

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
SOCIALINIŲ TECHNOLOGIJŲ FAKULTETO
EDUKOLOGIJOS IR SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS**

**DEIMANTĖ TALAČKIENĖ
SOCIALINIO DARBO MAGISTRANTŪROS IŠTĚSTINĖS
STUDIJOS**

**SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ VAIKŲ GLOBOS
NAMUOSE, KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIAI
IR GALIMYBĖS PERTVARKOS KONTEKSTE**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė: *prof. dr. Vida Gudžinskienė*

Vilnius, 2015

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2015 - 12 -

Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas), socialinių technologijų fakulteto/ edukologijos ir socialinio darbo instituto, socialinio darbo magistrantūros iššestinių studijų

(fakulteto / instituto, programos pavadinimas)

Studentas (-ė) DEIMANTĖ TALAČKIENĖ,
(vardas, pavardė)

patvirtinu, kad šis rašto darbas / bakalauro / magistro baigiamasis darbas

„SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ VAIKŲ GLOBOS NAMUOSE, KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIAI IR GALIMYBĖS PERTVARKOS KONTEKSTE“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų

metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už nesąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

(parašas)

Deimantė Talačkienė
(vardas, pavardė)

TURINYS

ĮVADAS	4
SĄVOKŲ ŽODYNAS	8
1. SOCIALINIO DARBUOTOJO KOMPETENCIJOS SAMPRATA	9
1.1. Kompetencijos socialiniame darbe	9
1.2. Socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, funkcijų ir kompetencijų analizė	14
2. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PRIELAIDOS	17
2.1. Reikalavimai socialinių darbuotojų profesinei kvalifikacijai	17
2.2. Kvalifikacijos tobulinimo pertvarkos kontekste prielaidos	21
3. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO ORGANIZAVIMAS	25
3.1. Socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo sistema	25
3.2. Socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo formos ir kryptys	29
4. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ VAIKŲ GLOBOS NAMUOSE, KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIO IR GALIMYBIŲ TYRIMAS	37
4.1. Tyrimo metodologija	37
4.2. Tyrimo rezultatų analizė	40
4.2.1. Tiriamųjų charakteristika	40
4.2.2. Vaikų globos namuose dirbančių socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo prielaidos	40
4.2.3. Kvalifikacijos tobulinimo paslaugų atitikimas kvalifikacijos tobulinimo poreikiams	44
4.2.4. Socialinių darbuotojų, dirbančių pertvarkomuose vaikų globos namuose, kvalifikacijos tobulinimo galimybės	48
4.2.5. Socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo pertvarkos kontekste iššūkiai	51
4.2.6. Tyrimo rezultatų apibendrinimas	56
IŠVADOS	58
REKOMENDACIJOS	60
LITERATŪROS SĄRAŠAS	61
SANTRAUKA	67
SUMMARY	68
PRIEDAI	69

IVADAS

Temos aktualumas. Besikeičianti visuomenės ekonominė, politinė situacija sąlygoja naujų socialinių problemų atsiradimą. Tokie socialiniai reiškiniai kaip daugiakultūriškumas, darbo rinkos struktūros pokyčiai, emigracija, bedarbystė, žmonių vienišumas, asmens priklausomybė nuo socialinės paramos skatina įprastų socialinių struktūrų pokyčius, verčia keisti mąstymo būdą, elgseną, požiūrį. Visuomenėje vykstantys pokyčiai tampa iššūkiu socialiniam darbui.

Lietuvos statistikos departamento duomenimis (2014), 2013 m. pradžioje Lietuvoje augo 543,7 tūkst. vaikų. Apie 2 proc. iš šių vaikų yra likę be tėvų globos. Nepaisant socialinės rizikos šeimose augantiems vaikams teikiamos pagalbos, vis dar nemažai vaikų kasmet atskiriami nuo tėvų. Tokiems vaikams turi būti užtikrinama alternatyvi globa. Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija (1989) įtvirtina, kad geriausiai vaiko interesus atitinka jo globa (rūpyba) šeimos aplinkoje. Tačiau galimybės įkurdinti vaiką globėjų šeimoje yra ribotos.

2013 m. gruodžio 31 d. be tėvų globos buvo likę 10 146 vaikai. Kiekvienais metais šis skaičius mažėja: 2010 m. pabaigoje jis siekė 11 130, 2011 m. – 10 813, 2012 m. - 10542. Tokią tendenciją galima sieti su kasmet mažėjančiu visų Lietuvoje gyvenančių vaikų skaičiumi. 2013 m. pabaigoje iš visų 10 146 globojamų (rūpinamų) vaikų globojami (rūpinami) daugiausia buvo vyresnio mokyklinio amžiaus vaikai ir paaugliai (Lietuvos statistikos departamentas, 2014).

Keičiantis socialinio darbo aplinkybėms, socialiniai darbuotojai, dirbantys vaikų globos namuose, nuolat patiria profesinius pasikeitimus. Vaiko globos (rūpybos) sistemos reorganizavimo strategija (2007) numatė, kad vaikų globos namų auklėtojo pareigybė iki 2010 metų turi būti pakeista į socialinio pedagogo pareigybę. Pertvarka vaikų globos įstaigų vykdoma ir vadovaujantis socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintu Vaikų globos įstaigų tinklo optimizavimo planu (2007). Jame numatyta, kad auklėtojo pareigybė naikinama nuo 2010 m. sausio 1 d., o vaikų globos namuose gali dirbti tik socialiniai pedagogai arba socialiniai darbuotojai.

Švietimo ir mokslo ministerija įvairina galimybes darbuotojams įskaityti neformaliu būdu įgytas kvalifikacijas. 2010 m. gruodžio mėnesį buvo patvirtintos Neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemoje įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo aukštosiose mokyklose rekomendacijos. Būsimi socialinių darbuotojų profesinės veiklos, tuo pačiu ir kvalifikacijos tobulinimo, pokyčiai susiję ir su Perėjimo nuo institucinės globos prie šeimoje ir bendruomenėje teikiamų paslaugų neįgaliesiems ir likusiems be tėvų globos vaikams

veiksmų planu (2014), pagal kurį reikės tobulinti darbuotojų, dirbančių vaiko gerovės srityje, kvalifikaciją ir kompetenciją.

Temos iširtumas. 2012 metų pradžioje (savivaldybių ir valstybinių įstaigų duomenimis) savivaldybių ir valstybės biudžetinėse įstaigose bei seniūnijose socialinį darbą dirbo apie 7,6 tūkst. socialinį darbą dirbančių darbuotojų. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2010 metais iš viso socialinį darbą Lietuvoje dirbo apie 9,9 tūkst. darbuotojų (Socialinis pranešimas 2011-2012).

Statistikos departamento 2014 m. duomenimis, 2013 metais savivaldybių vaikų globos namuose dirbo 1053 socialinių darbuotojų (įskaitant socialinius pedagogus), globos namuose vaikams ir jaunimui su negalia – 357, valstybės (apskričių) vaikų globos namuose – 214, visuomeninių organizacijų ir parapijų vaikų globos namuose – 220. 2014 metais savivaldybių vaikų globos namuose dirbo 1325 socialiniai darbuotojai, valstybės (apskričių) vaikų globos namuose – 227, visuomeninių organizacijų ir parapijų vaikų globos namuose – 283.

Socialinių darbuotojų profesionalumo ir kvalifikacijos tobulinimo temą pastaraisiais metais analizuoja Lietuvos mokslininkai Bubnys (2004), Bubnys ir Jocaitė (2011), Švedaitė – Sakalauskė (2006), Kiaunytė (2002, 2006, 2008, 2011), Gudžinskienė (2010, 2012). Bubnys nagrinėja socialinio ir sveikatos priežiūros sektorių darbuotojų bendrąsias kompetencijas (2012), analizuoja socialinių darbuotojų profesinę veiklą (2011). Gudžinskienė tiria socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, bendruosius gebėjimus, žinias (2010), darbo planavimo įgūdžius (2012). Gudžinskienė ir Norvaišaitė (2009) tiria socialinių darbuotojų požiūrį į įgytas kompetencijas, Gudžinskienė ir kt. (2010) analizuoja socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, požiūrį į įgytas žinias. Požiūrį į kvalifikacijos tobulinimą nagrinėja Gudžinskienė ir Mačiuikienė (2012). Įvairius socialinių darbuotojų rengimo bei profesinės veiklos aspektus (supervizija, gebėjimai spręsti konfliktus) nagrinėja Kiaunytė ir Dirgėlienė (2002, 2006), Kiaunytė (2008), Kiaunytė ir Večkienė (2011). Aktualius socialinių darbuotojų profesinės veiklos bei kvalifikacijos tobulinimo klausimus analizuoja Gvaldaitė ir Švedaitė (2005), Čepėnaitė ir kt. (2008), Švedaitė – Sakalauskė (2009).

Tyrimo probleminiai klausimai. Kaip veikia socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo sistema? Kokios vaikų globos namuose dirbančių socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo prielaidos? Kiek kvalifikacijos tobulinimo paslaugos atitinka vaikų globos namų socialinio darbuotojo kvalifikacijos tobulinimo poreikius pereinant nuo institucinės globos prie paslaugų bendruomenėje teikimo? Kokios galimybės socialiniams darbuotojams, dirbantiems vaikų globos namuose, tobulinti kvalifikaciją aktualiomis temomis pertvarkos kontekste?

Darbo objektas. Socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, kvalifikacijos tobulinimo poreikiai ir galimybės pertvarkos kontekste.

Darbo tikslas. Atskleisti socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, kvalifikacijos tobulinimo poreikį ir galimybes pertvarkos kontekste.

Darbo uždaviniai:

1. Apžvelgti socialinio darbuotojo kompetencijos turinį.
2. Atskleisti teorines socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo prielaidas.
3. Išanalizuoti socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo sistemą.
4. Ištirti socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, nuomonę apie kvalifikacijos tobulinimo poreikį ir galimybes pertvarkos kontekste.

Darbo metodai. Darbe taikyti teoriniai ir empiriniai tyrimo metodai:

1. Mokslinės bei metodinės literatūros analizė atlikta, apžvelgiant kompetencijos sampratą, socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo teorines prielaidas, analizuojant kvalifikacijos tobulinimo formas, būdus;
2. Dokumentų analizė (LR Socialinių paslaugų įstatymas, Socialinių darbuotojų kvalifikaciniai reikalavimai, Socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo tvarkos aprašas ir kt.) atlikta, atskleidžiant socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo organizacines bei teisinės prielaidas;
3. Tyrimo duomenų surinkimui naudotas interviu metodas, o tyrimo duomenų analizei content (turinio) analizės metodas.

Darbo naujumas ir reikšmingumas. Įgyvendinant Vaiko globos (rūpybos) sistemos reorganizavimo strategiją (2007), Vaikų globos įstaigų tinklo optimizavimo planą (2007) bei Perėjimo nuo institucinės globos prie šeimoje ir bendruomenėje teikiamų paslaugų neįgaliesiems ir likusiems be tėvų globos vaikams veiksmų planą (2014), socialinio darbuotojo, dirbančio vaikų globos namuose, kompetencijos bei profesionalumas vaidina didelį vaidmenį. Ištyrus socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, kvalifikacijos tobulinimo poreikį ir galimybes, bus galima geriau organizuoti kvalifikacijos tobulinimą, atliepiant socialinių darbuotojų, dirbančių pereinamuoju laikotarpiu, poreikius, tuo pačiu efektyviau prisidėti prie vaiko globos sistemos pertvarkos.

Tyrimo metu surinkta ir apibendrinta informacija bus naudinga vaikų globos institucijoms, jų steigėjams, socialiniams darbuotojams bei socialinį darbą studijuojantiems studentams.

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro įvadas, keturios dalys: pirmoje dalyje apžvelgtas socialinio darbuotojo kompetencijos turinys (apžvelgiama mokslininkų pateikiama profesinės kompetencijos bei kvalifikacijos samprata, akcentuojama socialinio darbuotojo žinių, vertybių

bei įgūdžių svarba, analizuojamos socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, funkcijos ir kompetencijos), antroje dalyje teoriškai atskleistos socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo prielaidos (remiantis moksliniais šaltiniais ir dokumentų analize, analizuojami reikalavimai socialinių darbuotojų kvalifikacijai, apžvelgiami profesinės kvalifikacijos kėlimo uždaviniai, analizuojamas vaikų globos namuose dirbančių socialinių darbuotojų profesinis pasirengimas, kvalifikacijos tobulinimo pertvarkos kontekste sąlygos); trečioje dalyje – išanalizuotas socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo organizavimas (apžvelgiama socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo sistema, profesinės kompetencijos tobulinimo principai, reikalavimai socialinių darbuotojų kvalifikacijai, analizuojamos kvalifikacijos tobulinimo formos, išskiriamos socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo kryptys); ketvirtojoje dalyje – apibendrinamos tyrimo metu gautos vaikų globos namų socialinių darbuotojų nuomonės apie jų kvalifikacijos tobulinimo poreikį ir galimybes. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis bei priedai.

SAVOKŲ ŽODYNAS

Bendruomeninės paslaugos – alternatyvios institucinei globai įvairių formų ir rūšių, aukštos kokybės bendruomenėje teikiamos socialinės, sveikatos priežiūros, švietimo, kultūros ir kt. paslaugos, kurios užtikrina asmens galimybę gyventi bendruomenėje ir gauti joje specializuotą pagalbą, atitinkančią individualius asmens ar šeimos poreikius, vaikui – augti šeimos aplinkoje, bei skatina paslaugos gavėjų savarankiškumą, visapusišką dalyvavimą bendruomenėje bei socialinę įtrauktį (Perėjimo nuo institucinės globos prie šeimoje ir bendruomenėje teikiamų paslaugų neįgaliesiems ir likusiems be tėvų globos vaikams 2014–2020 metų veiksmų planas, 2014).

Institucinė globa – likusių be tėvų globos vaikų, neįgalių vaikų, neįgalių suaugusių asmenų apgyvendinimas stacionariose socialinės globos įstaigose, kūdikių namuose, kuriuose nuolat gyvena nuo kelių dešimčių iki kelių šimtų asmenų, kurių socialiniai ryšiai su bendruomene dėl šių įstaigų specifikos yra riboti, socialiniai įgūdžiai silpni, galimybės integruotis į visuomenę – minimalios. Šioms įstaigoms būdinga grupinė, o ne individuali asmens priežiūra, institucinė kultūra (griežta tvarka, taisyklės ir pan.) (Perėjimo nuo institucinės globos prie šeimoje ir bendruomenėje teikiamų paslaugų neįgaliesiems ir likusiems be tėvų globos vaikams 2014–2020 metų veiksmų planas, 2014).

Kompleksiškai teikiamos paslaugos – koordinuotas švietimo pagalbos, socialinės paramos, sveikatos priežiūros paslaugų teikimas vaikams ir jų tėvams (globėjams) (Perėjimo nuo institucinės globos prie šeimoje ir bendruomenėje teikiamų paslaugų neįgaliesiems ir likusiems be tėvų globos vaikams 2014–2020 metų veiksmų planas, 2014).

Kompetencija – žmogaus kvalifikacijos raiška arba gebėjimas veikti, sąlygotas individo žinių, mokėjimų, įgūdžių, požiūrių, asmenybės savybių bei vertybių (Jucevičienė P., Lepaitė D., 2000. p. 49).

Kvalifikacija – Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens turimų kompetencijų arba profesinės patirties ir turimų kompetencijų, reikalingų tam tikrai veiklai, visuma (Švietimo įstatymas, 1991).

Likęs be tėvų globos vaikas – vaikas iki 18 metų, kuriam įstatymų nustatyta tvarka yra nustatyta laikinoji ar nuolatinė globa (rūpyba) (Socialinių paslaugų įstatymas, 2006).

Socialinis darbas yra profesinė veikla, kuri įgalina žmones, šeimas, bendruomenes ir visuomenę spręsti tarpusavio santykių ir socialines problemas, skatindama socialinę kaitą, gerindama gyvenimo kokybę ir stiprindama solidarumą bei socialinį teisingumą (Socialinių paslaugų įstatymas, 2006).

1. SOCIALINIO DARBUOTOJO KOMPETENCIJOS SAMPRATA

Kompetencija suvokiama kaip geras kurios nors srities išmanymas, kur pabrėžiamos žmogaus savybės ir vertybės, požiūris į save kaip į profesionalą. Kompetencija apima žinias, įgūdžius, kurie vienaip ar kitaip yra susiję su patirtimi. Kompetenciją galima stebėti tik tam tikru momentu, tam tikroje vietoje atliekant vienas ar kitas užduotis. Taigi kompetencijos termino reikšmė yra priklausoma ir nuo konteksto.

Pukelis (2009) teigia, kad kompetencija – asmens gebėjimas, patvirtintas tam tikru dokumentu, pagrįstai ir patikimai atlikti tam tikrą profesinės veiklos dalį nespėjamoje darbinėje situacijoje, apibrėžtoje profesijos standarte. Esminių profesinei veiklai kompetencijų visuma sudaro profesijos standartą.

Remiantis Sadausku ir Leliūgiene (2010), socialinio darbuotojo kompetencijos struktūrą sudaro socialinės, tarpkultūrinės, analitinės bei funkcinės kompetencijos ir profesiniai gebėjimai, įsipareigojimas socialinio darbo vertybėms ir žinios apie socialinės pagalbos procesą bei specializuotos žinios apie darbą su ypatingomis klientų grupėmis.

1.1. Kompetencijos socialiniame darbe

Šiuolaikiniame žinių ir informacijos pasaulyje kinta ir sudėtingėja darbo veikla, o priimami sprendimai dažnai turi didelę reikšmę ne tik organizacijos nariams, bet ir aplinkai. Reikalavimai darbuotojų kompetencijai taip pat didėja ir nuolat kinta, teigia Jucevičienė ir Lepaitė (2000). Socialinio darbuotojo kompetencija – vienas iš svarbiausių socialinių paslaugų organizacijos plėtros išteklių, leidžiančių jai siekti konkrečių tikslų. Ne išimtis ir vaikų globos įstaigos, būtent nuo jose dirbančių darbuotojų kompetencijų priklauso ne tik pačios įstaigos teikiamų socialinių paslaugų kokybė, bet iš dalies ir socialinio darbo prestižas.

Pirmiausia kompetencijos suvokiamos kaip žinojimas ir supratimas (teorinės tam tikros disciplinos žinios, sugebėjimas žinoti ir suprasti), žinojimas, kaip elgtis (praktinis turimų žinių taikymas tam tikrose situacijose), žinojimas, kaip būti (vertybės kaip neatsiejama kitų suvokimo ir sugyvenimo su kitais ir socialiniame kontekste būdo dalis). Kompetencijas sudaro savybių (susijusių su žiniomis ir jų taikymu, požiūriais, gebėjimais ir atsakomybe) derinys, nusakantis, kaip gerai asmuo gali jas pritaikyti. Taigi kompetencija arba kompetencijų grupė reiškia, kad asmuo, naudodamas tam tikrus gebėjimus ar gabumus tam tikrai užduočiai atlikti, parodo, jog užduotį gali atlikti taip, kad būtų įvertintas jo pasiekimų lygis (Profesinės veiklos lauko tyrimo metodika, 2011).

Kompetencija Jucevičienė ir Lepaitė (2000) apibrėžia kaip žmogaus kvalifikacijos raišką arba gebėjimą veikti, sąlygotą individo žinių, mokėjimų, įgūdžių, požiūrių, asmenybės savybių bei vertybių. Studijų terminų žodynas kompetenciją apibrėžia kaip praktiškai patikrintą gebėjimą integruotai ir tikslingai panaudoti įgytas žinias, mokėjimus, vertybes ir požiūrius įvairiose darbo ar studijų situacijose, taip pat tobulėti profesiskai bei asmeniškai. **Kvalifikacija** apibrėžiama kaip formalaus vertinimo ir įteisinimo proceso rezultatas, kuris įsigalioja, kai valstybės pripažinta institucija nusprendžia, kad asmuo pasiekė studijų programos rezultatus ir išduoda nustatytą dokumentą, patvirtinantį turimą asmens kompetentingumą tam tikrai profesinei veiklai atlikti. Kvalifikaciją apibūdinti galima ir kaip dokumentą, liudijantį asmens turimą tam tikro lygmens kompetentingumą (http://www.skvc.lt/uploads/documents/files/Kita_infomacija/Leidiniai/Zodynas.pdf).

Čegyte ir Ališauskienė (2009) kompetenciją apibrėžia kaip tobulėjančią praktinę veiklą, lemiančią sėkmingą darbo rezultatą konkrečiame profesiniame kontekste ir leidžiančią specialistams veikti nenumatytose sudėtingose situacijose.

Kiaunytė (2008) teigia, kad besikurianti socialinio darbo sistema, kaip ir kitos visuomenės sistemos, neišvengiamai susiduria su dinamiška ir kintančia aplinka, su pokyčių skatinančiomis konkurencinėmis, ekonominėmis, technologinėmis, socialinėmis, politinėmis jėgomis. Pokyčiai yra šiuolaikinės organizacinės sistemos norma. Darbuotojams pokyčių patyrimas tampa profesiniu išbandymu, reikalaujančiu išlaikyti emociinę pusiausvyrą, keisti mąstymą, įgyti naujų profesinių gebėjimų (Kiaunytė, 2008).

Besirengdamas profesijai, būsimas socialinis darbuotojas gauna tai profesijai reikalingas žinias, kurias jis paverčia į mokėjimus, o vėliau į gebėjimus ir galiausiai į kompetencijas. Viso to pakaktų atlikti konkrečiam darbui, tačiau darbas yra epizodinis reiškinys, todėl bendrosios kompetencijos ugdymas ir jų pritaikymas yra vienas iš svarbiausių faktorių, lemiančių asmenų mobilumą ir profesinį lankstumą (Virbalienė ir kt., 2011).

Socialinio darbuotojo specialybė iš esmės yra specifiška, nes reikia dalyvauti tokiuose interakciniuose procesuose, kur susiduriama su skirtingomis klientų grupėmis. O santykiai su skirtingomis sistemomis gali būti dinamiški: nuo bendradarbiavimo iki konflikto (Dirgėlienė, Kiaunytė, 2005). Vadinasi, socialinis darbuotojas turi gebėti komunikuoti ir spręsti konfliktus, taikyti naujoves nestandartinėse probleminėse situacijose. Čia išryškėja **bendrujų kompetencijų svarba** socialinio darbuotojo praktinėje veikloje, nes ypač svarbiomis tampa tarpasmeninės kompetencijos, kurios yra susijusios su socialiniais įgūdžiais, darbu komandoje, gebėjimu išreikšti socialinį ir etinį įsipareigojimą. O šios kompetencijos palengvina socialinio bendravimo ir bendradarbiavimo procese, teigia Virbalienė ir kt. (2011).

Siekdamas teikti pagalbą, socialinis darbuotojas turi turėti gerą profesinį išsilavinimą, pasižymėti dorovingumu; nuolat kelti savo kvalifikaciją, atnaujinti žinias, kad galėtų realizuoti socialinio darbo vertybes. Taip pat šios profesijos darbuotojas turi kiek galėdamas išnaudoti profesines žinias bei gebėjimus socialinio darbo vertybėms įgyvendinti. Socialinio darbuotojo etikos kodekse nurodomas kliento gerovės siekimas – jo interesus vertinant labiau nei savuosius, šitaip prisiimant atsakomybę už teikiamų paslaugų kokybę (Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodeksas, 1998).

Remiantis Garjoniene (2007), **socialinio darbuotojo profesinė kompetencija** – jo įgytų žinių, gebėjimų, įgūdžių ir etinių vertybių visuma, apibūdinanti profesinę kvalifikaciją ir nulemianti praktinės veiklos sėkmę – pakankamai svarbus veiksnys socialinio darbo kokybei. Jis reikalauja nuolatinio socialinių darbuotojų tobulėjimo: plėsti ir gilinti žinias, ugdyti įgūdžius ir remtis socialinio darbo vertybėmis. Kintanti visuomenė rodo, kad Lietuvoje socialiniams darbuotojams būtina dirbti su skirtingų rasių, tautybės, amžiaus, lyties, socialinės atskirties ar orientacijos žmonėmis. Todėl socialinių darbuotojų kompetencijos apima įvairiausių veiksmus, per kuriuos jie įveikia tam tikras užduotis. Kaip nurodo Kiaunytė ir Dirgėlienė (2006), socialinio darbuotojo „profesinės kompetencijos sistemoje išskiriami trys komponentai: žinios, įgūdžiai, vertybinės nuostatos“.

Vertybės – viena iš trijų socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos sričių. Ši sritis ypač svarbi, kadangi socialiniai darbuotojai dirba su labiausiai pažeistais visuomenės nariais ir dažnai nuo socialinio darbuotojo darbo kokybės, sąžiningumo, asmeninių ir profesinių vertybių priklauso tolesnis asmens gyvenimas ir jo kokybė (Ivanauskienė, Varžinskienė, 2007).

Hilarski ir Wodarski (2001) pabrėžia, kad gebėjimas atitinkamai ir išradingai įtraukti žinias, vertybes ir įgūdžius taip, kad visa tai kartu duotų visuminį terapinį poveikį, kuris yra naudingas klientui, yra tikrai socialinio darbo menas.

Remiantis kvalifikaciniais reikalavimais socialiniams darbuotojams (2006), socialinis darbuotojas savo veikloje turi vadovautis šiomis vertybinėmis nuostatomis:

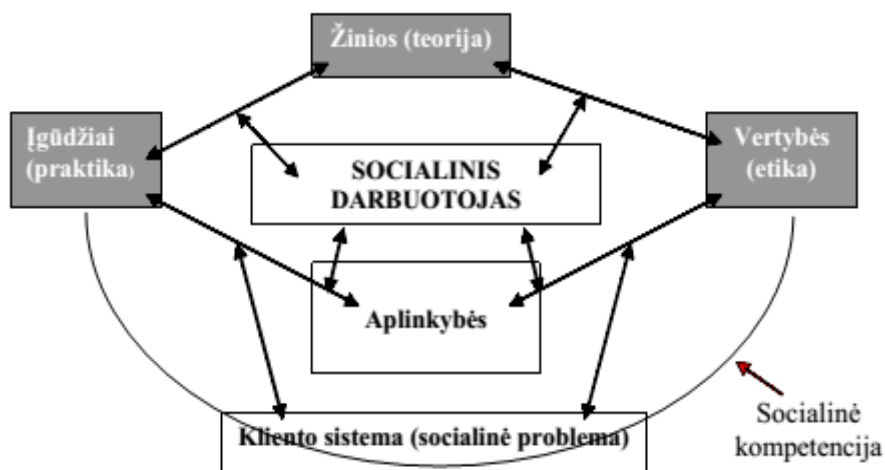
1. gerbti savo klientus ir vertinti kiekvieno iš jų unikalumą;
2. būti empatiškas, stengtis suprasti kiekvieną klientą ir jam padėti;
3. vertinti visus klientus vienodai ir teikti jiems pagalbą nepriklausomai nuo jų socialinės padėties, tikėjimo, lyties, rasės, įsitikinimų ar pažiūrų;
4. pasitikėti savo klientu, būti objektyviu priimant sprendimus, nesivadovauti išankstinėmis nuostatomis;
5. sukurti bendradarbiavimo su klientu santykius, į jo socialinių problemų sprendimą įtraukti jį patį, jo šeimą, bendruomenę;

6. laikytis konfidencialumo, apie klientą žinomą informaciją teikt tik įstatymų numatytais atvejais ir tik siekiant apginti geriausius kliento interesus;
7. socialinis darbuotojas turi pasižymėti tokiomis savybėmis kaip tolerancija, geranoriškumas, atsakingumas, kūrybiškumas bei iniciatyvumas.

Socialinis darbas remia vertybes, kurias yra labai sunku įgyvendinti taikant institucinės globos modelį, pavyzdžiui, pasirinkimo laisvės vertybę. Jei asmuo gyvena globos įstaigoje, paprastai dėl biurokratinių taisyklių jis neturi galimybės priimti kasdienių sprendimų, jau nekalbant apie gyvenimo pasirinkimus. Socialinė įtrauktis ir pagrindinis dėmesys žmogiškiems santykiams taip pat yra profesionalaus socialinio darbo vertybės. Bendruomenėje teikiamos globos atveju šis įsipareigojimas galėtų padėti stiprinti ryšius tarp žmonių, jų šeimos ir platesnės bendruomenės. Šio tikslo neįmanoma realizuoti, kai žmonės yra izoliuoti įstaigose, kurios atskiria juos nuo likusios visuomenės dalies (Bendrosios europinės gairės dėl perėjimo nuo institucinės prie bendruomeninės globos ir Europos fondų panaudojimo perėjimui nuo institucinės prie bendruomeninės globos, 2012).

Remiantis kvalifikaciniais reikalavimais (2006), pagrindžiama ir socialinių darbuotojų įgūdžių svarba. Dokumente pažymima, kad socialinis darbuotojas turi gebėti tiksliai vertinti žmogaus socialinę situaciją, veiksmingai bendrauti su asmeniu ir jo aplinka, efektyviai organizuoti žmogiškuosius, finansinius bei kitus galimus išteklius, organizuoti socialinį darbą ir socialinių paslaugų teikimą, turi atsižvelgti į kliento individualumą, vadovautis jo poreikiais ir parinkti tokius socialinio darbo metodus bei socialines paslaugas, kurios geriausiai tiktų spręsti konkrečias kliento, jo šeimos ar bendruomenės socialines problemas ir geriausiai atitiktų jų interesus (Žin., 2006, Nr. 43-1569).

Socialinio darbuotojo kompetencija yra labai daugialypė, teigia Bubnys (2004). Vien socialinio darbo žinių ir įgūdžių sąveikos neužtenka sprendžiant klientų problemas (tačiau tai yra pagrindiniai kriterijai priimant asmenį į darbą). Kompetencijų sąsajos pateikiamos 1 pav. Abipusės rodyklės paveiksle parodo, kad veiksmas vyksta ne „socialinis darbuotojas - klientas“ kryptimi. Ryšys yra besikeičiantis, jame abi pusės bendradarbiauja vienodai aktyviai. Socialinė kompetencija apima beveik visas socialinio darbuotojo kompetencijos sritis – pradedant įgūdžiais, vertybėmis bei aplinkybėmis ir baigiant problemos sprendimu. Socialinio darbuotojo profesinėje karjeroje socialiniai įgūdžiai yra svarbiausias rodiklis. Socialinius įgūdžius sudaro aibė asmeninių savybių, vertybių ir požiūrių, dėka kurių žmogus gali adekvačiai bendrauti su aplinka, spręsti problemas (Bubnys, 2004).



1 pav. Socialinio darbuotojo kompetencijos

Šaltinis: A.Bagdonas, cituoja R.Bubnys, 2004, p. 15

Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašas (2015) nusako šias **socialinio darbuotojo bendrąsias, profesines bei specialiąsias kompetencijas**:

Bendrosios kompetencijos:

- Gebėjimas bendrauti;
- Gebėjimas dirbti kartu (bendradarbiavimas);
- Gebėjimas planuoti;
- Gebėjimas veikti savarankiškai (autonomiškumas);
- Gebėjimas tobulėti.

Profesinės kompetencijos:

- Gebėjimas analizuoti situaciją (reflektyvumas);
- Gebėjimas atlikti intervenciją;
- Gebėjimas daryti įtaką socialinei klientų aplinkai (žmonių, grupių ar bendruomenių).

Specialiosios kompetencijos:

- Gebėjimas kurti saugią, klientui augti ir gyventi palankią aplinką;
- Gebėjimas ugdyti ir palaikyti kliento savarankiško gyvenimo įgūdžius.

Apibendrinant kompetencijas socialiniame darbe, galima teigti, kad kvalifikacija apibrėžiama kaip formalus vertinimo ir įteisinimo proceso rezultatas, o kompetencija – kaip žmogaus kvalifikacijos raiška arba gebėjimas veikti, sąlygotas individo žinių, mokėjimų, įgūdžių, požiūrių, asmenybės savybių bei vertybių. Kompetencija socialiniame darbe lemia sėkmingą darbo rezultatą konkrečiame profesiniame kontekste. Susiduriant su iššūkiais ir veikiant pertvarkos sąlygomis išryškėja bendrųjų kompetencijų svarba socialinio darbuotojo praktinėje veikloje, nes ypač svarbiomis tampa tarpasmeninės kompetencijos, kurios yra susijusios su socialiniais įgūdžiais bei darbu komandoje.

1.2. Socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, funkcijų ir kompetencijų analizė

Globos įstaigos personalas yra vienas iš pagrindinių socialinių paslaugų teikimo elementų, nuo kurio priklauso vaiko poreikių patenkinimas, problemų sprendimas ir paslaugų kokybė (Gudžinskienė ir kt., 2010). Siekiant, kad globos įstaigose socialinės paslaugos būtų atliktos kokybiškai, juose turi dirbti kvalifikuoti, kūrybingi, darbštūs darbuotojai (Gudžinskienė, 2010; Gudžinskienė ir Norvaišaitė, 2010). Vaikų socialinės globos paslaugos yra ypatingai sudėtinga ir atsakinga veikla, reikalaujanti aukštos profesinės kvalifikacijos ir motyvacijos (Gudžinskienė ir Jaruševičienė, 2010).

Socialiniai darbuotojai, dirbantys vaikų globos namuose, dažniausiai dirba su vaikais, kurie į stacionarius globos namus patenka dėl sudėtingų situacijų biologinėse šeimose, patyrę aktyvų ir (ar) pasyvų smurtą. Į vaikų globos namus patenkantys vaikai pasižymi sudėtingu elgesiu, sąlygotu jų patirties biologinėse šeimose. Globos namų socialiniams darbuotojams iškyta daug bendravimo su vaikais, tarpusavio ryšių ir bendravimo su visuomene problemų. Vaikų socialinės globos paslaugų teikimui labai svarbu ne tik parinkti darbuotojus, turinčius tinkamą profesinį išsilavinimą, praktinius įgūdžius, darbo su vaikais patirtį, bet ir suteikti jiems geras darbo sąlygas, pasirūpinti jų fizine ir emocine, dvasine sveikata (Gudžinskienė, 2012).

Socialinio darbuotojo rengimo standarte (2008) įvardintos socialinio darbuotojo kompetencijos būtinos tiek teikiant kokybiškas paslaugas vaikų globos namų globotiniams, tiek paties socialinio darbuotojo tobulėjimui:

1. Rinkti informaciją apie socialinės paramos poreikį;
2. Analizuoti informaciją apie socialinės paramos poreikį;
3. Vertinti socialinės paramos poreikio analizės rezultatus ir apibrėžti socialinę problemą;
4. Projektuoti socialinės paramos modelį parenkant tinkamus metodus;
5. Sudaryti socialinio darbo veiksmų planą;
6. Taikyti socialinio darbo metodus;
7. Telkti išteklius socialinėms problemoms spręsti;
8. Teikti socialines paslaugas ir organizuoti prevencinę veiklą;
9. Bendradarbiauti su klientu ir jo aplinka;
10. Analizuoti teiktas socialines paslaugas;
11. Vertinti teikiamos socialinės paramos procesą ir rezultatus;

12. Taikyti naujoves socialinio darbuotojo profesinėje veikloje;
13. Tobulinti profesinę kvalifikaciją;
14. Sisteminti socialinio darbo patirtį ir ją skleisti visuomenėje.

Rekomendacijos dėl vaikų globos namų darbuotojų pareigybių aprašymo (2009) pateikia šias pagrindines vaikų globos namų šeimynos socialinio darbuotojo funkcijas:

- 1) vertina ir nustato socialinės pagalbos poreikius vaikui, vaikų grupei;
- 2) užtikrina vaikų fizinį ir psichinį saugumą šeimynoje;
- 3) rūpinasi vaiko mokymusi ir bendradarbiauja su bendrojo lavinimo mokykla ir kitomis švietimo įstaigomis, teikiančiomis švietimo paslaugas vaikams;
- 4) taikydami įvairius socialinio darbo metodus (socialinį konsultavimą, stebėjimą, socialinių ryšių sudarymą, atvejo analizę ir pan.) vertina vaiko poreikius ir numato galimus jų tenkinimo būdus;
- 5) dirba individualų socialinį darbą su vaiku, vaikų grupe;
- 6) ugdo vaiko kasdienio gyvenimo įgūdžius (tvarkant pinigų apskaitą, apsiperkant, atliekant buitinius darbus ir kt.), ugdo darbinius įgūdžius (siuvimas, meistravimas, patalpų, aplinkos tvarkymas ir kt.);
- 7) atsižvelgiant į vaikų amžių, sveikatą, išsivystymą ir polinkius rūpinasi vaiko laisvalaikiu ir neformaliu vaiko švietimu kitose įstaigose;
- 8) dirba socialinį darbą, bendrauja su vaiko tėvais ar giminaičiais ir padeda jiems suprasti vaiko socialinius, ugdymo poreikius, jų tenkinimo svarbą, geriau suprasti vaiko, turinčio vystymosi sunkumų, poreikius, tėvų teises ir pareigas;
- 9) preventyviai stebi šeimą, susigrąžinusių vaikus;
- 10) rengia vaiką savarankiškam gyvenimui;
- 11) organizuoja sveikatos priežiūros paslaugų prieinamumą, tarpininkauja sveikatos priežiūros specialistams teikiant vaikui sveikatos priežiūros paslaugas;
- 12) domisi ir renka informaciją apie iš vaikų globos namų išėjusio ir savarankiškai rūpintis savimi pradėjusio globotinio socialine padėtimi ir aplinka, esant būtinybei, inicijuoja ir tarpininkauja dėl socialinės pagalbos tęstinumo užtikrinimo;
- 13) nuolat bendradarbiauja su seniūnijos, socialinių paslaugų įstaigų socialiniais darbuotojais, dirbančiais su socialinės rizikos šeimomis, vaiko teisių apsaugos specialistais, užtikrina, kad tarp globos įstaigoje esančių vaikų ir jų tėvų išsilaikytų pastovus teigiamas ryšys;
- 14) tarpininkauja tarp vaiko ir vaikų globos namų kitų sričių specialistų;
- 15) organizuoja vaikų globos namų šeimynos darbuotojų komandinį darbą, kad vaikas gautų reikiamą pagalbą dienos ir nakties metu;

16) duoda nurodymus socialinių darbuotojų padėjėjams.

Lyginant socialinio darbuotojo kompetencijas ir vaikų globos namų šeimos socialinio darbuotojo funkcijas, akivaizdu, kad kompetencijos ir funkcijos susiję tiesiogiai – tik įgijus reikiamas kompetencijas galima profesionaliai atlikti nurodytas funkcijas.

Veiksmingas paramos šeimai paslaugų teikimas neįmanomas be pakankamo skaičiaus gerai parengtų socialinių darbuotojų ir kitų profesionalų, turinčių pakankamai žinių ir praktinių įgūdžių žmogiškųjų santykių srityje, teigia Puras (2013).

Apibendrinant socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, funkcijas ir kompetencijas, pabrėžiamas esminis akcentas - globos įstaigos personalas yra vienas iš pagrindinių socialinių paslaugų teikimo elementų, nuo kurio priklauso vaiko poreikių patenkinimas, problemų sprendimas ir paslaugų kokybė.

Apibendrinant socialinio darbuotojo kompetencijos sampratą, būtina išskirti tris pagrindines sudėtines socialinio darbuotojo kompetencijos dalis - žinias, vertybes ir įgūdžius, kurias įtakoja visuomenėje vykstantys pokyčiai, kliento ir darbuotojo sąveikos procesai bei socialinių darbuotojų poreikis nuolat tobulintis, ieškoti naujovių socialiniame darbe. Mokslinės literatūros analizė leidžia išskirti socialinio darbuotojo kompetencijos turinį – įgytų žinių, gebėjimų, įgūdžių ir etinių vertybių visumą. Ši visuma apibūdina socialinio darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir lemia praktinės veiklos sėkmę. Ypač svarbios yra tarpasmeninės kompetencijos, kurios susijusios su socialiniais įgūdžiais, darbu komandoje, gebėjimu išreikšti socialinį ir etinį įsipareigojimą.

2. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PRIELAIIDOS

Reikalavimai socialinio darbo kokybei tampa vis didesni. Tai rodo socialinių paslaugų įstaigų licencijavimas, naujoji socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo bei atestavimo tvarka, taip pat naujos redakcijos Socialinių paslaugų įstatymas (2006), kuriuo socialinio darbo veikla dar glaudžiau ir aiškiau susiejama su socialinėmis paslaugomis.

„Socialinio darbo profesijos unikalumą suponuoja tai, kad ji yra socialinė profesija, kurios objektas yra žmogus – individas, šeima, žmonių grupė, turintys sunkumų ar problemų, kurias reikia spręsti“, teigia Kavaliauskienė (2010). Socialinis darbas turi svarbią socialinę bei praktinę reikšmę, todėl žmogiškasis aspektas – pats socialinis darbuotojas, kaip profesinės veiklos subjektas tampa labai svarbus veiksnys šioje profesinėje veikloje.

2.1. Reikalavimai socialinių darbuotojų profesinei kvalifikacijai

Pasak Ivanauskienės ir Varžinskienės (2003), socialinis darbas yra daugialypė profesija. Socialinių paslaugų įstatymo (2006) 20 straipsnis teigia, kad „Socialinis darbas yra profesinė veikla, kuri įgalina žmones, šeimas, bendruomenes ir visuomenę spręsti tarpusavio santykių ir socialines problemas, skatindama socialinę kaitą, gerindama gyvenimo kokybę ir stiprindama solidarumą bei socialinį teisingumą“. Socialinis darbas reikalauja nuolatinio socialinių darbuotojų tobulėjimo: plėsti ir gilinti žinias, ugdyti įgūdžius ir remtis socialinio darbo vertybėmis. Todėl labai svarbu, kad socialiniai darbuotojai būtų įtraukti į nuolatinio mokymosi procesą ir aktyviai jame dalyvautų.

Reikalavimus socialinių darbuotojų kvalifikacijai nustato Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtinti socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikaciniai reikalavimai („Dėl socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacinių reikalavimų, socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašų patvirtinimo“ (2006)).

Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikaciniai reikalavimai nustato socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų vertybines nuostatas, apibrėžia jų profesinę veiklą, žinias, įgūdžius bei asmenines savybes, reikalingas profesinėms užduotims vykdyti. Reikalavimai taikomi visų specializacijų socialiniams darbuotojams ir socialinių darbuotojų padėjėjams, dirbantiems valstybės, savivaldybių, privačiose ar kitose

įstaigose, įmonėse, organizacijose, asociacijose, labdaros ir paramos fonduose, religinėse bendruomenėse, bendrijose ir centruose ar kt.

Remiantis minėtais reikalavimais, socialinis darbuotojas turi turėti teorinių socialinio darbo žinių apie Lietuvos socialinės apsaugos sistemą, socialinės apsaugos sritį reglamentuojančius teisės aktus, žmogaus teises, Europos Sąjungos šalių socialinės paramos sistemas. Socialinis darbuotojas savo įgytomis teorinėmis socialinio darbo žiniomis ir praktiniais socialinio darbo įgūdžiais bei gebėjimais turi nuolat dalintis su savo kolegomis, socialinių darbuotojų padėjėjais, socialinio darbo studentais ir kitais socialinį darbą dirbančiais asmenimis.

Socialinis darbuotojas turi suprasti, kaip funkcionuoja visuomenė ir kaip joje funkcionuoja individas. Socialinis darbuotojas turi gebėti tiksliai vertinti žmogaus socialinę situaciją, veiksmingai bendrauti su asmeniu ir jo aplinka, efektyviai organizuoti žmogiškuosius, finansinius bei kitus galimus išteklius, organizuoti socialinį darbą ir socialinių paslaugų teikimą. Socialinis darbuotojas turi atsižvelgti į kliento individualumą, vadovautis jo poreikiais ir parinkti tokius socialinio darbo metodus bei socialines paslaugas, kurios geriausiai tiktų spręsti konkrečias kliento, jo šeimos ar bendruomenės socialines problemas ir geriausiai atitiktų jų interesus (Kvalifikaciniai reikalavimai socialiniams darbuotojams, 2006). Socialinis darbuotojas ir socialinio darbuotojo padėjėjas savo veikloje turi vadovautis vertybinėmis nuostatomis, pasižymėti tokiomis savybėmis kaip tolerancija, geranoriškumas, atsakingumas, kūrybiškumas bei iniciatyvumas. Socialinis darbuotojas turi nuolat siekti atnaujinti savo teorines socialinio darbo žinias ir praktinius socialinio darbo įgūdžius bei gebėjimus. Profesinėje veikloje socialinis darbuotojas turi aktyviai bendradarbiauti su įvairiausių sričių darbuotojais, kitais socialiniais darbuotojais, organizacijų, ginančių žmogaus teises ir interesus, atstovais, bendruomenės nariais, savanoriais. Ruch (2014), rašydamas apie bendravimo vaikų globos namuose įgūdžius, nurodo, kad suprantant bendravimo su vaikais svarbą ir bendradarbiaujant socialinio darbo tyrėjams, profesionalams praktikams bei pedagogams, bendras tikslas bus pasiektas greičiau ir santykiai bus turtingesni.

Socialinio darbuotojo profesinė kvalifikacija periodiškai vertinama socialinių darbuotojų atestacijos metu. Socialinis darbuotojas turi dalyvauti socialinių darbuotojų atestacijoje ir siekti įgyti jo profesinę kvalifikaciją atitinkančią kvalifikacinę kategoriją socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka. Socialinį darbą dirbančiųjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tikslas – kelti socialinį darbą dirbančiųjų profesinę kvalifikaciją, užtikrinant aukštą socialinio darbo ir socialinių paslaugų kokybę bei veiksmingumą.

Socialinių darbuotojų profesinės kvalifikacijos kėlimo uždaviniai:

- skatinti socialinių darbuotojų profesinį tobulėjimą;

- sudaryti galimybes socialiniams darbuotojams kelti savo profesinę kompetenciją;
- tirti socialinių darbuotojų profesinio tobulinimosi poreikius ir įvertinti socialinio darbo būklę;
- plėtoti socialinių darbuotojų profesinį bendravimą ir bendradarbiavimą.

Minimali socialinio darbuotojo kvalifikacijos kėlimo trukmė priklauso nuo kvalifikacinės kategorijos, kurią jis siekia įgyti arba prasitęsti ir kuri yra nustatyta socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintame Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos apraše (2006). Socialinių darbuotojų teoriniai ir praktiniai mokymai vykdomi pagal socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintas socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo programas. Socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo programas rengia ir vykdo socialinio darbo metodiniai centrai, socialinio darbo mokymo įstaigos bei kitos įstaigos, įmonės, organizacijos.

Socialinių darbuotojų, socialinių darbuotojų padėjėjų ir socialinį darbą dirbantiesiems prilyginamų darbuotojų profesinės kvalifikacijos kėlimas yra finansuojamas iš valstybės, savivaldybių, Europos Sąjungos struktūrinių fondų ir pačių socialinį darbą dirbančiųjų lėšų bei kitų šaltinių. Kaip vieną iš pavyzdžių verta paminėti projektą „Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacijos tobulinimas“, finansuotą ES Socialinio fondo (2012). Projekto tikslai:

- **Gerinti socialinių darbuotojų profesinę kompetenciją**, siekiant socialinių paslaugų kokybės Lietuvoje.
- Gerinti ir išlaikyti socialinių darbuotojų padėjėjų gebėjimą užsitikrinti užimtumą.
- Didinti socialinių darbuotojų profesinį konkurencingumą.
- Skatinti gerosios socialinio darbo patirties sklaidą.
- Ugdyti socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų gebėjimą prisitaikyti prie socialinių, politinių, ekonominių visuomenės pokyčių.
- Skatinti naujus darbo metodus socialiniame darbe.
- Organizuoti socialinių darbuotojų konsultavimą kvalifikacijos tobulinimo klausimais.

Projekto metu buvo pakelta apie 3000 socialinių darbuotojų bei 500 socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacija. Socialiniams darbuotojams buvo organizuojami mokymai darbo vietose arba kitose socialinių paslaugų įstaigose, kur šalia teorinių žinių jie gavo praktinių socialinio darbo įgūdžių, kuriuos perteikė pažangiai dirbantys jų kolegos. Mokymai socialiniams darbuotojams buvo organizuojami pagal specializacijas. Socialinių darbuotojų padėjėjams buvo teikiamos įvadinio mokymo paslaugos, jie gavo pagrindines žmogaus teisių, asmens priežiūros pagrindų, bendravimo psichologijos žinias. Mokymus sudarė 16 val. teorinių mokymų ir 24 valandos praktinių mokymų. Tai yra vidutinis valandų skaičius, kurį

turi išklaudyti socialiniai darbuotojai, pageidaujantys dalyvauti socialinių darbuotojų atestacijoje. Mokymo programą padėjėjams sudarė 40 valandų mokymai: 20 valandų teorinių ir 20 valandų praktinių užsiėmimų.

Remiantis Marcinkevičiūte ir Petrauskiene (2008), „socialiniai darbuotojai dažniausiai yra ir stiprioji, ir silpnoji grandis, nes kiekvieno darbuotojo individualūs darbo rezultatai yra visos socialines paslaugas teikiančios institucijos veiklos veiksmingumas“. Siekiant darbo efektyvumo, socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas svarbus dėl šių priežasčių:

- visuomenė kelia vis didesnius reikalavimus socialiniams darbuotojams, kuriuos įvykdyti galima tik tobulinant profesinius gebėjimus;
- Lietuvos įstojimo į ES procesas reikalauja, kad socialiniai darbuotojai išmanytų ne tik savo šalies socialinės sferos, bet ir ES šalių funkcionavimo ypatumus;
- socialines paslaugas teikiančių institucijų organizacinių ir techninių pertvarkymų tempai nuolat auga, o tai reikalauja, kad darbuotojai nuolat įsisavintų naujas teorines žinias ir praktinius gebėjimus.

Švedaitė – Sakalauskė (2008) teigia, jog „socialinio darbo sritis Lietuvoje pastarąjį dešimtmetį stipriai kito, diferencijavosi, sudėtingėjo, todėl būtų keista, jei specialistų kvalifikacijos kėlimo sistema nesistengtų būti adekvati laikmečiui ir kintantiems praktinės realybės poreikiams. Kita vertus, kvalifikacijos kėlimas ir jo nuolatinis permąstymas Lietuvoje veikiausiai ir buvo vienas iš praktinio darbo diferenciacijos inspiratorių“. Mūsų šalyje specialistų kvalifikacijos kėlimas vaidina ypatingą vaidmenį – juk būtent šiuo būdu ir siekiama išspręsti nepakankamo profesionalumo problemą. Lietuvos socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo sistema ne tik turi pasiūlyti kvalifikacijos kėlimo galimybę, bet ir tiesiogiai ar netiesiogiai priversti praktikus ja naudotis.

Pasak Švedaitės – Sakalauskės (2008), socialinių darbuotojų kvalifikaciniai reikalavimai labai palaipsniui, bet nuosekliai griežtėjo. Jei anksčiau užteko, kad socialinis darbuotojas būtų išklauses keturių savaitių trukmės socialinio darbo pradmenų kursą, tai 2006 metais Socialinės apsaugos ir darbo ministerija nustatė, kad iki 2012 metų pabaigos visi išsilavinimo neturintys socialiniai darbuotojai išsilavinimą turi įgyti ir kas penkeri metai vis iš naujo patvirtinti savo kvalifikacijos lygį.

Kokia apimtimi socialinio darbo specialistas gali formuoti savo darbotvarkę, o ne tik reaguoti į situaciją, labai priklausys nuo individualaus ir kolektyvinio profesinio tobulinimo, teigia Daniel (2013).

Apžvelgus reikalavimus socialinių darbuotojų profesinei kvalifikacijai, matomos dvi reikalavimų sritys: paties socialinio darbuotojo siekimas profesiskai tobulėti ir „išoriniai“

reikalavimai kelti kvalifikaciją, reglamentuojami teisės aktu. Socialiniams darbuotojams keliami reikalavimai nuolat įgyti ir įsisavinti naujas žinias ir gebėjimus, išmanyti ne tik darbo savo bendruomenėje, bet ir platesniame kontekste (ES šalių) specifiką bei ypatumus, gebėti veikti tarpkultūrinėje srityje. Palaipsniui griežtinami kvalifikaciniai reikalavimai meta iššūkį ne tik socialiniams darbuotojams, bet ir kvalifikacijos kėlimo sistemai. Jos lygis taip pat turi kilti, ji turi siūlyti ne tik aukštesnės kokybės mokymus, bet ir kur kas didesnę ir įvairesnę jų spektrą.

2.2. Kvalifikacijos tobulinimo pertvarkos kontekste prielaidos

Bubnio (2004) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad socialinių darbuotojų kompetencija yra neatsiejama nuo profesinės kompetencijos. Socialiniai darbuotojai svarbiausiomis žiniomis, kurių reikia dirbant socialinį darbą nurodo psichologijos (socialinė kompetencija) bei socialinio darbo (profesinė kompetencija) žinias. Trečioje vietoje pagal reikšmingumą - bendravimo ir kontaktų užmezgimo įgūdžiai. Visos reikalingos žinios yra susijusios su pagalba klientui. Tad galima teigti, kad profesinis tobulėjimas (ir jo būtinybė) yra viena iš kvalifikacijos tobulinimo prielaidų.

Dirgėlienė (2008) teigia, jog socialinių darbuotojų profesinėje veikloje išryškėja profesinio išsisėmimo sindromas, kurio atsiradimą sąlygoja sudėtingos profesinės situacijos, bejėgiškumas, kai nėra iš kur tikėtis pagalbos ir daugelis kitų veiksnių, bet svarbiausia – refleksijos stoka. Išryškėja mokymosi iš patirties būtinybė – reflektuoti ir susieti asmeninio tobulėjimo, ugdymo ir profesinės veiklos procesus.

Gudžinskienės (2010) atlikto socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, požiūrio į įgytas bendrąsias kompetencijas tyrimo rezultatai rodo, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys vaikų globos namuose:

- Neatsižvelgiant į vietovės, kurioje dirbama, tipą, dauguma yra įgiję arba iš dalies įgiję gebėjimą kritiškai, analitiškai ir sistemiškai mąstyti;
- Daugiau nei pusė yra iš dalies įgiję gebėjimą analizuoti socialines problemas bei jų atsiradimo priežastis;
- Kiek mažiau nei trečdalis iš dalies geba rengti siūlymus teisės aktams tobulinti;
- Naudotis informacinėmis technologijomis didžioji dauguma geba tik iš dalies.

Valstybės audito ataskaitoje (2014) pažymima, kad trūksta atestuotų socialinių darbuotojų darbui su šeimomis ir šeimynomis, teikiamos paslaugos yra nenuoseklios ir atitolusios nuo globėjų šeimų, todėl dalis globėjų atsisako mokymų, atestuoti socialiniai darbuotojai nedalyvauja vaiko globėjų (artimųjų giminaičių) atrankoje ir globos priežiūroje;

trūksta socialinių paslaugų globojamam vaikui ir vaiką globojančiai šeimai, Lietuvoje nesukurta profesionalių globėjų sistema, esamiems vaiko globėjams neteikiamos vadinamosios atokvėpio paslaugos.

Valstybės audito ataskaitoje (2014) pažymima, kad globos namuose trūksta kvalifikuotų darbuotojų: dirba socialiniai darbuotojai, neturintys reikiamo socialinio ar pedagoginio išsilavinimo (5 savivaldybių ir 5 nevyriausybinuose globos namuose), vienas socialinis darbuotojas (socialinis pedagogas) dirba daugiau kaip su 5 vaikais (50 savivaldybių, 5 valstybinuose, 11 nevyriausybinuose vaikų globos namuose); naktį dirbančiam vienam darbuotojui (socialiniam darbuotojui arba padėjėjui) tenka daugiau kaip 12 vaikų (32 savivaldybių, 4 valstybinuose, 6 nevyriausybinuose globos namuose); globos namai nepakankamai tobulino savo darbuotojų kvalifikaciją (30 savivaldybių, 4 valstybiniai, 6 nevyriausybiniams globos namai); dalis socialinių darbuotojų padėjėjų nėra išklause įžanginių socialinių darbuotojų padėjėjų mokymų (28 savivaldybių, 2 valstybinuose, 10 nevyriausybinuose globos namuose (Valstybės audito ataskaita, 2014).

Socialiniai darbuotojai privalo turėti socialinio darbo arba jam prilygintą išsilavinimą. Tačiau 2014 metų Valstybės audito ataskaitoje pažymima, kad penkiuose savivaldybių ir nevyriausybinuose globos namuose dirba socialiniai darbuotojai, kurie neturi šio išsilavinimo. Socialinių darbuotojų padėjėjams reikalavimas turėti aukštąjį socialinio darbo ar jam prilygintą išsilavinimą netaikomas (dauguma (apie 60 proc.) turi vidurinį išsilavinimą), tačiau jie privalo išklausti įvadinius socialinių darbuotojų padėjėjų mokymus. 28 savivaldybių, 2 valstybinių, 10 nevyriausybinių globos namų dalis socialinių darbuotojų padėjėjų nėra išklause įvadinių socialinių darbuotojų padėjėjų mokymų. Kiekvienas socialinis darbuotojas ir padėjėjas privalo kelti profesinę kvalifikaciją ne mažiau kaip 16 valandų per metus. Nustatyta, kad 2012 m. 30 savivaldybių, 4 valstybiniai, 6 nevyriausybiniams globos namai nepakankamai tobulino darbuotojų kvalifikaciją (Valstybės audito ataskaita, 2014).

Remiantis audito ataskaita (2014) Globėjų ir įtėvių mokymo ir konsultavimo (GIMK) programą (2012) šalyje įgyvendina 50 atestuotų socialinių darbuotojų. Iš jų 54 proc. nustatytas 0,1–0,25, o 34 proc. – 0,26–0,5 pareigybės dydis, ši veikla yra jų papildomas darbas. Vienam atestuotam socialiniam darbuotojui vidutiniškai per metus tenka 52 globėjų šeimos, šeimynos, baigusios įvadinius ir tęstinius mokymus, ir beveik 100 esamų globėjų šeimų, kurioms periodiškai teikiamos konsultacijos ir įvairi pagalba.

Rekomendacijose Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai numatyta siekiant užtikrinti paslaugų kokybę ir tinkamai parengti vaikus savarankiškam gyvenimui, valstybinių vaikų globos įstaigų darbuotojams organizuoti mokymus vaikų parengimo savarankiškam gyvenimui klausimais (savarankiškumo vertinimo, individualaus

socialinės globos plano parengimo ir įgyvendinimo ir kt.). Rekomenduojama ir savivaldybių vaikų globos įstaigų darbuotojams organizuoti mokymus vaikų parengimo savarankiškam gyvenimui klausimais (Valstybės audito ataskaita, 2014).

Perėjimo nuo institucinės globos prie šeimoje ir bendruomenėje teikiamų paslaugų neįgaliesiems ir likusiems be tėvų globos vaikams veiksmų planu (2014) siekiama 2014–2020 m. laikotarpiu numatyti nuoseklius ir koordinuotus veiksmus, skatinančius perėjimo iš institucinės socialinės globos prie paslaugų bendruomenėje ir pagalbos šeimai, globėjams (rūpintojams) sistemos kūrimą. Šis veiksmų planas taip pat įtakoja socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo poreikį.

Minėtame veiksmų plane (2014) numatyta tobulinti darbuotojų, dirbančių vaiko gerovės srityje, kvalifikaciją ir kompetenciją, parengti pertvarkai institucinės globos personalą ir bendruomenę. Darbuotojai bus įtraukti į alternatyvios globos sistemos kūrimą, vertinant vaikų poreikius, šeimos, bendruomenės ir darbuotojų galimybes tenkinti geriausią vaiko interesą, ieškoti geriausių sprendimų. Bus įvertinta darbuotojų kompetencija ir parengti jų kompetencijos ugdymo planai, kad darbuotojai galėtų teikti paslaugas šeimai ir vaikui bendruomenėje, vykdyti globos (rūpybos) funkcijas ir t.t.

Socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui įtaką darė ir daro socialinės globos įstaigų licencijavimas. Nuo 2015 m. sausio 1 d. socialinę globą gali teikti tik licencijas socialinei globai teikti turintys socialinės globos teikėjai. Pagrindiniai kriterijai gauti licenciją yra personalo sudėtis ir skaičius, socialinį darbą dirbančiųjų išsilavinimas, gyvenamųjų kambarių plotas, bendras gyventojų skaičius įstaigoje, asmens higienos kambarių skaičius, gaisro aptikimo ir signalizavimo sistema, leidimas – higienos pasas, asmens sveikatos priežiūros paslaugų licencija (įstaigos) (Socialinis pranešimas 2013-2014).

Prielaidas tobulinti kvalifikaciją sudarė ir Vaikų globos įstaigų tinklo optimizavimo planas (2007), kuriame numatyta atsižvelgiant į vaiko interesus ir jo šeimos poreikius, optimizuoti vaikų globos įstaigų tinklą tobulinant socialinių globos įstaigų veiklos organizavimą ir plėtojant socialinių paslaugų infrastruktūrą savivaldybėse, teikiant prioritetą socialinių paslaugų prieinamumui vaikui ir šeimai bendruomenėje.

Socialiniai darbuotojai turėtų atitikti itin aukštus profesinius kompetencijos reikalavimus, nes jų veikla turi tiesioginę įtaką žmonių psichinei, psichologinei, emocinei gerovei. Tuo tarpu, humanistinis požiūris į socialinį darbuotoją atskleidžia jį / ją ne kaip paprastą profesijos atstovą, ir ne kaip asmenį, kuris siekia išmokti naudotis profesionalių technologijų metodikas, bet kaip asmenį, kuris pasirinko socialinį pažinimą ir nori augti, vystytis ir įsitraukti į šį procesą natūraliai, teigia Mačiulskytė (2013).

Apibendrinant kvalifikacijos tobulinimo prielaidas, kaip svarbiausias, galima išskirti šias:

- profesinis tobulėjimas (ir jo būtinybė);
- mokymosi iš patirties būtinybė – reflektuoti ir susieti asmeninio tobulėjimo, ugdymo ir profesinės veiklos procesus;
- atestuotų socialinių darbuotojų vaiko globos sistemoje trūkumas;
- mokymų valstybinių vaikų globos įstaigų darbuotojams organizavimas, susijęs su pertvarka vaiko globos sistemoje;
- reikalavimai socialinių darbuotojų išsilavinimui.

Taigi, socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikaciniai reikalavimai nustato socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų vertybines nuostatas, apibrėžia jų profesinę veiklą, žinias, įgūdžius bei asmenines savybes, reikalingas profesinėms užduotims vykdyti. Socialinių darbuotojų profesinės kvalifikacijos kėlimo uždaviniai – siekti didesnės profesinės kompetencijos bei skatinti domėtis ir diegti socialinio darbo naujoves ir kūrybiškai dirbti sprendžiant visuomenėje išskylančias socialines problemas (Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas, 2015).

Mokslinės literatūros ir atliktų tyrimų analizė atskleidžia pagrindines socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo prielaidas:

- profesinis tobulėjimas (ir jo būtinybė);
- mokymosi iš patirties būtinybė – reflektuoti ir susieti asmeninio tobulėjimo, ugdymo ir profesinės veiklos procesus;
- atestuotų socialinių darbuotojų darbui su šeimomis ir šeimynomis, kvalifikuotų darbuotojų vaikų globos namuose trūkumas;
- socialinės globos įstaigų licencijavimas;
- perėjimo nuo institucinės globos prie šeimoje ir bendruomenėje teikiamų paslaugų iššūkiai.

3. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO ORGANIZAVIMAS

„Žiniomis grindžiamoje visuomenėje organizacijų gebėjimas išlikti vis labiau priklauso nuo žmogiškųjų išteklių vertės supratimo <...>“ (Drucker, 2004, cituoja Lobanova, 2009). Nuo žmogiškųjų išteklių valdymo specialistų ir vadovų kompetentingumo priklauso ne tik jų pačių darbo kokybė, bet ir visų organizacijos darbuotojų darbo efektyvumas, našumas, gebėjimai ir motyvacija. Pasak Ilgūnienės (2009), svarbiausias vaiko globos organizavimo tikslas – užtikrinti vaiko auklėjimą ir priežiūrą artimiausioje šeimai aplinkoje. Vaiko globos organizavimas yra kintantis procesas, o tai skatina tobulinti vaiko globos sistemos kūrimo principus ir jos įgyvendinimą. Tad efektyvus specialistų, dirbančių su tėvų globos netekusiais vaikais, kvalifikacijos tobulinimo sistemos organizavimas vaidina svarbų vaidmenį ne tik organizacijos, bendruomenės, bet ir visos visuomenės kontekste.

3.1. Socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo sistema

Reikalavimus socialinį darbą dirbančiųjų kvalifikacijai nustato Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtinti socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikaciniai reikalavimai („Dėl socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacinių reikalavimų, socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašų patvirtinimo“ (2006)). Kvalifikaciniai reikalavimai nustato socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų vertybines nuostatas, apibrėžia jų profesinę veiklą, žinias, įgūdžius bei asmenines savybes, reikalingas profesinėms užduotims vykdyti.

Reikalavimus socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui nustato Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas (2006 (2015 m. aktuali redakcija)). Profesinės kompetencijos tobulinimo pagrindiniai uždaviniai – skatinti socialinius darbuotojus siekti didesnės profesinės kompetencijos ir tobulinti kompetencijas, kurios padės pasiekti geriausių rezultatų dirbant su socialinio darbo klientais bei didinti socialinių darbuotojų atsakomybę už darbo rezultatus, skatinti domėtis ir diegti socialinio darbo naujoves.

Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas (2006) nusako profesinės kompetencijos tobulinimo principus:

1. Profesinės kompetencijos tobulinimo sąsaja su įstaigos, organizacijos socialinių paslaugų kokybės užtikrinimu – darbuotojo profesinės kompetencijos tobulinimas siejamas su visos įstaigos, organizacijos paslaugų kokybės tobulinimu.
2. Nuolatinis tobulėjimas, jo tęstinumas ir sistemiskumas – profesinė kompetencija turi būti nuolat ir sistemingai tobulinama, atsižvelgiant į turimų kompetencijų lygį, gebėjimų ugdymą, vertybinių nuostatų koregavimą.
3. Darbuotojo motyvacija – darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo ir vertinimo sistema turi būti organizuojama taip, kad didintų darbuotojų motyvaciją tobulėti. Už profesinį tobulėjimą yra atsakingas pats darbuotojas ir jo įstaiga, organizacija.
4. Profesinės kompetencijos tobulinimo individualizacija – tobulinant profesinę kompetenciją turi būti individualizuojami kiekvieno darbuotojo profesinės kompetencijos tobulinimo poreikiai pagal turimus gebėjimus ir žinias, atliekamas užduotis.

Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimas yra finansuojamas iš valstybės, savivaldybių, Europos Sąjungos struktūrinių fondų, socialinių paslaugų įstaigų, organizacijų lėšų ir kitų šaltinių. Įstaigos, organizacijos biudžete privalo būti numatyta lėšų socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinei kompetencijai tobulinti (Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas, 2006). Socialinį darbą dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimas susijęs su poreikiu tobulinti savo žinias bei įgūdžius. 2014 m. I ketvirtį Socialinių paslaugų priežiūros departamento prie SADM darbuotojai atliko socialinį darbą dirbančiųjų profesinio tobulinimo poreikio analizę. Apklausoje dalyvavo 274 socialinių paslaugų įstaigos ir jų padaliniai, iš kurių apie 80 procentų sudarė biudžetinės įstaigos, 16 procentų – viešosios įstaigos, 4 procentus – asociacijos. Atlikus socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo poreikio analizę, išskirtos aktualiausios socialinių darbuotojų mokymų temos 2014 m., susijusios su darbu vaikų globos institucijose: „Psichologinių žinių gilinimas socialiniame darbe, dirbant su tėvų globos netekusiais vaikais ir jų šeimomis“, „Darbo ypatumai, bendravimo įgūdžių lavinimas, dirbant su tėvų globos netekusiais vaikais/arba tėvų neprižiūrimais vaikais“, „Asmenų įgalinimas (klientų įtraukimas į sprendimų priėmimą ir veiklas, jų įgalinimas, kliento atsakomybės ugdymas)“ ir kitos (<http://www.sppd.lt/lt/informacija/informacija-socialini-darba-dirbantiesiems/%E2%80%A2%09socialini-darba-dirbanciuju-profesines-kvalifikacijos-kelimas>).

Poreikį tobulėti ir kelti kvalifikaciją patvirtina Bubnio ir Petrošiūtės (2008) atlikto tyrimo rezultatai. Minėti autoriai savo tyrime analizuoja socialinių pedagogų ir socialinių

darbuotojų kvalifikacijos kėlimo galimybes. Remiantis šiuo tyrimu, nagrinėjant kvalifikacijos kėlimo galimybes, nustatytas stiprus darbuotojų poreikis tobulėti (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Socialinių pedagogų / darbuotojų kvalifikacijos kėlimo galimybių vertinimai

(Šaltinis: Bubnys, Petrošiūtė, 2008, p. 104)

N = 104	Kvalifikacijos kėlimas – geresnis ir kokybiškesnis darbas	Žinių trūkumas apie kvalifikacijos kursų organizavimą	Domėjimasis profesijai aktualiomis naujovėmis	Informacijos paieška apie kvalifikacijos kursų organizavimą	Institucijų skatinimas darbuotojus nuolat mokytis ir tobulėti
Tir. sk.	91	63	97	73	87
%	87,5	60,5	93,2	70,2	83,6

Beveik visi minėto tyrimo dalyviai mano: jei kels savo profesinę kvalifikaciją, jų darbas bus geresnis ir kokybiškesnis. Nustatyta, kad dauguma specialistų nesutinka, jog jie turi per mažai žinių apie kvalifikacijos kursų organizavimą, nes specialistai nuolat domisi profesijai aktualiomis naujovėmis ir patys ieško informacijos apie organizuojamus kvalifikacijos kursus.

Tyrimo rezultatai parodė, jog didžioji dalis specialistų sutinka, kad institucijos, kuriose specialistai dirba, sudaro galimybes savo darbuotojams nuolat mokytis bei tobulėti, t. y. derinti mokslą, kvalifikacijos kursus su darbu, ir dėl to jiems neiškyla jokių sunkumų. Nematydami galimybės tobulėti, specialistai negali realizuoti savo poreikių, o tai ir provokuoja abejingumą bei nusivylimą darbu (Bubnys ir Petrošiūtė, 2008). Gudžinskienė (2012) teigia, jog socialiniai darbuotojai, dirbantys vaikų globos namuose, dažniausiai dirba su vaikais, kurie į globos namus patenka dėl sudėtingų situacijų šeimose, patyrę aktyvų ar pasyvų smurtą. Globos namų socialiniams darbuotojams iškyla nemažai bendravimo su vaikais, tarpusavio santykių ir bendravimo su bendruomene problemų. Socialinės globos paslaugų vaikams teikimui labai svarbu ne tik parinkti darbuotojus, turinčius tinkamą profesinį išsilavinimą, praktinius įgūdžius, darbo su vaikais patirtį, bet ir suteikti jiems geras darbo sąlygas. „Socialiniams darbuotojams, dirbantiems vaikų globos namuose, rekomenduojama analizuoti savo veiklą, rūpintis saviugda, tobulinant tokius įgūdžius kaip laiko planavimas, bendravimas su kolegomis, skirti laiko savo darbo dienos ritualo sukūrimui ir kitiems metodams, padedantiems sumažinti darbo monotoniškumą, apsaugantiems nuo neigiamų su darbu susijusių aspektų bei pasitarnaujančių išvengiant perdegimo sindromo“, teigia Gudžinskienė (2012).

Socialinių paslaugų kokybė neatsiejama nuo ją teikiančiųjų kompetencijos ir gebėjimų. 2012 m. patvirtinta Socialinių paslaugų įstaigų darbuotojų kompetencijų ugdymo programa. Įgyvendinant programą, buvo tobulinama socialinių paslaugų įstaigų darbuotojų kvalifikacija, stiprinami praktiniai gebėjimai, vykdoma supervizija (profesinių santykių konsultavimas) ir

pan. Vykdam šią programą, šalia įprastų mokymo formų išbandyti ir nauji kompetencijų ugdymo metodai. Prioritetas buvo teikiamas socialinių paslaugų įstaigoms, kurios teikia regionines socialines paslaugas neįgaliesiems ar likusiems be tėvų globos vaikams ir kurios ateityje bus deinstucionalizuojamos (Socialinis pranešimas 2012-2013).

Nuolatinė profesinės kompetencijos plėtra yra svarbi socialinio darbo dalis, galinti padėti socialiniams darbuotojams sumažinti išskylančius sunkumus ir pagilinti socialinių darbuotojų turimas žinias. Šiuolaikinėje modernioje visuomenėje veikiantis socialinis darbuotojas turėtų būti įsitraukęs į nuolatinio mokymosi procesą, kuris yra svarbus informacinės visuomenės veiksnys, teigia Ivanauskienė ir Varžinskienė (2005).

Socialiniai darbuotojai dažniausiai yra ir stiprioji, ir silpnoji grandis, nes kiekvieno darbuotojo individualūs darbo rezultatai yra visos socialines paslaugas teikiančios institucijos veiklos veiksmingumas. Siekiant darbo efektyvumo, socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas svarbus dėl šių priežasčių: visuomenė kelia vis didesnius reikalavimus socialiniams darbuotojams, kuriuos įvykdyti galima tik tobulinant profesinius gebėjimus; Lietuvos įstojimo į ES procesas reikalauja, kad socialiniai darbuotojai išmanytų ne tik savo šalies socialinės sferos, bet ir ES šalių funkcionavimo ypatumus; socialines paslaugas teikiančių institucijų organizacinių ir techninių pertvarkymų tempai nuolat auga, o tai reikalauja, kad darbuotojai nuolat įsisavintų naujas teorines žinias ir praktinius gebėjimus (Marcinkevičiūtė ir Petrauskienė, 2008).

Šiandien socialiniai darbuotojai dažniausiai patys rūpinasi savo kvalifikacijos lygiu. Jie turi išeiti nemokamų atostogų ir patys finansuoti savo mokymosi ar tobulinimosi išlaidas. Marcinkevičiūtė ir Petrauskienė (2008) teigia, kad remiantis tyrimų duomenimis, kvalifikuotų socialinių darbuotojų rengimui Lietuvoje dar neskiriamas toks dėmesys, kokio reikalauja mokslo ir technikos pažanga. Dažnai žemesnės kvalifikacijos darbuotojai atlieka aukštesnės kvalifikacijos darbus.

Švedaitė – Sakalauskė (2008) teigia, jog „socialinio darbo sritis Lietuvoje pastarąjį dešimtmetį stipriai kito, diferencijavosi, sudėtingėjo, todėl būtų keista, jei specialistų kvalifikacijos kėlimo sistema nesistengtų būti adekvati laikmečiui ir kintantiems praktinės realybės poreikiams. Kita vertus, kvalifikacijos kėlimas ir jo nuolatinis permąstymas Lietuvoje veikiausiai ir buvo vienas iš praktinio darbo diferenciacijos inspiratorių“. Mūsų šalyje specialistų kvalifikacijos kėlimas vaidina ypatingą vaidmenį – juk būtent šiuo būdu ir siekiama išspręsti nepakankamo profesionalumo problemą. Lietuvos socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo sistema ne tik turi pasiūlyti kvalifikacijos kėlimo galimybę, bet ir tiesiogiai ar netiesiogiai priversti praktikus ja naudotis.

Pasak Švedaitės – Sakalauskės (2008), socialinių darbuotojų kvalifikaciniai reikalavimai labai palaipsniui, bet nuosekliai griežtėjo. Jei anksčiau užteko, kad socialinis darbuotojas būtų išklausęs keturių savaitių trukmės socialinio darbo pradmenų kursą, tai 2006 metais Socialinės apsaugos ir darbo ministerija nustatė, kad iki 2011 metų liepos mėn. visi aukštojo išsilavinimo neturintys socialiniai darbuotojai išsilavinimą turi jį įgyti ir kas penkeri metai vis iš naujo patvirtinti savo kvalifikacijos lygį.

Apžvelgus socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo sistemą, pažymėtini profesinės kompetencijos tobulinimo principai: profesinės kompetencijos tobulinimo sąsaja su įstaigos, organizacijos socialinių paslaugų kokybės užtikrinimu; nuolatinis tobulėjimas, jo tęstinumas ir sistemiškumas; darbuotojo motyvacija; profesinės kompetencijos tobulinimo individualizacija. Pagrindinės kvalifikacijos tobulinimo sistemos dalys yra socialinio darbo poreikis, tinkamas teisinis pagrindas, socialinių darbuotojų nusiteikimas ir motyvacija, iššūkiai socialiniam darbui, sąlygų tobulinti kvalifikaciją sudarymas. Palaipsniui griežtinami kvalifikaciniai reikalavimai meta iššūkį ne tik socialiniams darbuotojams, bet ir kvalifikacijos kėlimo sistemai. Šios sistemos lygis taip pat turi kilti, ji turi siūlyti ne tik aukštesnės kokybės mokymus, bet ir kur kas didesnę ir įvairesnę jų spektrą.

3.2. Socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo formos ir kryptys

„Vis didesnė visuomenės dalis žino, kas yra socialinis darbuotojas ir ką jis veikia. Prie to prisideda ne tik dirbantys, studijuojantys ar dėstantys socialinį darbą, organizuojami įvairūs renginiai, konferencijos, seminarai, bet ir siekis skatinti socialinio darbo bendruomenės dalyvavimą formuojant socialinio darbo politiką“, teigiama Socialiniame pranešime 2011-2012.

Žinant, kad socialinio darbuotojo veiklos tikslas – padėti žmogui spręsti socialines problemas, įgalinant jį patį keistis, kad stiprėtų jo galios savarankiškai įveikti gyvenime sutinkamus sunkumus, taip pat pasinaudoti visuomenės teikiama pagalba, akivaizdu, kad socialinis darbas – ypač specifinė specialybė, kuri reikalauja ne tik profesionalumo, psichologinių žinių, bendravimo įgūdžių, bet ir sugebėjimo atjausti žmogų, suprasti jo problemas ir, svarbiausia, padėti visuomenei susivokti, kad socialinės gerovės pagrindas nėra vien materialinės vertybės. Socialiniame darbe labai svarbu vertybinės nuostatos, žmogiškumas ir nuoširdumas. Socialinis darbuotojas turi pasižymėti tolerancija, geranoriškumu, atsakingumu, kūrybiškumu bei iniciatyvumu. Sėkmė socialiniame darbe priklauso mažiausiai nuo dviejų dalykų: profesionalių ir pakankamų žmogiškųjų išteklių bei

lanksčios ir prieinamos socialinių paslaugų infrastruktūros. Todėl nuo 2011 m. liepos 1 d., kaip tą numato Socialinių paslaugų įstatymas (2006), profesinės kompetencijos reikalavimas socialiniams darbuotojams yra keliamas neatsitiktinai, orientuojamasi į vis geresnę teikiamų socialinių paslaugų kokybę (Socialinis pranešimas 2011-2012).

Socialinį darbą dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimas itin aktualus atsižvelgiant į socialinių paslaugų sistemos vystymui keliamus uždavinius:

- socialinė pagalba derinant privačius, šeimos ir darbo įsipareigojimus,
- plėtoti nestacionarias socialines paslaugas, remti programas, padedančias vystyti bendruomeninių centrų tinklą (prioritetas ir toliau bus teikiamas tokioms socialinėms paslaugoms, kaip kompleksinė socialinė globa į namus, dienos socialinė globa dienos centre, trumpalaikė „atokvėpio“ socialinė globa (laikina apgyvendinant neįgalų suaugusį ar vaiką, senyvo amžiaus asmenį globos institucijoje),
- bendradarbiavimo su sveikatos priežiūros sistema stiprinimas,
- skatinti bendruomenių plėtrą ir kūrimąsi (Socialinis pranešimas 2012-2013).

Remiantis aukščiau minėtu profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašu (2006), socialinis darbuotojas privalo periodiškai tobulinti savo profesinę kompetenciją ne mažiau kaip 16 akademinį valandų per kalendorinius metus. Jo profesinės kompetencijos tobulinimo formos:

1. mokymai:
 - paskaitos;
 - seminarai;
 - praktiniai užsiėmimai;
2. profesinė praktika;
3. dalyvavimas supervizijos procese;
4. kitų asmenų mokymas (paskaitos, seminarai, įžanginis individualios priežiūros personalo mokymas ir praktiniai užsiėmimai, vadovavimas socialinio darbo studentų profesinei praktikai).

Socialiniai darbuotojai profesinę kompetenciją tobulina pagal patvirtintas socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo programas; pagal aukštųjų mokymo įstaigų, vykdančių socialinio darbo studijas, patvirtintas socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo programas; pagal Globėjų ir įtėvių mokymo ir konsultavimo (GIMK) programą (2012); pagal kitų įstaigų ir organizacijų parengtas ir patvirtintas profesinės kompetencijos tobulinimo programas, tiesiogiai susijusias su socialinio darbuotojo praktine veikla; pagal užsienio šalių lektorių parengtas ir (ar) užsienio šalyse organizuotas

socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo programas; taip pat dalyvaudami supervizijos procese bei seminaruose, konferencijose, stažuotėse, tiesiogiai susijusiuose su socialinio darbuotojo praktine veikla.

Profesinė socialinio darbuotojo kompetencija vertinama pagal šiuo metu galiojančią Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašą (2006 (2015 m. redakcija)). 2013 m. Socialinių paslaugų priežiūros departamentas prie SADM subūrė darbo grupę Socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo bei veiklos vertinimo koncepcijai parengti. Šios koncepcijos analizė įdomi tuo, kad buvo numatomas socialinių darbuotojų veiklos licencijavimas, remiantis užsienio šalių (daugiausia JAV) patirtimi. Šios koncepcijos tikslas – pasiūlyti pertvarkyti esamą kvalifikacijos tobulinimo sistemą, kuri apimtų socialinių darbuotojų registravimą, licencijavimą bei nuolatinį kvalifikacijos tobulinimą bei periodinį veiklos vertinimą, užtikrintų socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo paslaugų kokybę ir tikslingą bei veiksmingą lėšų, skiriamų iš biudžeto socialinių darbuotojų kvalifikacijai tobulinti, naudojimą.

Nuo 2013 m. pradėtos licencijuoti socialinės globos įstaigos. Siekiant pasirengti licencijavimui, 2012 m. patvirtintos Socialinės globos įstaigų licencijavimo taisyklės, numatyti valstybės rinkliavos už licencijos teikti socialinę globą išdavimą – patikslinimą dydžiai, patvirtintos naujos redakcijos socialinės globos normos, nustatančios reikalavimus įvairioms socialinės globos įstaigoms, šeimynoms. Už socialinės globos įstaigų ir šeimynų licencijavimą atsakingas Socialinių paslaugų priežiūros departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (Socialinis pranešimas 2012-2013). Tikimasi, kad privalomas socialinės globos įstaigų licencijavimas dar labiau skatins gerinti socialinių paslaugų kokybę, didins socialinės globos įstaigų veiklos skaidrumą ir atsakomybę. Tai įtakoja ir socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo sistemą – per kvalifikacinius reikalavimus socialiniams darbuotojams.

Pagal aukščiau minėtą koncepciją, verstis socialinio darbo praktika galėtų tik asmenys, gavę licencijas. Socialines paslaugas teikiančios įstaigos galėtų įdarbinti tik licencijuotus socialinius darbuotojus. Licencijavimas turėtų būti susietas su teise socialiniams darbuotojams atlikti specifines veiklas, papildomas funkcijas bei didesniu pripažinimu ir materialiniu atlygiu, numatant dviejų lygių licencijas:

1. II lygio licencija išduodama asmeniui, turinčiam ne žemesnę kaip aukštąjį universitetinį socialinio darbo krypties bakalauro kvalifikacinį laipsnį, aukštąjį neuniversitetinį socialinio darbo krypties išsilavinimą, kitą aukštąjį išsilavinimą bei socialinės apsaugos ir darbo ministro nutatyta tvarka išklauses socialinio darbo žinių kursą ir (ar) įgijęs socialinio darbuotojo kvalifikaciją, mažesnę nei 5 metų praktinę

socialinio darbo patirtį bei išklauses numatytą kvalifikacijos tobulinimo valandų skaičių.

2. I lygio licencija išduodama asmeniui turinčiam:

- ne žemesnį kaip socialinio darbo magistro kvalifikacinį laipsnį arba jam prilygintą išsilavinimą ir ne mažesnę nei 2 metų praktinę socialinio darbo patirtį bei išklausiui numatytą kvalifikacijos tobulinimo valandų skaičių.
- aukštąjį neuniversitetinį socialinio darbo krypties išsilavinimą, kitą aukštąjį išsilavinimą bei socialinės apsaugos ir darbo ministro nutatyta tvarka išklauses socialinio darbo žinių kursą ir (ar) įgijęs socialinio darbuotojo kvalifikaciją, ne mažesnę nei 5 metų praktinę socialinio darbo patirtį bei išklausiui numatytą kvalifikacijos tobulinimo valandų skaičių.

Fizinis asmuo, gavęs II lygio licenciją, gali nepriklausomai verstis socialinio darbo praktika įvairiose socialines paslaugas teikiančiose įstaigose ir bendruomenėse, kurių tikslas – įgalinti asmenis ar jų grupes, išskyrus socialinės pagalbos veiklų planavimą, koordinavimą ir vadovavimą, ekspertinę veiklą, socialinio darbo metodų kūrimą ir taikymą praktikoje, siekiant teigiamų socialinių pokyčių. Fizinis asmuo, gavęs I lygio licenciją, gali nepriklausomai verstis socialinio darbo praktika be apribojimų (Socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo bei veiklos vertinimo koncepcija (projektas), 2014). Koncepcija numatė, kad pagal gebėjimų pobūdį ir jų taikymą būtų skiriamos šios pagrindinės socialinių darbuotojų kompetencijų sritys:

Bendrosios kompetencijos:

- vadybinės organizacinės kompetencijos (vadovavimas, administravimas ir konsultavimas);
- socialinės kompetencijos (pilietinis ir demokratinis sąmoningumas, atsakomybės ir teisės, socialinis jautrumas, etiketo pagrindų išmanymas, komunikaciniai gebėjimai, kritinis mąstymas, technologijų taikymo ir informacijos valdymo įgūdžiai).

Profesinės kompetencijos orientuotos į socialinių darbuotojų profesiją, įskaitant profesinės etikos išmanymą ir laikymąsi.

Koncepcijoje skiriamos šios pagrindinės profesinės kvalifikacijos tobulinimo formos:

- specializuoti renginiai (kursai, seminarai, mokymai) – profesinės kvalifikacijos tobulinimas švietimo institucijoje, kuriuo siekiama pagilinti įgytos kvalifikacijos (specialybės) žinias, gebėjimus ir praktinius įgūdžius;
- stažuotė – Socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka vykdomas individualus profesinės kvalifikacijos tobulinimas, kuriuo siekiama atnaujinti ir pagilinti įgytos kvalifikacijos praktinius įgūdžius ir žinias, trunkantis ne trumpiau

kaip 5 darbo dienas ir vykdomas įvairiose socialinių paslaugų įstaigose ir organizacijose Lietuvoje bei užsienio šalyse.

- mokslinė-praktinė konferencija – aukštųjų mokyklų arba Lietuvos socialinių darbuotojų asociacijos, kartu su aukštąja mokykla organizuotas profesinės kvalifikacijos tobulinimas, trunkantis ne daugiau kaip tris dienas Lietuvoje ar užsienyje;
- pranešimai specializuotuose renginiuose;
- publikacijos specializuotuose žurnaluose ir leidiniuose socialinio darbo tematika;
- kolegų ar socialinio darbo studentų mokymas bei vadovavimas studentų praktikai;
- dalyvavimas supervizijose.

Lyginant su Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašu (2006), koncepcijoje matomos papildomos kvalifikacijos tobulinimo formos – aktyvus dalyvavimas konferencijose, pranešimai bei publikacijos. Koncepcija taip pat numato socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo procesą. Jį sudarytų „kvalifikacijos tobulinimo poreikių nustatymas, kvalifikacijos tobulinimo prioritetinių sričių nustatymas, kvalifikacijos tobulinimo programų rengimas, finansavimas ir kokybės užtikrinimas“. Socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo bei vertinimo procesas turėtų užtikrinti dermę tarp individualių socialinio darbuotojo ir socialines paslaugas teikiančios įstaigos poreikių bei atitikti socialinės politikos strateginius tikslus ir uždavinius (Socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo bei veiklos vertinimo koncepcija (projektas), 2014).

Per savo karjerą dauguma socialinių darbuotojų turi nuolatinę profesinę priežiūrą (pagalbą) iš savo profesinių organizacijų, kurioms jie priklauso. Priežiūra yra kuriama siekiant palengvinti įgijimą ir tobulinimą žinių ir įgūdžių, reikalingų siekiant užtikrinti optimalią paslaugą klientui (Cohen ir Laufer, 1999). Lietuvoje tokia socialinius darbuotojus vienijanti ir atstovaujanti profesinė organizacija yra Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija, tad niša gauti minimą paramą kvalifikacijos tobulinimui yra.

Suaugusiųjų mokymąsi analizuojančioje literatūroje (pagal Foley, 2007, cituoja Linkaitytė ir kt. (2011)) išskiriamos keturios suaugusiųjų mokymo(si) formos:

- formalus;
- neformalus;
- savaiminis;
- šalutinis.

Formalus mokymas organizuojamas profesionalių švietėjų pagal mokymo programas, numatančias konkrečius mokymosi rezultatus, atitinkančius kvalifikacijos pripažinimo reikalavimus. Neformalaus mokymosi forma naudojama, kai kyla atsitiktinis ar vienkartinis

mokymosi poreikis. Neformalus mokymas(is) gali vykti darbo vietose ar namuose ir tai sukuria papildomas mokymosi galimybes. Savaiminis mokymasis arba savimoka yra natūralus nuolat vykstantis mokymasis, gali būti neplanuotas ir specialiai neorganizuotas. Šalutiniu mokymusi laikomas mokymasis, kuris vyksta atliekant konkrečią veiklą ar bendraujant su kitais žmonėmis įvairiose situacijose, t.y. konkrečios veiklos palydovas (Linkaitytė ir kt. 2011).

Kvalifikacijos tobulinimo formas bei kryptis, kurios taip pat tinka ir socialiniams darbuotojams, nusako ir Europos Parlamento Kultūros ir švietimo komiteto studija „Adult education and open educational resources“ (2015). Kultūros ir švietimo komiteto rekomendacijos apima šias darbuotojams būtinas įgūdžių grupes:

- Pagrindiniai įgūdžiai: raštingumas ir mokėjimas skaičiuoti;
- Kitų kalbų įgūdžiai, įskaitant imigrantų nacionalinius kalbinius įgūdžius ir antrosios kalbos įgūdžius (įskaitant rečiau vartojamas kalbas);
- Bendrieji darbo įgūdžiai: įsidarbinimas, darbas komandoje, kūrybiškumas;
- 21-ojo amžiaus IKT įgūdžiai (informacijos paieška, ataskaitų rašymas, pristatymai ir t.t.);
- Mokymosi įgūdžiai, įskaitant profesines / profesinio tobulėjimo ir universitetines studijas.

Atsižvelgiant į tai, taip pat į vis didėjančias distancinio mokymo galimybes, atvirųjų švietimo išteklių, masinių atvirų interneto kursų (MAIK) pasiūlą, socialiniai darbuotojai turi pakankamai galimybių rinktis kvalifikacijos tobulinimo formas.

Europos parlamento Regioninės plėtros komitetas dokumente „Dėl naujų įgūdžių ir darbo vietų darbotvarkės“ (2011/2067(INI)) teigia, kad siekiant teigiamo poveikio ekonomikos konkurencingumo, tvarumo ir naujovių stiprinimui, darbuotojai ir darbininkai, gyvenantys Europos Sąjungoje, turi būti mokomi visą savo profesinės karjeros laikotarpį, kad taptų vis labiau kvalifikuoti. Kvalifikacija tampa vis svarbesnė darant teigiamą poveikį ekonomikos konkurencingumo, tvarumo ir naujovių stiprinimui. Turi būti atkreiptas dėmesys į veiksmingų paskatų ir išlaidų padalijimo siekiant padidinti valstybines ir privačias investicijas darbuotojų kvalifikacijos kėlimo programose bei mokymosi visą gyvenimą programose, kuriose didžiausias dėmesys teikiamas IT technologijoms bei kompiuterinio raštingumo gerinimui, svarbą (Dėl naujų įgūdžių ir darbo vietų darbotvarkės (2011/2067(INI)).

Cooper (2000) teigia, kad mokymosi partnerystės principai, siekiant įveikti atotrūkį tarp visuomenės ir specialistų, reikalauja laikytis santykių, pagrįstų sociokultūriniais aspektais, kurie yra pakankamai lankstūs ir reikalingi siekiant kurti „integruotą mokymąsi“ socialiniame

darbe. Šiuolaikinis mokymas(is) yra proga ir įsipareigojimas socialinio darbo praktikos ateičiai, švietimas ir mokymas sudaro formų ir krypčių, kurios kyla iš pačios socialinio darbo esmės, o ne yra primestos iš šalies, įvairovę.

Mokslinės literatūros bei socialinių darbuotojų vykdytų mokymo projektų rezultatų analizė leidžia išskirti šias socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo kryptis:

- pokyčiai socialinės globos srityje reikalauja iš socialinių darbuotojų lankstumo, kūrybiškumo, mokymosi visą gyvenimą įgūdžių;
- socialinių įstaigų vadovams ir darbuotojams būtina turėti vadybos žinių. Be to, socialinių paslaugų įstaigos pamažu tampa rinkos žaidėjais ir privalo ugdyti verslumą;
- socialiniai darbuotojai turi būti gerai pasikaustę teisinėje, žmogaus pažinimo, socialinės etikos srityje ir kitose, t.y. būtinos įvairių sričių žinios;
- mokymus ateityje reiktų organizuoti visuose lygiuose, įtraukiant visus socialinių paslaugų įstaigos darbuotojus, o dar geriau – ir klientų artimuosius. Mokymų metu svarbūs ir neformalūs susitikimai, kurių metu gimsta naujos idėjos ir vyksta aktyvesnis bendravimas;
- įdomūs projektai ar renginiai, vertingos patirtys dažnai lieka nepastebėti ir tinkamai neįvertinti. Todėl juos reikia viešinti, kad tai taptų geru pavyzdžiu kitiems.

Taigi, pagrindinės socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo formos yra mokymai, profesinė praktika, dalyvavimas supervizijose bei kitų asmenų mokymas. Socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo kryptys apima:

- bendruomeninių paslaugų plėtrą,
- bendradarbiavimo su partneriais būtinumą,
- bendruomenių plėtros skatinimą,
- bendrųjų kompetencijų tobulinimą,
- savimoką;
- aktyvų dalyvavimą profesinių organizacijų veikloje ir profesijos prestižo didinimą.

Apibendrinant galima teigti, kad šiuolaikinėje modernioje visuomenėje veikiantis socialinis darbuotojas turėtų būti įsitraukęs į nuolatinio mokymosi procesą, kuris yra svarbus informacinės visuomenės veiksnys. Socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas svarbus dėl šių priežasčių: visuomenė kelia vis didesnius reikalavimus socialiniams darbuotojams, kuriuos įvykdyti galima tik tobulinant profesinius gebėjimus; Lietuvos įstojimo į ES procesas reikalauja, kad socialiniai darbuotojai išmanytų ne tik savo šalies socialinės sferos, bet ir ES šalių funkcionavimo ypatumus; socialines paslaugas teikiančių institucijų organizacinių ir

techninių pertvarkymų tempai nuolat auga, o tai reikalauja, kad darbuotojai nuolat įsisavintų naujas teorines žinias ir praktinius gebėjimus.

Atsižvelgiant į reikalavimus šiuolaikiniams darbuotojams, taip pat į vis didėjančias nuotolinio mokymo galimybes, atvirųjų švietimo išteklių, masinių atvirų interneto kursų pasiūlą, socialiniai darbuotojai turi pakankamai galimybių rinktis kvalifikacijos tobulinimo formas.

Išskiriamos šios socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo kryptys:

- prisitaikymas prie pokyčių;
- verslumo bei vadybos žinių įgijimas;
- įvairių sričių žinių komplektavimas;
- mokymai visuose lygiuose;
- informacijos ir patirties sklaida.

4. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ VAIKŲ GLOBOS NAMUOSE, KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIO IR GALIMYBIŲ TYRIMAS

4.1. Tyrimo metodologija

Apžvelgus socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą teoriniu aspektu, būtina įvertinti socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, kvalifikacijos tobulinimo poreikį ir galimybes pertvarkos kontekste empiriniu tyrimu. Tyrimas buvo atliekamas 2015 metų rugsėjo – lapkričio mėnesiais vaikų globos namuose, atrinktuose pertvarkai pagal „Atrinktų pertvarkai stacionarių socialinės globos įstaigų ir sutrikusio vystymosi kūdikių namų sąrašą“ (2015) (žr. priedą Nr. 1).

Tyrimo tikslas – ištirti socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, ir dalyvaujančių globos įstaigų pertvarkoje nuomonę apie kvalifikacijos tobulinimo poreikį ir galimybes. Tyrimo tikslui pasiekti pasirinkta socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, nuomonės apie kvalifikacijos tobulinimo poreikius ir galimybes pertvarkos kontekste analizė.

Probleminiai klausimai:

1. Kokios vaikų globos namuose dirbančių socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo prielaidos?
2. Kiek kvalifikacijos tobulinimo paslaugos atitinka vaikų globos namų socialinio darbuotojo kvalifikacijos tobulinimo poreikius pereinant nuo institucinės globos prie paslaugų bendruomenėje teikimo?
3. Kokios galimybės socialiniams darbuotojams, dirbantiems vaikų globos namuose, tobulinti kvalifikaciją aktualiomis temomis pertvarkos kontekste?

Tyrimo tikslui pasiekti pasirinktas kokybinis tyrimas – interviu (klausimynas pateiktas 2 priede). Sudarant interviu klausimus buvo remtasi Tidikiu (2003), Kardeliu (2005), Bitinu (2008), Dudaite ir Žibėniene (2013). Tidikio (2003) nuomone, kokybiniu tyrimu objektas aiškinamas per individų realios praktikos subjektyvius aspektus (Tidikis, 2003). Kaip teigia Bitinas (2008), „kokybiniu tyrimu siekiama <...> atlikti mokslinę žvalgybą – aprašyti pasirinktą pažinimo objektą, tai yra gauti duomenų apie mažai tirtą socialinį reiškinį ar procesą ir šių duomenų pagrindu kurti hipotetinį, tolesniam tikrinimui skirtą objekto modelį“, o „...duomenys renkami žodine forma, reiškiami teiginiais ar kategorijomis ir vertinami subjektyviai“ (Bitinas, 2008, p. 39; 57). Kokybiniu tyrimu į problemą žvelgiama per žmogaus

patirtį apie tiriamą reiškinį. Kardelio (2002) teigimu, kokybiniai tyrimų metodai yra naudojami socialinio darbo tyrimuose, kuriuose yra reikalingas giluminis reiškinio suvokimas. Taigi, atliekant šį tyrimą, siekiama išsiaiškinti probleminius socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo aspektus.

Tyrimo dalyviai: Tyrimo dalyviai buvo atrinkti tikslinės atrankos būdu. Išskirti šie pagrindiniai atrankos kriterijai:

- Išsilavinimas – aukštasis socialinio darbo;
- Pareigybė – socialinis darbuotojas, dirbantis vaikų globos namuose atrinktuose pertvarkai pagal „Atrinktų pertvarkai stacionarių socialinės globos įstaigų ir sutrikusio vystymosi kūdikių namų sąrašą“ (2015) (žr. priedą Nr. 1).
- Darbo stažas vaikų globos namuose – ne mažiau 5 metai;
- Per pastaruosius 3 metus (2013-2015) tobulinę kvalifikaciją.

Tyrimo imtis: Kardelis (2005) teigia, kad atliekant kokybinį tyrimą, pati imtis neturi griežtų reikalavimų, todėl interviu imamas tol, kol duomenys ima kartotis ir pasiektas tyrimo duomenų prisotinimo laipsnis. Siekiant tyrimo tikslo buvo atlikta 7 interviu. Interviu, kaip kokybinių duomenų rinkimo metodu, siekiama suvokti informantų patirtį bei sužinoti nuomones tiriamu klausimu, išsakomas savais žodžiais.

Tyrimo organizavimas. Buvo skambintasi į kiekvienus globos namus ir tariamasi su vaikų globos namų vadovais dėl kokybinio tyrimo atlikimo. Išsamiai buvo paaiškintas tyrimo tikslas. Paprašyta rekomenduoti toje įstaigoje dirbančius tuos socialinius darbuotojus, kurie atitiktų kriterijus, išsikeltus tyrimo dalyviams. Visų tiriamųjų kontaktus (telefonų numerius) suteikė direktorius ar direktoriaus pavaduotojas. Su informantais derintos tyrimo atlikimo galimybės. Telefonu derintas susitikimo laikas ir vieta (du informantai), su kitais 5 informantas sutartas laikas pokalbiui Skype programos pagalba.

Duomenų fiksavimas, apdorojimas ir pateikimas. Susitikus ir kalbantis Skype programos pagalba kiekvieno informanto buvo atsiklausoma, ar galima įrašyti interviu į diktofoną. Konfidencialumas užtikrintas koduojant informantus skaičiais nuo 1 iki 7, jokie asmeniniai duomenys fiksuojami nebuvo. Interviu vidutiniškai truko nuo 20 iki 30 min. Tyrimo eigoje gauti duomenys buvo apdorojami tokia tvarka:

1. Interviu buvo transkribuojamas. Laikantis tradicinės sampratos transkripcija laikoma procedūra, kai šnekamosios kalbos šaltinis pakeičiamas į raštišką formą (Bird 2005: 227, cituoja Morkevičius ir kt., 2008). Remiantis Morkevičiumi (2008), interviu tekstas buvo užrašomas naudojant pažodinę transkripciją (kai kiekvienas ištartas žodis bei garsas yra užrašomas naudojant tarptautinį fonetinį

raidyną) bei Hoffmann-Riem (cituoja Morkevičius, 2008) transkribavimo sistemos ženklus.

2. Gauti duomenys koduojami, išskiriami prasminiai vienetai (temos).
3. Kategorijų sudarymas. Atskiros kategorijos buvo siejamos tarpusavyje kartu suvokiant jų priešastingumą.
4. Perkodavimas.
5. Kategorijų interpretacija integruojant tyrėjos komentarus bei literatūros šaltinius

Darbe pateikiama surinktų duomenų bendra analizė, kurią atliko tyrėja. Remiantis Žydžiūnaite (2011), tyrime analizuojama medžiaga pateikiama pasakojamosios ataskaitos forma, naudojant asmeninę, neformalią, kontekstu besiremiančią kalbą.

Tyrimo etika. Prieš pradėdant kiekvieną interviu, buvo gautas laisvanoriškas respondentų sutikimas dėl interviu, taip pat pateikta informacija apie tyrimą, jo tikslą ir paaiškinama jo svarba, aptartas konfidencialumo ir anonimiškumo principų laikymasis. Baigiamajame darbe laikomasi Kardelio (2007), Žydžiūnaitės (2007), Prakapo ir Butvilo (2011) ir kt. socialinių tyrimų etikos principų. Tyrimas buvo atliekamas remiantis laisvanoriškumo principu. Tyrimo dalyviai turėjo laisvą galimybę apsispręsti dėl dalyvavimo. Buvo gautas visų tyrimo dalyvių žodinis sutikimas dalyvauti tyrime ir interviu įrašinėjimui. Tyrimas buvo atliekamas remiantis lygiavertiškumo principu, tai yra, buvo išlaikomas lygiavertis santykis tarp informantų ir tyrimo vykdytojos. Tyrimo dalyviams buvo naudinga pasidalinti savo patirtimi (naudingumo principas). Tyrime įvardintos organizacijos, kurių socialiniai darbuotojai dalyvavo tyrime. Tam gautas tyrimo dalyvių žodinis sutikimas. Tačiau tyrime pateikti apdoroti duomenys, kad nebūtų pažeistas informantų konfidencialumas ir jie nebūtų atpažinti – „esminiai tyrimo etikos principai: <...> konfidencialumas: gauta (neapdorota) informacija nebus prieinama kitiems išskyrus tyrimo dalyvius“ (Žydžiūnaitė, 2007).

Kokybinio tyrimo instrumentas. Pusiau struktūruoto interviu su socialiniais darbuotojais buvo naudojami iš anksto parengti klausimai su laisvai formuluojamais atsakymais, sudaryti iš atitinkamų temų:

- Kvalifikacijos tobulinimo formos,
- Paskatos tobulinti kvalifikaciją,
- Kvalifikacijos tobulinimo temas,
- Kvalifikacijos tobulinimo galimybės,
- Iššūkiai socialiniams darbuotojams, pertvarkant institucinės globos sistemą (žr. 2 priede).

Interviu klausimų temos buvo suformuluotos remiantis aukščiau pateiktais probleminiais klausimais. Sudarant interviu klausimus, buvo remtasi Kardeliu (2005), Gudžinskiene ir Norvaišaite (2009), Gudžinskiene (2010, 2012) bei socialinį darbą dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimo poreikio analizės ataskaitomis (<http://www.sppd.lt/lt/veikla/veiklos-sritys/informacija-socialiniu-paslaugu-srities-darbuotojams/socialiniu-paslaugu-srities-darbuotoju-profesines-kompetencijos-tobulinimas/>). Tyrimo metu gauti duomenys analizuojami taikant content (turinio) analizę. Interviu analizės etapai: duomenų nuoseklus skaitymas, kategorijų ir subkategorijų išskyrimas, pagrindimas, analizė ir interpretacija (Dudaitė, Žibėnienė, 2013).

4.2. Tyrimo rezultatų analizė

4.2.1. Tiriamųjų charakteristika

Tyrimo dalyvavusių socialinių darbuotojų demografiniai duomenys nebuvo tikslinti, nes informantai privalėjo atitikti pagrindinius atrankos kriterijus:

- Išsilavinimas – aukštasis socialinio darbo;
- Pareigybė – socialinis darbuotojas, dirbantis vaikų globos namuose atrinktuose pertvarkai pagal „Atrinktų pertvarkai stacionarių socialinės globos įstaigų ir sutrikusio vystymosi kūdikių namų sąrašą“ (2015) (žr. priedą Nr. 1);
- Darbo stažas vaikų globos namuose – ne mažiau 5 metai.

Tyrimo dalyvavo 7 socialiniai darbuotojai, visos moterys. Tyrimo dalyvavo Pabradės, Obelių, Valkininkų, Alytaus, Plungės, Saugų, Šiaulių „Šaltinio“ vaikų globos namų socialiniai darbuotojai.

4.2.2. Vaikų globos namuose dirbančių socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo prielaidos

Tyrimo metu socialinių darbuotojų buvo paprašyta pareikšti savo nuomonę apie tai, *kaip jie tobulina kvalifikaciją ir kas skatina tai daryti*. Analizuojant gautus informantų atsakymus, išskirtos keturios subkategorijos: formalus kvalifikacijos tobulinimas, vidinės kvalifikacijos tobulinimo paskatos, išorinės kvalifikacijos tobulinimo paskatos ir pokyčių sąlygotos kvalifikacijos tobulinimo paskatos. Subkategorijos jungiamos į dvi kategorijas – kvalifikacijos tobulinimo patirtis ir kvalifikacijos tobulinimo paskatos (2 lentelė).

2 lentelė. Kvalifikacijos tobulinimo prielaidos (n=7)

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	PATVIRTINANTYS TEIGINIAI
Kvalifikacijos tobulinimo patirtis	Formalus kvalifikacijos tobulinimas	<p><... Kursai, seminarai, interaktyvūs mokymai, ..., užsienio kolegų praktika ...kelis kartus per metus kėliau kvalifikaciją kursuose – 2 ar 3 kartus kasmet... visi socialiniai darbuotojai per metus privalo išklaudyti 16 val....></p> <p><... Dalyvavau įvairiuose seminaruose, konferencijose... tiek kitose įstaigose, pvz. metodiniuose centruose, tiek ir universiteto ar NVO organizuojamuose renginiuose... dalyvavau projekte Socialinių paslaugų įstaigų darbuotojų kompetencijų ugdymas...></p> <p><... dalyvavau socialinių darbuotojų metodiniuose susirinkimuose... pavasarį ir vasarą dalyvavau projektiniuose mokymuose dvi dienas ...></p> <p><... Lankiau kvalifikacijos kėlimo kursus bei seminarus... Dalyvauju organizuojamuose seminaruose, skirtuose socialinio darbo klausimams ...></p>
Kvalifikacijos tobulinimo paskatos	Vidinės kvalifikacijos tobulinimo paskatos	<p><... Įtakoja noras tobulėti, ... dalintis gerąja profesine patirtimi, tobulinti socialines, psichologines ir kitas kompetencijas... Aukštesnės kvalifikacijos išlaikymas... noras atnaujinti žinias, pritaikyti jas praktikoje, pasidalinti patirtimi...Vidinė motyvacija ... Motyvacija, noras tobulėti darbe... Noriu ir naujoves žinoti, neatsilikti nuo to, kas vyksta...></p> <p><... Noras keistis, tobulėti, ieškoti naujovių... dalyvauti visuose įmanomuose ir pagal galimybes susirinkimuose, seminaruose, atviruose užsiėmimuose, metodiniuose rateliuose ir kitur ...></p> <p><...Noras tobulėti ir kuo geriau atlikti savo pareigas. ... Sužinoti naujoves socialinio darbo srityje ... kai pamatai, kaip sekasi kolegoms kituose vaikų globos namuose, o dar jei užsienio patirties gauni, tai paskata tikrai didesnė ...></p>
	Išorinės kvalifikacijos tobulinimo paskatos	<p><... Socialinės sistemos pokyčiai, administracijos nuostatos... Globos sistema vystosi ir nori nenori, turi tobulėti ...Skatina administracija...></p> <p><... Skatina kelti kvalifikaciją... įstatymai, keičiantys socialinių darbuotojų padėtį.. kad ir tas globos sistemos pertvarkymo planas ...></p> <p><...norisi daugiau gauti informacijos apie socialinių poreikių reikalingumą, prieinamumą įvairiems socialiniams sluoksniams... Svarbiausia kvalifikacijos tobulinimo metu įgyti kuo daugiau žinių bei praktikos...></p> <p><... Kvalifikacijos tobulinimo kryptis pasirenku ... atsižvelgdama į prioritetus, įstaigos vadovų rekomendacijas... ></p>
	Pokyčių sąlygotos kvalifikacijos tobulinimo paskatos	<p><... Situacijų darbe sudėtingumas ir noras kuo efektyviau jas išspręsti... Aukštesnės kvalifikacijos išlaikymas pertvarkos metu...></p> <p><... Skatina kelti kvalifikaciją... besikeičianti situacija... kad ir tas globos sistemos pertvarkymo planas... Tik turint naujausią informaciją galima siekti permainų ...></p> <p><... Poreikius tobulinti kvalifikaciją įtakoja pokyčiai ...yra nuolatiniai iššūkiai socialiniam darbui ...socialiniam darbuotojui jau nebeužtenka vien tik profesijos kompetencijų, vis dažniau ir garsiau kalbama apie pasirengimą paruošti globotinius savarankiškam gyvenimui: socialiniai gebėjimai, ugdymas karjerai ir t. t. ...Tai reikalauja naujų darbo metodų, formų...></p>

Išskirta kategorija *Kvalifikacijos tobulinimo patirtis* atskleidė, kad pagrindinės tyrime dalyvavusių vaikų globos namų socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo formos yra kursai, seminarai ir konferencijos: „Kursai, seminarai...“, „Kelis kartus per metus kėliau kvalifikaciją kursuose – 2 ar 3 kartus kasmet“, „Lankiau seminarus, konferencijas,...“.

Informantai mini ir dalyvavimą projekto „Socialinių paslaugų įstaigų darbuotojų kompetencijų ugdymas“ mokymuose: „*pavasari ir vasarą dalyvavau projektiniuose mokymuose dvi dienas*“, „*dalyvavau projekte ... Socialinių paslaugų įstaigų darbuotojų kompetencijų ugdymas*“. Šeši iš septynių informantų kvalifikaciją tobulina formaliu būdu. Kaip pažymi Gapšytė ir Snieškienė (2011), socialiniai darbuotojai, dirbantys vaiko globos sistemoje, išvelgia įvairias kompetencijų tobulinimo galimybes: superviziją, seminarus, komandinį darbą, savitarpio pagalbos grupes ir kt. Gudžinskienė ir Mačiuikienė (2012) teigia, kad „populiariausi mokomosios medžiagos pateikimo metodai yra seminarai, paskaitos ir pasidalijimas gerąja patirtimi. Rečiausiai pasitaikantys mokomosios medžiagos pateikimo metodai: nuotoliniai mokymai, stažuotės ir forumai“.

Dačiulytė, Dromantienė ir kt. (2012) teigia, kad mokomieji renginiai yra taupiausia profesinio tobulinimosi forma, ypač tinkama naujovėms pristatyti. „Kiekvienos formos tinkamumas priklauso nuo tikslų, turinio ir įgyvendinamo konteksto. Idealus variantas, kada profesinio tobulinimosi plane aptinkamos kelios kvalifikacijos tobulinimosi formos“, konstatuoja aukščiau minėtas autorių kolektyvas. Tad galima teigti, jog vykstant pertvarkai, dalyvavimas tiksliniuose, su vaiko globos sistemos pertvarka susijusiuose seminaruose ir kituose kvalifikacijos tobulinimo renginiuose yra prieinamiausias būdas informacijai gauti bei kvalifikacijai pereinamuoju laikotarpiu patobulinti.

Kategorija *Kvalifikacijos tobulinimo paskatos* sudaryta iš trijų subkategorijų: vidinės, išorinės ir pokyčių įtakotos kvalifikacijos tobulinimo paskatos. Vidinės paskatos gali būti apibrėžiamos kaip noras tobulėti, būti lyderiu, siekti išsikeltų karjeros tikslų, o išorinės paskatos susijusios su aplinkos poveikiu. Jei didindamas savo profesinę kompetenciją socialinis darbuotojas mato perspektyvą pakilti karjeros laiptais arba daugiau užsidirbti, tai jis neabejotinai pasinaudos atsirandančiomis galimybėmis ir bus pasirengęs skirti savo laiką ir išteklius mokymuisi. Kita vertus, didėjančios reikalavimai taip pat skatina socialinį darbuotoją siekti reikalaujamos kompetencijos.

Bubnio (2004) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad socialinių darbuotojų kompetencija yra neatsiejama nuo profesinės kompetencijos ir kad profesinis tobulėjimas (ir jo būtinybė) yra viena iš kvalifikacijos tobulinimo prielaidų. Informantų atsakymai patvirtina, jog vidinės kvalifikacijos tobulinimo paskatos yra svarbi kvalifikacijos tobulinimo prielaida: „*Itakoja noras tobulėti*“, „*Vidinė motyvacija...*“, „*Motyvacija, noras tobulėti darbe... Noriu ir naujoves žinoti, neatsilikti nuo to, kas vyksta...*“, „*Noras keistis, tobulėti, ieškoti naujovių ...*“, „*...Noras tobulėti ir kuo geriau atlikti savo pareigas*“.

Remiantis Mačiulskyte (2013), socialiniai darbuotojai privalo atitikti itin aukštus profesinius kompetencijos reikalavimus, nes jų veikla turi tiesioginę įtaką žmonių psichinei,

psichologinei, emocinei gerovei. Tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų įvardintos išorinės kvalifikacijos tobulinimo paskatos: „*Socialinės sistemos pokyčiai, administracijos nuostatos... Globos sistema vystosi ir nori nenori, turi tobulėti*“, „*Skatina administracija...*“, „*Skatina kelti kvalifikaciją... įstatymai, keičiantys socialinių darbuotojų padėtį.*“. Tai, kad kvalifikacijos tobulinimas priklauso nuo išorinių paskatų, liudija ir tai, jog „Perėjimo nuo institucinės globos prie šeimoje ir bendruomenėje teikiamų paslaugų neįgaliesiems ir likusiems be tėvų globos vaikams veiksmų plane“ (2014) numatyta tobulinti darbuotojų, dirbančių vaiko gerovės srityje, kvalifikaciją ir kompetenciją, parengti pertvarkai institucinės globos personalą ir bendruomenę.

Pokyčių sąlygotą socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą pirmiausia apibrėžia socialinių darbuotojų profesinės kvalifikacijos kėlimo uždaviniai – siekti didesnės profesinės kompetencijos bei skatinti domėtis ir diegti socialinio darbo naujoves ir kūrybiškai dirbti sprendžiant visuomenėje išskylančias socialines problemas (Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas, 2015). Pokyčiai vaiko globos sistemoje taip pat sąlygoja socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą ir tai viena aktualiausių prielaidų tobulinti kvalifikaciją dabartiniu laikotarpiu. Informantų atsakymai tai patvirtina: „*Situacijų darbe sudėtingumas ir noras kuo efektyviau jas išspręsti*“, „*Skatina kelti kvalifikaciją... besikeičianti situacija... kad ir tas globos sistemos pertvarkymo planas...*“, „*Poreikius tobulinti kvalifikaciją įtakoja pokyčiai ...yra nuolatiniai iššūkiai socialiniam darbui – koks jis turi būti, ...koks turi būti jo darbo turinys, kaip jis turi veikti vykdydamas savo misiją*“.

Taigi, pagrindinės tyrime dalyvavusių vaikų globos namų socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo formos yra kursai, seminarai ir konferencijos. Šeši iš septynių informantų kvalifikaciją tobulina formaliu būdu. Informantų atsakymai patvirtina, jog vidinės kvalifikacijos tobulinimo paskatos yra svarbi kvalifikacijos tobulinimo prielaida. Socialiniai darbuotojai privalo atitikti itin aukštus profesinius kompetencijos reikalavimus, nes nuo jų veiklos priklauso žmonių psichinė, psichologinė, emocinė gerovė. Tyrime dalyvavę socialiniai darbuotojai įvardina vidines ir išorines kvalifikacijos tobulinimo paskatas, iš kurių socialinės sistemos pokyčiai ir konkrečiai pokyčiai vaiko globos sistemoje vaidina didelį vaidmenį. Pokyčiai vaiko globos sistemoje taip pat sąlygoja socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą ir tai viena aktualiausių prielaidų tobulinti kvalifikaciją dabartiniu laikotarpiu.

4.2.3. Kvalifikacijos tobulinimo paslaugų atitikimas kvalifikacijos tobulinimo poreikiams

Tyrimo metu buvo siekiama atskleisti, kaip socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo paslaugos atitinka kvalifikacijos tobulinimo poreikius. Analizuojant gautus informantų atsakymus, išskirtos šešios subkategorijos: socialinio darbo temos, temos, susijusios su vaikų psichologinių problemų sprendimu, pasirinkimą lemianti mokymų pasiūla, pasirinkimą lemiantis darbo pobūdis, kvalifikacijos tobulinimo paslaugų atitikimas poreikiams ir kvalifikacijos tobulinimo paslaugų neatitikimas poreikiams. Subkategorijos jungiamos į tris kategorijas – aktualiausias kvalifikacijos tobulinimo temas, veiksniai, lemiantys kvalifikacijos temų pasirinkimą ir aktualių temų atitikimas siūlomoms temoms (3 lentelė).

3 lentelė. Kvalifikacijos tobulinimo paslaugų atitikimas poreikiams (n=7)

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	PATVIRTINANTYS TEIGINIAI
Aktualiausias kvalifikacijos tobulinimo temas	Socialinio darbo temos	<... Darbas su tėvų globos netekusiais, turinčiais įvairių rizikų vaikais... tarpinstitucinis bendradarbiavimas, siekiant geriausio rezultato vaiko naudai ...> <... Temos, susietos su socialinės atskirties mažinimu... vaikai, su kuriais dirbu, iš socialinės rizikos, tai yra, atskirtų šeimų... ..aktualios darbo su vaikų biologinėmis šeimomis temos ...> <... Vaikų savarankiškumo ugdymas, vaikų socialinių įgūdžių tobulinimas... Supervizija socialiniame darbe - daugiau praktikos reikia, teorinių žinių tai turim... Kadangi dirbu su vaikais, mano aktualiausias temas yra susijusios su vaikų problemomis ...>
	Temos, susijusios su vaikų psichologinių problemų sprendimu	<... Vaikų globos namų vaikų psichologinių problemų sprendimo būdai... socialinis darbuotojas turi būti ir psichologas... vaikai dažnai nori išsikalbėti, prašo patarimų, tačiau ne visada galiu patarti... ar žinau, kaip pasielgti vienu ar kitu atveju ...> <... Agresyvus vaikų elgesys, mokymosi motyvacija ir visa kita, kas liečia vaikų globą ir rūpybą... pirmosios temos pačios aktualiausias man...> <... Darbas su vaikais, turinčiais elgesio ir emocijų sutrikimų... literatūros šia tema yra, tačiau vienai skaityt ir permanyti nėra lengva... dar agresyvaus elgesio valdymas ...> <... domina psichologinės temos... globotinių pykčio valdymo priemonės ...>
Veiksniai, lemiantys kvalifikacijos temų pasirinkimą	Pasirinkimą lemianti mokymų pasiūla	<... mokymų temas pasirenku pagal tai, ką siūlo seminarų ar kursų rengėjai ...> <... mokymų temų pasirinkimą lemia programų pasiūla.. Būna, galima išsirinkti...> <... pasirinkimą lemia pasiūla, pasirenkame sau tinkamą ar atitinkančią mūsų lūkesčius ...>
	Pasirinkimą lemiantis darbo pobūdis	<... mokymų temų pasirinkimą, manau, lemia darbo specifi... juk vieni dirba su mažais vaikais, kiti su paaugliais, tad ir temų poreikis skirtingas...> <... Praktinis poreikis įtakoja. Tobulinimosi kursuose gauname nemažai naujos informacijos... dalį informacijos visada pritaikome...> <... Kadangi dirbu su vaikais, mano aktualiausias temas yra susijusios su vaikų problemomis ...>

Aktualių temų atitikimas siūlomoms temoms	Kvalifikacijos tobulinimo paslaugų atitikimas poreikiams (lūkesčių patenkinimas)	<... kvalifikacijos tobulinimo paslaugos atitinka poreikius 80 procentų... Tobulinimosi kursuose gauname nemažai naujos informacijos... dalį informacijos visada pritaikome.....> <... Dažniausiai atitinka ... atitinka pakankamai... kiekvienos gautos žinios atranda laiką, kada jos pritaikomos praktikoje...> <...Manau, kad atitinka... žiūriu į tai kūrybiškai, juk ne viską galima iškart pritaikyti ar įvertinti – tinka ar netinka ...>
	Kvalifikacijos tobulinimo paslaugų neatitikimas poreikiams (lūkesčių nepatenkinimas)	<... žinias pritaikyti praktinėje veikloje galiu ne visada, ... kai užsiėmimus veda teoretikai, jie aiškiai neorientuoti į praktines problemas ...> <... ne visada mokymo programos turinys atitinka mokymo temą, todėl mokymai ne visada patenkina lūkesčius. Kartais mokymuose kalbama apie kitas socialines grupes, todėl žinių negaliu pritaikyti darbui su vaikais...> <...man aktualios temos atitinka siūlomas labai r e t a i atitinka... žinias pritaikyti praktinėje veikloje galima ne visada, nes trūksta praktinių patarimų, pavyzdžių, konkrečios patirties.... Seminaras, pvz., apie žalingus įpročius, o pateikiami statistiniai duomenis ir sausa teorija apie rūkymą ...> <...Būna, kad organizuojamų seminarų temų turinys neatitinka seminaro pavadinimo. Arba aktualią problemą aptaria paviršutiniškai, į ją neįsigilindami... Būna įvairiai, kartais seminaruose būna pateikiama sena medžiaga, seni duomenys...>

Tyrimu atskleista, kad aktualiausios pertvarkos laikotarpiu mokymų temos yra socialinio darbo su vaikais bei temos, susijusios su vaikų psichologinių problemų sprendimu. Tai siejasi su poreikių tobulinti socialinių darbuotojų kvalifikaciją tyrimų rezultatais. Socialinių paslaugų priežiūros departamentui prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atlikus socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo poreikio analizę (2015), nustatyta, kad aktualiausios socialinių darbuotojų mokymų temos 2014 m. buvo susijusios su tiesioginiu socialinės pagalbos teikimu bei psichologinių žinių gilinimu. Kvalifikacijos tobulinimo poreikio analizė atskleidžia ir temas, aktualias vaikų globos įstaigose dirbantiems socialiniams darbuotojams – tarp dažniausiai minimų yra „Darbo ypatumai, bendravimo įgūdžių lavinimas, dirbant su tėvų globos netekusiais vaikais/arba tėvų neprižiūrimais vaikais“ bei „Psichologinių žinių gilinimas socialiniame darbe, dirbant su tėvų globos netekusiais vaikais ir jų šeimomis“. 2015 metų socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo poreikio analizė išryškino aktualiausias vaikų globos namų socialiniams darbuotojams mokymų temas: „Vaikų, paauglių pozityvaus elgesio skatinimas, socialinių įgūdžių ugdymas, pykčio valdymas“, „Lytiškumo ugdymas, problemų sprendimo būdai“ ir „Bendravimo su klientu specifika ir įgūdžių lavinimas“. Socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo poreikio analizė (2015) parodė, kad socialiniams darbuotojams ir toliau yra poreikis gilinti žinias apie patį klientą bei intervencijos metodus.

Taigi, informantų atsakymai patvirtina, kad aktualiausios pertvarkos laikotarpiu mokymų temos yra socialinio darbo su vaikais bei temos, susijusios su vaikų psichologinių

problemų sprendimu: „Darbas su tėvų globos netekusiais, turinčiais įvairių rizikų vaikais... tarpinstitucinis bendradarbiavimas, siekiant geriausio rezultato vaiko naudai“, „Vaikų globos namų vaikų psichologinių problemų sprendimo būdai... socialinis darbuotojas turi būti ir psichologas“, „Darbas su vaikais, turinčiais elgesio ir emocijų sutrikimų... dar agresyvaus elgesio valdymas“, „Vaikų savarankiškumo ugdymas,... savižudybių prevencijos ... vaikų socialinių įgūdžių tobulinimas, globotinių pykčio valdymo priemonės,...aktualu socialinio darbuotojo bendravimo su vaiko šeima ypatumai... specialiųjų poreikių mokinių socialinių įgūdžių ugdymas,.. turim tokių vaikų“.

Antrąją kategoriją *Veiksniai, lemiantys kvalifikacijos temų pasirinkimą* sudaro dvi subkategorijos: pasirinkimą lemianti mokymų pasiūla bei pasirinkimą lemiantis darbo pobūdis. Informantai nurodo, kad kvalifikacijos temų pasirinkimą lemia mokymų pasiūla: „mokymų temų pasirinkimą lemia seminarų pasiūla“, „pasirinkimą lemia pasiūla, pasirenkame sau tinkamą ar atitinkančią mūsų lūkesčius“ bei darbo pobūdis: „mokymų temų pasirinkimą, manau, lemia darbo specifiška... juk vieni dirba su mažais vaikais, kiti su paaugliais, tad ir temų poreikis skirtingas“, „praktinis poreikis įtakoja – kartais sunku iš anksto numatyti“.

Remiantis Sakalo ir Šalčiaus (1997) (cituoja Sajienė ir Antanaitienė, 2012) išskirtais profesijos pasirinkimui įtakos turinčiais veiksniais, galima apibrėžti veiksnius, lemiančius kvalifikacijos tobulinimo temų pasirinkimą: ekonominė situacija, darbo rinkos tendencijos, požiūris į darbą, interesai, vertybinės nuostatos ir kt. Priimta manyti, kad žmogaus profesinę sėkmę, pasitenkinimą pasirinkta veikla ir jos atlikimo kokybę lemia tai, ar asmens individualios ypatybės atitinka profesijos reikalavimus, teigia Sajienė ir Antanaitienė (2012). Remiantis šiomis autorėmis bei informantų įvardintomis kvalifikacijos tobulinimosi paskatomis (2 lentelė), galima pastebėti ryšį tarp tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų įvardintų aktualiausių kvalifikacijos tobulinimo temų, veiksmų, lemiančių kvalifikacijos temų pasirinkimą bei kvalifikacijos tobulinimosi paskatų – vidinės, išorinės ir pokyčių sąlygotos paskatos socialiniams darbuotojams tobulinti kvalifikaciją tiesiogiai įtakoja mokymų temų pasirinkimą.

Trečiąją kategoriją *Aktualiųjų temų atitikimas siūlomoms temoms* sudaro dvi subkategorijos: kvalifikacijos tobulinimo paslaugų atitikimas poreikiams (lūkesčių patenkinimas) bei kvalifikacijos tobulinimo paslaugų neatitikimas poreikiams (lūkesčių nepatenkinimas). Informantų atsakymai pasidalino į dvi grupes – daugiau nei pusė informantų (4 iš 7-ių) teigia (3 lentelė), kad kvalifikacijos tobulinimo paslaugos neatitiko jų lūkesčių: „Ne visada pasiūla atitinka mano poreikius. Kartais mokymuose kalbama apie kitas socialines grupes, todėl žinių negaliu pritaikyti darbui su vaikais,arba įstaigoje būna neįmanoma

teikti tokių paslaugų – tai priemonių neturim, tai lėšų...“, „*man aktualios temos atitinka siūlomas labai retai atitinka... žinias pritaikyti praktinėje veikloje galima ne visada, nes trūksta praktinių patarimų, pavyzdžių, konkrečios patirties“*, „*Būna įvairiai, kartais seminaruose būna pateikiama sena medžiaga, seni duomenys... Yra seminarų, kuriuose yra mažai kalbama apie praktiką, daugiau yra akcentuojama tik teorija...dažniausia vien teorijos neužtenka tam tikrais atvejais pritaikyti prie praktikos...“*.

Darbuotojus ir sėkmingą kokybiškų bendruomenės teikiamų paslaugų plėtrą bei palaikymą sieja glaudus ryšys. Kai yra gerai kvalifikuotų darbuotojų, atsiranda galimybė greitai įdiegti naujas paslaugas. Svarbiausia, jog gerai kvalifikuoti ir motyvuoti darbuotojai gali užtikrinti, kad institucinė praktika nebus atkartota bendruomenėje. Be to, kad pagrindinės paslaugos taptų prieinamos visiems, svarbu suplanuoti personalo mokymo poreikius visuose atitinkamuose sektoriuose, įskaitant sveikatos, švietimo, užimtumo ir transporto, kultūros ir rekreacijos sritis. Sisteminga ir koordinuota mokymo programa yra paslaugų bendruomenėje sukūrimo sąlyga – tokiu būdu užtikrinama, kad darbuotojai būtų tinkamai apmokyti (Bendrosios europinės gairės dėl perėjimo nuo institucinės prie bendruomeninės globos ir Europos fondų panaudojimo perėjimui nuo institucinės prie bendruomeninės globos, 2012).

Kiti tyrime dalyvavę socialiniai darbuotojai mano, kad kvalifikacijos tobulinimo paslaugos atitinka jų poreikius: „*kvalifikacijos tobulinimo paslaugos atitinka poreikius 80 procentų... Tobulinimosi kursuose gauname nemažai naujos informacijos... dalį informacijos visada pritaikome“*, „*Dažniausiai atitinka ... atitinka pakankamai... kiekvienos gautos žinios atranda laiką, kada jos pritaikomos praktikoje“*, „*Manau, kad atitinka... žiūriu į tai kūrybiškai, juk ne viską galima iškart pritaikyti ar įvertinti – tinka ar netinka“*. Darbo autorė mano, kad informantų atsakymai parodo ne tik jų skirtingą siūlomų kvalifikacijos tobulinimo temų vertinimą, ne tik skirtingą vaikų globos namuose dirbančių socialinių darbuotojų požiūrį į mokymus, susijusius su pertvarka globos sistemoje, bet ir išryškina problemą, į kurią turėtų atsižvelgti vaiko globos sistemos pertvarkos organizatoriai, tai yra, mokymų individualizavimą.

Iš kitos pusės, socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo paslaugų atitikimas kvalifikacijos tobulinimo poreikiams yra užprogramuotas profesinės kompetencijos tobulinimo principuose – profesinės kompetencijos tobulinimo individualizacijos principas teigia, kad tobulinant profesinę kompetenciją turi būti individualizuojami kiekvieno darbuotojo profesinės kompetencijos tobulinimo poreikiai pagal turimus gebėjimus ir žinias, atliekamas užduotis (Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas, 2006).

Reikia atsižvelgti ir į tai, kad ne tik socialiniams darbuotojams, bet ir esamiems bei būsimiems tėvų globos netekusių vaikų globėjams taip pat reikia pradinio ir tęstinio profesinio mokymo bei paramos. Mokymuose instruktoriais turėtų būti patyrę globėjai, taip pat turėtų dalyvauti šiuo metu globojami vaikai / jaunuoliai ir asmenys, jau išaugę iš globos sistemos.

Apibendrinant galima teigti, kad tyrime dalyvavusiems socialiniams darbuotojams aktualiausias pertvarkos laikotarpiu mokymų temas yra socialinio darbo su vaikais bei temos, susijusios su vaikų psichologinių problemų sprendimu. Tai siejasi su poreikių tobulinti socialinių darbuotojų kvalifikaciją tyrimų rezultatais. Informantai nurodo, kad kvalifikacijos temų pasirinkimas priklauso nuo mokymų pasiūlos bei darbo pobūdžio. Remiantis mokslinių šaltinių analize bei informantų įvardintomis kvalifikacijos tobulinimosi paskatomis, galima pastebėti ryšį tarp tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų įvardintų aktualiausių kvalifikacijos tobulinimo temų, veiksnių, lemiančių kvalifikacijos temų pasirinkimą bei kvalifikacijos tobulinimosi paskatų – vidinės, išorinės ir pokyčių sąlygotos paskatos socialiniams darbuotojams tobulinti kvalifikaciją tiesiogiai daro įtaką mokymų temų pasirinkimui.

Informantų atsakymai parodo ne tik jų skirtingą siūlomų kvalifikacijos tobulinimo temų vertinimą, ne tik skirtingą vaikų globos namuose dirbančių socialinių darbuotojų požiūrį į mokymus, susijusius su pertvarka globos sistemoje, bet ir išryškina problemą, į kurią turėtų atsižvelgti vaiko globos sistemos pertvarkos organizatoriai, tai yra, mokymų individualizavimą. Tuo labiau, kad profesinės kompetencijos tobulinimo individualizacijos principas teigia, jog tobulinant profesinę kompetenciją turi būti individualizuojami kiekvieno darbuotojo profesinės kompetencijos tobulinimo poreikiai pagal turimus gebėjimus ir žinias, atliekamas užduotis.

4.2.4. Socialinių darbuotojų, dirbančių pertvarkomuose vaikų globos namuose, kvalifikacijos tobulinimo galimybės

Bubnio ir Petrošiūtės (2008) atlikto tyrimo rezultatai parodė, jog didžioji dalis specialistų sutinka, kad institucijos, kuriose specialistai dirba, sudaro galimybes savo darbuotojams nuolat mokytis bei tobulėti, t. y. derinti mokslą, kvalifikacijos kursus su darbu, ir dėl to jiems neiškyla jokių sunkumų. Nematydami galimybes tobulėti, specialistai negali realizuoti savo poreikių, o tai ir provokuoja abejingumą bei nusivylimą darbu.

Tyrimo metu buvo siekiama atskleisti, *kokios socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo galimybės*. Analizuojant gautus informantų atsakymus, išskirtos dvi subkategorijos: organizacijos palaikymas bei kvalifikacijos tobulinimo formų įvairovė. Subkategorijos jungiamos į kategoriją *Kvalifikacijos tobulinimo galimybės* (4 lentelė).

4 lentelė. Socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo galimybės (n=7)

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	PATVIRTINANTYS TEIGINIAI
Kvalifikacijos tobulinimo galimybės	Organizacijos palaikymas	<p><... organizacija sudaro sąlygas vykti į seminarus, apmoka, organizuoja kvalifikacijos tobulinimosi seminarus įstaigoje ...></p> <p><... Manau, kad tinkamos, yra sudaryto visos sąlygos. ... organizacija organizuoja seminarus, supervizijas, ieško įdomių ir naudingų seminarų, naujos literatūros, skatina studijuoti...></p> <p><... Yra galimybės kelti kvalifikaciją, sudarytas grafikas ir apmokami mokymai ... organizacija tinkamai padeda tobulinti kvalifikaciją socialiniams darbuotojams...></p> <p><... Visada vadovybė informuoja, kada ir kur kokie kursai, seminarai... Suteikiamos visos galimybės dalyvauti, aišku yra problema su apmokėjimu...></p>
	Kvalifikacijos tobulinimo formų įvairovė	<p><... seminarai, konferencijos, įvairios akcijos ir renginiai, pasidalijimas patirtimi...></p> <p><... literatūros studijos, studijos universitete, konferencijos, seminarai, geros patirties pasidalinimas...></p> <p><... kursai, seminarai, išvykos į kitus vaikų globos namus ...></p> <p><... Vykstame į seminarus. Darbe vyksta supervizijos. Grįžę iš seminarų visada dalinamės ten gauta informacija, ...jei atsivežame padalomąją medžiagą, taip pat ją pasidaliname ...></p>

Kategorija *Kvalifikacijos tobulinimo galimybės* atskleidė, kad tyrime dalyvavę vaikų globos namų socialiniai darbuotojai turi galimybes tobulinti kvalifikaciją – yra organizacijos palaikymas: „*organizacija sudaro sąlygas vykti į seminarus, apmoka, organizuoja kvalifikacijos tobulinimosi seminarus įstaigoje*“, „*Visada vadovybė informuoja, kada ir kur kokie kursai, seminarai... Suteikiamos visos galimybės dalyvauti...*“, taip pat informantai naudojami kvalifikacijos tobulinimo formų įvairovė: „*seminarai, konferencijos, įvairios akcijos ir renginiai, pasidalijimas patirtimi...*“, „*literatūros studijos, studijos universitete, konferencijos, seminarai, geros patirties pasidalinimas*“.

Bubnio ir Petrošiūtės (2008) atlikto tyrimo rezultatai parodė, jog didžioji dalis specialistų sutinka, kad institucijos, kuriose specialistai dirba, sudaro galimybes savo darbuotojams nuolat mokytis bei tobulėti, t. y. derinti mokslą, kvalifikacijos kursus su darbu, ir dėl to jiems neiškyla jokių sunkumų. Apie palaikančią aplinką organizacijoje rašo Šinkūnienė ir Katkonienė (2010). Autorės pabrėžia, kad „*kurti socialinių paslaugų įstaigose motyvacinę aplinką – vienas iš svarbiausių efektyvios socialinio darbuotojo veiklos veiksnių, nuo darbuotojų kvalifikacijos ir motyvacijos tiesiogiai priklauso teikiamų paslaugų kokybė*“. Aukštos kompetencijos žmogiškųjų išteklių kūrimas galimas tik esant pagrindinei prielaidai –

nuolatiniam organizacijos narių tobulėjimui, teigia Zuzevičiūtė ir Teresevičius (2008). Darbdavių požiūris į mokymąsi labai svarbus darbuotojų motyvacijai mokytis. Organizacijos, kuriose visų organizacijos narių mokymasis yra integrali organizacijos veiklos dalis, yra labiau pasirengusios konkurencingumui. Matoma, kad informantų atsakymai patvirtina aukščiau minėtų mokslininkų teiginius apie organizacijos palaikymo ir kvalifikacijos tobulinimo galimybių sąsajas: „*Manau, kad tinkamos, yra sudarytos visos sąlygos. ... organizacija organizuoja seminarus, supervizijas, ieško įdomių ir naudingų seminarų, naujos literatūros, skatina studijuoti...*“, „*Yra galimybės kelti kvalifikaciją, sudarytas grafikas ir apmokami mokymai ... organizacija tinkamai padeda tobulinti kvalifikaciją socialiniams darbuotojams*“.

Zuzevičiūtės ir Teresevičiaus (2008) atliktų tyrimų duomenys rodo, kad poreikį mokytis organizacijose lemia keli veiksniai: išsilavinimas, darbo patirties trukmė ir statusas organizacijoje. Tyrimai taip pat rodo, kad mokymasis skatinant ar palaikant darbdaviui laikomas labai efektyviu, o tuo pačiu darbuotojai jaučiasi komfortabiliai atsitraukdami tam tikram laikui iš darbo vietos.

Nagrinęjant subkategorijos *Kvalifikacijos tobulinimo formos* turinį matyti, kad respondentai naudojami įvairiomis kvalifikacijos tobulinimo formomis: „*kursai, seminarai, išvykos į kitus vaikų globos namus ...*“, „*Vykstame į seminarus. Darbe vyksta supervizijos. Grįžę iš seminarų visada dalinamės ten gauta informacija, ...jei atsivežame padalomąją medžiagą, taip pat ją pasidaliname*“. Analizuojant Šinkūnienės ir Katkonienės (2010) atlikto tyrimo duomenis, išryškėjo, jog kompetencijų problemos yra nevienareikšmės, pavyzdžiui, vyresnio amžiaus socialiniams darbuotojams sunku dirbti komandoje, tačiau jų pranašumas yra ilgametė darbo patirtis ir gebėjimas organizuoti veiklas. Jauni socialiniai darbuotojai yra įgiję socialinio darbo aukštąjį išsilavinimą, tačiau jiems dažnai trūksta specifinių žinių ir įgūdžių, todėl jiems reikėtų individualių arba grupinių labiau patyrusio darbuotojo supervizijų. Tai patvirtina ir informantų nuomonė apie kvalifikacijos tobulinimo paslaugų atitikimą poreikiams (3 lentelė) – vaikų globos namų socialiniai darbuotojai turi įvairius poreikius, paskatas tobulinti kvalifikaciją, tad ir mokymo formas pasirenka atitinkamai.

Taigi tyrime dalyvavę vaikų globos namų socialiniai darbuotojai turi galimybes tobulinti kvalifikaciją – yra organizacijos palaikymas, taip pat informantai naudojami kvalifikacijos tobulinimo formų įvairove. Aukštos kompetencijos žmogiškųjų išteklių kūrimas galimas tik esant pagrindinei prielaidai – nuolatiniam organizacijos narių tobulėjimui. Informantų atsakymai patvirtina teiginius apie organizacijos palaikymo ir kvalifikacijos tobulinimo galimybių sąsajas.

4.2.5. Socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo pertvarkos kontekste iššūkiai

Tyrimo metu taip pat buvo siekiama atskleisti, *kokie socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo pertvarkos kontekste iššūkiai*. Analizuojant gautus informantų atsakymus, išskirtos dvi subkategorijos: iššūkių įvairovė, iššūkių įveikimo būdai. Subkategorijos jungiamos į kategoriją – *kvalifikacijos tobulinimo pertvarkos kontekste iššūkiai* (5 lentelė).

5 lentelė. Socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo pertvarkos kontekste iššūkiai (n=7)

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	PATVIRTINANTYS TEIGINIAI
Kvalifikacijos tobulinimo iššūkiai pertvarkos kontekste	Iššūkių įvairovė	<p><... Nepakankama teisinė bazė, juk turim ir žinom tik perėjimo planą... socialinių darbuotojų baimė dėl sistemos neaiškumo...></p> <p><... trūksta informacijos apie tą pertvarką... Žodžiu, problema yra su informacija... dar ne visi kolegos nusiteikę „persitvarkyti“ ...Pagrindinis iššūkis - darbuotojų motyvacija, nusiteikimas permainoms...></p> <p><... Visuomenės požiūris ne visada teigiamas ... ir atsisakymas suprasti ir padėti... iš bendruomenės kartais girdisi neaiškių replikų... atrodo, kad mes vaikus ruošiamės į gatvę išmesti ...></p> <p><... Sunku rasti vaikams globėjus, ne visus vaikus pavyks sugražinti į šeimas... Sunkiausia yra vaikams, vaikai jaučia baimę, nerimą dėl savo ateities... Darbuotojai jaučia nerimą dėl darbo ateities, bijo likti be darbo vietos...></p>
	Iššūkių įveikimo būdai	<p><...Aiškus ir suprantamas pertvarkos planas ... su išsamia analize, numatyta rizika, finansais, ... gerai ir greitai prieinamomis specialistų paslaugomis bendruomenėje ir t.t. ... taip pat bendruomenės susitelkimas ...></p> <p><... Aiškūs SADM numatyti veiksmai ir priemonės... vien to, kas parašyta, neužtenka ... Informacijos sklaida globos įstaigų darbuotojams ir vaikams...></p> <p><... Kalbėjimas, sprendimų ieškojimas, bendras susitarimas... Manau bendras darbas... jei visi darys, už ką atsakingi, reikalai pasistūmės į priekį ...></p> <p><... Šviesti visuomenę ir labiau ruošti darbuotojus permainoms... taip pat komandinis darbas, pokalbiai, diskusijos, išeičių ieškojimas...></p>

Bendrosios europinės gairės dėl perėjimo nuo institucinės prie bendruomeninės globos ir Europos fondų panaudojimo perėjimui nuo institucinės prie bendruomeninės globos (2012) įvardina šiuos iššūkius globos, tame tarpe ir vaiko globos sistemai: institucinės globos paplitimas Europoje, politiniai įsipareigojimai plėtoti bendruomenės alternatyvas globos įstaigoms, žmogaus teisių pažeidimai globos įstaigose, žalingas institucionalizavimo poveikis, išteklių naudojimas bendruomenėje veikiančiose sistemose.

Kategorija *Kvalifikacijos tobulinimo iššūkiai pertvarkos kontekste* atskleidžia informantų nuomonę apie iššūkius socialiniams darbuotojams vaiko globos sistemos

pertvarkos kontekste. „Nepakankama teisinė bazė, juk turim ir žinom tik perėjimo planą... socialinių darbuotojų baimė dėl sistemos neaiškumo“, „Iššūkių labai daug... manau, kad daugiau minusų, nei plusų... ypač kai trūksta informacijos apie tą pertvarką... Žodžiu, problema yra su informacija... dar ne visi kolegos nusiteikę „persitvarkyti“, „Pagrindinis iššūkis - darbuotojų motyvacija, nusiteikimas permainoms... motyvaciją persitvarkyti reikia didinti.. ir nusiteikimas turi būti pozityvus... Susiduriu su darbuotojų abejingumu, nenoru nieko keisti, nes reikės daugiau dirbti“.

Informantai pažymi ir nepalankų pertvarkai bendruomenės požiūrį: „Visuomenės požiūris ne visada teigiamas ... ir atsisakymas suprasti ir padėti... iš bendruomenės kartais girdisi neaiškių replikų“. Etikečių klijavimo, išankstinio nusistatymo požymius galima buvo matyti TV reportaže, kai uždarius Putino vaikų globos namus, esančius Marijampolėje, gyventojai žurnalistams šaukė: „kas čia darosi, įsivaizduokite, mūsų name apgyvendino iš vaikų globos namų, mūsų niekas nesiklausė...,, kaip dabar reikės gyventi? gyvenimo nebebus kokie jie yra?...“. Ne tik bendruomenės, bet ir globos įstaigų darbuotojų pasipriešinimas gali būti viena iš pagrindinių kliūčių pereinant prie bendruomenėje teikiamų paslaugų. Tačiau tinkamai bendraujant ir palaikant ryšius su darbuotojais įvairiais pertvarkos etapais, gali pavykti sumažinti šį pasipriešinimą ir užtikrinti, kad vaikų globos įstaigų uždarymo proceso metu nepablogėtų darbuotojų darbo kokybė (Bendrosios europinės gairės dėl perėjimo nuo institucinės prie bendruomeninės globos ir Europos fondų panaudojimo perėjimui nuo institucinės prie bendruomeninės globos, 2012).

Højlund (2011) pažymi, kad geriausias atsakas į didelę anoniminę instituciją, kuri atstovauja racionalumui, instrumentiniam samprotavimui, biurokratijai, ir neautentiškumui, yra šeimyna (hominess). Kunigai, teologai, gydytojai, filantropinės visuomenės piliečiai, socialiniai darbuotojai pabrėžia šeimos poreikį siekiant išvengti neigiamų pasekmių gyvenimo didelėje, beasmenėje įstaigoje, teigia Højlund (2011).

Marcinkevičiūtė ir Petrauskienė (2008) pažymi, jog socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas svarbus dėl to, kad visuomenė kelia vis didesnius reikalavimus socialiniams darbuotojams, kuriuos įvykdyti galima tik tobulinant profesinius gebėjimus: socialiniai darbuotojai privalo išmanyti ne tik savo šalies socialinės sferos, bet ir ES šalių funkcionavimo ypatumus, organizacinių ir techninių socialinės sferos pokyčių tempai nuolat auga, o tai reikalauja, kad darbuotojai nuolat įsisavintų naujas teorines žinias ir praktinius gebėjimus. Informantų nuomonė apie iššūkius neneigia fakto, kad reikalavimai socialiniams darbuotojams didėja, tačiau išryškina problemines pertvarkos, kurioje informantai dalyvauja, sritis – nepakankamas informuotumas, darbuotojų motyvacijos stoka (manomai susijusi su informacijos stoka), baimė dėl ateities.

Informantų atsakymai leidžia teigti, kad pagrindinis iššūkių šaltinis yra perėjimas nuo stacionarios vaiko globos prie šeimoje ir bendruomenėje teikiamų paslaugų. Šis perėjimas yra susijęs su aukštos kokybės, individualiai pritaikytų bendruomeninių paslaugų kūrimu ir išteklių perkėlimu iš ilgalaikės stacionarios globos institucijų į naujas paslaugas, siekiant užtikrinti ilgalaikį jų tvarumą, ilgalaikės stacionarios globos institucijų, kuriose gyvena vaikai, uždarymą bei užtikrinimą, kad pagrindinės paslaugos, kaip socialinė parama, švietimas ir mokymas, užimtumas, sveikata, taptų visiškai prieinamos visiems vaikams, kuriems reikalinga pagalba (Europos fondų panaudojimo perėjimui nuo institucinės prie bendruomeninės globos priemonių rinkinys, 2012).

Nuolatinė profesinės kompetencijos plėtra yra svarbi socialinio darbo dalis, galinti padėti socialiniams darbuotojams sumažinti išylančius sunkumus ir pagilinti socialinių darbuotojų turimas žinias, teigia Ivanauskienė ir Varžinskienė (2005). Tuo remiantis galima teigti, kad vienas iš pagrindinių iššūkių įveikimo būdų yra tolesnis kvalifikacijos tobulinimas. Informantai pažymi šiuos iššūkių pertvarkos vaiko globos sistemoje įveikimo būdus: „*Aiškūs ir suprantamas pertvarkos planas... su išsamia analize, numatyta rizika, finansais, ... gerai ir greitai prieinamomis specialistų paslaugomis bendruomenėje ir t.t. ... taip pat bendruomenės susitelkimas, galbūt net kai kurie politiniai sprendimai.. juk nuo ministerijos, Seimo, net ir savivaldybės sprendimų daug kas priklauso*“, „*Aiškūs SADM numatyti veiksmai ir priemonės... vien to, kas parašyta, neužtenka... Informacijos sklaida globos įstaigų darbuotojams ir vaikams...*“, „*Šviesti visuomenę ir labiau ruošti darbuotojus permainoms... tinkamas pasiruošimas... visų – ir socialinių darbuotojų, ir bendruomenės, ir savivaldybės...*“. Informantų nurodytus iššūkių pertvarkos kontekste įveikimo būdus galima suskirstyti struktūriškai (6 lentelė).

6 lentelė. Informantų siūlomi iššūkių pertvarkos kontekste įveikimo būdai ir tyrėjos komentarai, remiantis pertvarką reglamentuojančiais dokumentais

Iššūkių įveikimo būdai (informantų požiūriu)	Priemonės ir tyrėjos komentarai
Aiškūs ir suprantamas pertvarkos planas	Teisinis pagrindas pertvarkai - „Perėjimo nuo institucinės globos prie šeimoje ir bendruomenėje teikiamų paslaugų neįgaliesiems ir likusiems be tėvų globos vaikams 2014–2020 metų veiksmų planas“ (2014). Iššūkius įveikti padės sąlygų tvariam perėjimui nuo institucinės globos prie šeimoje ir bendruomenėje teikiamų paslaugų sukūrimas. Pagal regioninius pertvarkos planus, kiekvienas iš 10 Lietuvos regionų turės pertvarkos planą, kuriame bus išplėtoti labai aiškūs planai, kokių bendruomeninių paslaugų ir kokios infrastruktūros reikia šeimai ir vaikams.
Bendruomenės susitelkimas	Perėjimas nuo institucinės prie bendruomeninės globos įtrauktas į platesnį ES šiuo metu vykdomų ar numatytų socialinio aprūpinimo reformų kontekstą, todėl tai svarbu

	<p>ne tik globojamiems vaikams ir jiems pagalbą teikiantiems socialiniams darbuotojams, bet ir bendruomenėms. Bendruomenėi susitelkus ir priėmus į savo tarpą tėvų globos netekusius vaikus, ne tik bus mažiau pažeidžiamos vaikų teisės, bet ir padidės socialinės apsaugos sistemos veiksmingumas.</p> <p>Bendruomenės susitelkimas padidins pertvarkos vaiko globos sistemoje proceso skaidrumą bei efektyvumą – vaikai šeimynose ar globėjų šeimose darosi labiau savarankiškesni, patys gaminasi valgyti, lavina įgūdžius bendraudami tarpusavyje, jų ryšiai tampa daug tvirtesni.</p>
Informacijos sklaida	<p>Mokslinės literatūros analizė ir informantų atsakymai leidžia teigti, kad visuomenę reikia informuoti, paruošti ir paskatinti palankesnę požiūrį į reformą. Reikėtų sukurti daugiau reklamos apie pačią pertvarką, daugiau informacijos suteikti bendruomenių nariams, kad jie įsivaizduotų, kaip viskas atrodys realiai.</p>
Sprendimų ieškojimas	<p>Sprendimai apima jau minėtus iššūkių įveikimo būdus: bendruomenės sutelkimą, informacijos sklaidą, taip pat visuomenės švietimą, tarpinstitucinį bendradarbiavimą ir darbuotojų, dirbančių su tėvų globos netekusiais vaikais, kvalifikacijos tobulinimą.</p> <p>Socialinių globėjų institutas vienas iš prioritetų institucinės globos pertvarkoje, nes būtent jo dėka vaikai galės augti artimoje jiems aplinkoje</p>
Bendras susitarimas	<p>Bendras pertvarka suinteresuotų pusių (globos įstaigų, valdžios institucijų, bendruomenių) sutarimas gali būti paremtas tikslinių investicijų į infrastruktūrą, skirtą paremti perėjimą nuo institucinės prie bendruomeninės globos, bei paramos infrastruktūros investicijoms į vaikų globą, panaudojimu. Tai svarbus, tačiau ne pagrindinis argumentas. Svarbiausia – vaiko interesai.</p> <p>Bendruomenė besiremiančios, savarankiško gyvenimo gaunant paramą sistemos, tinkamai jas parengus ir valdant, užtikrina akivaizdžiai geresnius rezultatus jomis besinaudojantiems žmonėms.</p>
Visuomenės švietimas	<p>Visuomenė turi suprasti, kad vaiko globos sistemos pertvarka yra labai svarbi ir jos reikia ne tik Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai ar kitoms institucijoms, svarbiausia, kad jos reikia mūsų visų vaikams.</p> <p>Reikia daugiau įstaigų, kurios dirba šeimynų principu, gerosios patirties sklaidos, šeimynų ir globėjų veiklos viešinimo.</p> <p>Dėmesys turi būti teikiamas ne tik vaikų globos namų darbuotojų, bet ir bendruomenių, nevyriausybinių organizacijų mokymui bei švietimui.</p>
Darbuotojų rengimas permainoms	<p>Socialiniai darbuotojai vaikų globos namuose dirba šeimynų principu ir įvardina, kad vaikai, gyvendami šeimynų principu, yra daug laimingesni, jie tampa savarankiškesni, ugdo socialinius įgūdžius bei stiprina tarpusavyje santykius. Taigi, patirtis ir įdirbis šioje srityje jau yra. Darbuotojų rengimą permainoms pagerins darbuotojų mokymas bei darbuotojų prestižo gerinimas ir profesionalumo kėlimas.</p>
Komandinis darbas	<p>Vaikų globos namų socialiniai darbuotojai sulaukia informacijos ir pagalbos iš socialinių paslaugų centrų, vaiko teisių apsaugos skyrių, seniūnijų socialinių darbuotojų bei mokyklų socialinių pedagogų ne tik kasdieninės veiklos, bet ir institucinės globos pertvarkos klausimais.</p> <p>Partnerystė pertvarkos kontekste yra pagrindinis sėkmingo pertvarkos įgyvendinimo</p>

	principas. Sėkmingą pertvarką įtakoja suinteresuotų subjektų, tokių kaip socialiniai partneriai ir nevyriausybinės organizacijos, kompetencijų didinimas, sektorių sutarčių sudarymas visais teritoriniais lygmenimis.
--	--

Kvalifikacijos iššūkių vaiko globos sistemos pertvarkos metu įveikimo būdai numatyti „Perėjimo nuo institucinės globos prie šeimoje ir bendruomenėje teikiamų paslaugų neįgaliesiems ir likusiems be tėvų globos vaikams 2014–2020 metų veiksmų plane“ (2014). Remiantis šiuo planu numatoma parengti pertvarkai institucinės globos personalą ir bendruomenę: „Darbuotojai bus įtraukti į alternatyvios globos sistemos kūrimą, vertinant vaikų poreikius, šeimos, bendruomenės ir darbuotojų galimybes tenkinti geriausią vaiko interesą, ieškoti geriausių sprendimų. Bus įvertinta darbuotojų kompetencija ir parengti jų kompetencijos ugdymo planai, kad darbuotojai galėtų teikti paslaugas šeimai ir vaikui bendruomenėje, vykdyti globos (rūpybos) funkcijas“.

Šalys, kurios perėjo nuo institucinės globos prie bendruomenėje teikiamos globos, nustatė, kad perėjimo procese strateginė pertvarkos vizija yra vienas iš svarbiausių veiksnių. Šią viziją geriausiai gali suformuoti centrinė valdžia, tačiau ji turi į sistemą įtraukti visas suinteresuotąsias šalis, pradedant vietos valdžios institucijomis ir baigiant paslaugų gavėjus atstovaujančiomis organizacijomis. Šioje vizijoje turėtų būti įtrauktos paskatos pokyčiams ir pateikiami teigiami gerosios patirties pavyzdžiai, teigiama Bendrosiose europinėse gairėse dėl perėjimo nuo institucinės prie bendruomeninės globos ir Europos fondų panaudojimo perėjimui nuo institucinės prie bendruomeninės globos (2012). Stiprus visuomenės palaikymas gali užtikrinti, kad pertvarkos procesas būtų įvykdytas kaip planuota. Svarbu, kad būtų įtraukti visi, įskaitant tėvų globos netekusius vaikus, šeimas, paslaugų teikėjus ir kitus darbuotojus, vietos valdžios institucijas ir vietos bendruomenes, ir visi pertvarkos dalyviai galėtų spręsti problemas bei išsklaidyti mitus. Visų sričių reformas turi lydėti visuomenės sąmoningumo kėlimo veiklos. Plėtojant bendruomenėje teikiamas galimybes, neretai gali trukdyti neigiamas požiūris ir mitai apie kai kurias asmenų grupes, todėl šią problemą būtina laiku išspręsti. Be to, svarbu planuoti visuomenės informavimą apie bendruomenėje prieinamą paramą asmenims ir šeimoms, kurie yra (arba gali būti) paslaugų gavėjai. Pagaliau taip pat svarbu sistemingai įtraukti ir informuoti bendruomenės tarnybas ir valdžios atstovus, su kuriais žmonės susisiekiama iškilus sunkumams, įskaitant gydytojus, socialines ir rūpybos tarnybas, vietos valdžios atstovus bei religines organizacijas. Čia taip pat gali būti labai svarbus NVO vaidmuo. Todėl vykdant deinstitutionalizavimo procesą ypatingą dėmesį reikėtų skirti tam, kad būtų planuojama ir įgyvendinama informuotumo didinimo veikla, kuria siekiama įveikti pasipriešinimą bendruomenėje teikiamoms paslaugoms ir užtikrinti, kad būtų

įtraukti įstaigas paliekantys žmonės (Bendrosios europinės gairės dėl perėjimo nuo institucinės prie bendruomeninės globos ir Europos fondų panaudojimo perėjimui nuo institucinės prie bendruomeninės globos (2012).

Analizuojant vaiko globos sistemos pertvarkos viziją, akivaizdu, kad vienas iš svarbiausių yra specialistų vaidmuo. Reikėtų pažymėti, kad daugelis vaikų globos įstaigų darbuotojų gauna mažus atlyginimus. Teikdami globą įstaigose, kuriose personalo ir paslaugos gavėjų santykis yra nepakankamas, darbuotojai globotiniams dažnai suteikia tik minimalią priežiūrą. „Už savo darbą jie negauna didelio atlygio ir dažnai tampa ne mažiau institucionalizuoti, nei patys įstaigų gyventojai. Reikalingi konkretūs veiksmai, kurie įgalintų darbuotojus tapti teigiama pokyčių jėga, o ne pasipriešinimo veiksniais“ (Bendrosios europinės gairės dėl perėjimo nuo institucinės prie bendruomeninės globos ir Europos fondų panaudojimo perėjimui nuo institucinės prie bendruomeninės globos, 2012).

Apibendrinant galima teigti, kad tyrime dalyvavę vaikų globos namų socialiniai darbuotojai išryškina problemines pertvarkos, kurioje informantai dalyvauja, sritis – nepakankamas socialinių darbuotojų bei tėvų globos netekusių vaikų informuotumas, darbuotojų motyvacijos stoka (manomai susijusi su informacijos stoka), baimė dėl ateities.

Nuolatinė profesinės kompetencijos plėtra yra svarbi socialinio darbo dalis, galinti padėti socialiniams darbuotojams sumažinti iškylančius sunkumus ir pagilinti socialinių darbuotojų turimas žinias, teigia Ivanauskienė ir Varžinskienė (2005). Tuo remiantis galima teigti, kad vienas iš pagrindinių iššūkių įveikimo būdų yra tolesnis kvalifikacijos tobulinimas. Informantai pažymi šiuos pagrindinius iššūkių pertvarkos vaiko globos sistemoje įveikimo būdus: aiškus ir suprantamas pertvarkos planas, bendruomenės susitelkimas, informacijos sklaida globos įstaigų darbuotojams ir tėvų globos netekusiems vaikams.

4.2.6. Tyrimo rezultatų apibendrinimas

Siekiant ištirti socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose ir dalyvaujančių globos įstaigų pertvarkoje, nuomonę apie kvalifikacijos tobulinimo poreikį ir galimybes, buvo kelti pagrindiniai probleminiai klausimai: Kokios vaikų globos namuose dirbančių socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo prielaidos? Kiek kvalifikacijos tobulinimo paslaugos atitinka vaikų globos namų socialinio darbuotojo kvalifikacijos tobulinimo poreikius pereinant nuo institucinės globos prie paslaugų bendruomenėje teikimo? Kokios galimybės socialiniams darbuotojams, dirbantiems vaikų globos namuose, tobulinti kvalifikaciją aktualiomis temomis pertvarkos kontekste?

Kokybinis tyrimas atskleidė, kad pagrindinės tyrime dalyvavusių vaikų globos namų socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo formos yra kursai, seminarai ir konferencijos. Šeši iš septynių informantų kvalifikaciją tobulina formaliu būdu. Vidinės kvalifikacijos tobulinimo paskatos yra svarbi kvalifikacijos tobulinimo prielaida.

Pokyčiai vaiko globos sistemoje daro poveikį socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui ir tai viena aktualiausių prielaidų tobulinti kvalifikaciją pertvarkos laikotarpiu. Tyrime dalyvavusiems socialiniams darbuotojams aktualiausios pertvarkos laikotarpiu mokymų temos yra socialinio darbo su vaikais bei temos, susijusios su vaikų psichologinių problemų sprendimu. Informantai nurodo, kad kvalifikacijos temų pasirinkimas priklauso nuo mokymų pasiūlos bei darbo pobūdžio. Remiantis mokslinių šaltinių analize bei informantų įvardintomis kvalifikacijos tobulinimosi paskatomis, galima pastebėti ryšį tarp tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų įvardintų aktualiausių kvalifikacijos tobulinimo temų, veiksmų, sąlygojančių kvalifikacijos temų pasirinkimą bei kvalifikacijos tobulinimosi paskatų – vidinės, išorinės ir pokyčių sąlygotos paskatos socialiniams darbuotojams tobulinti kvalifikaciją daro įtaką mokymų temų pasirinkimui.

Informantų atsakymai išryškina problemą, į kurią turėtų atsižvelgti vaiko globos sistemos pertvarkos organizatoriai, tai yra, mokymų individualizavimą. Tuo labiau, kad profesinės kompetencijos tobulinimo individualizacijos principas teigia, jog tobulinant profesinę kompetenciją turi būti individualizuojami kiekvieno darbuotojo profesinės kompetencijos tobulinimo poreikiai pagal turimus gebėjimus ir žinias, atliekamas užduotis.

Tyrime dalyvavę vaikų globos namų socialiniai darbuotojai turi galimybes tobulinti kvalifikaciją – yra organizacijos palaikymas bei kvalifikacijos tobulinimo formų įvairovė. Aukštos kompetencijos žmogiškųjų išteklių kūrimas galimas tik esant pagrindinei prielaidai – nuolatiniam organizacijos narių tobulėjimui. Informantų atsakymai patvirtina teiginius apie organizacijos palaikymo ir kvalifikacijos tobulinimo galimybių sąsajas.

Informantų nuomonė išryškina problemines vaiko globos sistemos pertvarkos, kurioje jie dalyvauja, sritis – nepakankamas darbuotojų ir tėvų globos netekusių vaikų informuotumas, darbuotojų motyvacijos stoka (manomai susijusi su informacijos apie pertvarkos eigą, vaikų globos namų bei globotinių likimą, savo profesinę karjerą stoka), baimė dėl ateities (vaikų globos namų uždarymo/reorganizavimo, bendruomenės pasirengimo teikti paslaugas tėvų globos netekusiems vaikams, kvalifikacijos tobulinimo/perkvalifikavimo galimybių). Vienas iš pagrindinių iššūkių įveikimo būdų yra tolesnis kvalifikacijos tobulinimas. Informantai pažymi pagrindinius iššūkių pertvarkos vaiko globos sistemoje įveikimo būdus: aiškus ir suprantamas pertvarkos planas, bendruomenės susitelkimas, informacijos sklaida globos įstaigų darbuotojams ir tėvų globos netekusiems vaikams.

IŠVADOS

1. Socialinio darbuotojo kompetencijos turinys sudaro įgytų žinių, gebėjimų, įgūdžių ir etinių vertybių visuma. Ši visuma apibūdina socialinio darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir lemia praktinės veiklos sėkmę, nes globos įstaigos personalas yra vienas iš pagrindinių socialinių paslaugų teikimo elementų, nuo kurio priklauso vaiko poreikių patenkinimas, problemų sprendimas ir paslaugų kokybė.

2. Pagrindinės socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo teorinės prielaidos: profesinis tobulėjimas, atestuotų socialinių darbuotojų darbui su šeimomis ir šeimynomis, kvalifikuotų darbuotojų vaikų globos namuose trūkumas, perėjimo nuo institucinės globos prie šeimoje ir bendruomenėje teikiamų paslaugų iššūkiai. Socialinių darbuotojų profesinės kvalifikacijos tobulinimas siejamas su jų profesinės kompetencijos siekiu, domėjimosi naujovėmis skatinimu ir jų diegimu praktinėje veikloje kūrybiškai sprendžiant visuomenėje iškylančias socialines problemas.

3. Pagrindinės socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo sistemos dalys yra socialinio darbo poreikis, teisinis pagrindas, socialinių darbuotojų nusiteikimas ir motyvacija, iššūkiai socialiniam darbui, sąlygų tobulinti kvalifikaciją sudarymas. Išskiriamos šios socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo kryptys: prisitaikymas prie pokyčių; verslumo bei vadybos žinių įgijimas; įvairių sričių žinių komplektavimas; mokymai visuose lygiuose; informacijos ir patirties sklaida.

4. Interviu su socialiniais darbuotojais atskleidė, kad:

- pokyčiai vaiko globos sistemoje sąlygoja socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą ir tai viena aktualiausių prielaidų tobulinti kvalifikaciją pertvarkos laikotarpiu;
- vidinės, išorinės ir pokyčių sąlygotos paskatos tobulinti kvalifikaciją turi reikšmės mokymų temų pasirinkimui;
- vaikų globos namų socialiniai darbuotojai galimybes tobulinti kvalifikaciją realizuoja per organizacijos palaikymą bei kvalifikacijos tobulinimo formų įvairovę;
- probleminės vaiko globos sistemos pertvarkos sritys – nepakankamas socialinių darbuotojų ir tėvų globos netekusių vaikų informuotumas, darbuotojų motyvacijos stoka (susiję su informacijos apie pertvarkos eigą, vaikų globos namų bei globotinių likimą, profesinę karjerą stoka), baimė dėl ateities (vaikų globos namų uždarymo/reorganizavimo,

bendruomenės pasirengimo teikti paslaugas tėvų globos netekusiems vaikams, kvalifikacijos tobulinimo/perkvalifikavimo galimybių);

- pagrindiniai iššūkių pertvarkos vaiko globos sistemoje įveikimo būdai: aiškus ir suprantamas pertvarkos planas, bendruomenės susitelkimas, informacijos sklaida globos įstaigų darbuotojams ir tėvų globos netekusiems vaikams.

REKOMENDACIJOS

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai:

1. Internete, spaudoje ir televizijoje aktyviau viešinti Perėjimo nuo institucinės globos prie šeimoje ir bendruomenėje teikiamų paslaugų neįgaliesiems ir likusiems be tėvų globos vaikams 2014–2020 metų veiksmų planą, naudojant tekstinės ir vaizdo reklamos priemones: straipsnius, komentarus, mokymų, seminarų medžiagą, vaizdo klipus.
2. Žiniasklaidos priemonėse (www.socmin.lt, ministerijos Facebook paskyroje ir kt.) viešinti įstaigų, kurios dirba šeimynų principu, šeimynų ir globėjų veiklos gerąją patirtį, tarpinstitucinio bendradarbiavimo vaiko globos sistemos pertvarkos kontekste pavyzdžius.

Socialinių paslaugų priežiūros departamentui prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos:

1. Perėjimo nuo institucinės globos prie šeimoje ir bendruomenėje teikiamų paslaugų temomis mokyti bei šviesti ne tik vaikų globos namų darbuotojus, bet ir bendruomenių, nevyriausybinių organizacijų aktyvą: teikti informaciją apie mokymus, kviešti juose dalyvauti, parengti bendruomenėms pasirengimo pertvarkai ir pertvarkos vykdymo informaciją (bukletus, lankstinukus).

Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacijai:

1. Parengti supervizijos programą vaiko globos sistemos pertvarkoje dalyvaujančių vaikų globos namų socialiniams darbuotojams.

Pertvarkoje dalyvaujančių vaikų globos namų socialiniams darbuotojams:

1. Facebook socialiniame tinkle (pvz., grupėje „Socialinis darbas“) dalintis gerąja patirtimi, diskutuoti ir išgryninti kylančias pertvarkos metu problemas.
2. Parengti ir pateikti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai klausimų apie vaiko globos sistemos pertvarką sąrašą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Adult education and open educational resources. Study (2015). European Parliament's Committee on Culture and Education. *Prieiga per internetą: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/563397/IPOL_STU\(2015\)563397_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/563397/IPOL_STU(2015)563397_EN.pdf)*
2. Augutienė, R. (2013). Pranešimas „Socialinį darbą dirbančiųjų kvalifikacijos kėlimo programų stipriosios ir silpnosios pusės“. Socialinio darbo metodinių centrų atstovų pasitarimo medžiaga. *Prieiga per internetą: <http://www.sppd.lt/lt/informacija/informacija-socialini-darba-dirbantiesiems/socialinio-darbo-metodiniai-centrai/>*.
3. Bendrosios europinės gairės dėl perėjimo nuo institucinės prie bendruomeninės globos ir Europos fondų panaudojimo perėjimui nuo institucinės prie bendruomeninės globos (2012). *Prieiga per internetą: http://deinstitutionalisationguide.eu/wp-content/uploads/2013/04/Common-European-Guidelines_Lithuanian-version_EDITED.pdf*
4. Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydžiūnaitė, V. (2008). Kokybinių tyrimų metodologija. Klaipėda: S. Jokužio leidykla-spaustuvė.
5. Bubnys, R. (2004). Socialinių darbuotojų profesinės karjeros galimybės ir socialinės kompetencijos ypatumai. – Šiauliai: Šiaulių kolegija.
6. Bubnys, R., Jocaitė, I. (2011). Socialinio darbuotojo ir socialinio pedagogo profesinės veiklos turinio lyginamoji analizė. Profesinės studijos: teorija ir praktika. Nr. 8, p.86-93
7. Cohen, B. and Laufer, H. (1999). The Influence of Supervision on Social Workers' Perceptions of Their Professional Competence, *The Clinical Supervisor*, 18:2, 39-50, http://dx.doi.org/10.1300/J001v18n02_03. downloaded by: [Mykolo Romerio University] On: 28 June 2015
8. Cooper, B. (2000). 8008: The measure of a competent child care social worker? *Journal of Social Work Practice: Psychotherapeutic Approaches in Health, Welfare and the Community*, 14:2, 113-124, <http://dx.doi.org/10.1080/02650530020020519>. downloaded by: [Mykolo Romerio University] On: 28 June 2015
9. Čepėnaitė A., Gvaldaitė L., Kotova L., Švedaitė-Sakalauskė B. (2008). Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacijos kėlimo metodiniuose centruose patirtis. Metodinė priemonė. Vilnius.
10. Dačiulytė, R., Dromantienė, L. ir kt. (2012). Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelis. Vilnius: Ugdymo plėtotės centras

11. Daniel, B. (2013), Social work: a profession in flux, *Journal of Workplace Learning*, Vol. 25 Iss 6 pp. 394 – 406. <http://dx.doi.org/10.1108/JWL-06-2012-0048> Downloaded by: [Mykolo Romerio University] on: 28 June 2015
12. Dirgėlienė, I. (2008). Teorijos ir praktikos ryšio plėtotė socialinio darbuotojo profesinėje veikloje. *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 20, 90-101.
13. Dudaitė, J., Žibėnienė, G. (2013). Magistrantų samprata apie verslumą. *Socialinis darbas*, 12(2), 298-307
14. Europos fondų panaudojimo perėjimui nuo institucinės prie bendruomeninės globos priemonių rinkinys (2012). *Prieiga per internetą: http://deinstitutionalisationguide.eu/wp-content/uploads/2013/04/Toolkit_Lithuanian-version.pdf*
15. Gapšytė, R., Snieškienė, D. (2011). Socialinio darbuotojo etinė kompetencija ir jos vystymo praktikoje galimybės. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, Nr. 7(1), 113-129
16. Gudžinskienė V., Norvaišaitė, J. (2009). Vietos savivaldos institucijose dirbančių socialinių darbuotojų požiūris į įgytas kompetencijas. *Socialinis ugdymas*. Nr. 10 (21).
17. Gudžinskienė, V., Jaruševičienė, Ž., Mačiukienė, D. (2010). Socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, požiūris į įgytas žinias kaip sudėtinę kompetencijos dalį. *Socialinis ugdymas*, Nr. 13 (24), 68-82.
18. Gudžinskienė, V., Mačiukienė, D. (2012). Socialinių darbuotojų, dirbančių socialinėse institucijose, požiūris į kvalifikacijos tobulinimą. *Socialinis ugdymas* Nr. 21 (32,) Vilnius: *Edukologija*.
19. Gudžinskienė, V. (2010). Self-evaluation of general skills gained by social workers from children foster homes. *Social Education / Socialinis Ugdymas*, Vol. 13 Issue 24, 111-118. *Prieiga per internetą: <http://web.b.ebscohost.com/skaietykla.mruni.eu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=534efd69-7f39-4f70-a682-f1d1563c7867%40sessionmgr113&vid=7&hid=107>*
20. Gudžinskienė, V. (2012). Socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, laiko vadyba kaip perdegimo sindromo prevencija. *Societal Innovations for Global Growth*, No. 1(1).
21. Gvaldaitė L., Švedaitė B. (2005). Socialinio darbo metodai. Vilnius: Vilniaus universitetas.
22. Hilarski, C. and Wodarski, J. (2001). The Effective Social Worker, *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 4:1, 19-39. http://dx.doi.org/10.1300/J137v04n01_02. downloaded by: [Mykolo Romerio University] On: 28 June 2015

23. Højlund, Susanne (2011). Home as a Model for Sociality in Danish Children's Homes. *Social Analysis*, Volume 55, Issue 2, 106–120, doi:10.3167/sa.2011.550206. Prieiga per internetą:
<http://web.b.ebscohost.com/skaitykla.mruni.eu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=534efd69-7f39-4f70-a682-f1d1563c7867%40sessionmgr113&hid=107>
24. Indrašienė V., Garjonienė D. L. (2007). Socialinių darbuotojų kompetencijų vertinimas atestacijos metu. *Socialinis ugdymas. Nr. 4*.
25. Ivanauskienė, V., Varžinskienė, L. (2005). Socialinių darbuotojų – praktikų profesinės kompetencijos plėtra nuolatinio mokymosi kontekste. *II-oji tarptautinė mokslinė konferencija „Mokymasis visą gyvenimą ir karjeros raida žinių visuomenėje“*. Klaipėda.
26. Ilgūnienė, R. (2009). Vaiko globos organizavimas šeimoje: globėjų pasirengimas globoti vaikus. *Socialinis ugdymas. Nr. 10 (21)*, 56-66. Prieiga per internetą:
[http://www.i-manager.lt/upload/201004/Socialinis.ugdymas.-.Socialinio.darbo.vadyba.Nr.10\(21\).\[2009\].pdf#page=79](http://www.i-manager.lt/upload/201004/Socialinis.ugdymas.-.Socialinio.darbo.vadyba.Nr.10(21).[2009].pdf#page=79)
27. Jucevičienė, P., Lepaitė, D. (2000). Kompetencijos sampratos erdvė. *Socialiniai mokslai. Nr. 1 (22)*.
28. Juodeikaitė, A. (2010). Šiuolaikiniai neformalaus ugdymo kokybės siekiai socialinio darbuotojo veikloje. *Šiuolaikinio specialisto kompetencijos: teorijos ir praktikos dermė. Nr.1. Prieiga per internetą: <https://ojs.kauko.lt/index.php/ssktpd/article/view/74/67>*
29. Kardelis, K. (2005). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Vadovėlis*. Šiauliai: Lucilijus.
30. Kavaliauskienė, V. (2010). Refleksijos kultūra – socialinio darbuotojo profesinės veiklos raiškos aspektas. *Acta Pedagogica Vilnensia, Nr. 25*, 159-171. Prieiga per internetą:
<http://www.zurnalai.vu.lt/files/journals/157/articles/3000/public/159-171.pdf>
31. Kiaunytė, A., Dirgėlienė, I. (2002). Supervizija Lietuvos socialinio darbo kontekste. *Acta Pedagogica Vilnensia, Nr. 15*.
32. Kiaunytė, A. (2008). Socialinių darbuotojų konfliktų sprendimo strategijos ir supervizija. *Specialusis ugdymas, Nr. 1 (18)*.
33. Kiaunytė, A., Dirgėlienė, I. (2006). Praktika rengiant socialinius darbuotojus (Klaipėdos universiteto patirtis). Klaipėda.
34. Kiaunytė, A. (2008). Pokyčius patiriantys socialiniai darbuotojai: supervizijos taikymo galimybės. *Socialinis darbas Nr. 7(2)*
35. Kiaunytė A., Večkienė, N. P. (2011). Socialinių darbuotojų, patiriančių pokyčius profesinėje veikloje, poreikis paramai: supervizijos perspektyva. *Sveikatos mokslai, Nr. 7*, 207-215

36. Kolbergytė, A., Indrašienė, V. (2012). Konsultuojamojo ugdymo kompetencijos taikymo galimybės socialinių darbuotojų rengime: teorinės prielaidos. *Socialinis darbas Nr. 11 (1)*.
37. Leliūgienė, I., Giedraitienė, E., Rupšienė, L. (2006). Socialinių darbuotojų/socialinių pedagogų rengimas Lietuvoje. Kaunas: KTU.
38. Lietuvos Respublikos Socialinių paslaugų įstatymas (2006). *Valstybės žinios*, 2006-02-11, Nr. 17-589
39. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. sausio 25 d. įsakymas Nr. A1-23 „Dėl socialinį darbą dirbančių darbuotojų pareigybių sąrašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, Nr. 96-3608, 2009.
40. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymas Nr. A1-92 „Dėl Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacinių reikalavimų, Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos bei Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 2 -79.
41. Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodeksas (1998). Vilnius: Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija.
42. Linkaitytė, G.M., Šuliakaitė, A., Navikienė, Ž. (2011). Neformaliojo suaugusiųjų mokymosi sampratų analizė mokymosi visą gyvenimą kontekste. Vilnius: Ugdymo plėtotės centras.
43. Lobanova, L. (2009). Žmogiškųjų išteklių vadybos vertė žiniomis grindžiamoje visuomenėje. *Verslas: teorija ir praktika*, Nr. 3 , 233-246. *Prieiga per internetą: <http://www.btp.vgtu.lt/index.php/btp/article/viewFile/1648-0627.2009.10.233-246/pdf>*
44. Maciulskytė, S. (2013). The problem of professional competence transformation: aspect of institutional care. *Tiltai*, 2, 51-79.
45. Marcinkevičiūtė, L., Petrauskienė, R. (2009). Savivaldybės socialinių darbuotojų praktiniai motyvavimo aspektai. *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 27.
46. Morkevičius, V., Telešienė, A., Žvaliauskas, G. (2008). Kompiuterizuota kokybinių duomenų analizė su NVIVO ir TEXT ANALYSIS SUITE. *Prieiga per internetą: http://www.lidata.eu/index.php?file=files/mokymai/NVivo/nvivo.html&course_file=nvivo_III_3_4_1.html*
47. Palubinskė, R., Vaitiekus, E. (2008). Socialinio darbo metodinių centrų veiklos tyrimas. Vilnius: LDRMC.
48. Prakapas, R., Butvilas, T. (2011). Mokslinio tiriamojo darbo logografika studijoms. Mokomasis leidinys. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

49. Pukelis, K. (2009). Gebėjimas, kompetencija, mokymosi/studijų rezultatas, kvalifikacija ir kompetentingumas: teorinė dimensija. *Aukštojo mokslo kokybė, Nr.6, 12-35. Prieiga per internetą:*http://vddb.library.lt/obj/LT-eLABa-0001:J.04~2009~ISSN_1822-1645.N_6.PG_12-35
50. Puras, D. (2013). Institucinė globa – vaikų iki trejų metų amžiaus teisių pažeidimas. *Prieiga per internetą:* http://www.bevaikunamu.lt/wp-content/uploads/2013/12/LT_D.Puras_Children-under-3.pdf
51. Ruch, Gillian (2014). Helping Children Is a Human Process’: Researching the Challenges Social Workers Face in Communicating with Children. *British Journal of Social Work* Nr.44, 2145–2162, doi:10.1093/bjsw/bct045. *Prieiga per internetą:* <http://web.b.ebscohost.com/skaietykla.mruni.eu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=534efd69-7f39-4f70-a682-f1d1563c7867%40sessionmgr113&hid=107>
52. Sadauskas, J., Leliūgienė, I. (2010). Socialinio darbuotojo kompetencijos veikti bendruomenėje struktūra. *Socialinis darbas* Nr. 9(2), 56-63
53. Sajienė, L., Antanaitienė, A. (2012). Tikslingo profesinio apsisprendimo skatinimas šiuolaikinėje socialinio ugdymo paradigmoje. *Tiltai, Nr. 2, 71-83*
54. Socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo poreikio 2015 m. analizė. *Prieiga per internetą:* <http://www.sppd.lt/lt/veikla/veiklos-sritys/informacija-socialiniu-paslaugu-srities-darbuotojams/socialiniu-paslaugu-srities-darbuotoju-profesines-kompetencijos-tobulinimas/>
55. Socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo bei veiklos vertinimo koncepcija (projektas) (2014). Vilnius: Socialinių paslaugų priežiūros departamentas prie SAMM.
56. Šinkūnienė, J.R., Katkonienė, A. (2010). Socialinių darbuotojų motyvacijos profesinei veiklai veiksniai. *Socialinis darbas, Nr. 9(1), 64-73*
57. Švedaitė – Sakalauskė, B. Kas yra supervizija ir kuo ji gali pasitarnauti psichosocialinės pagalbos srityje (2009). Pranešimas konferencijoje [interaktyvus]. *Prieiga per internetą:* <http://www.lspzgb.lt/images/user/supervizija.pdf>.
58. Tidikis, R. (2003). Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
59. Večkienė, N. ir kt. (2007). Supervizijos taikymo, plėtojant socialinių darbuotojų profesines kompetencijas, modelio parengimas: tyrimo ataskaita. Vilnius: Lietuvos valstybinis mokslo ir studijų fondas.
60. Vorobjova, J. (2013). *Pranešimas „Socialinį darbą dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimo 2013 m. poreikio analizės pristatymas“*. (Socialinio darbo metodinių centrų atstovų pasitarimo medžiaga 2013-05-29). Socialinių paslaugų priežiūros departamentas. *Prieiga*

per internetą: <http://www.sppd.lt/lt/informacija/informacija-socialini-darba-dirbantiesiems/socialinio-darbo-metodiniai-centrai/>.

61. Zuzevičiūtė, V., Teresevičius, T. (2008). Besimokančios organizacijos kūrimo prielaidos. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. Nr.45, 115-126*
62. Žydžiūnaitė, V. (2007). Tyrimo dizainas: struktūra ir strategijos. Mokomoji knyga. Kaunas: Technologija.
63. Žydžiūnaitė, V. (2011). Baigiamojo darbo rengimo metodologija. Mokomoji knyga. Klaipėdos valstybinė kolegija.

SANTRAUKA

Baigiamojo darbo tema – socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, kvalifikacijos tobulinimo poreikiai ir galimybės pertvarkos kontekste. Įgyvendinant Vaiko globos (rūpybos) sistemos reorganizavimo strategiją, Vaikų globos įstaigų tinklo optimizavimo planą bei Perėjimo nuo institucinės globos prie šeimoje ir bendruomenėje teikiamų paslaugų neįgaliesiems ir likusiems be tėvų globos vaikams veiksmų planą, socialinio darbuotojo, dirbančio vaikų globos namuose, kompetencijos bei profesionalumas vaidina didelį vaidmenį. Socialinio darbuotojo kompetencija – vienas iš svarbiausių socialinių paslaugų organizacijos plėtros išteklių, leidžiančių jai siekti konkrečių tikslų. Ne išimtis ir vaikų globos įstaigos, būtent nuo jose dirbančių darbuotojų kompetencijų priklauso ne tik pačios įstaigos teikiamų socialinių paslaugų kokybė, bet iš dalies ir socialinio darbo prestižas.

Taikant mokslinės bei metodinės literatūros analizę, socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą reglamentuojančių dokumentų analizę bei interviu ir content (turinio) analizės metodus darbe siekiama atskleisti socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, kvalifikacijos tobulinimo poreikį ir galimybes pertvarkos kontekste. Tyrimas buvo atliekamas 2015 metų rugsėjo – lapkričio mėnesiais vaikų globos namuose, atrinktuose pertvarkai pagal „Atrinktų pertvarkai stacionarių socialinės globos įstaigų ir sutrikusio vystymosi kūdikių namų sąrašą“. Tyrimo tikslas – ištirti socialinių darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose, ir dalyvaujančių globos įstaigų pertvarkoje nuomonę apie kvalifikacijos tobulinimo pertvarkos kontekste poreikį ir galimybes. Tyrimo tikslui pasiekti pasirinktas kokybinis tyrimas – interviu. Tyrimo dalyviai buvo atrinkti tikslinės atrankos būdu. Išskirti šie pagrindiniai atrankos kriterijai: aukštasis socialinio darbo išsilavinimas, socialinio darbuotojo pareigybė, ne mažesnis nei 5 metų socialinio darbo stažas bei per pastaruosius 3 metus (2013-2015) tobulinta kvalifikacija. Apklausti 7 informantai. Tyrimo metu gauti duomenys buvo analizuojami taikant content (turinio) analizę. Tyrimo rezultatai parodė, kad pokyčiai vaiko globos sistemoje sąlygoja socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą ir tai viena aktualiausių prielaidų tobulinti kvalifikaciją pertvarkos laikotarpiu; probleminės vaiko globos sistemos pertvarkos sritys – nepakankamas socialinių darbuotojų ir tėvų globos netekusių vaikų informuotumas, darbuotojų motyvacijos stoka, baimė dėl vaikų globos namų uždarymo/reorganizavimo, bendruomenės pasirengimo teikti paslaugas tėvų globos netekusiems vaikams, kvalifikacijos tobulinimo/perkvalifikavimo galimybių; pagrindiniai iššūkių pertvarkos vaiko globos sistemoje įveikimo būdai: aiškus ir suprantamas pertvarkos planas, bendruomenės susitelkimas, informacijos sklaida globos įstaigų darbuotojams ir tėvų globos netekusiems vaikams.

Raktiniai žodžiai: kvalifikacijos tobulinimas, socialinis darbuotojas, vaikų globos namai, pertvarka.

SUMMARY

The theme of final work – the training needs and opportunities of social workers in child care homes in the context of restructuring. Implementing the strategy of child custody (care) reorganization, the plan of network optimization of child care institutions and the shift from institutional care to the plan of family and community-based services for disabled and deprived children, the competence and professionalism of social worker in child care home play a large role. The competence of social worker - one of the most important resources of development of social services allowing achieve the specific goals. The child care institutions are not the exception and namely from the competencies of people working there depend not only the quality of provision of social services, but partly the prestige of social work.

Applying the analysis of scientific and methodological literature, analysis of documents regulating the professional development of social workers, interviews and methods of content analysis in this work it is aiming to reveal the needs and opportunities of training social workers in child care homes in the context of restructuring.

The study was carried out in September - November 2015 in children care homes selected for restructuring under „The list of stationary social care institutions and homes for children with impaired development selected for reorganisation“. The aim - to explore the views of social workers in child care homes and care institutions participating in the reformation about training needs and opportunities. To reach the aim is chosen the qualitative research - interview. The participants of survey were chosen by target selection. The following criteria of selection were marked out: higher education in social work, position of social worker, social work experience not less than 5 years and improved qualification for the last 3 years (2013-2015). 7 respondents were interviewed. The findings of study were analysed using the content analysis.

The results showed that the changes in the child care system leads to professional development of social workers and is one of the most pressing preconditions for improving the qualifications in the reforming period; the problematical areas of child care system reform - the lack of awareness of social workers and children without parental care, lack of motivation, fear for closing / reorganization the children care home, for community's preparation to provide services to children deprived of parental care, for opportunities of training / requalification; the main ways to overcome challenges in the child care system reformation: a clear and comprehensive reformation plan, community's mobilization, information for institutional care workers and children deprived of parental care.

Keywords: professional development, social worker, child care homes, restructuring.

PRIEDAI

**ATRINKTŲ PERTVARKAI STACIONARIŲ SOCIALINĖS GLOBOS ĮSTAIGŲ IR
SUTRIKUSIO VYSTYMOŠI KŪDIKIŲ NAMŲ SĄRAŠAS**

1. Vilniaus sutrikusio vystymosi kūdikių namai;
2. Vilniaus vaikų socialinės globos namai „Gilė“*;
3. Pabradės vaikų globos namai*;
4. Pabradės socialinės globos namai;
5. Lietuvos sveikatos mokslų universiteto ligoninės viešosios įstaigos Kauno klinikų filialas Vaikų reabilitacijos ligoninė „Lopšelis“;
6. Strėvininkų socialinės globos namai;
7. Pabėgėlių priėmimo centras;
8. Viliampolės socialinės globai namai;
9. Klaipėdos sutrikusio vystymosi kūdikių namai;
10. Saugų vaikų globos namai*;
11. Klaipėdos vaikų globos namai „Rytas“*;
12. Šiaulių miesto savivaldybės sutrikusio vystymosi kūdikių namai;
13. Šiaulių vaikų globos namai „Šaltinis“*;
14. Ventos socialinės globos namai;
15. Panevėžio A. Bandzos kūdikių ir vaikų globos namai*;
16. Obelių vaikų globos namai*;
17. Lavėnų socialinės globos namai;
18. Alytaus apskrities sutrikusio vystymosi kūdikių namai;
19. Alytaus vaikų globos namai*;
20. Valkininkų vaikų globos namai „Spengla“*;
21. Visagino socialinės globos namai;
22. Kalvarijos socialinės globos namai;
23. Didvyžių socialinės globos namai;
24. Adakavo socialinės globos namai;
25. Viešvilės vaikų globos namai*;
26. Dūseikių socialinės globos namai;
27. Plungės vaikų globos namai*. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015 m. gegužės 5 d. įsakymas Nr. A1-271)

* Atrinkti pertvarkai vaikų globos namai

INTERVIU SU SOCIALINIAIS DARBUOTOJ AIS

1. Kaip per pastaruosius 3 metus tobulinote kvalifikaciją?
2. Kas Jus skatina tobulinti kvalifikaciją?
3. Kokios kvalifikacijos tobulinimo temos Jums aktualiausios pertvarkos kontekste?
4. Kiek Jums aktualios temos atitinka siūlomas temas?
5. Kokios Jūsų kvalifikacijos tobulinimo galimybės?
6. Su kokiais iššūkiais susiduriate pradedant pertvarkyti institucinės globos sistemą?
7. Kokie galimi tų iššūkių įveikimo būdai, kas galėtų padėti įveikti tuos iššūkius?

INTERVIU SU SOCIALINIAIS DARBUOTOJAIS

Informantas – 1

- **I** Kaip per pastaruosius 3 metus tobulinote kvalifikaciją?
- **R** ... Kursai, seminarai, interaktyvūs mokymai, metodinė literatūra, užsienio kolegų praktika, patirtis.... Mokausi iš kolegų, dalyvauju organizuojamuose seminaruose, skirtuose socialinio darbo klausimams... Hmmm...
- **I** Kas Jus skatina tobulinti kvalifikaciją?
- **R** ... Socialinės sistemos pokyčiai, asmeninė motyvacija, administracijos nuostatos... Įtakoja noras tobulėti, ... dalintis gerąja profesine patirtimi, tobulinti socialines, psichologines ir kitas kompetencijas .. Globos sistema vystosi ir nori nenori, turi tobulėti..... Pati, kartais vadovybė. Kvalifikacijos tobulinimo kryptis pasirenku pati atsižvelgdama į prioritetus, įstaigos vadovų rekomendacijas..... socialiniam darbuotojui jau nebeužtenka vien tik profesijos kompetencijų, vis dažniau ir garsiau kalbama apie pasirengimą paruošti globotinius savarankiškam gyvenimui: socialiniai gebėjimai, ugdymas karjerai ir t. t. ...Tai reikalauja naujų darbo metodų, formų, ...
- Poreikius įtakoja pokyčiai ...yra nuolatiniai iššūkiai socialiniam darbui – koks jis turi būti, ...koks turi būti jo darbo turinys, kaip jis turi veikti vykdydamas savo misiją.... Svarbiausia kvalifikacijos tobulinimo metu įgyti kuo daugiau žinių bei praktikos....
- **I** Kokios kvalifikacijos tobulinimo temos Jums aktualiausios?
- **R** ... Vaikų savarankiškumo ugdymas,... savižudybių prevencijos ... vaikų socialinių įgūdžių tobulinimas, globotinių pykčio valdymo priemonės,..... aktualu socialinio darbuotojo bendravimo su vaiku šeima ypatumai... specialiųjų poreikių mokinių socialinių įgūdžių ugdymas,.. turim tokių vaikų...
- Supervizija socialiniame darbe - daugiau praktikos reikia, teorinių žinių tai turim...
- Kadangi dirbu su vaikais, mano aktualiausios temos yra susijusios su vaikų problemomis... kaip geriau vaikui padėti tvirčiau atsistoti ant savo kojų, ... kaip vaikui geriau paaiškinti savarankiško gyvenimo svarbą... kaip kalbėtis su vaiku apie jam svarbias temas...
- mokymų temų pasirinkimą lemia seminarų pasiūla, praktinis poreikis įtakoja – kartais sunku iš anksto numatyti
- **I** Kiek Jums aktualios temos atitinka siūlomas temas?

- **R** ... Būna, kad organizuojamų seminarų temų turinys neatitinka seminaro pavadinimo. Arba, kad aktualią problemą aptaria paviršutiniškai į ją neįsigilindami...

Būna įvairiai, kartais seminaruose būna pateikiama sena medžiaga, seni duomenys... Yra seminarų, kuriuose yra mažai kalbama apie praktiką, daugiau yra akcentuojama tik teorija... dažniausia vien teorijos neužtenka tam tikrais atvejais pritaikyti prie praktikos... Atvejais atvejui nelygus... Pavyzdžiui, kas liečia pykčio valdymą, kartais padeda seminare įgyti praktiniai užsiėmimai, kvėpavimo pratimai..... kai užsiėmimus veda teoretikai, jie aiškiai neorientuoti į praktines problemas ((juokiasi))

- **I** Kokios Jūsų kvalifikacijos tobulinimo pertvarkos kontekste galimybės?

- **R** ... Geros... organizacija sudaro sąlygas vykti į seminarus, apmoka, organizuoja kvalifikacijos tobulinimosi seminarus įstaigoje.... Kvalifikacijos tobulinimo formos - kursai, seminarai, interaktyvūs mokymai, savišvieta .. galiu apibrėžti, kaip metodinės literatūros analizę, kitų socialinių įstaigų bei užsienio kolegų praktikos, patirties sklaidą.... galimybių kaip ir nemažai.. kad tik visas išnaudoti...

..... Jei tik yra galimybė, visada dalyvauju seminaruose bei kursuose. Norėčiau išklaustyti daugiau seminarų, tačiau jie kainuoja pakankamai brangiai...

..... Grįžę iš seminarų visada dalinamės ten gauta informacija, ...jei atsivežame padalomąją medžiagą, taip pat ją pasidaliname...

- **I** Su kokiais iššūkiais susiduriate pradėdant pertvarkyti institucinės globos sistemą?

- **R** ... Nepakankama teisinė bazė, juk turim ir žinom tik perėjimo planą... žinot, apie ką kalbu... socialinių darbuotojų baimė dėl sistemos neaiškumo, paslaugų bendruomenėje neprieinamumo, Sunku rasti vaikams globėjus, ne visus vaikus pavyks sugražinti į šeimas... Sunkiausia yra vaikams, vaikai jaučia baimę, nerimą dėl savo ateities... Juk jie jau yra pripratę prie šių vaikų namų, susitaikę su savo dabartimi... Sunkiausia yra senbuviams.. Tačiau ir ne visi darbuotojai lengvai susitaiko su permainomis... Darbuotojai jaučia nerimą dėl darbo ateities, bijo likti be darbo vietos...

- **I** Kokie galimi tų iššūkių įveikimo būdai, kas galėtų padėti įveikti tuos iššūkius?

- **R** ... Aiškus ir suprantamas pertvarkos planas ... su išsamia analize, numatyta rizika, finansais, ... gerai ir greitai prieinamomis specialistų paslaugomis bendruomenėje ir t.t. ... taip pat bendruomenės susitelkimas, gal būt net kai kurie politiniai sprendimai.. .. juk nuo ministerijos, Seimo, net ir savivaldybės sprendimų daug kas priklauso... Dar komandinis darbas, pokalbiai, diskusijos, išeičių ieškojimas....