos reflektavo, kad mokymuose svarbų vaidmenį atlieka lektoriai ir tai, kaip jie moka perteikti temą, tačiau joms buvo sunku įvardyti, kaip suteiktų mokymų turinį jos pritaikydavo darbo praktikoje.

NVO darbuotojų naratyvinis mokymasis priklauso nuo darbuotojams organizacijoje suteikiamų naratyvinio mokymosi galimybių pasakoti ir reflektuoti patirtis. Goodson ir kt. (2010) naratyvinio mokymosi teorijoje nėra skiriama pakankamai dėmesio atskleisti būdams, kaip naratyvinį mokymąsi būtų galima paskatinti. Clark ir Rossiter (2008) akcentuoja, kad naratyvinį mokymąsi ir refleksiją institucijose galima paskatinti pasitelkiant konkrečius metodus, pavyzdžiui, rašant patirties dienoraščius. Nors tyrimai atskleidžia darbo supervizijų ir mokymų naudą dirbant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais (Robinson, 2013), retai įvardijama, kad supervizijų metu vyksta naratyvinis mokymasis. Tyrimo radiniai suteikia kontekstualių žinių, kad naratyvinis mokymasis dirbant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais kartais vyksta darbuotojų supervizijų ir mokymų metu ir gali būti jų rezultatu, todėl svarbu kurti saugią aplinką dalytis darbo pasakojimais ir iš jų mokytis, tačiau toks naratyvinio mokymosi metodas gali būti priimtinas ne visiems darbuotojams.

Naratyvinis mokymasis – procesas, kai pasakojant konstruojamos integracijos reprezentacijos. Apžvelgus naratyvinius portretus galima teigti, kad naratyvinis mokymasis gali būti suprantamas ir kaip procesas, kai pasakodamos darbuotojos mokėsi apibrėžti integracijos centro tikslus ir darbo lūkesčius bei interpretavo, kaip jos supranta integracijos procesą. Sąvokos „*integuotis*“ ir „*integracija*“ buvo plačiai vartojamos darbuotojų naratyvuose. NVO darbuotojos naratyvuose dažnai akcentavo, kad įgalinimas – vienas pagrindinių integracijos tikslų ir tai siejo su užsieniečių savarankiškumo skatinimu. Jos dažniausiai akcentavo individualių žmonių ar šeimų įgalinimą, bet retai pasakojo apie įgalinimą bendruomeniniu lygmeniu ar apie NVO darbuotojų dalyvavimą formuojant integracijos sistemą ir socialinę politiką šalyje ar ES. Tai, ką darbuotojos laikė sėkminga integracija, buvo jų interpretuojama skirtingai. Viena darbuotojų suprato integraciją kaip užsieniečių pareigą, bet akcentavo abipusio santykio svarbą integracijos procese. Pasak jos, darbuotojo darbas buvo padėti integruotis, o žmonių su kurias dirbo – integruotis. Viena darbuotoja reflektavo apie įtampą tarp skirtingų funkcijų darbe – siekio įgalinti žmones veikti savarankiškai ir poreikio juos kontroliuoti. Darbuotojų naratyvuose išryškėjo nuostata, kad nacionalinės kalbos mokėjimas yra svarbus prieglobstį gavusių užsieniečių integracijai. Pavyzdžiui, viena tyrimo dalyvė dalijosi, kad prižiūrėjo, ar užsieniečiai reguliariai lanko lietuvių kalbos pamokas. NVO darbuotojos prieglobstį gavusius užsieniečius dažnai vadino klientais

ir pripažino savo galią atstovauti jų poreikiams institucijose.

NVO darbuotojų naratyvinis mokymasis atsiskleidė joms pasakojant apie integracijos procesą, interpretuojant, ką jis joms reikė, kokie integracijos proceso tikslai ir iššūkiai, ir ieškant sprendimų, kaip procesą būtų galima pagerinti. NVO darbuotojų portretai atskleidžia, kad darbuotojos turėjo praktinių žinių apie darbą ir kasdienius prieglobstį gavusių užsieniečių iššūkius Lietuvoje. Jų naratyvai- svarbūs formuojant ir kitų žmonių nuostatas apie integracijos procesą. Viena iš tyrimo dalyvių dalijosi, kad jos artimieji dažnai klausinėjo apie pabėgėlių integraciją ir mokėsi iš jos naratyvų. Kita tyrimo dalyvė akcentavo darbuotojų vaidmenį formuojant integracijos kultūrą ir apie darbą pasakojant valstybinių institucijų atstovams. Kadangi Lietuvos gyventojai tyrimo metu turėjo mažai tiesioginio ryšio su prieglobstį Lietuvoje gavusiais užsieniečiais, integracijos centro darbuotojų naratyvai buvo svarbūs formuojant viešąjį diskursą apie integracijos procesą, jo tikslus ir rezultatus Lietuvoje.

Organizacijoje nebuvo aiškių integracijos darbo gairių ir aiškiai susiformavusių naratyvų, išskyrus su užsieniečiu pasirašomą integracijos sutartį, todėl pasakodamos apie integracijos procesą, jo vizijas ir tikslus darbuotojos dažnai rėmėsi asmeninėmis darbo patirtimis ir įžvalgomis. Dėl šios priežasties integracijos sampratos dažnai skyrėsi tarp NVO darbuotojų. Viena iš darbuotojų konstravo socialinės integracijos sampratą kaip ilgalaikio proceso, kurio rezultatus sunku pamatuoti. Anot jos, kiti integracijos centro darbuotojai dažnai nežvelgė į prieglobstį gavusių užsieniečių gyvenimus iš ilgalaikės perspektyvos, siekė trumpalaikių darbo tikslų ir mažai domėjosi, kas nutinka žmonių gyvenimuose po integracijos sutarties pabaigos. Darbuotoja kritiškai vertino integracijos praktikas iš ilgalaikės perspektyvos, pavyzdžiui, kai pasibaigus subsidijoms darbdaviams, prieglobstį gavę užsieniečiai dažnai priversti susidurti su sudėtinga finansine realybe. Kita darbuotoja negatyviai vertino integracijos sistemą Lietuvoje ir prieglobstį gavusių užsieniečių integracijos procesą vadino „chaotišku“ ir vykstančiu „per kančias“, o Lietuvą – „kliūčių šalimi“ prieglobstį gavusiems užsieniečiams. NVO darbuotoja reflektavo, kad visuomenės nuostatos Lietuvoje prieglobstį gavusių užsieniečių atžvilgiu nekis ir visuomenės švietimas nebus efektyvus, jei žmonės nematys praktinių integracijos programos rezultatų. Kita tyrimo dalyvė pabrėžė menką šalies patirtį integracijos srityje. Jos nuomone, šalis instituciniu lygmeniu nėra pasirengusi priimti pabėgėlius. Darbuotoja akcentavo ne tik individualių užsieniečių gebėjimo pritaikyti ir motyvacijos mokytis svarbą, bet ir visuomenės vaidmenį priimant žmones ir keičiant požiūrį apie užsieniečius.

Viena iš darbuotojų akcentavo ribotą šalies tarpinstitucinio bendradarbiavimo integracijos srityje patirtį. Valstybinės institucijos darbuotojų naratyvuose buvo vaizduojamos kaip nenorinčios bendradarbiauti su NVO darbuotojais. Santykį tarp valstybinių institucijų ir NVO jos apibūdino kaip komplikuoatą ir nelygiavertišką. Viena darbuotoja išreiškė nusivylimą, kad realus prieglobstį gavusių užsieniečių priėmimas skyrėsi nuo deklaruojamų valstybės pajėgumų. Kita tyrimo dalyvė išreiškė pasipiktinimą, kad Lietuva dar nėra pasiruošusi priimti prieglobstį gavusių užsieniečių. Šią išvadą ji darė dėl elgesio, su kuriuo jai teko susidurti institucijose lydint užsieniečius. Ji pabrėžė, kad prieglobstį gavusių užsieniečių bendravimą su institucijomis apsunkino

kalbos barjeras ir vertėjų trūkumas, o tai didino jų priklausomybę nuo integracijos centro darbuotojų. Darbuotoja pabrėžė, kad institucijose trūko informacijos žmonių gimtąja kalba, kuri palengvintų bendravimą ir suteiktų prieglobstį gavusiems užsieniečiams daugiau motyvacijos veikti savarankiškai. Pasak integracijos centro darbuotojos, kalbos barjeras prisideda prie diskriminacijos ir neigiamų nuostatų prieglobstį gavusių užsieniečių atžvilgiu. Ji pasakodama atskleidė asmeninę poziciją, kad institucijos turėtų labiau prisitaikyti prie žmonių poreikių, būti lankstesnės, suteikti galimybių žmonėms dalyvauti visuomenės gyvenime.

Pasak vienos tyrimo dalyvės, valstybinių institucijų darbuotojai dažnai laikosi nuostatos, kad NVO turėtų būti atsakingos už visus integracijos proceso aspektus. Kita tyrimo dalyvė bendradarbiavimą su kitomis institucijomis ir atstovavimą užsieniečių poreikiams įvardijo kaip silpną NVO vietą, tačiau išreiškė viltį, kad tai gali būti sustiprinta ruošiant komunikacijos specialistus, rengiant susitikimus su valstybinių institucijų atstovais ir pasakojant apie darbą ir taip klojant pamatus profesionalinei darbo veiklai. Ji pabrėžė, kad Lietuvoje institucijos turi dar mažai patirties prieglobstį gavusių užsieniečių integracijos srityje, todėl NVO ir jos darbuotojams svarbu kvesti kitų institucijų atstovus bendriems pokalbiams, diskusijoms ir pasakoti apie savo veiklą ir jos iššūkius. Tyrimo dalyvė akcentavo, kad integracijos centro darbuotojai jau yra įgiję įvairių praktinių darbo patirčių, todėl gali apie savo veiklą pasakoti kitų organizacijų atstovams ir taip kurti integracijos darbo sampratą ir prieglobstį gavusių užsieniečių priėmimo kultūrą Lietuvoje.

Reprezentacijų konstravimas apie procesus ar kitus žmones nėra įvardytas kaip naratyvinio mokymosi ypatumas Goodson ir kt. (2010) naratyvinio mokymosi teorijoje, kur didesnis dėmesys skiriamas suprasti, kaip žmonės patys save reprezentuoja per pasakojimus, bet jis akcentuojamas Bruner (1991). Pasak Bruner (1991), per pasakojimus formuojamas supratimas apie realybę ir kitus žmones pasitelkiant asmenines patirtis ir žinias. Jis akcentuoja, kad kuriant reprezentacijas svarbus pasakotojo kultūrinis kontekstas, asmens biografija ir net kai pasakotojas priešinasi dominuojantiems diskursams kurdamas alternatyvius naratyvus, juos neišvengiamai naudoja kaip atspirties tašką (Bruner, 1991). Tyrimo radiniai padeda atskleisti šį naratyvinio mokymosi raiškos ypatumą ir suteikia naujų kontekstualių žinių, kokias integracijos proceso sampratas ir reprezentacijas pasakodamos konstravo integracijos centro darbuotojos. Tyrimo radiniai taip pat atskleidžia tyrimo dalyvių poziciją, kad NVO darbuotojai pasakodami apie veiklą kitų institucijų atstovams gali kurti prieglobstį gavusių užsieniečių priėmimo kultūrą Lietuvoje.

Naratyvinis mokymasis – procesas, kai pasakojant konstruojamos naujos prieglobstį gavusių užsieniečių reprezentacijos. Apžvelgus naratyvinių portretus galima teigti, kad naratyvinis mokymasis gali atsiskleisti ir kaip procesas, kai pasakojant konstruojamos naujos prieglobstį gavusių užsieniečių reprezentacijos. NVO darbuotojų naratyviniai portretai atskleidė, kad jų naratyvai ir neigiamos nuostatos apie prieglobstį gavusius užsieniečius dažnai kito su jais tiesiogiai bendraujant organizacijos aplinkoje. Visgi integracijos centro darbuotojos prieglobstį gavusius užsieniečius naratyvuose dažnai vaizdavo kaip „kultūrinį kitą“, kartais idealizuodamos ar pabrėždamos

jų kultūrinius skirtumus, lygindamos jų kultūras su nacionaline šalies kultūra ir taip kartais pačios kurdamos stereotipus ar įtvirtindamos šalyje vyraujančius dominuojančius naratyvus. Pavyzdžiui, NVO darbuotojos dažniau pasakodavo apie jų klientus musulmonus, jų tradicijas, lyčių vaidmenis jų šeimose.

Viena iš darbuotojų buvo kritiška Lietuvoje dominuojantiems naratyvams apie pabėgėlius, nes jų įvaizdis dažnai formuojamas iš nuogirdų, be tiesioginio santykio. Ji akcentavo, kad žodis „*pabėgėlis*“, kuris buvo dažnai vartojamas tarp integracijos centro darbuotojų ir visuomenėje, įrėmina žmones, su kuriais dirbama, ir kuria stereotipišką įvaizdį. Kelios darbuotojos pačios pripažino, kad prieš pradėdamos dirbti integracijos centre turėjo įvairių išankstinių neigiamų nuostatų apie prieglobstį gavusius užsieniečius, kurios buvo suformuotos žiniasklaidos naratyvų. Frėjutė-Rakauskienė (2020, p. 43) tvirtina, kad „*Lietuvos žiniasklaidoje grėsmės, susijusios su pabėgėliais, yra konstruojamos išimtinai Vakarų Europos visuomenių pavyzdžiais ir neatspindi realios Lietuvos situacijos*“. Viena darbuotoja tvirtino, kad žmones iš kitų kultūrų ji anksčiau pati vadindavo pašėpiamais žodžiais – „*babajais*“, „*čiurkom*“ ir pan. Visgi susipažinusi su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ji pradėjo daugiau domėtis šalimis, iš kurių jie atvyko, ir jos nuostatos apie prieglobstį gavusius užsieniečius pakito. Nors kita tyrimo dalyvė prieš pradėdama darbą domėjosi etnologija ir įvairiomis kultūromis, ji pripažino, kad jautė baimę pradėti savanoriauti integracijos centre.

Pirmieji prieglobstį gavę užsieniečiai su kuriais NVO darbuotojos dirbo, joms dažnai palikdavo gilų įspūdį, todėl jų istorijos ryškios darbuotojų naratyvuose ir dažnai turėdavo poveikį jų nuostatoms ir naratyvams formotis. Viena iš darbuotojų dalijosi apie asmeninį santykį su šeima, su kuria pradėjo integracijos procesą savivaldybėje ir kuriai ji buvo pirmoji kuratorė. Kita tyrimo dalyvė išskyrė pirmuosius klientus su kuriais užsimezgė glaudus ryšys darbe – ji net vadino vieną prieglobstį gavusį užsieniečių „*broliu*“. Pirmieji susitikimai su afganistaniečiais darbuotojai paliko gilų įspūdį ir paskatino domėtis šių žmonių kultūra, bet ji reflektavo, kad laikui bėgant santykis su klientais kinta, nes NVO darbuotojai neturi tiek daug laiko individualiam žmogui ir išklausti jų individualių istorijų.

NVO darbuotojos pasakodamos dažnai kūrė teigiamas prieglobstį gavusių užsieniečių reprezentacijas. Masocha (2015) teigia, kad darbuotojų, dirbančių su prieglobsčio gavėjais, vertybės dažnai remiasi socialinio teisingumo nuostatomis, todėl jiems gali būti sunku išreikšti neigiamas nuomones apie žmones iš kitų kultūrų. Pasak Szczepanikovos (2009), NVO darbuotojų vieši naratyvai paprastai būna gana apgalvoti ir atsargūs, nes viešajame diskurse pabėgėliai dažnai vaizduojami neigiamai, todėl darbuotojai pasakodami apie juos stengiasi atsverti įvairius neigiamus vaizdinius. Pavyzdžiui, vienos darbuotojos pasakojime atsiskleidė pozityvi žmonių iš Afganistano reprezentacija – kaip gabių ir greitai besimokančių žmonių. Ji konstravo pabėgėlių patirtis kaip sudėtingas ir žavėjosi žmonių gebėjimu išgyventi sunkiomis aplinkybėmis, organizuoti šeimos gyvenimą institucinėje aplinkoje. Darbuotoja reflektavo, kad jos ankstesni neigiami stereotipai pakito dėl pozityvių patirčių darbe, o susidomėjimas įvairiomis kultūromis išaugo, kai darbuotoja pradėjo daugiau apie jas skaityti ir mokytis. Ji žavėjosi prieglobstį gavusių užsieniečių bendruomeniškumu ir norėjo šių

vertybių iš jų išmokti. Kitos darbuotojos naratyve atsiskleidė per praktiką suformuotos vertybės, kad žmonių negalima skirstyti į kategorijas. Dar kita tyrimo dalyvė atskleidė komandoje suformuotą poziciją, kad žmonės, su kuriais ji dirbo, reprezentavo tam tikras išimtis jų bendruomenėse, nes priėmė labai ryžtingus sprendimus iš šalies pasitraukti, todėl, anot jos, svarbu vengti kultūrinių stereotipų apie juos. Ji pati pasakodama konstravo prieglobstį gavusių užsieniečių įvaizdį kaip labai stiprių žmonių. Visgi prieglobstį gavęs žmogus NVO darbuotojų naratyvuose kartais buvo vaizduojamas ir kaip tas, kuriam reikia pagalbos funkcionuoti visuomenėje ir kuri reikia įgalinti, o darbuotojas vaizduojamas kaip jo „įgalintojas“. Pasak Szczepanikovos (2009, p. 20), NVO kontekste „*pirmenybė gali būti teikiama klientui, negalinčiam paveikti savo padėties pirmančioje visuomenėje, „pagalbos“ objektui, o ne įvairiapusiškam individui, galinčiam pačiam identifikuoti savo poreikius ir būdus, kaip juos patenkinti*“. Viena iš darbuotojų pasakodama pabrėžė, kad jautė gailėstį žmonėms, su kuriais dirbo, taip konstruodama prieglobstį gavusių užsieniečių įvaizdį kaip aukų. NVO darbuotojų naratyviniai portretai parodė, kad jų naratyvai dažnai kisdavo dėl tiesioginio darbo su prieglobstį gavusiais užsieniečiais patirčių. NVO naratyvuose išryškėja, kad įgijus daugiau patirties darbuotojos vaizdavo prieglobstį gavusius užsieniečius įvairiapusiškiau.

Naratyviniai portretai taip pat atskleidė, kad NVO darbuotojos pasakodamos kartais pačios įtvirtindavo eurocentriškus kultūrinius naratyvus apie prieglobstį gavusius užsieniečius. Prieglobstį gavusius užsieniečius jos apibrėžė lygindamos juos su savo šalies kultūra ir tapatybe, konstruodamos prieglobstį gavusio užsieniečio įvaizdį kaip „kultūrinio kito“. Viena darbuotoja lygino įvairias kultūrines patirtis su savo šalies istorija ir kultūra, bandė interpretuoti, kas lemia skirtingą pažangą tarp šalių. NVO darbuotojos sutiktų žmonių savybes kartais priskirdavo visai kultūrinei ar religinei grupei. Kita darbuotoja charakterizavo pabėgėlius „*kaip atskirą socialinį pasaulį*“. Ji taip pat konstravo apibendrintą arabų įvaizdį, priskirdama jiems bendrus bruožus, charakterio savybes. Vienos iš darbuotojų pasakojime buvo aiškiai atpažįstami eurocentriški naratyvai, kai Vakarų, Europos kultūra vaizduojama kaip pažangesnė už kitas. Ji pasakodama apie užsieniečius pabrėžė, kad yra europietė, „*Vakarų žmogus*“ ir dažnai vartojo opozicijas „*jie/mes*“. Masocha (2015, p. 580) teigia, kad „*opozicijos jie/mes dažnai naudojamos formuojant nacionalinius diskursus ir konstruojant sampratą apie prieglobsčio prašančius ir jį gavusius žmones iš mažai pažįstamų šalių*“. NVO darbuotojų naratyvuose taip pat galima atpažinti visuomenėje paplitusius diskursus apie moters ir vyro vaidmenį musulmonų šeimose. Viena iš darbuotojų išskyrė kai kurių užsieniečių šeimų elgesį, kuris jai atrodė nepriimtinas ir problematiškas – ypač smurtą šeimose. Nuostatos, kad musulmonės dažniau patiria vyrų priespaudą ir smurtą, buvo atpažįstamos ir kitų darbuotojų naratyvuose.

Dominuojantys kultūriniai naratyvai ES ir Lietuvoje bei religinės organizacijos aplinka formavo darbuotojų naratyvus apie prieglobstį gavusius užsieniečius ir jų mokymosi patirtis. Tarp NVO darbuotojų vyravo nuostatos, kad musulmonės turi mažiau teisių ir galimybių nei „vakarietės“, patiria didesnę vyrų kontrolę ir turi mažiau galimybių veikti savarankiškai. Integracijos centre dirbančios moterys formavo nuostatas apie musulmones besiremdamos Vakarų feminizmo vertybėmis. Tai formavo

pasaulėžiūrą apie moters ir vyro santykius, vaidmenis šeimoje ir jų naratyvus. Szczepanikova (2009, p. 28) teigia, kad „*musulmonai vyrai darbuotojų moterų naratyvuose dažnai yra konstruojami kaip trukdantys moterų vystymuisi, ribojantys jų laisvę, o moterys – kaip besivadovaujančios tradicijomis ir užsiimančios „tradicine“ veikla, tokia kaip maisto gaminimas ir t. t.*“ Van Es (2019) tvirtina, kad prieglobstį gavusių moterų samprata apie vaidmenis šeimoje gali skirtis nuo NVO darbuotojų joms primetamų lūkesčių, jos gali šiems naratyvams priešintis, tačiau tai gali būti sunku dėl nevienodos galios instituciniame kontekste.

NVO darbuotojų konstruojamos reprezentacijos ir stereotipai padėjo joms grupuoti žmones susidūrus su įvairove integracijos centre. Stereotipai kartais padėdavo lengviau interpretuoti sudėtingą ir nuolat kintančią darbo realybę, bet tai kėlė ir iššūkių, nes sutikti žmonės ne visada atitiko darbuotojų įsivaizdavimus ir kultūrinius lūkesčius. Konkretūs atvejai, su kuriais dirbo tyrimo dalyvės ar jų kolegos, buvo svarbūs darbuotojoms konstruojant prieglobstį gavusių užsieniečių reprezentacijas jų naratyvuose. Darbuotojų naratyvai dažnai buvo pagrįsti asmeninėmis ar kolegų patirtimis ir įžvalgomis. Dėl tiesioginio ir asmeninio išitraukimo, įdėtų pastangų užmegzti ryšį ir padėti darbuotojoms buvo sunku vertinti žmones ir jų patirtis objektyviai, pasakojant atsiriboti nuo patiriamų jausmų, darbo streso ar užmegzto artimo ryšio su užsieniečiais. Szczepanikova (2010) tvirtina, kad stereotipiškai NVO darbuotojų naratyvai gali prisidėti palaikant neigiamą pabėgėlių įvaizdį priimančiose visuomenėse. Stereotipai yra dažnai išmokstami ir formuojami kultūrinės aplinkos ir joje dominuojančių naratyvų (Stanciu ir Vauclair, 2018), todėl NVO darbuotojams gali būti sunku juos atpažinti ir keisti. Visgi darbuotojų naratyvinis mokymasis ryškiausiai pasireiškė, kai darbuotojos reflektuodamos jų naujas patirtis pačios atpažindavo, kaip formuodavosi jų naratyvai ir stereotipai, ir keisdavo jų naratyvus apie prieglobstį gavusius užsieniečius.

Nors reprezentacijų konstravimas apie kitus žmones nėra įvardytas kaip naratyvinio mokymosi raiškos ypatumas Goodson ir kt. (2010) naratyvinio mokymosi teorijoje, bet šį naratyvinio mokymosi ypatumą įvardija Bruner (1991). Pasak Bruner (1991), interpretuojant asmenines patirtis ir žinias per naratyvus formuojamas supratimas apie kitus žmones. Jis akcentuoja kultūrinio konteksto svarbą formuojant naratyvus apie kitus žmones ir tai, kad kultūrinės žinios ir naratyvai nėra fiksuoti, o susidūrus su naujomis kultūrinėmis patirtimis ir skirtingais naratyvais vyksta nuolatinės „derybos“, kokias reikšmes naratyvuose suteikti patirtims (Bruner, 1991). Tyrimo radiniai padeda atskleisti šį naratyvinio mokymosi raiškos ypatumą ir suteikia kontekstualių žinių, kaip NVO darbuotojos reprezentuoja prieglobstį gavusius užsieniečius ir kokie veiksniai buvo svarbūs jų reprezentacijų konstravimui. Tyrimo radiniai taip pat atskleidžia, kad darbuotojos darbe mokosi, kaip reprezentuoti prieglobstį gavusius užsieniečius kitiems žmonėms ir kad jų reprezentacijos kartais remiasi suformuotais stereotipais. Pasakodamos darbuotojos bando „naviguoti“ tarp skirtingų diskursų, lyginamos visuomenėje vyraujančius naratyvus su asmeninėmis darbo patirtimis, o jų naratyvai dėl tiesioginio darbo patirčių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais dažnai kinta.

Naratyvinis mokymasis – procesas, kai NVO darbuotojai pasakodami kontekstualizuoja patirtis ir atpažįsta konteksto vaidmenį jų naratyvams. Kelios tyrimo

dalyvės reflektavo apie konteksto svarbą formuojant asmenines neigiamas nuostatas apie pabėgėlius, kurias turėjo prieš pradėdamos dirbti organizacijoje, suformuotas vyraujančių žiniasklaidos ir visuomenės diskursų. Jos pripažino, kad diskursai formavo jų stereotipiškas nuostatas prieglobstį gavusių užsieniečių atžvilgiu, net vienos darbuotojos baimę, kad organizacijoje galbūt teks dirbti su teroristais. De Groot (2018) pabrėžia, kad svarbu suteikti darbuotojams galimybių ir erdvės mokytis apie naratyvus, juos lyginti ir atpažinti naratyvus įtakojančius socialinius ir kultūrinius diskursus. Darbuotojų naratyvinis mokymasis vyksta, kai jos interpretuoja patirtis pripažindamos platesnio konteksto vaidmenį jų patirčių interpretacijoms bei naratyvams.

Tyrimo dalyvės pasakodamos apie darbo patirtis kartais pačios atpažindavo religinio konteksto vaidmenį jų mokymosi patirtims ir naratyvams. Viena iš darbuotojų reflektavo, kad jai darbas įgauna daugiau prasmės ir „sąžinė labiau prabyla“ būtent religinės organizacijos aplinkoje. Ji išreiškė asmeninę poziciją, kad dirbdama katalikiškoje organizacijoje jautėsi ne tik konkrečios parapijos, bet bendrai visos Bažnyčios dalimi. Kita darbuotoja reflektavo, kad prieš pradėdama savanoriauti organizacijoje ji buvo skeptiška dėl organizacijos religinės aplinkos, kuri, jos manymu, sunkiai derėjo su žmogaus ir moterų teisėmis, tačiau vėliau pati pradėjo dalyvauti įvairiose religinėse praktikose, melstis ir keisti nuostatas Bažnyčios atžvilgiu. Visgi viena iš darbuotojų pasakodama priešinosi religiniam diskursui dominuojančiam organizacijoje, nes įžvelgė evangelizacijos grėsmę dirbant su žmonėmis iš skirtingų kultūrinių kontekstų, kurie patys galėjo būti persekiojami dėl religinių pažiūrų. Taigi darbuotojos pasakodamos kartais atpažindavo, kaip religinis kontekstas veikė jų mokymosi patirtis, ir įžvelgė religinio organizacijos konteksto privalumus ir pavojus.

Šis naratyvinio mokymosi raiškos ypatumas atpažįstamas ir mokslinėje literatūroje. Goodson ir kt. (2010) naratyvinio mokymosi teorijoje taip pat akcentuojama, kad individų gebėjimas kontekstualizuoti patirtis prisideda prie jų naratyvinio mokymosi. De Groot (2018) teigimu, svarbi ne tik individuali naratyvinio mokymosi dimensija, bet ir gebėjimas atpažinti naratyvus įtakojančius socialinius ir kultūrinius diskursus. Pasak Bruner (1991, p. 17), naratyvai gali būti „*kultūrinių derybų instrumentai*“, bet konstruojant naratyvus labai svarbus jautrumas kontekstui. Tyrimo radiniai suteikia naujų kontekstualių žinių, kaip NVO darbuotojos pasakodamos mokydavosi atpažinti, kaip žiniasklaidos, religiniai ir kiti diskursai formavo jų naratyvus apie jų darbą ir prieglobstį gavusius užsieniečius, tačiau ir tai, kad atpažinti konteksto vaidmenį jų naratyvams nebuvo lengva.

Religinės organizacijos vaidmuo NVO darbuotojų naratyviniame mokymuisi.

Organizacija „Vilniaus arkivyskupijos Caritas“, kurioje buvo atliktas tyrimas, yra katalikiška organizacija. Ji turi religija pagrįstą misiją – skatinti pastoracinę labdarinę Bažnyčios tarnystę ir socialinio teisingumo bei atsakomybės jausmą visuomenėje, kuri yra susijusi su socialiniu Katalikų Bažnyčios mokymu (Lietuvos Caritas, 2021). Ferris (2005, p. 312) tvirtina, kad religinėms organizacijoms yra būdingi tam tikri bendri bruožai: „*priklausymas religiniam organui; misija, aiškiai nurodanti religines vertybes; finansinė parama iš religinių šaltinių; ir (arba) valdymo struktūra, kur valdybos narių ar*

darbuotojų atranka grindžiama religiniais įsitikinimais ar priklausomybe ir (arba) religinėmis vertybėmis grįstais sprendimų priėmimo procesais“. Šie bruožai buvo būdingi ir organizacijai, kurioje atliktas tyrimas.

Valdžios institucijos dažnai įtraukia religines institucijas teikiant pagalbą pabėgėliams (Goodall, 2015). Goodall (2015, p. 12) tvirtina, kad nors religinių organizacijų dalyvavimas darbe su pabėgėliais turi privalumų, bet tai gali kelti ir iššūkių, nes „*religinio įsitikinimo turėjimas ar priklausymas religinei grupei nebūtinai reiškia, kad jos neturi neigiamų nuostatų imigrantų, pabėgėlių ir prieglobsčio prašytojų atžvilgiu*“. Pasak Lyck-Bowen ir Owen (2018), NVO, teikiančios paramą prieglobstį gavusiems užsieniečiams, dažnai religiškai ir kultūriškai skiriasi nuo žmonių, kuriems jos teikia pagalbą. Tyrimo organizacija teikė pagalbą žmonėms nepaisant jų rasės, religijos ar pažiūrų ir didelė dalis integracijos centro, kuriame buvo atliktas tyrimas, lankytojų buvo musulmonai. Nepaisant to, NVO darbuotojų naratyviniai portretai suteikia žinių, kad institucinis katalikiškos organizacijos kontekstas veikė darbuotojų naratyvus ir jų mokymosi patirčių interpretacijas.

Nors integracijos komandos nariai nebuvo atrinkti pagal jų išpažįtamą tikėjimą, NVO darbuotojų atrankoje buvo svarbu, kad jie nebūtų priešiški katalikiškoms organizacijos vertybėms. Net dvi tyrimo dalyvės pradėjo dirbti katalikiškos organizacijos integracijos centre paskatintos kunigų. Tyrimo dalyvių naratyvuose dažnai buvo minimos temos, susietos su tikėjimu ir religija, vartojamos religinės metaforos, nuorodos į Bibliją, paminėti religiniai simboliai. Pasak Finnern (2014), tai būdinga religinio diskurso naratyvams. Katalikiškas diskursas ir religinėmis vertybėmis pagrįsti naratyvai buvo skatinami organizacijos aplinkoje ir viešojoje organizacijos komunikacijoje, todėl integracijos centro aplinkoje buvo lengviau atsiskleisti naratyvams, kurie rėmėsi religiniais diskursais, nors ne visi darbuotojai šiam diskursui pritarė ir skirtingai interpretavo religinę organizacijos aplinką.

Viena tyrimo dalyvių vertino, kad darbo pradžia organizacijoje siejosi su jos dalyvavimu katalikų charizmatų tikėjimo bendruomenėje ir buvo jos atsivertimo rezultatas. Ji interpretuojant darbo patirtis dažnai rėmėsi Biblijos tekstų ištraukomis, o jos naratyvo kulminacija buvo įvykis, kuris tyrimo dalyvės interpretuojamas kaip „*Dievo ženklas*“. Pasak Hovi (2014), charizmatų bendruomenėse asmeninės patirtys dažnai interpretuojamos pasitelkiant Bibliją ir svarbi evangelizacija – tikėjimo skelbimas ir liudijimai kitiems (Hocken, 2004). Matulevičiaus ir Ulevičiaus (2019, p. 23) teigimu, „*naratyvo konstravimas iš gilių patirčių, emocijų ir įvykių*“, taip pat būdingas šiam religiniam judėjimui. Taigi religinis kontekstas buvo svarbus formuojant keleto NVO darbuotojų naratyvus ir jų patirčių interpretacijas.

Religinės organizacijos aplinka formavo skirtingą nuo sekuliarių organizacijų darbo aplinką, o simboliniai religiniai NVO darbuotojų naratyvai gali paaiškinti žmonių veiksmus ir sprendimus organizacijoje (Phoenix, 2008). Hovi (2014, p. 80) tvirtina, kad asmeninis religinis naratyvas – „*socialiai išmoktas kalbos veiksmas ir religinės patirties aiškinimo ir dalijimosi priemonė, kuri konstruoja ir įtvirtina individualų ir bendruomenės tikėjimą*“. Religinė NVO aplinka suteikė daugiau galimybių darbuotojų tikėjimui, jų religinei tapatybei ir religinio diskurso naratyvams atsiskleisti. Tokioje

aplinkoje sunkiau atsiskleisti alternatyviems naratyvams, todėl tyrimo dalyvės galėjo vengti išsakyti kritiką apie religinį organizacijos kontekstą. Pasakodamos jos kartais įtvirtino katalikių tapatybę ir vertybes, tačiau kelios darbuotojos išvelgė ir religinės aplinkos bei evangelizacijos pavojų, ypač dirbant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, kurie gavo prieglobstį dėl religinio persekiojimo savo šalyse.

Socialinio ir politinio konteksto vaidmuo darbuotojų naratyviniame mokymuisi.

NVO darbuotojų naratyvinis mokymasis glaudžiai siejosi su Lietuvos ir Europos kontekstu bei to meto vyraujančiais diskursais apie pabėgėlius. De Groot (2018) tvirtina, kad kontekstas yra pagrindinis įrankis ir išteklius, formuojantis žmogaus naratyvus ir mokymosi patirtis. Darbuotojos dalijosi, kad neturėdamos asmeninės patirties darbe su pabėgėliais, dažniausiai mokėsi ir konstravo savo naratyvus besiremėdamos vyraujančiais Lietuvoje diskursais ir žiniasklaidos socialinio ir politinio konteksto interpretacijomis.

Viena tyrimo dalyvių pripažino konteksto svarbą formuojant asmenines neigiamas nuostatas apie pabėgėlius, kurias ji turėjo prieš pradėdama dirbti organizacijoje 2015 metais. 2015 metais Lietuva prisijungė prie pabėgėlių perkėlimo programos ir įsipareigojo priimti 1105 pabėgėlius (European Migration Network, 2018). Padidėjus karo pabėgėlių skaičiui iš Sirijos, prašančių prieglobsčio Europos valstybėse, bei Lietuvai prisijungus prie pabėgėlių perkėlimo programos prieglobsčio tema buvo dažnai aptariama tarptautinėje ir šalies žiniasklaidoje. Visuomenė buvo neigiamai nusistačiusi pabėgėlių atžvilgiu, bet dėmesys šiai temai augo. Pasak Brunovskio (2017), mažas užsieniečių skaičius šalyje ir ekonominiai faktoriai stiprino visuomenės baimę pabėgėlių atžvilgiu. Tik maža dalis Lietuvos gyventojų tuo metu turėjo tiesioginių kontaktų su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, todėl Lietuvos gyventojų nuostatos apie prieglobstį gavusius užsieniečius buvo dažnai formuojamos žiniasklaidos (Žibas, 2013; Etninių tyrimų institutas, 2021). Pasak Balsiūnaitės (2016), interneto publikacijose pabėgėliai buvo vaizduojami kaip „*radikalūs musulmonai, teroristai ar nusikaltėliai*“, o visuomenė turėjo mažai žinių apie tikras pabėgėlių situacijas šalyje (Etninių Tyrimų Institutas, 2015). Lietuvos gyventojai nerimavo, kad atvykę pabėgėliai padidins nusikalstamumą, sukels neramumą ar pasinaudos Lietuva kaip tranzitine šalimi (Etninių tyrimų institutas, 2021). Žiniasklaidoje dominuojantys diskursai kūrė iškreiptą pabėgėlio iš Lietuvos mažiau pažįstamų šalių įvaizdį visuomenėje ir formavo atskirtį tarp prieglobstį gavusių užsieniečių ir vietos gyventojų (Balsiūnaitė, 2016). Tai paaiškina kitos tyrimo dalyvės nerimą prieš pradant savanoriauti integracijos centre, kad organizacijoje jai gali tekti dirbti su teroristais.

Lietuva tapo prieglobsčio šalimi tik 1997 metais (Brunovskis, 2017). Trumpa šalies ir NVO patirtis prieglobstį gavusių užsieniečių integracijos srityje ir maži prieglobstį gavusių užsieniečių skaičiai tyrimo metu sąlygojo, kad NVO darbuotojai neturėjo aiškių gairių apibrėžiant profesinę integracijos srities darbuotojų tapatybę ir komunuojant aiškius integracijos proceso tikslus ir lūkesčius. NVO darbuotojos pasakodamos mokėsi apibrėžti savo profesinę tapatybę, tačiau skirtingai interpretavo, kaip ją supranta, skirtingai apibrėžė asmenines ir darbo ribas, integracijos lūkesčius. Nors komandiniai susitikimai ir supervizijos padėjo joms ieškoti bendrų taškų ir komandinės

darbo vizijos, tačiau naratyviniai portretai parodo, kad skirtingos profesinės tapatybės ir darbo tikslų interpretacijos kartais apsunkino jų praktinę veiklą su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, sąlygojo dažną darbuotojų kaitą ir perdegimą.

NVO integracijos centre vyravo didelė darbuotojų kaita, o įdarbinti darbuotojai paprastai neturėjo ankstesnio darbo su prieglobstį gavusiais užsieniečiais patirties, tik maža dalis turėjo socialinio darbo išsilavinimą. Tyrimo dalyvės turėjo mažai pavyzdžių ar anksčiau suformuotų organizacinių naratyvų, iš kurių galėtų mokytis apie darbą su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ar semtis teorinių ir praktinių žinių. Tyrimo dalyvės pasakodamos reflektavo, kad dažniausiai mokėsi iš asmeninių ir kolegų darbo patirčių, nors vertino supervizijų ir mokymų pagalbą organizacijoje. NVO darbuotojos reflektavo, kad pasakodamos apie savo patirtis kitiems žmonėms ir institucijoms, jos kūrė pabėgėlių priėmimo kultūrą ir sampratą Lietuvoje.

Konteksto vaidmuo naratyviniame mokymuisi yra plačiai atskleidžiamas naratyviniame mokymosi teorijoje. Mokslininkai akcentuoja, kad tai, kaip patirtys yra pasakojamos ir interpretuojamos, dažnai priklauso nuo pasakotojus supančio socialinio, kultūrinio ir istorinio konteksto (Bruner, 1991; De Groot, 2018; Goodson ir kt., 2010). Clark ir Rossiter (2008, p. 62) teigia, kad žmogaus „patirtis galima suprasti tik jas priskiriant tam tikriems kultūriniais naratyvams“. Integracijos centro komanda buvo gana homogeniška (moterys, lietuvės, 20–40 metų lietuvės, išsilavinusios, vidurinėsios klasės moterys, palankios katalikų vertybėms). Integracijos centre, išskyrus vieną vyrą vertėją, tyrimo metu buvo įdarbintos tik moterys, nors didelė dalis integracijos centro lankytojų tuo metu buvo vyrai. Tai taip pat kūrė tam tikrą naratyvinę aplinką, kur kai kurios temos buvo dažniau aptariamos ir akcentuojamos, pavyzdžiui, feminizmas ir moters vaidmuo prieglobstį gavusių užsieniečių, ypač musulmonų, šeimose. Taigi „moteriška aplinka“ sąlygojo, kad naratyvai, susieti su feminizmo temomis ir su moterų klausimais, dažniau išryškėjo NVO darbuotojų naratyviniuose portretuose.

Tyrimo radiniai papildė naratyviniame mokymosi teoriją naujomis žiniomis, kad NVO darbuotojų naratyvinis mokymasis vyko joms reflektuojant ir pačioms išsąmoninant konteksto vaidmenį jų patirčių interpretacijoms ir naratyvams. Tyrimo dalyvės vertino, kad vyraujantys visuomenės ir žiniasklaidos diskursai bei aktualijos sąlygojo jų naratyvus ir jų mokymosi patirtis dar neturint tiesioginio kontakto su pabėgėliais, ir pabrėžė, kad jų patirčių interpretacijos ir naratyvai kito joms pradėjus dirbti NVO ir susidūrus su tiesioginio darbo ir kontakto su prieglobstį gavusiais užsieniečiais patirtimis. NVO darbo kontekstas sąlygojo lūkesčius, kaip NVO darbuotojos turi pasakoti apie savo patirtis. Pasakodamos jos stengėsi priešintis dominuojantiems diskursams apie pabėgėlius ir dažniau akcentavo jų pozityvias patirtis su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Tyrimo radiniai taip pat atskleidžia, kad homogeniška NVO aplinka su maža kultūrine įvairove tarp organizacijos darbuotojų gali lemti tam tikrų naratyvų vyravimą NVO, kur išimtinai akcentuojamos moterų istorijos, religiniai aspektai, nacionalinės kultūrinės perspektyvos, todėl gali būti sunkiau atsiskleisti alternatyviems kultūriniais naratyvams ir mokymosi patirtims.

TYRIMO IŠVADOS

Disertacijoje pasitelkdama mokslinę literatūrą ir naratyvinius portretus atskleidžiu, kad naratyvai yra svarbūs NVO darbuotojų mokymosi procese. Naratyvinis mokymasis- tai dinamiškas ir NVO darbuotojus auginantis procesas, kai jie mokosi pasitelkiant naratyvus. Naratyviniai portretai iliustravo darbuotojų, dirbančių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus NVO kontekste ir konteksto vaidmenį jų naratyvams. NVO darbuotojų naratyvinis mokymasis kartais vyksta kaip sąmoningas procesas, kai jie pasakoja apie savo darbą ir pasakodami reflektuoja ir interpretuoja jų asmenines ir darbo patirtis. Naratyvinis mokymasis dirbant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais NVO taip pat atsiskleidė kaip procesas, kai NVO darbuotojai mokosi, kaip efektyviau naudoti naratyvus darbo praktikoje ir pritaikyti skirtingoms auditorijoms; pasakodami kontekstualizuoja patirtis; konstruoja ir apibrėžia savo naują profesinę tapatybę; vertybinę ir moralinę poziciją; integracijos ir prieglobstį gavusių užsieniečių reprezentacijas. Naratyvinis mokymasis taip pat atpažįstamas kaip santykių komandoje ir dialogų, supervizijų ir mokymų rezultatas.

Lietuvos ir tarptautinis kontekstas ir visuomenėje vyraujantys naratyvai buvo svarbūs formuojant NVO darbuotojų nuostatas ir jų naratyvus apie prieglobstį gavusius užsieniečius prieš pradėdant dirbti organizacijoje. Vyraujantys žiniasklaidos ir visuomenės diskursai formavo stereotipiškas nuostatas prieglobstį gavusių užsieniečių atžvilgiu, net darbuotojų baimę, kad gali tekti dirbti su teroristais, bet NVO darbuotojų naratyvai kito dėl tiesioginio darbo NVO integracijos centre patirčių, o prieglobstį gavusių užsieniečių reprezentacijos tapo pozityvesnės ir įvairiapusiškesnės. Visgi pasakodami apie prieglobstį gavusius užsieniečius darbuotojai kartais patys rėmėsi kultūriniais stereotipais, jiems trūko sąmoningumo apie konteksto vaidmenį jų naratyvams.

Trumpa šalies ir NVO patirtis prieglobstį gavusių užsieniečių integracijos srityje sąlygoja, kad NVO ir jos darbuotojai dažnai neturi aiškių gairių, kaip pasakojant apibrėžti savo profesinę tapatybę ir integracijos procesą. Naratyviniai portretai atskleidžia, kad NVO darbuotojos pasakodamos per interviu dažnai mokosi apibrėžti integracijos centro darbuotojo vaidmenį. Jį dažnai interpretuoja kaip tarpininko tarp žmonių su kuriais dirba ir institucijų ir vaizduoja kaip sudėtingą dėl patiriamo streso, neigiamų visuomenės nuostatų, valstybinių institucijų nenoro bendradarbiauti su NVO darbuotojais, žmogiškųjų išteklių ir vertėjų trūkumo. Nors NVO darbuotojas vienijo bendra organizacinę naratyvinę aplinką, tačiau tai, kaip tyrimo dalyvės naratyvuose apibrėžė ir interpretavo savo profesinę tapatybę, skyrėsi. Darbuotojų naratyvuose vyrauja interpretacijų įvairovė apie darbuotojų tapatybę ir integracijos tikslus, o tai gali apsunkinti darbuotojų darbą su prieglobstį gavusiais užsieniečiais.

Institucinis katalikiškos organizacijos kontekstas taip pat veikia darbuotojų naratyvus ir jų mokymosi patirčių interpretacijas, formuoja skirtingą nuo sekuliarių organizacijų darbo aplinką. NVO aplinka suteikia daugiau galimybių darbuotojų religinei tapatybei ir religiniu diskursu paremtiems naratyvams atsiskleisti. Tokioje aplinkoje sunkiau rasti alternatyviems naratyvams, išvelgiamas evangelizacijos pavojus dirbant su žmonėmis, persekiotais dėl religinių įsitikinimų. Homogeniška NVO integracijos

centro aplinka skatina tam tikrų naratyvų vyravimą, kur išimtinai akcentuojamos moterų istorijos, religiniai aspektai, nacionalinės kultūrinės perspektyvos.

NVO darbuotojai mokosi kontekstualizuodami savo asmenines ir darbo patirtis ir vertindami, kaip platesnis kontekstas veikia jų ir klientų patirtis, jų pažiūras ir naratyvus apie darbą ir prieglobstį gavusius užsieniečius. NVO darbuotojai jų naratyvuose bendradarbiavimą su kitomis institucijomis ir atstovavimą užsieniečių poreikiams dažnai įvardina kaip silpną NVO vietą, tačiau išreiškia viltį, kad tai gali būti sustiprinta ruošiant komunikacijos specialistus, rengiant susitikimus su valstybinių institucijų atstovais ir pasakojant apie integracijos centro darbą ir taip klojant pamatus profesionalenei darbo veiklai. NVO darbuotojai pabrėžia, kad Lietuvoje institucijos turi dar mažai patirties integracijos srityje, todėl gali mokytis iš NVO, todėl NVO darbuotojams svarbu pasakoti apie savo veiklą, kviešti kitų institucijų atstovus bendriems pokalbiams ir diskusijoms.

Disertacijos tyrimo radiniai yra aktualūs ir nauji edukologijos mokslui, nes padeda geriau suprasti naratyvinio mokymosi teoriją ir parodo, kad ji gali būti praktiškai pritaikoma ir aktuali NVO darbo su prieglobstį gavusiais užsieniečiais kontekste. Empirinio tyrimo radiniai praplečia naratyvinio mokymosi sampratą ir teoriją naujomis kontekstualiomis žiniomis apie naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus dirbant NVO su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir pagrindžia tolimesnių tyrimų poreikį. Sudaryti 4 naratyviniai portretai supažindina su NVO darbuotojais kaip asmenimis, su jų naratyvinėmis tapatybėmis ir darbo istorijomis. Disertacijos tyrimo radiniai taip pat atskleidžia, kaip organizacinė, socialinė, istorinė ir kultūrinė aplinka sąlygoja NVO darbuotojų naratyvinį mokymąsi, jų mokymosi galimybes ir resursus. Naratyvinių portretų metodas, kuris buvo pasitelktas pristatyti tyrimo radinius, yra dar mažai pažįstamas Lietuvos kontekste, todėl jo taikymo pavyzdys gali sąlygoti dažnesnį taikymą edukologijos tyrimams atlikti. Tyrimo radiniai papildoma naratyvinio mokymosi teoriją žiniomis, kaip konkretus NVO darbuotojus supantis kontekstas sąlygoja jų naratyvinį mokymąsi. NVO darbuotojų konstruojamos reprezentacijos dažnai remiasi tik jų asmeninėmis darbo patirtimis bei kartais – suformuotais stereotipais, o atpažinti konteksto vaidmenį jų naratyvams darbuotojams nėra lengva, todėl tyrimo radiniai pagrindžia poreikį pasitelkti naratyvinio mokymosi teoriją tiriant ir analizuojant NVO darbuotojų naratyvinio mokymosi procesą skirtingose organizacijose.

Tyrimo radinių naujumas ir aktualumas NVO darbo praktikai su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Disertacijos tyrimo radiniai yra nauji ir aktualūs ir praktiniu atžvilgiu. 2022–2024 metais augant pabėgėlių skaičiui Lietuvoje tyrimų apie darbą su prieglobstį gavusiais užsieniečiais aktualumas vis didėja. NVO darbuotojų portretai atskleidžia, kad darbuotojai turi praktinių žinių apie darbą ir kasdienius prieglobstį gavusių užsieniečių iššūkius Lietuvoje, o jų naratyvai yra svarbūs formuojant ir kitų žmonių nuostatas apie integracijos procesą ir prieglobstį gavusius užsieniečius. NVO darbuotojai pabrėžia, kad šalis turi mažai patirties integracijos ir tarpinstitucinio bendradarbiavimo srityse, o NVO darbuotojai dažnai koncentruojasi ties kasdieniais darbo iššūkiais ir jiems dažnai perkeliama atsakomybė už sėkmingą integracijos procesą. Jiems dažnai pritrūksta laiko ir patirties viešam atstovavimui ir bendradarbiavimui su

kitomis institucijomis, įgūdžių, kaip pasakoti apie darbą efektyviai ir iškalbingų NVO sektoriaus atstovų, kurie galėtų viešai pasakoti apie atliekamą darbą. Tyrimo radiniai atskleidžia, kad NVO darbuotojams svarbu mokytis apie jų naratyvų konstravimo procesus ir apie jų naratyvų poveikį skirtingoms auditorijoms. Bendravimas su klientais ir valstybinėmis institucijomis kartais gali būti sudėtingas, todėl NVO darbuotojams yra svarbu mokytis vis naujų naratyvinių strategijų, kaip bendrauti su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir institucijomis efektyviau ir pritaikyti naratyvus siekiant konkrečių darbo tikslų. Tyrimo radiniai parodė, kad integracijos centro NVO darbuotojai pasakodami mokosi apibrėžti savo naratyvinę profesinę tapatybę, bet dažnai apibrėžia ir pristato ją skirtingai ir nėra suformuoto aiškaus organizacinio naratyvo apie jų profesinę rolę. Anot NVO darbuotojų, yra svarbu, kad darbo ribos, sampratos ir jų profesinė tapatybė, atsakomybės komandoje būtų aiškiai apibrėžiamos ir komunikuojamos užsieniečiams vienodai, nes skirtingos ribų ir atsakomybių sampratos gali sukurti skirtingus užsieniečių lūkesčius darbuotojų atžvilgiu. Tyrimo radiniai pagrindžia poreikį suteikti NVO darbuotojams daugiau naratyvinių mokymosi galimybių organizacijose, kur jie galėtų mokytis aiškiau apibrėžti jų profesinę rolę ir kurti organizacinius naratyvus su aiškiais profesinėmis darbo ribomis ir atsakomybėmis. Tyrimo radiniai taip pat atskleidžia, kad homogeniška NVO aplinka su maža kultūrine įvairove tarp organizacijos darbuotojų gali lemti tam tikrų naratyvų vyravimą NVO, kur išimtinai akcentuojamos moterų istorijos, religiniai aspektai, nacionalinės kultūrinės perspektyvos, todėl gali būti sunkiau atsiskleisti alternatyviems kultūriniais naratyvams ir mokymosi patirtims. Tyrimo radiniai atskleidžia, kad NVO darbuotojų naratyvai apie darbą dažniausiai remiasi tik asmeninėmis ir kolegų patirtimis, jiems trūksta mokslinių žinių, todėl tai pagrindžia poreikį ugdyti NVO darbuotojų naratyvinio mokymosi gebėjimus. Tyrimo radiniai suteikia kontekstualių žinių, kaip naratyvinį mokymąsi galima paskatinti NVO aplinkoje ir kaip kurti saugią ir palankią aplinką dalytis darbo naratyvais.

Tyrimo rekomendacijos. Siekiant įvairiapusiškesnio naratyvinio mokymosi galimybių NVO rekomenduojama burti demografiškai įvairesnes darbo komandas. Tyrimo radiniai atskleidžia, kad naratyvinio mokymosi forma yra plačiai naudojama NVO organizacijoje, nors ne visada NVO darbuotojų įsisauganti, todėl edukologijos mokslininkams yra svarbu skirti daugiau dėmesio analizuoti ir geriau suprasti naratyvinio mokymosi procesą ir naratyvinio mokymosi teorijos praktinį taikymą NVO kontekste. NVO darbo praktikoje retai vykdomi mokymai ugdyti darbuotojų pasakojimo įgūdžius ir jų gebėjimus atpažinti konteksto įtaką jų naratyvams, todėl tyrimo radiniai pagrindžia poreikį ugdyti šiuos gebėjimus. Tyrimo radiniai atskleidžia, kad naratyvinio mokymosi sampratą būtina ir toliau plėtoti – į ją įtraukiant ne tik individualią naratyvinio mokymosi dimensiją, bet skiriant daugiau dėmesio žmonių gebėjimams atpažinti konkretaus organizacinio, istorinio ir kultūrinio konteksto vaidmenį jų naratyvams. Rekomenduojama atlikti daugiau tyrimų apie religinio konteksto ir darbuotojų lyties vaidmenį naratyviniame mokymuisi darbe su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Tyrimas buvo atliktas tik vienoje religinėje organizacijoje, o augant pabėgėlių skaičiui Lietuvoje, didėja ir skirtingų sekuliarių organizacijų, teikiančių pagalbą

pabėgėliams, skaičius, todėl rekomenduotina atlikti daugiau tyrimų apie naratyvinį mokymąsį skirtingose organizacijose ir lyginti jų radinius. Tyrimo radiniai pagrįsti tik NVO darbuotojų moterų naratyvais, todėl rekomenduotina atlikti tyrimus įtraukiant daugiau NVO darbuotojų vyrų naratyvų.

Svarbu ir toliau plėsti naratyvinio mokymosi sampratą ir atskleisti, kaip ji gali būti pritaikoma dirbant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. NVO darbuotojams, dirbantiems prieglobsčio srityje, dažnai tenka ginti ir pagrįsti savo vertybines pozicijas, reprezentuoti žmones, su kuriais dirba, todėl svarbu, kad šios srities darbuotojų naratyvinis mokymasis sulauktų daugiau mokslininkų dėmesio. Patys NVO darbuotojai jų naratyvuose bendradarbiavimą su kitomis institucijomis ir atstovavimą užsieniečių poreikiams įvardina kaip silpną NVO vietą ir rekomenduoja ruošti komunikacijos specialistus, rengti susitikimus su valstybinių institucijų atstovais ir dažniau darbuotojams pasakoti apie integracijos darbą. NVO darbuotojai pabrėžia, kad Lietuvoje institucijos turi dar mažai patirties prieglobstį gavusių užsieniečių integracijos srityje, todėl gali mokytis iš NVO, o NVO darbuotojams svarbu pasakoti apie jų veiklą, kviešti kitų institucijų atstovus bendriems pokalbiams ir diskusijoms.

LITERATŪRA

1. Anderson, C. ir Kirkpatrick, S. (2016). Narrative interviewing. *International Journal of Clinical Pharmacy*, 38(3), 631-634. doi: 10.1007/s11096-015-0222-0.
2. Apostolidou, Z. (2015). Politicized notions of professional identity and psychosocial practice among practitioners working with asylum seekers and refugees. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(4), 492-503.
3. Atkinson, P., Coffey, A., Delamont, S., Lofland, J. ir Lofland, L. (2001). *Handbook of Ethnography*. doi: 10.4135/9781848608337.n25.
4. Balsiūnaitė, I. (2016). Neapykantos kalbos raiška Lietuvos interneto dienraščių publikacijose apie pabėgėlius. *Komunikacija ir informacija*, 1, 78-102. doi: 10.15388/ZT/JR.2016.11.10751.
5. Bamberg, M. (2012). Narrative analysis, Iš H., Cooper, P. M., Camic, D. L., Long, A. T., Panter, D., Rindskopf ir K., Sher (Red.). *APA handbook of research methods in psychology*, 2 (p. 85-102). Washington, DC: American Psychological Association. doi: 10.1037/13620-006.
6. Bamberg, M. (2010). Who am I? Narration and its contribution to self and identity. *Theory & Psychology*, 21(1), 1-22. doi: 10.1177/0959354309355852.
7. Bamberg, M. ir Georgakopoulou, A. (2008). A small story as a new perspective in narrative and identity analysis. *Text & Talk*, 28(3), 377-396. doi: 10.1515/TEXT.2008.018.
8. Bartkevičienė, A. ir Bubnys, R. (2012). *Socialinis darbas su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Metodinė priemonė*. Vilnius: Institutional Repository of Vytautas Magnus University.
9. Bathmaker, A. M. (2010). Introduction, Iš A. M., Bathmaker, P., Harnett (Red.). *Exploring Learning, Identity and Power through Life History and Narrative Research* (p. 1-10). London: Routledge.
10. Beck, M. (2017). *Securitization of the Recent Influx of Refugees from the Middle East to Europe*. Odense: Syddanks University.
11. Berger, P. L. ir Luckmann, T. (1991). *The Social Construction of Reality*. New York: Penguin Group.
12. Besley, T. ir Peters, M. A. (2011). Interculturalism, Ethnocentrism and Dialogue. *Policy Futures in Education*, 9(1), 1-12. doi: 10.2304/pfie.2011.9.1.1.
13. Biesta, G. (2012). Becoming public: public pedagogy, citizenship and the public sphere. *Social & Cultural Geography*, 13(7), 683-697. doi: 10.1080/14649365.2012.723736.
14. Biesta, G. (2008). *Learning Lives: Learning, Identity and Agency in the Life-course: Full Research Report ESRC End of Award Report, RES-139-25-0111*. Swindon: ESRC. Prieiga per internetą https://cris.dev.brighton.ac.uk/ws/portalfiles/portal/33369808/learning_lives.pdf.
15. Boccagni, P. ir Righard, E. (2020). Social work with refugee and displaced populations in Europe: (dis)continuities, dilemmas, developments. *European Journal of Social Work*, 23(3), 375-383. doi: 10.1080/13691457.2020.1767941.
16. Boreham, N. ir Morgan, C. (2004). A sociocultural analysis of organizational learning. *Oxford Review of Education*, 30(3), 307-325. doi: 10.1080/0305498042000260467.
17. Brooks, A. ir Clark, C. (2001). Narrative Dimensions of Transformative Learning. Adult Education Research Conference. Pranešimas konferencijoje. (nepublikuotas). Prieiga per internetą: <https://newprairiepress.org/aerc/2001/papers/12>.
18. Bruner, J. (1991). The Narrative Construction of Reality. *Critical Inquiry*, 18, 1-21. doi: 10.1086/448619.

19. Bruner, J. (2004). The Narrative Creation of Self, Iš L. E., Angus ir J., McLeod (Red.). *The handbook of narrative and psychotherapy: Practice, theory, and research* (p. 3-14). Thousand Oaks: Sage Publications. doi: 10.4135/9781412973496.d3.
20. Brunovskis, A. (2017). *Asylum, integration and irregular migration in Lithuania Policy and practice at the edge of the European Union*. Fafo report, 23. Prieiga per internetą: <https://nyprod.ks.no/contentassets/edbed3bcc9f5451cbb252859355e09aa/lithuania.pdf>.
21. Bureau of Democracy, Human Rights and Labor (2017). *Lithuania 2017 Human Rights Report*. United States Department of State. Prieiga per internetą: <https://www.state.gov/documents/organization/277431.pdf>.
22. Camargo-Borges, C. ir Rasera, E. F. (2013). Social Constructionism in the Context of Organization Development Dialogue, Imagination, and Co-Creation as Resources of Change. *SAGE Open*, 3(2), 1-7. doi: 10.1177/2158244013487540.
23. Chan, A. (2017). Reflection, reflexivity, reconceptualization: Life story inquiry and the complex positionings of a researcher. *Reconceptualizing Educational Research Methodology*, 8(1), 27-38. Prieiga per internetą: <http://journals.hioa.no/index.php/rerm>.
24. Clandinin, D. J. (2016). *Engaging in Narrative Inquiry (Developing Qualitative Inquiry)*. New York: Routledge.
25. Clandinin, D. J., Pushor, J., Orr, D. ir Murray, A. (2007). Navigating sites for narrative inquiry. *Journal of Teacher Education*, 58(1), 21-35. doi: 10.1177/0022487106296218.
26. Clandinin, D. J. ir Rosiek, J. (2007). Mapping a landscape of narrative inquiry. Borderland spaces and tensions, Iš D. J., Clandinin (Red.). *Handbook of narrative inquiry* (p. 35-75). London: Sage. doi: 10.4135/978145222655.
27. Clark, M. C. (2010). Narrative learning: Its contours and its possibilities. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 126, 3-11. doi: 10.1002/ace.367.
28. Clark, M. C. ir Rossiter, M. (2008). Narrative learning in adulthood. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 119, 61-70. doi: 10.1002/ace.306.
29. Constable, R., Kulys, R. ir Harrison, W. D. (1999). Developing social work education in Lithuania. *European Journal of Social Work*, 2(3), 305-314. doi: 10.1080/13691459908412197.
30. Cortazzi, M. (2001). Narrative analysis in ethnography, Iš P., Atkinson, A., Coffey, S., Delamont, J., Lofland ir L., Lofland (Red.). *Handbook of ethnography* (p. 384-394). London: Sage.
31. Council of Europe (2022). *Migration and migrants*. Prieiga per internetą: <https://www.coe.int/en/web/compass/migration>.
32. Court, D. (2018). *Qualitative Research and Intercultural Understanding: Conducting Qualitative Research in Multicultural Settings*. New York: Routledge.
33. Creswell, J. W. ir Miller, D. L. (2000). Determining Validity in Qualitative Inquiry. *Theory into Practice*, 39, 124-130.
34. Dahl, K. K. B. (2015). Narrative learning through life: Kenyan teachers' life-stories and narrative learning, and what this means for their relation to the teaching profession. *International Journal of Educational Development*, 40, 145-155. doi: 10.1016/j.ijedudev.2014.10.006.
35. Dahle, R. (2012). Social work: A history of gender and class in the profession. *Ephemera theory & politics in organization*, 12(3), 309-326.
36. Da Lomba, S. (2010). Legal status and refugee integration: A UK perspective. *Journal of Refugee Studies*, 23, 415-436. doi: 10.1093/jrs/feq039.
37. Dandy, J. (2009). Refugee and Migrant Integration: Examining the discourse of the

- dominant. *Tamara: Journal for Critical Organization Inquiry*, 8(2), 225-234. Prieiga per internetą: <https://tamarajournal.com/index.php/tamara/article/view/333>.
38. Danish Refugee Council (DRC) (2022). 12,000 pushbacks in 2021 reflects worrying normalization of illegal practice. Prieiga per internetą: <https://drc.ngo/about-us/for-the-media/press-releases/2021/12/12-000-pushbacks-in-2021-reflects-worrying-normalization-of-illegal-practice>.
 39. De Fina, A. (2006). Group identity, narrative and self-representations, Iš De Fina, A., Schiffrin, D. ir Bamberg, M. (Red.). *Discourse and Identity* (p. 351-376). Cambridge: Cambridge University Press.
 40. De Groot (2018). Narrative learning for democratic citizenship identity: a theoretical framework. *Journal Educational Review*, 70(4), 447-464. doi: 10.1080/00131911.2017.1344191.
 41. Delanty, G. (2018). *Community*. 3rd edition. London: Routledge.
 42. Dempster, H. ir Hardgrave, K. (2017). *Understanding public attitudes towards Refugees and migrants*. London: Overseas Development Institute. Prieiga per internetą: <https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-92767-ea.pdf>.
 43. Dragonas, T., Gergen, K. J., McNamee, S. ir Tseliou, E. (2015). Education as Social Construction: An Introduction, Iš T. Dragonas, K. J. Gergen, S. McNamee ir E. Tseliou (Red.). *Education as Social Construction: Contributions to Theory, Research and Practice* (p. ix-3). Ohio: Taos Institute Publications. Prieiga per internetą: http://sro.sussex.ac.uk/id/eprint/58626/1/_smbhome.uscs.susx.ac.uk_dm50_Desktop_Education_as_Social_Construction_2_f.pdf.
 44. Dubus, N. (2017). Integration or Building Resilience: What Should the Goal Be in Refugee Resettlement? *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 16(4), 413-429. doi: 10.1080/15562948.2017.1358409.
 45. Duoblienė, L. (2011). *Ideologizuotos švietimo kaitos teorijos*. Vilnius: Vilniaus Universiteto leidykla.
 46. Dyson, M. (2007). My Story in a Profession of Stories: Auto Ethnography - an Empowering Methodology for Educators. *Australian Journal of Teacher Education*, 32(1), 36-48. doi: 10.14221/ajte.2007v32n1.3.
 47. Ellis, C. (1997). Evocative autoethnography, Iš Tierney, W. ir Lincoln, Y. (Red.). *Representation and the text* (p. 115-139). New York: State University of New York Press.
 48. Eliassi, B. (2015). Constructing cultural Otherness within the Swedish welfare state: The cases of social workers in Sweden. *Qualitative Social Work*, 14(4), 554-571. doi: 10.1177/1473325014559091.
 49. Esin, C., Fathi, M. ir Squire, C. (2013). Narrative Analysis: The Constructionist Approach, Iš U. Flick (Red.). *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis* (p. 203-216). doi: 10.4135/9781446282243.n14.
 50. Etninių tyrimų institutas (2015). *2015 m. visuomenės nuostatų apklausos rezultatai*. Prieiga per internetą: <http://www.ces.lt/2016/01/2015-m-visuomenes-nuostatu-apklauso-rezultatai/>.
 51. Etninių tyrimų institutas (2021). *2020 m. visuomenės nuostatų apklausos rezultatai*. Prieiga per internetą: <http://www.ces.lt/2021/01/2020-m-visuomenes-nuostatu-apklauso-rezultatai/>.
 52. European Commission (2021a). *Governance of Migrant Integration in Lithuania*. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/governance/lithuania>.
 53. European Commission (2021b). *Migration and Home Affairs. Common European Asylum*

- System. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/asylum_en.
54. European Commission (2017). *Strengthening European Identity through Education and Culture*. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/communication-strengthening-european-identity-education-culture_en.pdf.
 55. European Economic and Social Committee (EESC) (2016). *Integration of Refugees in the EU*. Prieiga per internetą: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/integration-refugees-eu>.
 56. European Migration Network (2018). *Migration in Numbers*. Prieiga per internetą: <http://123.emn.lt/en/#chart-39-desc>.
 57. European Migration Network (2022). *Prieglobstis Lietuvoje: 15 metų apžvalga*. Prieiga per internetą: <https://123.emn.lt/#prieglobstis>.
 58. European Parliament (2017b). *Attitudes towards immigration in Europe: myths and realities*. Prieiga per internetą: https://www.europeansocialsurvey.org/docs/findings/IE_Handout_FINAL.pdf.
 59. European Parliament (2017a). *Research for CULT Committee - EU funding for cultural work with refugees: towards the next programme generation*. Prieiga per internetą: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/602004/IPOL_ID\(2017\)602004_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/602004/IPOL_ID(2017)602004_EN.pdf).
 60. European Parliamentary Research Service (2017). *Migration and asylum*. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/thinktank/infographics/migration/public/index.html? page=intro>.
 61. Eurostat (2022). *Asylum statistics*. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Asylum_statistics&oldid=496368.
 62. Ferris, E. (2005). Faith-based and secular humanitarian organizations. *International Review of Red Cross*, 87(858), 311-325. doi: 10.1017/S1816383100181366.
 63. Finnern, S. (2014). Narration in Religious Discourse (The Example of Christianity). *Handbook of Narratology*, 435-446. doi: 10.1515/9783110316469.435.
 64. Frėjūtė-Rakauskienė, M. (2020). Reali ar surkurta?: „pabėgėlių krizės“ vaizdavimas Lietuvos spaudos diskurse 2015–2017 metais. *Informacijos mokslai*, 88, 29-45. doi: 10.15388/Im.2020.88.30.
 65. Frouws, B. (2022). *When war hit Ukraine. Reflections on what it might mean for refugee, asylum and migration policies in Europe*. Mixed Migration Centre. Prieiga per internetą: <https://mixedmigration.org/articles/when-war-hit-ukraine-reflections-on-what-it-might-mean-for-refugee-asylum-and-migration-policies-in-europe/>.
 66. Foucault, M. (1998). *Diskurso tvarka*. Vilnius: Baltos lankos.
 67. Garud, R., Dunbar, R. L. M. ir Bartel, C. M. (2011). Dealing with Unusual Experiences: A Narrative Perspective on Organizational Learning. *Organization Science*, 22(3), 587-601. doi: 10.1287/orsc.1100.0536.
 68. Gergen, K. J. (2009). *An invitation to social construction* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd.
 69. Gergen, K. J. (2011). The self as social construction. *Psychological Studies*, 56, 108-116. doi: 10.1007/s12646-011-0066-1.
 70. Gobbo, F. (2011). Ethnographic Research in Multicultural Educational Contexts as a Contribution to Intercultural Dialogue. *Policy Futures in Education*, 9(1), 35-42.
 71. Göhlich, M. (2016). Theories of Organizational Learning as resources of Organizational Education. *Organisation und Theorie*, 18, 11-21. doi: 10.1007/978-3-658-10086-52.

72. Goodall, C. (2015). Shouting towards the sky: the role of religious individuals, communities, organizations, and institutions in support for refugees and asylum seekers. *New Issues in Refugee Research*, 275, 1-36. Prieiga per internetą: <https://www.unhcr.org/554764b49.pdf>.
73. Goodson, I. (2006). The rise of the life narrative. *Teacher Education Quarterly*, 33(4), 7–21. Prieiga per internetą: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ795220.pdf>.
74. Goodson, I. F. (2012). *Developing Narrative Theory: Life Histories and Personal Representation*. London and New York: Routledge.
75. Goodson, I. F., Biesta, G., Tedder, M. ir Adair, N. (2010). *Narrative Learning*. London and New York: Routledge.
76. Goodson, I. F., ir Choi, P. L. (2008). Life history and collective memory as methodological strategies: studying teacher professionalism. *Teacher Education Quarterly*, 35(2), 5-28. Prieiga per internetą: http://www.teqjournal.org/backvols/2008/35_2/06goodson&choi.pdf.
77. Goodson, I. F. ir Gill, S. R. (2011). *Narrative pedagogy: Life history and learning*. Bern: Peter Lang.
78. Gordon, J. (2018). The Voice of the Social Worker: A Narrative Literature Review. *British Journal of Social Work*, 48(1), 1–18. doi: 10.1093/bjsw/bcx108.
79. Greene, M. J. (2014). On the Inside Looking In: Methodological Insights and Challenges in Conducting Qualitative Insider Research. *The Qualitative Report*, 19(29), 1-13. Prieiga per internetą: <http://nsuworks.nova.edu/tqr/vol19/iss29/>.
80. Gubrium, J. F. (2010). Another Turn to Narrative Practice. *Narrative Inquiry*, 20(2), 387-391. doi: 10.1075/ni.20.2.10gub.
81. Gubrium, J. F. ir Holstein, A. J (2009). *Analyzing Narrative Reality*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
82. Gubrium, F. J. ir Holstein, A. J. (2008). Narrative Ethnography, Iš Hesse-Biber, S. N. ir Leavy, P. (Red.). *Handbook of Emergent Methods* (p. 241-263). New York/London: The Guilford Press.
83. Guhan, R. ir Liebling-Kalifani, H. (2011). The Experiences of Staff Working with Refugees and Asylum Seekers in the United Kingdom: A Grounded Theory Exploration. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 9(3), 205-228. doi:10.1080/15562948.2011.592804.
84. Guilfoyle, A. ir Hancock, P. (2009). Discourses and refugees' social inclusion: Introduction to method and issues. *Tamara Journal*, 8, 123-132. Prieiga per internetą: <https://tamara-journal.com/index.php/tamara/article/viewFile/319/299>.
85. Hajduković (2020). Rights and obligations of NGOs assisting refugees and migrants in Europe. Report. Council of Europe. Prieiga per internetą: <https://assembly.coe.int/LifeRay/MIG/Pdf/TextesProvisoires/2020/20200907-MigrantsObligationsNGOs-EN.pdf>.
86. Hammersley, M. ir Atkinson, P. (2007). *Ethnography: Principles in Practice*. London: Routledge.
87. Hering, S. (2017). Comparing East and West – a flashback on the history of comparative research in social work. *European Journal of Social Work*, 20(6), 801-810. doi: 10.1080/13691457.2017.1318263.
88. Hocken, P. (2004). The impact of the charismatic movement on the Roman Catholic Church. *Journal of Beliefs & Values*, 25(2), 205-216. doi:10.1080/1361767042000251618.
89. Holscher, D. ir Bozalek, V. G. (2012). Encountering the Other across the Divides: Re-Grounding Social Justice as a Guiding Principle for Social Work with Refugees and

- Other Vulnerable Groups. *British Journal of Social Work*, 42, 1093-1112. doi: 10.1093/bjsw/bcs061.
90. Holstein, J. A. ir Gubrium, J. F. (2005). Interpretive Practice and Social Action, Iš Denzin, N. K. ir Lincoln Y. (Red.) *Handbook of Qualitative Research* (p. 483-502). Thousand Oaks: SAGE publications.
 91. Holstein, A. J. ir Gubrium, F. J. (Red.) (2007). *The handbook of constructionist research*. New York: Guilford.
 92. Hovi, T. (2014). Functions of Narrative Genres for Lived Religion. *Approaching Religion*, 4(1), 80-88. doi: 10.30664/ar.67540.
 93. Hyvärinen, M. (2009). Analyzing Narratives and Story-Telling, Iš P. Alasuutari, L. Bickman ir J. Brannen (Red.) *The SAGE Handbook of Social Research Methods*, 447–460. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/281562759_Analyzing_Narratives_and_Story-Telling.
 94. Hughes, M. (2007). Social Work in Organizations, Iš M., Hughes ir M., Wearing. *Organisations and Management in Social Work* (p. 9-31). doi: 10.4135/9781446211670.n2.
 95. Iannacci, L. (2007). Critical Narrative Research (CNR): conceptualizing and furthering the validity of an emerging methodology. *Vitae Scholasticae*, 24, 55-76. Prieiga per internetą: <http://go.galegroup.com/ps/anonymou?id=GALE%7CA277675848&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&tisn=07351909&p=AONE&sw=w>.
 96. Indriliūnaitė, R. (2016). Gyvenimo istorijos tyrimo perspektyvos: benamystės atvejais. *Kultūra ir visuomenė. Socialinių tyrimų žurnalas*, 7 (2), 93-111,
 97. International Federation of Social Workers (IFSW) (2021). *Global Definition of Social Work*. Prieiga per internetą: www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/.
 98. Ivanauskienė, V. ir Pakrijauskaitė, A. (2015). Tarptautinio socialinio darbo ypatumai: socialinės pagalbos teikėjų pabėgėliams ir prieglobsčio prašytojams Lietuvoje bei Švedijoje požiūris. *Tiltai*, 1, 141-155. doi: 10.15181/tbb.v69i1.1056.
 99. Jones, D. N. ir Lima, A. (2018). Social work and social welfare in Europe. *Oxford Bibliography of Social Work*, 1-22. doi: 10.1093/obo/9780195389678-0270.
 100. Kivunja, C. ir Kuyini, A. B. (2017). Understanding and Applying Research Paradigms in Educational Contexts. *International Journal of Higher Education*, 6(5), 26-41. doi:10.5430/ijhe.v6n5p26.
 101. Krastev, I. (2017). *After Europe*. Philadelphia: University of Pennsylvania.
 102. Labov, W. ir Waletzky, J. (1997). Narrative analysis: Oral versions of personal experience. *Journal of Narrative and Life History*, 7(1-4) 3-38. doi: 10.1075/jnlh.7.02nar.
 103. Lang, S. (2013). *NGOs, Civil Society, and the Public Sphere*. Cambridge: Cambridge University Press.
 104. Le Clus, M. (2011). Informal learning in workplace. *Australian Journal of Adult Learning*, 51 (2). Prieiga per internetą: https://ro.ecu.edu.au/ecuworks2011/15_
 105. Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R. ir Zolber, T. (1998). *Narrative Research: Reading, Analysis and Interpretation*. London: Sage.
 106. Lietuvos Caritas (2021). *Misija, vizija ir funkcijos*. Prieiga per internetą: <https://www.caritas.lt/page/misija-vizija-ir-funkcijos-22>.
 107. Lietuvių kalbos naujažodžių duomenynas (2023). Prieiga per internetą: <https://ekalba.lt/naujazodziai/naratyvas?i=f8d7fef6-1955-4f2f-bdf9-9e84533955fc>.
 108. Lietuvos Respublikos Seimas (2013). *Lietuvos Respublikos nevyriausybinų organizacijų*

- plėtros įstatymas*. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.463439>.
109. Lietuvos Respublikos Seimas (2023). *Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties*. Suvestinė redakcija nuo 2023-04-01 iki 2023-06-30. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.232378/asr>.
 110. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2020). *Užsieniečių integracijos politika*. Prieiga per internetą: <http://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-integracija/uzsienieciu-integracija#integracija>.
 111. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2021). *Kas yra socialinis darbas?* Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-integracija/socialines-paslaugos-ir-socialinis-darbas/kas-yra-socialinis-darbas>.
 112. Loh, J. (2013). Inquiry into Issues of Trustworthiness and Quality in Narrative Studies: A Perspective. *The Qualitative Report*, 18(33), 1-15. Prieiga per internetą: <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol18/iss33/1/>.
 114. Lyck-Bowen, M., ir Owen, M. (2018). A multi-religious response to the migrant crisis in Europe: A preliminary examination of potential benefits of multi-religious cooperation on the integration of migrants. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(1), 21-41. doi: 10.1080/1369183X.2018.1437344.
 115. Lyotard, J. F. (1984). *The Postmodern Condition: A Report on Knowledge*. Manchester: Manchester University Press.
 116. Maley, W. (2016). *What is Refugee?* New York: Oxford University Press.
 117. Mansouri, F. (Red.) (2017). *Interculturalism at the Crossroads, Comparative Perspectives on Concepts, Policies and Practices*. Paris: UNESCO Publishing.
 118. Masocha (2015). Construction of the 'other' in social workers' discourses of asylum seekers. *Journal of Social Work*, 15(6), 569-585. doi: 10.1177/1468017314549502.
 119. Matulevičius, S. ir Ulevičius, B. (2019). Is The Inner Healing Movement in Lithuania a Local Religious Response to the Cultural Trauma of Socialism? *SOTER: religijos mokslo žurnalas*, 69, 9-28. doi: /10.7220/2335-8785.69(97).1.
 120. McAdams, D. P ir McLean, K. C. Narrative Identity. *Current Directions in Psychological Science*, 22(3), 233-238. doi: 10.1177/0963721413475622.
 121. McCleary, J. S. ir Chaudhry, S. (2017). Ethical Considerations for Social Workers Working with Muslim Refugees. *Social Work in Public Health*, 32(8), 521-528. doi: 10.1080/19371918.2017.1373720.
 122. McKenzie-Mohr, S. ir Lafrance, M. N. (2017). Narrative resistance in social work research and practice: Counter-storying in the pursuit of social justice. *Qualitative Social Work*, 16(2), 189-205. doi: 10.1177/1473325016657866.
 123. Mills, D. ir Morton, M. (2013). Being, seeing, writing: the role of fieldnotes, in Ethnography in education, Iš D., Mills ir M., Morton. *Ethnography and Education* (p. 77-93). London: SAGE Publications. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/281741993_Ethnography_and_Education.
 124. Mohorčič Špolar, V. A. ir Holford, J. (2014). Adult learning: From the margins to the mainstream, Iš M., Milana ir J., Holford (Red.). *Adult education policy and the European Union* (p. 35-51). Rotterdam: Sense.
 125. Nash, M., Wong, J. ir Trlin, A. (2006). Civic and social integration A new field of social work practice with immigrants, refugees and asylum seekers. *International Social Work*, 49(3), 345-363.

126. Oficialios statistikos portalas (2023). *Karo pabėgėliai iš Ukrainos*. Prieiga per internetą <https://osp.stat.gov.lt/ukraine-dashboards>.
127. Parker, J. (2000) Social work with refugees and asylum seekers: A rationale for developing practice. *Practice*, 12(3), 61-76. doi: 10.1080/09503150008415191.
128. Pečeliūnaitė, A. (2018) Fenomenalios komunikacijos prigimtis. Atvejo analizė: gyvenimo istorijos naratyvas dr. Marijos Sereikienės-Kiškytės (gim. 1925 m.) prisiminimų knygoje „Mano laikas“. *Bibliotheca Litwana*, 4, 123-146. <https://doi.org/10.15388/BibLita.2017.12130>
129. Phoenix (2008). Analysing Narrative Contexts, Iš M., Andrews, C., Squire ir M., Tamboukou (Red.). *Doing Narrative Research* (p.1-26). Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/281562598_Doing_Narrative_Research.
130. Piekut, A. ir Valentine, G. (2017). Spaces of encounter and attitudes towards difference: A comparative study of two European cities. *Social Science Research*, 62, 175-188. doi: 10.1016/j.ssresearch.2016.08.005.
131. Plummer, K. (2001). The call of life stories in ethnographic research, Iš *Handbook of ethnography* (p. 395-406). London: SAGE Publications Ltd. doi:4135/9781848608337.
132. Polkinghorne, D. E. (1988). *Narrative knowing and the human sciences*. Albany, NY: State University of New York Press.
133. Polkinghorne, D. E. (2007). Validity Issues in Narrative Research. *Qualitative Inquiry*, 13(4), 471-486.
134. Rehman, A. A. ir Alharthi, K. (2016). An Introduction to Research Paradigms. *International Journal of Educational Investigations*, 3(8), 51-59. Prieiga per internetą: www.ijeion-line.com.
135. Reissner, S. C. (2004). Learning by storytelling? Narratives in the study of work-based learning. *Journal of Adult and Continuing Education*, 10(2), 99-113. doi: 10.7227/JACE.10.2.2.
136. Riessman, C. K. (2001). Analysis of Personal Narratives, Iš F. J., Gubrium ir J. A., Holstein (Red.). *SAGE Research Methods*. doi: 10.4135/9781412973588.n40.
137. Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
138. Robinson, K. (2013). Voices from the Front Line: Social Work with Refugees and Asylum Seekers in Australia and the UK. *British Journal of Social Work*, 44(6), 1-19. doi: 10.1093/bjsw/bct040.
139. Rodríguez-Dorans, E. ir Jacobs, P. (2020). Making narrative portraits: a methodological approach to analysing qualitative data. *International Journal of Social Research Methodology*, 23(6), 611-623. doi: 10.1080/13645579.2020.1719609.
140. Rosenthal, G. (2018). *Interpretive Social Research An Introduction*. Göttingen: Göttingen University Press.
141. Rossiter, M. (1999). A Narrative Approach to Development: Implications for Adult Education. *Adult Education Quarterly*, 50(1), 56-71. doi: 10.1177/07417139922086911.
142. Said, E. W. (1978). *Orientalism*. New York: Pantheon Books.
143. Sapouna, L. (2020). Service-user narratives in social work education: Co-production or co-option? *Social Work Education*, 40(4), 505-521. doi: 10.1080/02615479.2020.173031
144. Schwartz-Shea, P. ir Yanow, D. (2012). *Interpretive Research Design: Concepts and Processes*. New York and London: Routledge.
145. Smyth, J. ir McInerney, P. (2013). Whose side are you on? Advocacy ethnography: some methodological aspects of narrative portraits of disadvantaged young people, in socially

- critical research. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 26(1), 1-20. doi: 10.1080/09518398.2011.604649.
146. Szurmak, J. ir Thuna, M. (2013). Tell Me a Story: The Use of Narrative as a Tool for Instruction, Iš D. M., Mueller (Red.). *Imagine, Innovate, Inspire: The Proceedings of the ACRL 2013 Conference* (p. 546-552). Priega per internetą: https://www.ala.org/acrl/sites/ala.org/acrl/files/content/conferences/confsandpreconfs/2013/papers/SzurmakThuna_TellMe.pdf.
 147. Squire, C., Andrews, M. ir Tamboukou, M. (2013). *Doing narrative research*. London: Sage.
 148. Stanciu, A. ir Vaclair, C. M. (2018). Stereotype Accommodation: A Socio-Cognitive Perspective on Migrants' Cultural Adaptation. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 49(7), 1027-1047. doi: 10.1177/0022022118777300.
 149. Statistical Office of the European Communities (Eurostat) (2020). *EUROSTAT: Asylum statistics*. Luxembourg: Eurostat. Priega per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Asylum_statistics.
 150. Stone, C. ir Harbin, F. (2016). *Transformative Learning for Social Work*. London: Palgrave.
 151. Stroobants, V. (2006). Stories about learning in narrative biographical research. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 18(1), 47-61. doi: 10.1080/09518390412331318441.
 152. Szczepanikova, A. (2009). Beyond 'Helping': Gender and Relations of Power in Non-governmental Assistance to Refugees. *Journal of International Women's Studies*, 11(3), 19-33. Priega per internetą: <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol11/iss3/3>.
 153. Szczepanikova, A. (2010). Performing refugeeness in the Czech Republic: gendered de-politicisation through NGO assistance. *Gender, Place & Culture*, 17(4), 461-477. doi: 10.1080/0966369X.2010.485838.
 154. Turtiainen, K. (2018). Recognizing forced migrants in transnational social work. *International Journal of Migration, Health and Social Care*, 14(2), 186-198. doi: 10.1108/IJMH-SC-11-2016-0042.
 155. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2019). *UNESCO and Sustainable Development Goals*. Priega per internetą: <https://en.unesco.org/sdgs>.
 156. UN Refugee Agency (UNHCR) (2018). *The refugee concept under international law*. Priega per internetą: <http://www.unhcr.org/5aa290937>.
 157. UN Refugee Agency (UNHCR) (2017). *A guide to international refugee protection and building state asylum systems. Handbook for parliamentarians*, 27. Priega per internetą: <http://www.unhcr.org/3d44aba564.pdf>
 158. UN Refugee Agency (UNHCR) (2013). *A NEW BEGINNING Refugee Integration in Europe*. Priega per internetą: <https://www.refworld.org/docid/522980604.html>.
 159. UN Refugee Agency (UNHCR) (2021a). *History of UNHCR*. Priega per internetą: <https://www.unhcr.org/history-of-unhcr.html>.
 160. UN Refugee Agency (UNHCR) (2021). *Figures at a glance*. Priega per internetą: <https://www.unhcr.org/figures-at-a-glance.html>.
 161. UN Refugee Agency (UNHCR) (2022a). *Global Trends*. Priega per internetą: <https://www.unhcr.org/globaltrends.html>.
 162. UN Refugee Agency (UNHCR) (2022b). *Ukraine Refugee Situation*. Operational Data Portal. Priega per internetą: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>.
 163. Valtonen, K. (2016). *Social Work and Migration: Immigrant and Refugee Settlement and Integration*. London: Routledge.
 164. Van Es, M. A. (2019). *Muslim Women as Ambassadors of Islam: Breaking Stereotypes*

- in Everyday Life. *Identities: Global Studies in Culture and Power*, 26(14), 375-392. doi: 10.1080/1070289X.2017.1346985.
165. Van Mol, C. ir de Valk, H.A.G. (2016). Migration and Immigrants in Europe: A Historical and Demographic Perspective, Iš B. G., Garcés-Masareñas R., Penninx (Red.). *Integration Processes and Policies in Europe Contexts, Levels and Actors* (p. 31-57). doi: 10.1007/978-3-319-21674-4_3.
166. Van Robaey, B., Van Ewijk, H. ir Dierckx, D. (2018). The challenge of superdiversity for the identity of the social work profession: Experiences of social workers in 'De Sloep' in Ghent, Belgium. *International Social Work*, 61(2), 274-288. doi: 10.1177/0020872816631600.
167. Vasquez, C. (2007). Moral stance in the workplace narratives of novices. *Discourse studies*, 9(5), 653-675. doi: 10.1177/1461445607081270.
168. Zakova, M., Levicka, K. ir Lagersky, D. (2015). Identity of Social Workers Working with Immigrants with an International Protection in Slovakia. *Romanian Journal for Multidimensional Education*, 7(1), 91-104. doi: 10.18662/rrem/2015.0701.06.
169. Žibas, K. (2013). *Lietuvoje prieglobstį gavusių užsieniečių socialinės integracijos tyrimas. Tyrimo ataskaita*. Socialinių tyrimų institutas: Vilnius. Prieiga per internetą: https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/12124_sppdpabegeliu_socialines_integracijos_tyrimas2013.pdf.
170. Weinberg, M. (2017). The Politics of Ethics in Human Services: Dueling Discourses. *Ethics & Behavior*, 28(2), 1-13. doi: 10.1080/10508422.2017.1389280.

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Lina Grudulaitė

NEVYRIAUSYBINIŲ ORGANIZACIJŲ
DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ SU PRIEGLOBSTĮ
GAVUSIAIS UŽSIENIEČIAIS, NARATYVINIS
MOKYMASIS

Daktaro disertacijos santrauka
Socialiniai mokslai, edukologija (S 007)

Vilnius, 2024

Mokslo disertacija rengta 2018-2024 metais, ginama Mykolo Romerio universitete pagal Vilniaus universitetui su Klaipėdos universitetu ir Mykolo Romerio universitetu Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2022 m. rugpjūčio 12 d. įsakymu Nr. V-1237 suteiktą doktorantūros teisę.

Disertacija ginama eksternu.

Mokslinė vadovė:

prof. dr. Irena Žemaitaitytė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, edukologija, S 007).

Daktaro disertacija ginama Klaipėdos universiteto, Mykolo Romerio universiteto ir Vilniaus universiteto Edukologijos mokslo krypties taryboje:

Pirmininkė:

prof. dr. Valdonė Indrašienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, edukologija, S 007).

Nariai:

doc. dr. Rosita Deluigi (Mačeratos universitetas, Italijos Respublika, socialiniai mokslai, edukologija, S 007);

prof. dr. Odeta Merfeldaitė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, edukologija, S 007);

prof. dr. Liudmila Rupšienė (Klaipėdos universitetas, socialiniai mokslai, edukologija, S 007);

prof. dr. Margarita Teresevičienė (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, edukologija, S 007).

Daktaro disertacija bus ginama viešame edukologijos mokslo krypties tarybos posėdyje 2024 m. spalio 22 d. 14 val. Mykolo Romerio universitete, I-414 auditorijoje.

Adresas: Ateities g. 20, 08303 Vilnius, Lietuva.

NEVYRIAUSYBINIŲ ORGANIZACIJŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ
SU PRIEGLOBSTĮ GAVUSIAIS UŽSIENIEČIAIS, NARATYVINIS
MOKYMASIS

SANTRAUKA

Ivadas

Šiuolaikiniame kontekste suaugusiųjų mokymasis dažnai neapsiriboja vien akademinėmis ir praktinėmis žiniomis, bet yra suprantamas kaip socialinis transformatyvus pokytis ir visą žmogaus gyvenimą trunkantis procesas, reikalaujantis mąstymo ir elgesio pokyčių (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 2019; Biesta, 2012). Kadangi šiuolaikiniam žmogui svarbu įgyti įvairių žinių, įgūdžių ir formuoti vertybes, padedančias spręsti dažnai tarpusavyje susijusius pasaulinius iššūkius, todėl mokymosi visą gyvenimą reikšmė tik didėja ir vis aktualesni tampa įvairiapusiai moksliniai tyrimai (Mohorčič Špolar ir Holford, 2014).

Migracija sukuria ne tik iššūkių ES valstybėms, bet ir įvairių galimybių bendradarbiauti ir pažinti skirtingus žmones. Šiuolaikiniame globaliame pasaulyje žmonės dažnai keičia savo gyvenamąją vietą, o migracija ardo ribas tarp kultūrinių, etninių ir kalbinių grupių. Mansouri (2017) teigia, kad net išaugus tarpkultūrinio bendravimo galimybėms ir visuomenėms tapus įvairesnėms, netolerancija ir radikalizmas dažnai trukdo pasiekti supratimą tarp skirtingų žmonių, todėl viena iš svarbių švietimo kelių užduočių ES valstybėse – tarpkultūrinio dialogo ir supratimo skatinimas.

Savanoriška migracija skiriasi nuo priverstinės migracijos (Council of Europe (Europos Taryba), 2022). Priverstinė migracija dažniausiai vyksta, kai žmonės yra priversti bėgti dėl jų pagrindinių teisių pažeidimų ir tokių veiksnių kaip persekiojimas, karas ar badas jų valstybėse (Council of Europe (Europos Taryba), 2022). Kadangi priverstinai migruojantys žmonės patiria trauminių patirčių ir jų migracija gali būti chaotiška, jiems dažniau prireikia socialinio darbo paslaugų ir nevyriausybinių organizacijų organizacijų pagalbos prieglobsčio valstybėse (Boccagni ir Righard, 2020, Hajduković, 2020).

NVO dažnai įtraukiamos teikiant integracijos ir kitas paslaugas pabėgėliams prieglobsčio šalyse (Hajduković, 2020). Jos dažnai pasitelkia naratyvus advokacijai, siekdamas pritraukti lėšų ir jautrinti visuomenę (Szczepanikova, 2010). Naratyvai padeda užmegzti ryšį tarp skirtingų žmonių, įsijausti į skirtingų žmonių patirtis, įkvėpti klausytojus, tačiau jie taip pat gali būti pasitelkiami įtvirtinti įvairius stereotipus, ideologijas, net būti pasitelkiami propagandos tikslais (Clark, 2010; Reissner, 2004). Didėjant pabėgėlių skaičiui pasaulyje, ES ir Lietuvoje, susidomėjimas NVO darbuotojų naratyvais auga, todėl didėja tyrimų, kurie nagrinėja darbuotojų, dirbančių su pabėgėliais, naratyvus, aktualumas.

Remiantis Goodson ir kt. (2010) įžvalgomis, **naratyvus** apibrėžiu kaip santykyje su kitais ir konkrečiu supančiu kontekstu kuriamus ir nuolat kintančius asmeninius pasakojimus (angl. *stories*), kuriuose interpretuojamos patirtys ir atsiminimai bei jiems suteikiamos naujos prasmės. Naratyvai turi platesnę reikšmę nei pasakojimai apie įvykius ar patirtis, nes jie apima ne tik pačius pasakojimus, bet ir procesą, kaip jie yra konstruojami ir pristatomi auditorijai (Goodson ir kt., 2010). Mokslinės literatūros apžvalga atskleidžia, kad naratyvai yra plačiai taikomi socialinio darbo ir švietimo praktikoje (Dahl, 2015; Sapouna, 2020; Stone ir Harbin, 2016; Szurmak ir Thuna, 2013).

Nors NVO yra svarbios veikėjos pabėgėlių integracijos procese, bet trūksta mokslinių žinių, kaip naratyvai pasitelkiami organizacijų mokymosi procese ir kokį vaidmenį darbuotojų mokymuisi turi kontekstas, todėl šios disertacijos mokslinio tyrimo **objektas** – NVO darbuotojų, dirbančių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, naratyvinis mokymasis, o **tyrimo tikslas** – atskleisti jų naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus. Organizacijos darbuotojų mokymuisi interpretuoti pasitelkiau Goodson ir kt. (2010, p. 173) naratyvinio mokymosi teoriją, kurioje **naratyvinis mokymasis** apibrėžiamas ne tik kaip „*mokymasis iš pasakojimų, bet ir [mokymasis] pasakojant ir nuolat kuriant gyvenimo pasakojimą*“. Pasak Goodson ir kt. (2010), naratyvinis mokymasis nebūtinai vyksta kaip sąmoningas procesas, bet dažnai yra kasdienių sąveikų rezultatas, bet išskirtinėmis aplinkybėmis žmonės sąmoningai užsiima naratyvų konstravimu, kad iš jų būtų galima mokytis.

Disertacijoje keliu klausimus: kokie naratyvinio mokymosi raiškos ypatumai išryškėja darbuotojų naratyviniuose portretuose; kaip darbuotojus supantis kontekstas sąlygoja darbuotojų naratyvinį mokymąsi; kaip tyrimo radiniai praplečia naratyvinio mokymosi teoriją ir kuo naudingi darbo praktikai su pabėgėliais?

Mokslinės problemos pagrindimas. Mokymasis visą gyvenimą gali įgauti įvairių formų, o mokymosi galimybės žmonės gali atrasti ir susikurti įvairiausiuose kontekstuose: darbe, namuose ar per laisvalaikio veiklas – ne tik formaliose švietimo institucijose. Nors naratyvai padeda suprasti žmonių patirtis ir pasaulėžiūrą, anot Bathmaker (2010), organizacijų darbuotojų naratyvai yra retai girdimi ir matomi. Trūksta mokslinių teorinių žinių, kaip jie pasitelkiami mokymosi procese (Bathmaker, 2010; De Groot, 2018; Goodson ir kt., 2010). Le Clus (2011) ir Göhlich (2016) teigia, kad tebetrūksta holistinių mokymosi teorijų, kurios atskleistų ir interpretuotų mokymosi NVO patirtis ir procesus. Apžvelgus mokslinę literatūrą, neradau atliktų tyrimų, kurie pasitelktų naratyvinio mokymosi teoriją darbo su pabėgėliais kontekste. Nors naratyvinio mokymosi teorija yra naudojama konceptualizuoti suaugusiųjų mokymosi procesą, kai mokomasi pasitelkiant pasakojimus, tačiau ji dar nėra plačiai taikoma ir išplėta. Goodson ir kt. (2010, p. 20) teigia, kad svarbu praplėsti naratyvinio mokymosi teoriją ir nagrinėti, kaip naratyvinis mokymasis atsiskleidžia konkrečiuose instituciniuose kontekstuose.

Naratyvinio mokymosi teorija. Disertacijoje remiuosi Goodson ir kt. (2010) naratyvinio mokymosi teorija, kuri nagrinėja ryšį tarp naratyvų ir mokymosi. Šią teoriją išplėtojo Didžiosios Britanijos mokslininkai (I. Goodson, J. Field, G. Biesta,

P. Hodkison, F. Macleod) tirdami suaugusiųjų mokymosi biografijas. Pasak Goodson ir kt. (2010), naratyvinis mokymasis dažnai nėra sąmoningas ir yra sąveikų ir pokalbių rezultatas, bet kartais naratyvai pasitelkiami ir sąmoningai siekiant mokytis. Goodson ir kt. (2010) daro išvadą, kad gyvenimo naratyvų konstravimas ir perkūrimas, atsižvelgiant į vis naujai įgyjamas patirtis ir jas reflektuojant, atskleidžia pasakotojų naratyvinę mokymąsi. Apžvelgusi šią teoriją ir kitų mokslininkų tyrimus apie naratyvinę mokymąsi išskyrčiau penkias kategorijas- naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus, aptinkamus mokslinėje literatūroje (mokymasis iš pasakojimų; mokymasis konstruojant naratyvinę tapatybę; mokymasis konstruojant naratyvus ir pasakojant; mokymasis atpažįstant kultūrinius naratyvus ir diskursus bei kontekstualizuojant pasakojimus; mokymasis įgyjant žinių ir suprantant, kaip konstruojami ir pasitelkiami naratyvai).

Darbo su pabėgėliais nevyriausybinėse organizacijose tarptautinis kontekstas.

Žmonės, dirbantys su pabėgėliais, savo veikloje NVO kasdien susiduria su kultūrine įvairove, visuomenės nuostatomis, nuolatine kaita bei sudėtingomis darbo situacijomis (Nash ir kt., 2006; Turtiainen, 2018; Valtonen, 2016). Įvairių šalių tyrimai atskleidžia, kad darbuotojai, dirbantys su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, savo pasakojimais ir patys dažnai kuria pabėgėlių kultūrų, „kitoniškumo“ ir sėkmingos integracijos reprezentacijas (Besley ir Peters, 2011; Dubus, 2017; Eliassi, 2015; Szczepanikova, 2009). Stone ir Harbin (2016) pabrėžia, kad tiriamos socialinių darbuotojų žinios ir jų įgūdžiai, jų darbo rezultatai ir klientų patirtys, bet patys darbuotojai retai pristatomi kaip asmenys ir retai analizuojama, kaip jie mokosi NVO darbo praktikoje.

Teorinės ir metodologinės tyrimo nuostatos. Disertacijoje remiuosi socialinio konstrukcionizmo paradigma. Pasirinkta paradigma padeda suprasti, kaip individai pasakodami kuria prasmes ir kaip socialiniai procesai formuoja jų mokymosi patirtis. Tyrime taip pat remiuosi interpretacine paradigma, kurioje žinios suprantamos kaip subjektyvios ir veikiamos tiriamųjų ir tyrėjos patirčių, bei supančio konteksto. Interpretacinė paradigma padeda interpretuoti patirtis ir kaip kontekstas veikia naratyvų konstravimo procesą. Disertacijoje skiriu dėmesio ir savo kaip tyrėjos refleksijai ir interpretacijai. Tyrimo metodologija taip pat buvo veikiamą humanizmo ir poststruktūralizmo epistemologinių prielaidų, todėl skiriama dėmesio tiek individualiems atvejams, tiek platesniam kontekstui ir diskursams analizuoti. Naratyvinio tyrimo metodologija apjungia minėtas ontologines ir epistemologines prielaidas ir padeda atskleisti NVO darbuotojų mokymąsi kaip naratyvinį, kontekstualų ir socialinį konstruktą.

Tyrimo metodologija. Tyrime taikau naratyvinio tyrimo metodologiją. Naratyvinis tyrimas – kokybinių tyrimų metodologija, kuriame individų patirtys nagrinėjamos kaip naratyvai (Clandinin, 2016; Goodson, 2012; Gubrium, 2010). Tyrimo metu su šešiais integracijos centro darbuotojais, sutikusiais dalyvauti tyrime, atlikau septynis išsamius naratyvinius interviu, trukusius nuo vienos iki dviejų valandų. Visi atlikti interviu buvo įrašomi ir jų tekstai pažodžiui transkribuojami. Tyrimo metu nuolat vykdžiau literatūros apžvalgą. Duomenis sudarė naratyvinių interviu tekstai, detalūs stebėjimo ir lauko tyrimo užrašai bei mokslinės literatūros apžvalgos atradimai.

Pagrindinis tyrimo empirinių duomenų rinkimo būdas buvo 12 mėnesių trukęs

lauko tyrimas Vilniaus arkivyskupijos „Caritas“ Užsieniečių integracijos programos centre. Lauko tyrimo metu atlikau naratyvinius interviu, kuriuos papildžiau etnografiniais duomenų rinkimo metodais – stebėjimu ir lauko tyrimo užrašais. Tyrimo kontekstą, tyrimo vietą, organizacijos praktiką, jos naratyvinę aplinką detaliai aprašiau tyrimo dienoraštyje. Disertacijos metodologijos skyriuje išsamiau aprašau tyrimo duomenų rinkimo eigą, tyrimo lauką, tyrimo dalyvius ir naudojamus duomenų rinkimo metodus. Disertacijoje pristatau ir savo kaip tyrėjos autobiografinį naratyvą. Atskleidžiu, kaip formavosi susidomėjimas migracijos ir prieglobsčio temomis, pagrindžiu asmeninę motyvaciją ir priežastis, kodėl pasirinkau konkrečią tyrimo temą ir vietą.

Analizuojant darbuotojų naratyvus ir sudarant naratyvinius portretus, rėmiausi socialinio konstrukcionizmo prielaidomis paremta naratyvine analize. Remiantis šia analizės forma interpretavau trumpas interviu kalbos ištraukas ir atsižvelgiau į platesnį naratyvų konstravimo procesą. Disertacijos naratyvinius portretus sudariau ir duomenys analizavau remiantis Goodson ir kt. (2010) naratyvinės analizės ir naratyvinių portretų pavyzdžiu. Tyrime taip pat naudoju Gubrium ir Holstein (2008) naratyvinės analizės modelį, kuris padėjo analizuoti, kaip konkretus socialinio darbo su pabėgėliais kontekstas ir darbuotojus supanti organizacinė, socialinė, istorinė ir kultūrinė aplinka sąlygojo jų mokymąsi. Šie naratyvinės analizės modeliai papildė vienas kitą, kadangi Goodson ir kt. (2010) modelis daugiau dėmesio skiria individualiems naratyvams ir santykiui tarp naratyvų ir mokymosi nagrinėti, o Gubrium ir Holstein (2008) akcentuoja institucinį kontekstą ir kaip šis kontekstas veikia naratyvų konstravimo procesą. Modelių derinimas padėjo sudaryti naratyvinius portretus ir išsamiau atsakyti į tyrimo klausimus.

Remiantis naratyvinės analizės modeliais, mokslinės literatūros radiniais ir tyrimo duomenimis, išskyrčiau penkias naratyvų analizės kategorijas: 1) pasakotojas ir naratyvo kokybė; 2) naratyvinė tapatybė; 3) naratyvinė aplinka; 4) reprezentacijų konstravimas; 5) naratyvo konstravimas santykyje. Išskirtos kategorijos padėjo organizuoti naratyvų tekstą portretuose, priskirti naratyvų segmentus konkrečiai kategorijai, interpretuoti konteksto vaidmenį ir apibendrinti tyrimo radinius išskiriant naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus NVO.

Disertacijoje naudoju socialinio konstrukcionizmo idėjomis grįstą naratyvinių tyrimų duomenų analizės ir jo radinių pristatymo metodą – naratyvinius portretus. Naratyviniai portretai kontekstualizuoja individualias darbuotojų istorijas platesniuose socialiniuose pasakojimuose, nepamirštant jų unikalų savybių, bei padeda skaitytojams geriau suprasti tiriamą reiškinį (Rodríguez-Dorans ir Jacobs, 2020). Naratyviniuose portretuose kiekvienas tiriamasis yra reprezentuojamas pasitelkiant jo naratyvus, atskleidžiant pasakotojo patirtis, perspektyvas ir tapatybę (Goodson ir kt., 2010; Rodríguez-Dorans ir Jacobs, 2020). Naratyvinius portretus sudariau pasitelkiant naratyvinių interviu ir etnografinius duomenis, kurie padeda analizuoti ne tik individualią žmogaus istoriją, bet ir institucijos, kurioje darbuotojų pasakojimai atsiskleidžia (Goodson ir kt., 2010).

TYRIMO RADINIŲ DISKUSIJA

Naratyvinis mokymasis pasakojant ir reflektuojant asmenines ir darbo patirtis.

Naratyvinis mokymasis NVO kontekste kartais gali vykti kaip sąmoningas procesas, kai NVO darbuotojos pasakodamos reflektuoja ir interpretuoja jų asmenines ir darbo patirtis. Pasak Goodson ir kt. (2010), pasakojant ir reflektuojant patirtis žmonės lengviau perkuria jų istorijas ir lanksčiau reaguoja į įvairius gyvenimo pokyčius ir toks mokymasis gali vykti ir interviu kontekste. Interviu kontekstas suteikė erdvės ir laiko NVO darbuotojoms papasakoti jų asmeninę darbo istoriją ir interpretuoti priežastis, kodėl jos pradėjo dirbti konkretų darbą ir įvertinti, kaip jos kito ir mokėsi konkrečiau darbo kontekste. Tyrimo dalyvės interviu metu pasakojo apie joms reikšmingas individualias ir organizacines patirtis, kurios siejosi su jų darbu, suteikė savo patirtims prasmę ir integravo darbo patirtis į platesnę jų gyvenimo istoriją.

Darbuotojų naratyviniams mokymuisi atsiskleisti buvo svarbi konkrečiau interviu dinamika, atviri ir refleksiją skatinantys interviu klausimai, santykiai su manimi kaip tyrėja, galimybės organizacijoje reflektuoti asmenines ir darbo patirtis. Darbuotojų biografija, jų santykiai ir mokymosi galimybės organizacijoje formavo darbuotojų naratyvus ir jų patirčių interpretacijas. Nors darbuotojų interviu naratyvai buvo jų platesnio naratyvinio mokymosi rezultatai, tačiau interviu klausimai ir suteikta erdvė refleksijai skatino jų mokymąsi.

Apžvelgus NVO darbuotojų naratyvinius portretus galima teigti, kad jų naratyvinis mokymasis siejosi ir su transformatyviu mokymusi. Kelios NVO darbuotojos vertino, kad jų nuostatos reikšmingai pakito prieglobstį gavusių užsieniečių atžvilgiu dėl tiesioginio darbo su jais. Pasakojimo procesas interviu metu prisidėjo prie darbuotojų transformatyvaus mokymosi, nes pasakojant ir vertinant jų patirtis tyrimo dalyvės įgijo naujų žinių apie save.

Tyrimo radiniai papildė naratyvinio mokymosi teoriją kontekstualiomis žiniomis, kad NVO darbuotojos dažnai mokėsi reflektuojant apie konkrečius asmeninius ir organizacinius darbo su prieglobstį gavusiais užsieniečiais integracijos centre iššūkius, ieškodamos šių iššūkių priežasčių ir galimų dilemų sprendimų, bei integruojant jų asmenines ir organizacines mokymosi patirtis į jų platesnę asmeninę gyvenimo istoriją. Tyrimo dalyvių naratyvuose kartojosi ir išryškėjo integracijos komandai reikšmingos naratyvinės temos – darbuotojų kaita, darbuotojų perdegimas, ribų klausimas ir kt.

Naratyvinis mokymasis, kaip efektyviau pasitelkti naratyvus darbo praktikoje ir juos pritaikyti skirtingoms auditorijoms. Naratyvinis mokymasis gali būti suprantamas ir kaip procesas, kai NVO darbuotojai mokosi, kaip efektyviau naudoti naratyvus darbo praktikoje ir juos pritaikyti skirtingoms auditorijoms (biurokratinėmis institucijoms, prieglobstį gavusiems užsieniečiams, tyrėjai ir tt.). Nors Goodson ir kt. (2010) teorijoje nėra nagrinėjama, kaip naratyvinis mokymasis siejasi su gebėjimu naratyvus pritaikyti skirtingoms auditorijoms, tačiau šis naratyvinio mokymosi raiškos ypatumas atskleistas kitų mokslininkų (Bamberg ir Georgakopoulou, 2008; Brooks ir Clark, 2001). Tyrimo radiniai reiškia darbo praktikai, nes parodo, kad bendravimas su klientais ir valstybinėmis institucijomis kartais gali būti sudėtingas, todėl NVO

darbuotojams yra svarbu mokytis vis naujų naratyvinių strategijų, kaip bendrauti su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir institucijomis efektyviau ir pritaikyti naratyvus siekiant konkrečių darbo tikslų. NVO darbuotojos dažnai turėdavo tarpininkauti prieglobstį gavusiems užsieniečiams biurokratinėse institucijose ir pasakoti jų darbuotojams apie klientų situacijas, kartu ieškoti sprendimų. Viena tyrimo dalyvių įvardijo, kad su biurokratinėmis institucijomis svarbu bendrauti diplomatiškai ir gebėti pritaikyti kalbą. NVO darbuotojų naratyviniai portretai atskleidžia, nebūtinai kokios tyrimo dalyvės buvo iš tiesų, bet veikiau, kaip jos norėjo save pristatyti tyrimo auditorijai ir kokį įspūdį jų naratyvai paliko. Taigi darbuotojų naratyvai skyrėsi priklausomai nuo pasakotojų tikslų bei santykio su manimi kaip tyrėja.

Naratyvinis mokymasis konstruojant ir apibrėžiant naują profesinę tapatybę. Naratyvinis mokymasis gali būti suprantamas ir kaip procesas, kai NVO darbuotojai pasakodami konstruoja ir mokosi apibrėžti jų naują profesinę tapatybę. Tai, kad naratyvinis mokymasis aktyviai vyksta, kai žmonės konstruoja jų naratyvinę tapatybę, plačiai atskleista ir kitų mokslininkų tyrimuose (Goodson ir kt., 2010; Clark ir Rossiter, 2008). Tyrimo radiniai papildė naujomis kontekstualiomis žiniomis, kaip darbuotojos pasakodamos mokėsi apibrėžti ir pristatyti kitiems savo profesinę tapatybę. Naratyviniai portretai parodė, kad NVO darbuotojų naratyvinis mokymasis vyko joms vertinant skirtingas patirtis, lūkesčius ir profesinius apibrėžimus ir taip konstruojant jų naują profesinę tapatybę. Naratyviniai portretai atskleidė, kad NVO darbuotojos dažnai interpretavo integracijos centro darbuotojo vaidmenį kaip tarpininko tarp žmonių su kuriais dirbo ir institucijų. Kelios darbuotojos darbą integracijos centre įvardijo kaip socialinį darbą ir save vadino socialinėmis darbuotojomis, kitos pabrėžė skirtumus tarp integracijos centro darbuotojo vaidmens ir socialinio darbo praktikos. Kadangi nebuvo suformuoto aiškaus organizacinio naratyvo apie profesinę rolę, tai galėjo sukelti sunkumų jų darbe su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Formalią socialinio darbuotojo kvalifikaciją turėjo tik maža dalis integracijos centro darbuotojų. NVO darbuotojos pasakodamos taip pat skirtingai apibrėžė savo asmenines ir profesines ribas.

Naratyvinis mokymasis naratyvuose konstruojant vertybinę ir moralinę poziciją. Naratyvinis mokymasis gali būti suprantamas ir kaip procesas, kai pasakodamos NVO darbuotojos mokėsi apibrėžti ne tik naują profesinę tapatybę, bet ir moralines pozicijas ir vertybes. NVO darbuotojos pasakodamos mokėsi kurti įvaizdį apie jų profesiją ir jas kaip asmenybes. Tyrimo radiniai reiškia darbo praktikai, nes atskleidžia moralines ir vertybines pozicijas, būdingas integracijos centro darbuotojoms. Skirtingų kultūrų pažinimo ir noro rūpintis kitais temos dažnai kartojosi darbuotojų naratyvuose. NVO darbuotojos savo naratyvuose reflektavo prieštaravimus tarp skirtingų jų profesinių vertybių – įgalinimo ir kontrolės, bendruomeniškumo kūrimo ir asmeninių profesinių ribų išlaikymo, atsidavimo darbei ir perdegimo prevencijos.

Naratyvinis mokymasis kaip santykių komandoje ir dialogų rezultatas. NVO darbuotojų naratyvinis mokymasis atsiskleidė ne tik kaip individualus procesas, kai darbuotojos reflektavo jų patirtis, bet ir kaip interakcijų ir dialogų su kitais organizacijos darbuotojais rezultatas. Toks darbuotojų mokymasis nebūtinai- sąmoningas procesas, tačiau kitų darbuotojų balsai, istorijos ir organizaciniai naratyvai dažnai

atsiskleidavo jų naratyvuose. Bendri organizaciniai iššūkiai buvo dažnai aptariami ir analizuojami komandos aplinkoje. Šis ypatumas pabrėžiamas ir Goodson ir kt. (2010), tačiau naratyviniai portretai suteikia daugiau kontekstualių žinių, kaip NVO darbuotojai praktiškai mokosi pasitelkdami naratyvus komandos kontekste.

Naratyvinis mokymasis kaip supervizijų ir mokymų rezultatas. Darbo supervizijos buvo svarbus metodas darbuotojų naratyvinio mokymosi procese. Tyrimo metu darbuotojos įvardijo, kad turėjo ir kitų formalių organizacinio mokymosi galimybių, pavyzdžiui, galėjo dalyvauti mokymuose įvairiomis darbo temomis. Naratyviniai portretai atskleidžia, kad NVO darbuotojų naratyvinis mokymasis priklauso nuo darbuotojams organizacijoje suteikiamų naratyvinio mokymosi galimybių pasakoti ir reflektuoti patirtis.

Naratyvinis mokymasis – procesas, kai pasakojant konstruojamos integracijos reprezentacijos. Naratyvinis mokymasis gali būti suprantamas kaip procesas, kai pasakodami darbuotojai mokosi apibrėžti darbo tikslus ir lūkesčius bei interpretuoja, kaip supranta integracijos procesą. Darbuotojos dažniausiai akcentavo individualių žmonių ar šeimų įgalinimą, bet retai pasakojo apie įgalinimą bendruomeniniu lygmeniu ar apie NVO darbuotojų dalyvavimą formuojant integracijos sistemą ir socialinę politiką šalyje ar ES. Tai, ką jos laikė sėkminga integracija, buvo interpretuojama skirtingai.

NVO darbuotojų portretai atskleidžia, kad darbuotojai turi praktinių žinių apie darbą ir kasdienes prieglobstį gavusių užsieniečių iššūkius Lietuvoje. Jų naratyvaisvarbūs formuojant ir kitų žmonių nuostatas apie integracijos procesą. Organizacijoje nebuvo aiškių integracijos darbo gairių, todėl pasakodamos apie integracijos procesą, jo vizijas ir tikslus darbuotojos dažnai rėmėsi asmeninėmis darbo patirtimis ir įžvalgomis. Dėl šios priežasties integracijos sampratos dažnai skyrėsi tarp NVO darbuotojų. Pasak Bruner (1991), per pasakojimus formuojamas supratimas apie realybę ir kitus žmones. Tyrimo radiniai suteikia naujų kontekstualių žinių, kokias integracijos proceso sampratas ir reprezentacijas pasakodamos konstravo integracijos centro darbuotojos. Jie atskleidžia ir tyrimo dalyvių poziciją, kad NVO darbuotojai pasakodami apie veiklą kitų institucijų atstovams gali kurti prieglobstį gavusių užsieniečių priėmimo kultūrą Lietuvoje.

Naratyvinis mokymasis – procesas, kai pasakojant konstruojamos naujos prieglobstį gavusių užsieniečių reprezentacijos. Naratyvinis mokymasis gali atsiskleisti ir kaip procesas, kai pasakojant konstruojamos naujos prieglobstį gavusių užsieniečių reprezentacijos. Darbuotojų naratyvai ir nuostatos apie prieglobstį gavusius užsieniečius dažnai kito su jais tiesiogiai bendraujant organizacijos aplinkoje. Visgi integracijos centro darbuotojos prieglobstį gavusius užsieniečius naratyvuose dažnai vaizdavo kaip „kultūrinį kitą“, kartais idealizuodamos ar pabrėždamos jų kultūrinius skirtumus, lygindamos jų kultūras su nacionaline šalies kultūra ir taip kartais pačios kurdamos stereotipus ar įtvirtindamos dominuojančius naratyvus. Pavyzdžiui, NVO darbuotojos dažniau pasakodavo apie jų klientus musulmonus, jų tradicijas, lyčių vaidmenis jų šeimose. Pirmieji prieglobstį gavę užsieniečiai su kuriais NVO darbuotojos dirbo dažnai palikdavo gilų įspūdį, todėl jų istorijos ryškios jų naratyvuose ir dažnai turėdavo poveikį jų nuostatoms ir naratyvams.

NVO darbuotojos pasakodamos dažnai kūrė teigiamas prieglobstį gavusių užsieniečių reprezentacijas. Masocha (2015) teigia, kad darbuotojų, dirbančių su pabėgėliais, vertybės dažnai remiasi socialinio teisingumo nuostatomis, todėl jiems sunku išreikšti neigiamas nuomones apie žmones iš kitų kultūrų. NVO darbuotojų naratyviniai portretai parodė, kad jų naratyvai dažnai kisdavo dėl tiesioginio darbo su pabėgėliais patirčių, igijus daugiau patirties darbuotojos vaizdavo prieglobstį gavusius užsieniečius įvairiapusiškiau.

Dominuojantys kultūriniai naratyvai ES ir Lietuvoje bei religinės organizacijos aplinka formavo darbuotojų naratyvus apie prieglobstį gavusius užsieniečius ir jų mokymosi patirtis. Tarp NVO darbuotojų vyravo nuostatos, kad musulmonės turi mažiau teisių ir galimybių nei „vakarietės“, patiria didesnę vyrų kontrolę ir turi mažiau galimybių veikti savarankiškai. NVO darbuotojų konstruojami stereotipai padėjo joms grupuoti žmones susidūrus su įvairove integracijos centre. Jų naratyvai dažnai buvo pagrįsti asmeninėmis ar kolegų patirtimis ir išvalgomis. Dėl tiesioginio ir asmeninio įsitraukimo, įdėtų pastangų užmegzti ryšį ir padėti darbuotojoms buvo sunku vertinti žmones ir jų patirtis objektyviai, pasakojant atsiriboti nuo patiriamų jausmų, darbo streso ar užmegzto artimo ryšio su užsieniečiais.

Pasak Bruner (1991), interpretuojant asmenines patirtis ir žinias per naratyvus formuojamas supratimas apie kitus žmones. Tyrimo radiniai suteikia kontekstualių žinių, kaip NVO darbuotojos reprezentuoja prieglobstį gavusius užsieniečius ir kokie veiksniai turi vaidmenį jų reprezentacijų konstravimui. Stereotipai yra dažnai išmokstami ir formuojami kultūrinės aplinkos ir joje dominuojančių naratyvų (Stanciu ir Vauclair, 2018), todėl NVO darbuotojams sunku juos atpažinti ir keisti. Visgi darbuotojų naratyvinis mokymasis ryškiausiai pasireiškė, kai darbuotojos reflektuodamos jų patirtis pačios atpažindavo, kaip formuodavosi jų naratyvai ir juos keisdavo.

Naratyvinis mokymasis – procesas, kai NVO darbuotojai pasakodami kontekstualizuoja patirtis ir atpažįsta konteksto vaidmenį jų naratyvams. Kelios tyrimo dalyvės reflektavo apie konteksto svarbą formuojant nuostatas prieš pradedant dirbti organizacijoje. Jos pripažino, kad diskursai formavo stereotipiškas nuostatas pabėgėlių atžvilgiu, net vienos darbuotojos baimę, kad organizacijoje galbūt teks dirbti su teroristais. De Groot (2018) pabrėžia, kad svarbu suteikti darbuotojams galimybių mokytis apie naratyvus ir atpažinti naratyvus įtakančius socialinius ir kultūrinius diskursus. Tyrimo dalyvės pasakodamos atpažindavo religinio konteksto vaidmenį jų mokymosi patirtims ir naratyvams, išvelgė religinio organizacijos konteksto privalumus ir pavojus.

Goodson ir kt. (2010) naratyvinio mokymosi teorijoje akcentuojama, kad individų gebėjimas kontekstualizuoti patirtis prisideda prie jų naratyvinio mokymosi. De Groot (2018) teigimu, svarbi ne tik individuali naratyvinio mokymosi dimensija, bet ir gebėjimas atpažinti naratyvus įtakančius socialinius ir kultūrinius diskursus. Tyrimo radiniai suteikia kontekstualių žinių, kaip NVO darbuotojos pasakodamos mokydavosi atpažinti, kaip žiniasklaidos, religiniai ir kiti diskursai formavo jų naratyvus.

Religinės organizacijos vaidmuo NVO darbuotojų naratyviniame mokymuisi. NVO darbuotojų naratyviniai portretai suteikia žinių, kad institucinis katalikiškos

organizacijos kontekstas veikė darbuotojų naratyvus ir jų mokymosi patirčių interpretacijas. Nors integracijos komandos nariai nebuvo atrinkti pagal išpažįtamą tikėjimą, atrankoje buvo svarbu, kad jie nebūtų priešiški katalikiškoms vertybėms. Katalikiškas diskursas ir religinėmis vertybėmis pagrįsti naratyvai buvo skatinami organizacijos aplinkoje ir komunikacijoje, todėl integracijos centro aplinkoje buvo lengviau atsiskleisti naratyvams, kurie rėmėsi religiniais diskursais, nors ne visos tyrimo dalyvės šiam diskursui pritarė.

Religinės organizacijos aplinka formavo darbuotojų naratyvus. Ji suteikė daugiau galimybių darbuotojų tikėjimui, jų religinei tapatybei atsiskleisti. Tokioje aplinkoje sunkiau atsiskleisti alternatyviems naratyvams, todėl tyrimo dalyvės galėjo vengti išsakyti kritiką apie religinį organizacijos kontekstą. Pasakodamos jos kartais įtvirtino katalikių tapatybę ir vertybes, tačiau įvardino ir religinės aplinkos bei evangelizacijos pavojų, ypač dirbant su pabėgėliais, kurie gavo prieglobstį dėl religinio persekiojimo.

Socialinio ir politinio konteksto vaidmuo darbuotojų naratyviniame mokymuisi.

NVO darbuotojų naratyvinis mokymasis glaudžiai siejosi su Lietuvos ir Europos kontekstu bei to meto vyraujančiais diskursais apie pabėgėlius. De Groot (2018) tvirtina, kad kontekstas yra pagrindinis įrankis ir išteklius, formuojantis žmogaus naratyvus ir mokymosi patirtis. Darbuotojos dalijosi, kad neturėdamos ankstesnės patirties darbe su pabėgėliais, dažniausiai mokėsi ir konstravo savo naratyvus besiremdamos vyraujančiais Lietuvoje diskursais ir žiniasklaidos socialinio ir politinio konteksto interpretacijomis.

Viena tyrimo dalyvių pripažino konteksto svarbą formuojant asmenines neigiamas nuostatas apie pabėgėlius, kurias ji turėjo prieš pradėdama dirbti organizacijoje 2015 metais. Žiniasklaidoje dominuojantys diskursai kūrė iškreiptą pabėgėlio iš Lietuvos mažiau pažįstamų šalių įvaizdį visuomenėje ir formavo atskirtį tarp jų ir vietos gyventojų (Balsiūnaitė, 2016). Tai paaiškina kitos tyrimo dalyvės nerimą prieš pradėdant savanoriauti integracijos centre, kad organizacijoje jai gali tekti dirbti su teroristais. Lietuva tapo prieglobsčio šalimi tik 1997 metais (Brunovskis, 2017). Trumpa šalies ir NVO patirtis prieglobstį gavusių užsieniečių integracijos srityje ir maži prieglobstį gavusių užsieniečių skaičiai tyrimo metu sąlygojo, kad NVO darbuotojai neturėjo aiškių gairių apibrėžiant profesinę integracijos srities darbuotojų tapatybę ir komunikuojant aiškius integracijos proceso tikslus ir lūkesčius.

Mokslininkai akcentuoja, kad tai, kaip patirtys yra pasakojamos ir interpretuojamos, dažnai priklauso nuo pasakotojų supančio socialinio, kultūrinio ir istorinio konteksto (Bruner, 1991; De Groot, 2018; Goodson ir kt., 2010). Integracijos centro komanda buvo gana homogeniška (moterys, lietuvės, 20–40 metų lietuvės, išsilavinusios, vidurinėsios klasės moterys, palankios katalikų vertybėms). Tai kūrė tam tikrą naratyvinę aplinką, kur kai kurios temos buvo dažniau aptariamos ir akcentuojamos, pavyzdžiui, feminizmas ir moters vaidmuo musulmonų, šeimose. NVO darbuotojų naratyvinis mokymasis vyko joms reflektuojant ir pačioms įsisąmoninant konteksto vaidmenį jų naratyvams.

TYRIMO IŠVADOS

Disertacijoje pasitelkdama mokslinę literatūrą ir naratyvinius portretus atskleidžiu, kad naratyvai yra svarbūs NVO darbuotojų mokymosi procese. Naratyvinis mokymasis- tai dinamiškas ir NVO darbuotojus auginantis procesas, kai jie mokosi pasitelkiant naratyvus. Naratyviniai portretai iliustravo darbuotojų, dirbančių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus NVO kontekste ir konteksto vaidmenį jų naratyviniame mokymuisi. NVO darbuotojų naratyvinis mokymasis kartais vyksta kaip sąmoningas procesas, kai jie pasakoja apie savo darbą ir pasakodami reflektuoja ir interpretuoja jų asmenines ir darbo patirtis. Naratyvinis mokymasis dirbant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais NVO taip pat atsiskleidė kaip procesas, kai NVO darbuotojai mokosi, kaip efektyviau naudoti naratyvus darbo praktikoje ir pritaikyti skirtingoms auditorijoms; pasakodami kontekstualizuoja patirtis; konstruoja ir apibrėžia savo naują profesinę tapatybę; vertybinę ir moralinę poziciją; integracijos ir prieglobstį gavusių užsieniečių reprezentacijas. Naratyvinis mokymasis taip pat atpažįstamas kaip santykių komandoje ir dialogų, supervizijų ir mokymų rezultatas.

Lietuvos ir tarptautinis kontekstas ir visuomenėje vyraujantys naratyvai buvo svarbūs formuojant NVO darbuotojų nuostatas ir jų naratyvus apie prieglobstį gavusius užsieniečius prieš pradėdant dirbti organizacijoje. Vyraujantys žiniasklaidos ir visuomenės diskursai formavo stereotipiškas nuostatas prieglobstį gavusių užsieniečių atžvilgiu, net darbuotojų baimę, kad gali tecti dirbti su teroristais, bet NVO darbuotojų naratyvai kito dėl tiesioginio darbo NVO integracijos centre patirčių, o prieglobstį gavusių užsieniečių reprezentacijos tapo pozityvesnės ir įvairiapusiškesnės. Visgi pasakodami apie prieglobstį gavusius užsieniečius darbuotojai kartais patys rėmėsi kultūriniais stereotipais, jiems trūko sąmoningumo apie konteksto vaidmenį.

Trumpa šalies ir NVO patirtis prieglobstį gavusių užsieniečių integracijos srityje sąlygoja, kad NVO ir jos darbuotojai dažnai neturi aiškių gairių, kaip pasakojant apibrėžti savo profesinę tapatybę ir integracijos procesą. Naratyviniai portretai atskleidžia, kad NVO darbuotojos pasakodamos per interviu dažnai mokosi apibrėžti integracijos centro darbuotojo vaidmenį. Jį dažnai interpretuoja kaip tarpininko tarp žmonių su kuriais dirba ir institucijų, vaizduoja kaip sudėtingą dėl patiriamo streso, neigiamų visuomenės nuostatų, valstybinių institucijų nenoro bendradarbiauti su NVO darbuotojais, žmogiškųjų išteklių ir vertėjų trūkumo. Nors NVO darbuotojas vienijo bendra organizacinę naratyvinę aplinką, tačiau tai, kaip tyrimo dalyvės naratyvuose apibrėžė ir interpretavo savo profesinę tapatybę, skyrėsi. Darbuotojų naratyvuose vyrauja interpretacijų įvairovė apie darbuotojų tapatybę ir integracijos tikslus, o tai gali apsunkinti darbuotojų darbą su prieglobstį gavusiais užsieniečiais.

Institucinis katalikiškos organizacijos kontekstas taip pat veikia darbuotojų naratyvus ir jų mokymosi patirčių interpretacijas, formuoja skirtingą nuo sekuliarių organizacijų darbo aplinką. NVO aplinka suteikia daugiau galimybių darbuotojų religinei tapatybei ir religiniu diskursu paremtiems naratyvams atsiskleisti. Tokioje aplinkoje sunkiau rasti alternatyviems naratyvams, išvelgiamas evangelizacijos pavojus dirbant su žmonėmis, persekiotais dėl religinių įsitikinimų. Homogeniška NVO integracijos

centro aplinka skatina tam tikrų naratyvų vyravimą, kur išimtinai akcentuojamos moterų istorijos, religiniai aspektai, nacionalinės kultūrinės perspektyvos.

NVO darbuotojai mokosi kontekstualizuodami savo asmenines ir darbo patirtis ir vertindami, kaip platesnis kontekstas veikia jų ir klientų patirtis, jų pažiūras ir naratyvus apie darbą ir prieglobstį gavusius užsieniečius. NVO darbuotojai jų naratyvuose bendradarbiavimą su kitomis institucijomis dažnai įvardina kaip silpną NVO vietą, tačiau išreiškia viltį, kad tai gali būti sustiprinta ruošiant komunikacijos specialistus, rengiant susitikimus su valstybinių institucijų atstovais ir pasakojant apie integracijos centro darbą ir taip klojant pamatus profesionalėnei darbo veiklai. NVO darbuotojai pabrėžia, kad Lietuvoje institucijos turi dar mažai patirties integracijos srityje, todėl gali mokytis iš NVO, todėl NVO darbuotojams svarbu pasakoti apie savo veiklą, kviesiti kitų institucijų atstovus bendriems pokalbiams ir diskusijoms.

Disertacijos tyrimo radiniai yra aktualūs ir nauji edukologijos mokslui, nes padeda geriau suprasti naratyvinio mokymosi teoriją ir parodo, kad ji gali būti praktiškai pritaikoma ir aktuali NVO darbo su prieglobstį gavusiais užsieniečiais kontekste. Empirinio tyrimo radiniai praplečia naratyvinio mokymosi sampratą ir teoriją naujomis kontekstualiomis žiniomis apie naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus dirbant NVO su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir pagrindžia tolimesnių tyrimų poreikį. Sudaryti 4 naratyviniai portretai supažindina su NVO darbuotojais kaip asmenimis, su jų naratyvinėmis tapatybėmis ir darbo istorijomis. Disertacijos tyrimo radiniai taip pat atskleidžia, kaip organizacinė, socialinė, istorinė ir kultūrinė aplinka sąlygoja NVO darbuotojų naratyvinį mokymąsi, jų mokymosi galimybes ir resursus. Naratyvinių portretų metodas, kuris buvo pasitelktas pristatyti tyrimo radinius, yra naujas ir dar mažai pažįstamas Lietuvos kontekste, todėl jo taikymo pavyzdys gali sąlygoti dažnesnį taikymą edukologijos tyrimams atlikti.

Tyrimo radiniai papildo naratyvinio mokymosi teoriją žiniomis, kaip konkretus NVO darbuotojus supantis kontekstas sąlygoja jų naratyvinį mokymąsi. NVO darbuotojų konstruojamos reprezentacijos dažnai remiasi tik jų asmeninėmis darbo patirtimis bei kartais – suformuotais stereotipais, o atpažinti konteksto vaidmenį jų naratyvams darbuotojams nėra lengva, todėl tyrimo radiniai pagrindžia poreikį pasitelkti naratyvinio mokymosi teoriją tiriant ir analizuojant NVO darbuotojų naratyvinio mokymosi procesą skirtingose organizacijose.

Tyrimo radinių naujumas ir aktualumas NVO darbo praktikai su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Disertacijos tyrimo radiniai yra nauji ir aktualūs ir praktiniu atžvilgiu. 2022–2024 metais augant pabėgėlių skaičiui Lietuvoje, tyrimų apie darbą su pabėgėliais aktualumas vis didėja. NVO darbuotojų portretai atskleidžia, kad darbuotojai turi praktinių žinių apie darbą ir kasdienius prieglobstį gavusių užsieniečių iššūkius Lietuvoje, o jų naratyvai yra svarbūs formuojant ir kitų žmonių nuostatas apie integracijos procesą ir prieglobstį gavusius užsieniečius. NVO darbuotojai pabrėžia, kad šalis turi mažai patirties integracijos ir tarpinstitucinio bendradarbiavimo srityse, o NVO darbuotojai dažnai koncentruojasi ties kasdieniais darbo iššūkiiais ir jiems dažnai perkeliama atsakomybė už sėkmingą integracijos procesą. Jiems dažnai pritrūksta laiko ir patirties viešam atstovavimui ir bendradarbiavimui su kitomis institucijomis,

įgūdžių, kaip pasakoti apie darbą efektyviai, įtakingų ir iškalbingų NVO sektoriaus atstovų, kurie galėtų viešai pasakoti apie atliekamą darbą.

Tyrimo radiniai atskleidžia, kad NVO darbuotojams svarbu mokytis apie jų naratyvų konstravimo procesus ir apie jų naratyvų poveikį skirtingoms auditorijoms. Bendravimas su klientais ir valstybinėmis institucijomis kartais gali būti sudėtingas, todėl NVO darbuotojams yra svarbu mokytis vis naujų naratyvinių strategijų, kaip bendrauti su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir institucijomis efektyviau ir pritaikyti naratyvus siekiant konkrečių darbo tikslų. Tyrimo radiniai parodė, kad integracijos centro NVO darbuotojai pasakodami mokosi apibrėžti savo naratyvinę profesinę tapatybę, bet dažnai apibrėžia ir pristato ją skirtingai ir nėra suformuoto aiškaus organizacinio naratyvo apie jų profesinę rolę. Anot NVO darbuotojų, yra svarbu, kad darbo ribos, sampratos ir jų profesinė tapatybė, atsakomybės komandoje būtų aiškiai apibrėžiamos ir komunikuojamos užsieniečiams vienodai, nes skirtingos ribų ir atsakomybių sampratos gali sukurti skirtingus užsieniečių lūkesčius darbuotojų atžvilgiu. Tyrimo radiniai pagrindžia poreikį suteikti NVO darbuotojams daugiau naratyvinių mokymosi galimybių organizacijose, kur jie galėtų mokytis aiškiau apibrėžti jų profesinę rolę ir kurti organizacinius naratyvus su aiškiais profesinėmis darbo ribomis ir atsakomybėmis. Tyrimo radiniai taip pat atskleidžia, kad homogeniška NVO aplinka su maža kultūrine įvairove tarp organizacijos darbuotojų gali lemti tam tikrų naratyvų vyravimą NVO, kur išimtinai akcentuojamos moterų istorijos, religiniai aspektai, nacionalinės kultūrinės perspektyvos, todėl gali būti sunkiau atsiskleisti alternatyviems kultūriniais naratyvams ir mokymosi patirtims. Tyrimo radiniai atskleidžia, kad NVO darbuotojų naratyvai apie darbą dažniausiai remiasi tik asmeninėmis ir kolegų patirtimis, jiems trūksta mokslinių žinių, todėl tai pagrindžia poreikį ugdyti NVO darbuotojų naratyvinio mokymosi gebėjimus. Tyrimo radiniai suteikia kontekstualių žinių, kaip naratyvinį mokymąsi galima paskatinti NVO aplinkoje ir kaip kurti saugią ir palankią aplinką dalytis darbo naratyvais.

Tyrimo rekomendacijos. Siekiant įvairiapusiškesnio naratyvinio mokymosi galimybių NVO rekomenduojama burti demografiškai įvairesnes darbo komandas. Tyrimo radiniai atskleidžia, kad naratyvinio mokymosi forma yra plačiai naudojama NVO organizacijoje, nors ne visada NVO darbuotojų įsisauganti, todėl edukologijos mokslininkams yra svarbu skirti daugiau dėmesio analizuoti ir geriau suprasti naratyvinio mokymosi procesą ir naratyvinio mokymosi teorijos praktinį taikymą NVO kontekste. NVO darbo praktikoje retai vykdomi mokymai ugdyti darbuotojų pasakojimo įgūdžius ir jų gebėjimus atpažinti konteksto įtaką jų naratyvams, todėl tyrimo radiniai pagrindžia poreikį NVO darbuotojams ugdyti šiuos įgūdžius. Tyrimo radiniai atskleidžia, kad naratyvinio mokymosi sampratą būtina ir toliau plėtoti – į ją įtraukiant ne tik individualią naratyvinio mokymosi dimensiją, bet skiriant daugiau dėmesio žmonių gebėjimams atpažinti konkretaus organizacinio, istorinio ir kultūrinio konteksto vaidmenį jų naratyvams.

Rekomenduojama atlikti daugiau tyrimų apie religinio konteksto ir darbuotojų lyties vaidmenį naratyviniame mokymuisi darbe su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. Tyrimas buvo atliktas tik vienoje religinėje organizacijoje, o augant pabėgėlių skaičiui

Lietuvoje, didėja ir skirtingų sekuliarių organizacijų, teikiančių pagalbą pabėgėliams, skaičius, todėl rekomenduotina atlikti daugiau tyrimų apie naratyvinį mokymąsį skirtingose organizacijose ir lyginti jų radinius. Tyrimo radiniai pagrįsti tik NVO darbuotojų moterų naratyvais, todėl rekomenduotina atlikti tyrimus įtraukiant daugiau NVO darbuotojų vyrų naratyvų.

Svarbu ir toliau plėsti naratyvinio mokymosi sampratą ir atskleisti, kaip naratyvinio mokymosi teorija gali būti pritaikoma dirbant su prieglobstį gavusiais užsieniečiais. NVO darbuotojams, dirbantiems prieglobsčio srityje, dažnai tenka ginti ir pagrįsti savo vertybines pozicijas, reprezentuoti žmones, su kuriais dirba, todėl svarbu, kad šios srities darbuotojų naratyvinis mokymasis sulauktų daugiau mokslininkų dėmesio. Patys NVO darbuotojai jų naratyvuose bendradarbiavimą su kitomis institucijomis ir atstovavimą užsieniečių poreikiams įvardina kaip silpną NVO vietą ir rekomenduoja ruošti komunikacijos specialistus, rengti susitikimus su valstybinių institucijų atstovais ir dažniau darbuotojams pasakoti apie integracijos darbą. NVO darbuotojai pabrėžia, kad Lietuvoje institucijos turi dar mažai patirties prieglobstį gavusių užsieniečių integracijos srityje, todėl gali mokytis iš NVO, o NVO darbuotojams svarbu pasakoti apie jų veiklą, kviesti kitų institucijų atstovus bendriems pokalbiams ir diskusijoms.

TYRIMO REZULTATŲ APROBAVIMAS

Moksliniai straipsniai disertacijos tema:

1. Grudulaitė, L. ir Žemaitaitytė, I. (2022) The importance of narrative learning and reflexivity at work with foreigners granted asylum and the context of a non-governmental organization. *Society. Health. Welfare*, 131, 1-9. DOI: 10.1051/shsconf/202213103009.
2. Grudulaitė, L. (2019). The transformative learning narratives of practitioners working with refugees. *Contemporary research on organization management and administration*. Vilnius : Akademinė vadybos ir administravimo asociacija (AVADA) ; School of Economics and Management in Public Administration in Bratislava, 7 (1), 18-28. DOI: 10.33605/croma-012019-002.
<http://journal.avada.lt/journal/vol-7-1-2019/the-transformative-learning-narratives-of-practitioners-working-with-refugees>.
3. Grudulaitė, L. (2018). Intercultural Dialogue as an Educational Tool for Refugee Inclusion. *Research in Education*, 2, 44-54.
<https://lera.lt/wp-content/uploads/2021/12/Scientific-Research-in-Education-Vol-2.pdf>.

Disertacijos tema skaityti moksliniai pranešimai:

Data	Pranešimo pavadinimas	Konferencijos pavadinimas
2018.10.12.	„Tyrimų apie su pabėgėliais dirbančių priimančios šalies gyventojų mokymosi procesą svarbą“	II-oji Lietuvos edukacinių tyrimų asociacijos (LETA) konferencija, Klaipėda, Lietuva
2018.10.12	„Priimančios šalies gyventojų, dirbančių su pabėgėliais, mokymosi procesas“	II-oji Lietuvos edukacinių tyrimų asociacijos (LETA) konferencija, Klaipėda, Lietuva.
2018.09.04	„Creative Space as Place for Intercultural Dialog and Learning“	Naujų mokslininkų konferencija, ECER, Bolzano, Italija
2019.09.04	„Using Third Space Theories to Research Transcultural Learning at NGOs working with Refugees and Asylum Seekers“	Naujų mokslininkų konferencija, ECER, Hamburgas, Vokietija
2019.09.10	„The Prospects and Challenges of applying Narrative Ethnography in Education“	Oxford Ethnography and Education, Oksfordas
2019.06.06	„The Transformative Learning Narratives of Practitioners Working with Refugees“	The 7th International Scientific Conference for Young Researchers, Mykolo Romerio universitetas
2021.09.03	„Narrative Learning at Work with Refugees“	Naujų mokslininkų konferencija, ECER, Baris

Mokslinės stažuotės disertacijos rengimo metu:

2019.10.06-13	Mokslinė stažuotė Talino universitete, konsultacijos su prof. Ivor Goodson, 1.5 ETCS	Talino universitetas, Estija
2021.10.11-15	NBSW vasaros doktorantų mokykla, 4 ETCS (mokslinė stažuotė)	Helsinkio universitetas, Suomija

LINA GRUDULAITĖ

Curriculum vitae

MOKSLINĖ IR DARBO PATIRTIS

Metai nuo-iki Institucija, pareigos

2022-2024	Organizacijos „Pabėgėlių Taryba“ direktorė
2018 iki 2023	Mykolo Romerio universiteto Edukologijos studijų doktorantė
2021-2022	Organizacijos „Pabėgėlių Taryba“ veiklų koordinatorė, mokymų vadybininkė ir kultūrinė mediatorė
2019-2021	Savanorių ir pabėgėlių bendruomenių koordinatorė, „Menų Agentūra Artscape“
2017-2019	Integracijos ir savanorių koordinatorė, Užsieniečių Integracijos Programa, „VA Caritas“

IŠSILAVINIMAS IR KVALIFIKACIJA

Metai nuo-iki	Igytas laipsnis/kvalifikacija	Institucija
2015-2016	Tarptautinis socialinio darbo su vaikais ir jaunimu magistras	Mykolo Romerio universitetas, Vilnius, Lietuva
2013	Jaunimo darbuotojos kvalifikacija	Jaunimo departamentas, Vilnius, Lietuva
2006-2010	Socialinio darbo bakalauro diplomas	Edinburgo universitetas, Didžioji Britanija

MOKSLINIŲ INTERESŲ SRITYS

Socialinių darbuotojų autoritetas ir patirtys

Pabėgėlių ir NVO darbuotojų, dirbančių su pabėgėliais, patirtys

Naratyvinis mokymasis

Darbas su prieglobstį gavusiais užsieniečiais ir NVO darbuotojų naratyvai

NARYSTĖ TARPTAUTINĖSE/NACIONALINĖSE ORGANIZACIJOSE, TINKLUOSE

LETA Lietuvos Edukacinių Tyrimų Asociacija

COSTA tinklo veiksmo Who Cares in Europe? CA 18119 narystė

PROFESINIS TOBULĖJIMAS

Data	Veikla	Vieta
------	--------	-------

2018.09.10-14	Tarptautinė etnografijos vasaros mokykla, 6 ETCS	Trento universitetas, Italija
2018.02.07-09	Mokymai apie interakcinius etnografinius tyrimus	Klaipėdos universitetas, Klaipėda, Lietuva
2018.07.01-05	Vasaros mokykla kaip taikyti diskurso analizės metodologiją kalbos ir tekstui nagrinėjimui	Klaipėdos universitetas, Klaipėda, Lietuva.
2018. 10.11-12	LETA konferencijos organizavimas	Klaipėdos universitetas, Klaipėda, Lietuva

MYKOLAS ROMERIS UNIVERSITY

Lina Grudulaitė

NARRATIVE LEARNING OF EMPLOYEES
WORKING WITH FOREIGNERS GRANTED
ASYLUM AT NON-GOVERNMENTAL
ORGANIZATIONS

Summary of Doctoral Dissertation
Social Sciences, Education Science (S 007)

Vilnius, 2024

The dissertation was prepared during the period 2018-2024 at Mykolas Romeris University under the doctoral program right conferred to Vilnius University, Klaipėda University and Mykolas Romeris University by the Order No V-1237 of the Minister of Education, Science and Sports of the Republic of Lithuania of 12 August 2022.

The dissertation is defended externally.

Scientific Supervisor:

Prof. Dr. Irena Žemaitaitytė (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Education Science, S 007).

The dissertation is defended in a public meeting of the Education Science Board of Klaipėda University, Mykolas Romeris University and Vilnius University.

Chairperson:

Prof. Dr. Valdonė Indrašienė (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Education Science, S 007).

Members:

Assoc. Prof. Dr. Rosita Deluigi (University of Macerata, Republic of Italy, Social Sciences, Education Science, S 007);

Prof. Dr. Odeta Merfeldaitė (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Education Science, S 007);

Prof. Dr. Liudmila Rupšienė (Klaipėda University, Social Sciences, Education Science, S 007);

Prof. Dr. Margarita Teresevičienė (Vytautas Magnus University, Social Sciences, Education Science, S 007).

The dissertation will be defended in the public meeting of the Committee of Education Science on 22nd of October 14:00 at Mykolas Romeris University, I-414 auditorium.

The address: Ateities g. 20, 08303 Vilnius, Lithuania.

LINA GRUDULAITĖ

NARRATIVE LEARNING OF EMPLOYEES WORKING WITH
FOREIGNERS GRANTED ASYLUM AT NON-GOVERNMENTAL
ORGANIZATIONS

SUMMARY

INTRODUCTION

Justification of the relevance of the research work. In contemporary contexts, adult learning is often not limited to academic and practical knowledge, but is understood as a social transformative change and a lifelong process that requires changes in thinking and behaviour (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 2019; Biesta, 2012). As it is important for modern people to acquire a wide range of knowledge, skills and form values to address often interconnected global challenges, the importance of lifelong learning is only increasing, and multifaceted research is becoming increasingly relevant (Mohorčič Špolar and Holford, 2014).

Migration is not only creating challenges for EU countries, but also the opportunities for cooperation and getting to know different people. In today's global world, people often change their place of residence, and migration breaks down boundaries between cultural, ethnic and linguistic groups. Mansouri (2017) argues that even as opportunities for intercultural communication have increased and societies have become more diverse, however intolerance and radicalism often hinder understanding between different people. Therefore, one of the important tasks of education in the EU is to promote intercultural dialogue and understanding.

Voluntary migration is different from forced migration (Council of Europe, 2022). Forced migration usually occurs when people are forced to flee due to violations of their fundamental rights and factors such as persecution, war or famine in their countries (Council of Europe, 2022). As refugees are subject to traumatic experiences and their migration can be chaotic, they are more likely to need social work services and assistance of NGOs in countries of asylum (Boccagni and Righard, 2020, Hajduković, 2020).

NGOs are often involved in providing integration and other services to refugees in the countries of asylum (Hajduković, 2020). They often use narratives for advocacy and to raise funds and sensitise the public (Szczepanikova, 2010). Narratives help to connect different people, empathise with different people's experiences, and inspire audiences, but they can also be used to reinforce stereotypes, ideologies, and even be used for propaganda purposes (Clark, 2010; Reissner, 2004). As the number of refugees in the world, the EU and Lithuania is growing, the relevance of research that examines the narratives of employees, who work with refugees, is increasing.

Drawing on the insights of Goodson et al. (2010), I define narratives as personal stories/accounts that are created in relation to others and the specific surrounding context, which is constantly evolving, and where experiences and memories are interpreted and given new meanings. Narratives have a broader meaning than the accounts about the events or experiences, as they encompass not only the stories, but also the process by which they are constructed and presented to audiences (Goodson et al., 2010). The review of the research literature reveals that narratives are widely used in social work and education practice (Dahl, 2015; Sapouna, 2020; Stone and Harbin, 2016; Szurmak and Thuna, 2013).

Although NGOs are important actors in the refugee integration process, there is a lack of scientific knowledge on how narratives are used in the learning process of organisations and about the role of the context in employees learning. Therefore, the object of this dissertation is the narrative learning of NGOs' employees working with foreigners, who have been granted asylum, and the aim of the study is to reveal the expressive features of their narrative learning. To interpret the learning of the organisation's employees, I draw on Goodson et al.'s (2010, p. 173) theory of narrative learning, in which narrative learning is defined not only as „learning from stories, but also [learning] by telling and continuously constructing the narrative of one's life“. According to Goodson et al. (2010), narrative learning does not necessarily take place as a conscious process, but is often the result of everyday interactions, but in exceptional circumstances, people deliberately engage in the construction of narratives in order to learn from them.

In the dissertation I ask the following questions: What expressive features of narrative learning are evident in the narrative portraits of employees?; How does the context surrounding employees condition their narrative learning?; How do the research findings extend narrative learning theory and how can they be useful for work practice with refugees?

Justification of the scientific problem. Lifelong learning can take many forms, and people can discover and create learning opportunities in different contexts: at work, at home or through leisure activities - not only in formal educational institutions. Although narratives help to understand people's experiences and worldviews, according to Bathmaker (2010), narratives of employees in organisations are rarely heard and seen. There is a lack of scientific theoretical knowledge on how they are used in learning (Bathmaker, 2010; De Groot, 2018; Goodson et al., 2010). Le Clus (2011) and Göhlich (2016) argue that there is still a lack of holistic theories of learning that uncover and interpret the experiences and processes of learning at NGOs. Conducting the review of the literature, I could not find any studies that used narrative learning theory in the context of work with refugees. Although, narrative learning theory is used to conceptualise the process of adult learning through narratives, it has not yet been widely applied and developed. Goodson et al. (2010, p. 20) argue that it is important to extend narrative learning theory to examine, how narrative learning unfolds in the specific institutional contexts.

Narrative learning theory. In the dissertation, I draw on Goodson et al.'s (2010)

narrative learning theory, which explores the relationship between narratives and learning. This theory has been developed by British researchers (I. Goodson, J. Field, G. Biesta, P. Hodkison, F. Macleod) in the study of adult learning biographies. According to Goodson et al. (2010), narrative learning is often unconscious and the result of interactions and conversations, but sometimes narratives are also used to consciously seek learning. Goodson et al. (2010) conclude that the construction and reconstruction of life narratives in the light of new experiences and reflection on them reveals the narrative learning of storytellers. After reviewing this theory and other scholars' research on narrative learning, I have identified five main categories of expression of narrative learning found in the scholarly literature (learning from narratives; learning by constructing a narrative identity; learning by constructing narratives and by storytelling; learning by recognizing cultural narratives and discourses and by contextualizing narratives; and learning through the process of acquiring the knowledge and understanding of the way narratives are constructed and used).

The international context of working with refugees at NGOs. People working with refugees at NGOs are confronted on a daily basis with cultural diversity, societal attitudes, constant change and challenging work situations (Nash et al., 2006; Turtainen, 2018; Valtonen, 2016). Research from different countries reveals that employees often construct representations of refugee cultures, 'otherness' and successful integration through their own narratives (Besley and Peters, 2011; Dubus, 2017; Eliassi, 2015; Szczepanikova, 2009). Stone and Harbin (2016) highlight that research examines the knowledge and skills of social workers, their performance and the experiences of clients, but rarely presents the workers themselves as individuals, and rarely analyses, how they learn in NGO practice.

Theoretical and methodological provisions of the study. In the dissertation, I use the paradigm of social constructionism. The chosen paradigm helps to understand, how individuals construct meanings through storytelling and how social processes shape their learning experiences. The research study also draws on the epistemological assumptions of the interpretive paradigm, in which knowledge is understood as subjective and influenced by the experiences of the subjects and a researcher. The interpretive paradigm helps to interpret the experiences and how the context influences the process of constructing their narratives. In the dissertation, I also present my own reflection and autobiographic narrative as a researcher. The research methodology was also influenced by the epistemological assumptions of humanism and post-structuralism, so it focuses on analysing the individual cases as well as the broader context and discourses. The chosen narrative research methodology combines these assumptions and helps to reveal the learning of NGO workers as a narrative, contextual and social construct.

Research methodology. I use a narrative research methodology in my research. Narrative research is a qualitative research methodology that explores individuals' experiences as narratives (Clandinin, 2016; Goodson, 2012; Gubrium, 2010). I conducted seven in-depth narrative interviews, lasting between one and two hours, with six integration centre employees, who agreed to participate in the study. All conducted

interviews were recorded and transcribed verbatim. I conducted a continuous literature review throughout the study. The data consisted of the texts of the narrative interviews, detailed observation and field notes, and the findings from the literature review.

The main method of empirical data collection was a 12-month field study at the Centre of the Foreigners Integration Programme of the Vilnius Archdiocese Caritas. During the fieldwork I conducted narrative interviews, supplemented by ethnographic data collection methods such as observation and field notes. I described the context of the research, the location of the research, the practices of the organisation and its narrative environment in detail in the research diary. In the methodology chapter of the dissertation, I describe in more detail the process of data collection, the research field, the research participants and the data collection methods used. In the dissertation I also present my autobiographical narrative as a researcher. I reveal, how my interest in migration and asylum developed, and I justify my personal motivations and reasons for choosing a particular research topic and location.

Analysing the narratives of the employees and constructing narrative portraits, I was using a narrative analysis based on the assumptions of social constructionism. Based on this form of analysis, I interpreted short extracts of interview speech and took into account the broader process of narrative construction. I constructed the narrative portraits for the dissertation and analysed the data using Goodson et al.'s (2010) model of narrative analysis and narrative portraits. I also used Gubrium and Holstein's (2008) model of narrative analysis in the study, which helped me to analyse, how the specific context of social work with refugees and the organisational, social, historical and cultural environment surrounding the workers contributed to their learning. These narrative analysis models were complementary, as Goodson et al.'s (2010) model focuses more on individual narratives and the relationship between narratives and learning, while Gubrium and Holstein's (2008) model focuses on the institutional context and how it influences the process of narrative construction. Combining the models helped to construct narrative portraits and answer the research questions in more detail.

Based on the chosen narrative analysis models, literature findings and research data, I have identified five categories for the narrative analysis: 1) the narrator and the quality of the narrative; 2) the narrative identity; 3) the narrative environment; 4) the construction of representations 5) the construction of the narrative in relationship. The identified categories helped to organise the narrative text to narrative portraits, to assign narrative segments, to interpret the role of the context, and to summarise the findings of the study by highlighting the features of the expression of narrative learning at the NGOs.

In the dissertation I use the method based on the ideas of social constructionism-narrative portraits for analysing narrative research data and presenting its findings. Narrative portraits contextualise employees' stories within broader social narratives, keeping in mind their unique characteristics, and help readers to better understand the phenomenon under study (Rodríguez-Dorans and Jacobs, 2020). In narrative portraits, each research subject is represented through their narratives, revealing the narrator's experiences, perspectives and identity (Goodson et al., 2010; Rodríguez-Dorans

and Jacobs, 2020). I constructed the narrative portraits using narrative interviews and ethnographic data, which allowed to analyse not only the individual's story, but also of the institution in which the employee's narratives unfolded (Goodson et al., 2010).

DISCUSSION OF THE FINDINGS AND CONCLUSIONS

Narrative learning through storytelling and reflection on personal and work experiences. Narrative learning in the context of NGO can sometimes take the form of a deliberate process of NGO workers narrating, reflecting and interpreting their personal and work experiences. According to Goodson et al. (2010), narrating and reflecting on the experiences facilitates people's reframing of their stories and increases their flexibility to respond to different life changes, and such learning can also take place in the context of interviews. The interview context provided the space and time for the NGO workers to tell their personal work stories and interpret the reasons, why they took up a particular job, and to assess, how they have changed and learned in the context of that particular job. During the interviews, the participants of the study talked about individual and organisational experiences that were meaningful to them and gave meaning to their experiences and integrated their work experiences into their wider stories of their lives.

The dynamics of the specific interview, the open-ended and reflective interview questions, the relationship with me as a researcher, and the opportunities to reflect on personal and work experiences at the organisation were important for the unfolding of narrative learning. The biographies of the employees, their relationships and the learning opportunities within the organisation shaped the employees' narratives and interpretations of their experiences. While the narratives of the employees' interviews were the outcomes of their wider narrative learning, the interview questions and the space for reflection promoted their learning.

A review of the narrative portraits of NGO workers suggests that their narrative learning was also linked to their transformative learning. Several NGO workers assessed that their attitudes towards foreigners granted asylum had changed significantly as a result of their direct work with them. The process of storytelling during the interviews contributed to the transformative learning of the workers, as they gained new knowledge about themselves through the narration and evaluation of their experiences.

The findings of the study add to the theory of narrative learning with the contextual knowledge that NGO workers often learnt by reflecting on the specific personal and organisational challenges of working with refugees in an integration centre, by finding reasons for these challenges and possible solutions to their dilemmas, and by integrating their personal and organisational learning experiences into their broader personal life histories. In the narratives of the participants recurred and were highlighted narrative themes that were relevant to the integration team - staff turnover, staff burnout, boundary issues etc.

Narrative learning on how to use narratives more effectively in working practice

and how to adapt them for different audiences. Narrative learning can also be understood as a process, when NGO employees learn, how to use narratives more effectively in their work practice and how to adapt them to different audiences (bureaucratic institutions, foreigners, who have been granted asylum, researchers, etc). Although Goodson et al.'s (2010) theory does not address, how narrative learning relates to the ability to apply narratives to different audiences, this feature of the expression of narrative learning has been identified by other researchers (Bamberg and Georgakopoulou, 2008; Brooks and Clark, 2001). The findings of the study have implications for work practice as they show that communication with clients and governmental institutions can sometimes be complex, and, therefore, it is important for NGO workers to learn new narrative strategies to communicate more effectively with them, and to tailor narratives to achieve specific work goals. NGO workers often have to mediate for the foreigners, who have been granted asylum, in the bureaucratic institutions and to tell about their clients' situations and to find solutions together. One of the participants in the study identified the importance of communicating with bureaucratic institutions in a diplomatic way and being able to adapt the language. The narrative portraits of the NGO workers do not necessarily reveal, what the participants in the study were really like, but rather, how they wanted to present themselves to the research audience and the impression their narratives left. Thus, the narratives of the employees varied according to the narrators' goals and their relationship with me as a researcher.

Narrative learning in the construction and definition of a new professional identity. Narrative learning can also be understood as a process, when NGO workers narratively construct and learn to define their new professional identity. The fact that narrative learning actively takes place when people are constructing their narrative identity has been revealed in research by other scholars (Goodson et al., 2010; Clark and Rossiter, 2008). The findings of this study add new contextual knowledge about how employees learned to define and present their professional identity to others through narrative. The narrative portraits showed that the narrative learning of the NGO workers took place as they evaluated their different experiences, expectations and professional definitions and thus contoured their new professional identity. The narrative portraits revealed that the NGO workers often interpreted the role of the integration centre worker as a mediator between the people they worked with and the institutions. Several workers identified their work in the integration centre as social work and referred to themselves as social workers, while others highlighted the differences between the role of the integration centre worker and social work practice. The lack of a clear organisational narrative about the professional role can cause difficulties in their work with refugees. Only a small proportion of the employees at the Integration Centre had formal qualifications as social workers. The NGO workers' narratives also varied in terms of their personal and professional boundaries.

Narrative learning in the construction of a value and moral position in narratives. Narrative learning can also be understood as a process, when NGO workers learned to define not only a new professional identity but also their moral positions and values. Through storytelling, the NGO workers learned to create an image of their

profession and of themselves as individuals. The findings of the study are also relevant for working practice, as they reveal the moral and value positions of the workers in the integration centre. The themes of learning about different cultures and the willingness to care for others recurred frequently in the workers' narratives. In their narratives, the NGO workers reflected on the contradictions between their different professional values of empowerment and control, community building and maintaining personal professional boundaries, dedication to work and preventing burnout.

Narrative learning as a result of team relationships and dialogues. The narrative learning of the NGO workers was not only revealed as an individual process of the workers reflecting on their experiences, but also as a result of interactions and dialogues with other workers in the organisation. Such learning was not necessarily a conscious process, but the voices, stories and organisational narratives of other staff members were often reflected in their narratives. Shared organisational challenges were often discussed and analysed in a team environment. This feature is also highlighted in Goodson et al.'s (2010) narrative learning theory, but narrative portraits provide more contextual insights into how NGO workers learn in a team context.

Narrative learning as a result of supervisions and training. Job supervision has been an important method in the process of narrative learning. During the study, workers also identified other formal organisational learning opportunities, such as access to training on a range of work-related topics. The narrative portraits reveal that the narrative learning of NGO employees is dependent on the narrative learning opportunities provided to them within the organisation to narrate and reflect on their experiences.

Narrative learning- the process of constructing representations of integration through storytelling. Narrative learning can be understood as a process, when workers learned to define the goals and work expectations, and interpreted how they understood the integration process. They usually emphasised the empowerment of individuals or families, but rarely talked about empowerment at the community level or about the involvement of NGO workers in shaping the integration system and social policy in the country or the EU. What the workers considered as successful integration was interpreted differently by them.

The portraits of the NGO workers reveal that they had practical knowledge about the work and daily challenges of refugees in Lithuania. Their narratives are important in shaping other people's attitudes towards the integration process. There were no clear guidelines, how to define integration, except the integration contract signed with the foreigner, so the workers often referred to their personal work experiences and insights, when they talked about the integration process, its visions and goals. For this reason, the concepts of integration often differed among NGO's employees. According to Bruner (1991), through narratives, understanding about the reality and other people can be formed. The findings provide new contextual insights about the conceptions and representations of the integration process by the integration centre workers through storytelling.

Narrative learning- the process of constructing new representations about foreigners granted asylum through storytelling. The narratives and attitudes towards

refugees often evolved through direct contact with them in an organisational setting. However, the narratives of the integration centre workers often portrayed refugees as the 'cultural other', sometimes idealising or emphasising their cultural differences, comparing their cultures with the national culture of the country, and thus sometimes creating stereotypes or reinforcing dominant narratives. For example, NGO workers were more likely to talk about their Muslim clients, their traditions and gender roles in their families. The first clients with whom they worked often left a deep impression, and their stories were prominent in the employees' narratives and often had an impact on their attitudes and narrative formation.

NGO workers often created positive representations of refugees through their stories. Masocha (2015) argues that the values of employees working with refugees are often based on social justice attitudes, which makes it difficult for them to express negative opinions about people from other cultures. Narrative portraits of NGO workers showed that their narratives were often shaped by their experiences of working directly with them, and as they gained more experience, workers portrayed refugees in a more nuanced way.

Dominant cultural narratives in the EU and Lithuania, and the religious organisational environment, shaped employees' narratives about foreigners granted asylum and their learning experiences. The prevailing attitudes among NGO staff were that Muslim women have fewer rights and opportunities than 'Western' women, are subject to greater male control and have fewer opportunities to act independently. The stereotypes constructed by NGO workers helped them to categorize people when faced with diversity in the integration centre. Their narratives were often based on personal experiences and insights from colleagues. Because of their direct and personal involvement and their efforts to reach out and help, it was difficult for the workers to evaluate people and their experiences objectively, distancing their narratives from the feelings they experienced, the stress of their work, or the close relationship they had established with foreigners.

According to Bruner (1991), interpreting personal experiences and knowledge through narratives shapes understanding about other people. The findings provide contextual insights, how NGO employees represent refugees and what factors play a role in the construction of their representations. Stereotypes are often learned and shaped by the cultural environment and its dominant narratives (Stanciu and Vaclair, 2018), making it difficult for NGO workers to recognise and change them. However, employees' narrative learning was most pronounced, when they reflected on their new experiences and recognised, how their narratives were shaped and changed their narratives.

Narrative learning- the process, when NGO employees contextualise experiences and recognise the role of context for their narratives. Several participants in the study reflected on the importance of context in shaping the attitudes before joining the organisation. They acknowledged that discourses shaped stereotypical attitudes towards refugees, even one employee's fear that she might have to work with terrorists. De Groot (2018) stresses the importance of providing employees with opportunities to

learn about narratives and recognise the social and cultural discourses that influence their narratives. In their accounts of their work experiences, employees recognised the role of the religious context in their learning experiences and narratives, and saw the benefits and dangers of the religious context of the organisation.

Goodson et al.'s (2010) theory of narrative learning emphasises that individuals' ability to contextualise experiences contributes to their narrative learning. De Groot (2018) argues that it is not only the individual dimension of narrative learning that is important, but also the ability to recognise the social and cultural discourses that influence narratives. The findings of this study provide contextual knowledge, how NGO workers learned to recognise how media, religious and other discourses shaped their narratives.

The role of religious organisation in the narrative learning of NGO workers.

The narrative portraits of NGO workers provide insights, how institutional context of a Catholic organisation has influenced workers' narratives and interpretations of their learning experiences. Although the members of the integration team were not selected on the basis of their professed faith, it was important in the selection process that they were not hostile to Catholic values. Catholic discourse and narratives based on religious values were promoted in the organisation's environment and communication, and it was easier to unfold for narratives based on religious discourses, even though not all the participants in the study endorsed these discourses.

The environment of a religious organisation has shaped the narratives of its employees. It provided more opportunities for employees' faith and religious identity to emerge. In such an environment, it is more difficult for alternative narratives to emerge, which may have led the participants in the study to avoid voicing criticisms about the religious context of the organisation. Their narratives sometimes affirmed Catholic identity and values, but the dangers of the religious environment and evangelisation were also mentioned, especially when working with refugees, who had to flee due to religious persecution.

The role of social and political context for employees' narrative learning. The narrative learning of NGO workers was closely linked to the Lithuanian and European context and the prevailing discourses about refugees at the time. De Groot (2018) argues that context is a key tool and resource, which shapes people's narratives and learning experiences. The employees shared that, having no previous experience of working with refugees, they mostly learnt and constructed their narratives based on prevailing discourses in Lithuania and from the media's interpretations of the social and political context. One research participant acknowledged the importance of context in forming negative attitudes towards refugees that she had before joining the organisation in 2015. The dominant discourses in the media created a distorted image of refugees from countries less familiar to Lithuania in the society and formed a divide between refugees and the local population (Balsiūnaitė, 2016). This explains another participant's anxiety before starting to volunteer at the integration centre that she might have to work with terrorists. Lithuania became a country of asylum only in 1997 (Brunovskis, 2017). The short experience of the country and NGOs in the field of

integration and the low numbers of refugees at the time of the study meant that NGO employees did not have clear guidelines for defining their professional identity and communicating clear goals and expectations of the integration process.

Scholars have emphasised that the way experiences are narrated and interpreted often depends on the social, cultural and historical context surrounding the narrators (Bruner, 1991; De Groot, 2018; Goodson et al., 2010). The team at the integration centre was relatively homogeneous (female, Lithuanian, 20-40 years old, educated, middle-class, and supportive of Catholic values). This created a certain narrative environment, where some topics were more frequently discussed and emphasised, such as feminism and the role of women in the families, especially Muslims. NGO employees narrative learning took place as they reflected on and became aware of the role of context for their narratives.

Conclusions of the study

In the dissertation, using scientific literature and narrative portraits, I reveal that narratives are important for the learning process of NGO workers. Narrative learning is a dynamic and nurturing process of NGO workers, when they learn using narratives. Narrative portraits illustrated the expression of narrative learning in the NGO context and the role of context for narrative learning. Narrative learning among NGO employees sometimes takes place as a conscious process, when they narrate about their work and in the process of narration reflect and interpret their personal and work experiences. Narrative learning at the NGO also emerged as a process in which NGO workers learn, how to use narratives more effectively in their work practice and to adapt them to different audiences; contextualise experiences through storytelling; construct and define their new professional identity; their value and moral stance; and their representations of integration and of foreigners granted asylum. Narrative learning is also recognised as a result of team relationships and dialogues, supervision and training.

The Lithuanian and international context and societal narratives were important in shaping the attitudes of NGO employees and their narratives about foreigners granted asylum prior to joining the organisation. The prevailing media and public discourses have shaped stereotypical attitudes towards refugees, even fears of working with terrorists, but the narratives of NGO workers have evolved as a result of direct experience of working in an NGO integration centre, and representations about foreigners granted asylum became more positive and complex. However, when constructing their narratives, the employees themselves sometimes relied on cultural stereotypes and lacked awareness of the role of context.

The short experience of the country and NGOs in the field of integration leads to that NGOs and their employees often do not have clear guidelines on how to narratively define their professional identity and integration process. Narrative portraits reveal that NGO workers often learn to define the role of an integration centre worker, when narrating during interviews. They often interpret it as a mediator between the people they work with and the institutions and portray it as difficult due to stress, negative

societal attitudes, the reluctance of state institutions to cooperate with NGO workers, and the lack of human resources and translators. Although the NGO workers were united by a common organisational narrative environment, the ways in which the participants defined and interpreted their professional identity in their narratives differed. There is a diversity of interpretations of workers' identities and integration goals in the staff narratives, which may complicate the work with foreigners granted asylum.

The institutional context of a Catholic organisation also influences employees' narratives and interpretations of their learning experiences, creating a working environment that is different from that of secular organisations. The NGO environment provides more opportunities for employees' religious identities and narratives based on religious discourse to emerge. In such an environment, it is more difficult to emerge for alternative narratives and the danger of evangelisation is mentioned, when working with people persecuted for their religious beliefs. The homogeneous environment of the NGO Integration Centre encourages the predominance of certain narratives that exclusively focus on women's stories, religious aspects and national cultural perspectives.

NGO employees learn by contextualising their personal and work experiences and assessing, how the wider context influences their own and their clients' experiences, attitudes and narratives about work with foreigners granted asylum. In their narratives, they often identify cooperation with other institutions as a weakness of NGOs, but express the hope that this can be strengthened through training of communication specialists, meeting with representatives of state institutions and narrating about the work of the Integration Centre, thus laying the foundations for a professional work practice. NGO workers stress that in Lithuania the institutions have little experience in the field of integration and they can learn from NGOs, so it is important for NGO workers to talk about their activities and invite representatives of other institutions for joint talks and discussions.

The findings of the study contribute to a better understanding of narrative learning theory and show that it can be practically applicable and relevant in the context of NGOs' work with refugees. The findings of the empirical study extend the concept and theory of narrative learning with new contextual knowledge about the expression of narrative learning in NGO work with foreigners granted asylum and justify the need for further research. The 4 narrative portraits that have been created introduce the NGO workers as individuals, their narrative identities and work histories. The findings of the dissertation research also shed light on how organisational, social, historical and cultural environment condition the narrative learning of NGO workers, their learning opportunities and resources. The narrative portrait method, which was used to present the findings of the study, is new and not yet well known in the Lithuanian context, and therefore its application can lead to more frequent use in educational research.

The findings of the study support the relevance of narrative learning theory for NGOs, as it helps to understand the process of learning through narratives and highlights the importance of storytellers' experiences and narratives in organisational practice. The findings of the study add new contextual knowledge to narrative learning

theory in terms of how the specific context surrounding NGO workers conditions their narrative learning. The representations constructed by NGO workers are often based only on their personal work experiences and sometimes on stereotypes, and it is not easy to recognise the role of context in their narratives, therefore, the findings of the study justify the need to apply narrative learning theory to investigate and analyse the process of narrative learning of NGO workers in different organisations.

The research findings are novel and relevant in practical terms. With the growing number of refugees in Lithuania between 2022 and 2024, the relevance of the research about work with refugees is growing. The portraits of NGO workers reveal that they have practical knowledge about work and daily challenges of refugees in Lithuania, and that their narratives are important in shaping others' attitudes towards the integration process and refugees. NGO workers stress that the country has little experience in integration and inter-institutional cooperation, and NGO workers often focus on the day-to-day challenges of their work and are often given responsibility for the success of the integration process. They often lack the time and experience for public advocacy and cooperation with other institutions, the skills to speak effectively about their work, and the representatives of the NGO sector to speak publicly about the work they do.

The findings of the study show that it is important for NGO employees to learn about the processes of constructing their narratives and the impact of their narratives on different audiences. Communication with clients and public authorities can sometimes be difficult, so it is important for NGO workers to learn new narrative strategies to communicate more effectively with foreigners granted asylum and authorities, and to tailor their narratives to meet specific work objectives. The findings of the study showed that NGO workers in the integration centre are learning to define their narrative professional identity through storytelling, but they often define and present it in different ways, and there is no clear organisational narrative about their professional role. According to the NGO workers, it is important that work boundaries, concepts and their professional identity and responsibilities within the team are clearly defined and communicated to foreigners in the same way, as different conceptions of boundaries and responsibilities can create different expectations of foreigners towards the workers. The findings of the study support the need for more narrative learning opportunities for NGO employees in organisations, where they can learn to clarify their professional role and develop organisational narratives with clear professional boundaries and responsibilities. The findings also reveal that a homogeneous NGO environment with little cultural diversity among the organisation's employees may lead to the predominance of certain narratives in NGOs with an exclusive focus on women's stories, religious aspects and national cultural perspectives, which may make it more difficult for alternative cultural narratives and learning experiences to emerge. The findings of the study reveal that NGO employees' narratives about work are mostly based only on personal and colleagues' experiences and lack scientific knowledge, which justifies the need to build their narrative learning capacity through supervision and training. The findings of the study provide contextual knowledge on how narrative learning can be fostered in NGO settings and how to create a safe and supportive environment for

sharing work narratives.

Study recommendations. In order to provide more diverse opportunities for narrative learning, it is recommended that NGOs organize demographically more diverse work teams. The findings of the study reveal that narrative learning is a widely used form of learning in NGOs, although not always consciously embraced by NGO employees, and therefore it is important for educational researchers to focus on analysing and better understanding the process of narrative learning and its practical application in the context of NGOs. Trainings for development of the narrative skills and for recognising the influence of context for the narratives is rarely provided for employees, and the findings of this study justify the need for NGO employees to develop these skills. The findings of the study show that the concept of narrative learning needs to be further developed beyond the individual dimension of narrative learning giving more attention to the development of people's ability to recognise influence of specific organisational, historical and cultural contexts.

More research is recommended on the role of religious context and employees' gender for narrative learning at work with refugees. The study was carried out only in one religious organisation, and with the growing number of refugees in Lithuania, the number of different secular organisations providing assistance to refugees is increasing. Therefore, it is recommended to carry out research on narrative learning in different organisations and to compare their findings. The findings of the study are based only on the narratives of female NGO workers, and it is therefore recommended to carry out more research including the narratives of male NGO workers.

It is important to further explore, how narrative learning theory can be applied to the work with refugees. NGO workers in the field of asylum often have to defend and justify their value positions and represent the people they work with, and it is important that narrative learning receives more attention from scholars. In their narratives, NGO employees identify cooperation with other institutions as a weakness of NGOs, and recommend training communication specialists, organising meetings with representatives of state institutions. NGO employees stress that in Lithuania, state institutions have little experience in the integration of foreigners, who have been granted asylum and they can learn from NGOs, so for NGOs' employees it is important to tell about their activities and invite representatives of other institutions for joint talks and discussions.

APPROBATION OF THE RESEARCH RESULTS

Scientific publications on the dissertation topic:

1. Grudulaitė, L. and Žemaitaitytė, I. (2022) The importance of narrative learning and reflexivity at work with foreigners granted asylum and the context of a non-governmental organization. *Society. Health. Welfare*, 131, 1-9. DOI: 10.1051/shsconf/202213103009.
2. Grudulaitė, L. (2019). The transformative learning narratives of practitioners working with refugees. *Contemporary research on organization management and administration*. Vilnius : Akademinė vadybos ir administravimo asociacija (AVADA) ; School of Economics and Management in Public Administration in Bratislava, 7 (1), 18-28. DOI: 10.33605/croma-012019-002.
3. Grudulaite, L. (2018). Intercultural Dialogue as an Educational Tool for Refugee Inclusion. *Research in Education*, 2, 44-54.

Presentations at the conferences:

Date	Title of conference presentation	Name of conference
2018.10.12.	„The importance of research on the learning process of host country staff working with refugees”	2nd Lithuanian Educational Research Association (LETA) Conference, Klaipėda, Lithuania
2019.09.10	„The Prospects and Challenges of applying Narrative Ethnography in Education“	Oxford Ethnography and Education conference, Oxford
2019.06.06	„The Transformative Learning Narratives of Practitioners Working with Refugees“	The 7th International Scientific Conference for Young Researchers, Mykolas Romeris University, Vilnius, Lithuania
2021.09.03	„Narrative Learning at Work with Refugees“	Emerging researchers‘ conference, ECER, Bari

Research internships:

2019.10.06-13	Research Internship at Tallinn University Consulting with prof. Ivor Goodson, 1.5 ETCS	Tallinn University, Estonia
2021.10.11-15	NBSW summer doctoral school, 4 ETCS (Research Internship)	Helsinki University, Finland

LINA GRUDULAITĖ

Curriculum vitae

SCIENTIFIC AND WORK EXPERIENCE

Year from-to Institution, position

2022-2024	Organization „Refugee Council of Lithuania“, director
2018 to 2023	Doctoral student of education science at Mykolas Romeris University
2021-2022	Organization „Refugee Council of Lithuania“ activities' coordinator, training manager and cultural mediator
2019-2021	Volunteers' and refugee communities' coordinator at „Arts Agency Artscape“
2017-2019	Integration and volunteers coordinator, Foreigners'Integration Program, „VA Caritas“

EDUCATION AND QUALIFICATION

From-to	Gained degree/qualification	Institution
2015-2016	International social work with children and youth master	Mykolas Romeris University, Vilnius, Lithuania
2013	Youth worker qualification	Youth department, Vilnius, Lithuania
2006-2010	Social work bachelor	Edinburgh University, UK

SCIENTIFIC INTERESTS

MEMBERSHIP IN LOCAL AND INTERNATIONAL NETWORKS

LETA Lithuanian Education Research Association

COSTA Who Cares in Europe? CA 18119 membership

PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Date	Activity	Place
2018.09.10-14	International Summer ethnography school, 6 ETCS	Trento University, Italy
2018. 10.11-12	LETA conference organizing	Klaipėda University, Klaipėda, Lithuania

Grudulaitė, Lina

NEVYRIAUSYBINIŲ ORGANIZACIJŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ SU PRIE-
GLOBSTĮ GAVUSIAIS UŽSIENIEČIAIS, NARATYVINIS MOKYMASIS: daktaro
disertacija. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2024. 160 p.

Bibliogr. 114-123 p.

Disertacijos objektas – NVO darbuotojų, dirbančių su prieglobstį gavusiais užsieniečiais, naratyvinis mokymasis. Tyrime remiamasi socialinio konstrukcionizmo ir interpretacinės paradigmos teorinėmis ir metodologinėmis nuostatomis. Naratyvinio tyrimo metodologija padeda atskleisti NVO darbuotojų naratyvinį mokymąsi kaip kontekstualų ir socialinį konstruktą. Pagrindinis tyrimo duomenų rinkimo būdas buvo 12 mėnesių trukęs lauko tyrimas Vilniaus arkivyskupijos „Caritas“ Užsieniečių integracijos programos centre, kuomet buvo atliekami naratyviniai interviu ir renkami etnografiniai tyrimo duomenys. Tyrimo duomenys buvo analizuojami taikant naratyvinės analizės modelius ir sudarant 4 NVO darbuotojų naratyvinius portretus. Naratyviniai portretai padėjo ne tik atskleisti naratyvinio mokymosi raiškos ypatumus NVO ir konteksto vaidmenį, bet ir darbuotojus kaip asmenybes. Disertacijos gale apibendrinami ir diskutuojami tyrimo radiniai, interpretuojama, kokie naratyvinio mokymosi raiškos ypatumai išryškėja darbuotojų naratyviniuose portretuose; kaip darbuotojus supantis kontekstas sąlygoja darbuotojų naratyvinį mokymąsi; kaip tyrimo radiniai praplečia naratyvinio mokymosi teoriją ir kuo naudingi darbo praktikai. Disertacijos gale pateikiamos tyrimo išvados ir rekomendacijos.

The object of the dissertation is narrative learning of NGO employees working with foreigners granted asylum. The study is based on the theoretical and methodological frameworks of social constructionism and the interpretive paradigm. The narrative research methodology helps to reveal the narrative learning of NGO workers as a contextual and social construct. The main method of data collection was a 12-month field study in the Centre of the Foreigners' Integration Programme of the Vilnius Archdiocese "Caritas", where narrative interviews were conducted and ethnographic research data was collected. The data was analyzed using narrative analysis models and constructing 4 narrative portraits, which helped to analyze and reveal not only the features of expression of narrative learning at the NGOs and the role of context, but also the workers as individuals. At the end of the dissertation presented the summary and discussion of the findings, interpreting, what features of the expression of narrative learning emerge in the narrative portraits of the employees; how the context surrounding the employees conditions the narrative learning; and how the findings of the research extend narrative learning theory and how they are of use for work practice. At the end the conclusions and recommendations are presented.

Lina Grudulaitė

NEVYRIAUSYBINIŲ ORGANIZACIJŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ SU
PRIEGLOBSTĮ GAVUSIAIS UŽSIENIEČIAIS, NARATYVINIS MOKYMASIS

Daktaro disertacija
Socialiniai mokslai, edukologija (S 007)

Mykolo Romerio universitetas
Ateities g. 20, Vilnius
Puslapis internete www.mruni.eu
El. paštas roffice@mruni.eu
Tiražas 20 egz.

Parengė spaudai Martynas Švarcas

Spausdino UAB „Šiaulių spaustuvė“
P. Lukšio g. 9G, 76200 Šiauliai
info@dailu.lt
<http://siauliuspaustuve.lt/>

