

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
ŽMOGAUS IR VISUOMENĖS STUDIJŲ FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS IR SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS

RITA VASILIŪNIENĖ
SOCIALINIO DARBO MAGISTRATŪROS IŠTĖSTINĖS STUDIJOS

**SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINIO IDENTITETO
PLĖTOTĖS GALIMYBĖS GLOBOS CENTRE**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė:
Prof. dr. Valdonė Indrašienė

Vilnius, 2023

TURINYS

1. PAVEIKSLŲ

SĄRAŠAS	3
2. SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS	4
3. ĮVADAS	5
4. 1.SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINIO IDENTITETO TEORINIAI ASPEKTAI	9
5. 1.1. Profesinio identiteto samprata ir raida	9
6. 1.2. Profesinio identiteto formavimosi veiksniai	12
7. 1.3. Profesinis identitetas socialinio darbo kontekste.....	16
8. 1.3.1. Socialinių darbuotojų profesinės veiklos ypatumai	16
9. 1.3.2 Socialinių darbuotojų vaidmuo ir funkcijos socialinių paslaugų įstaigose	19
10. 1.3.3. Socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotės galimybės socialines paslaugas teikiančioje įstaigoje	25
11. 2.SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINIO IDENTITETO PLĖTOTĖS GALIMYBIŲ GLOBOS CENTRE TYRIMAS	30
12. 2.1. Tyrimo metodologija	30
13. 2.2. Tyrimo duomenų analizė	38
14. DISKUSIJA	61
15. IŠVADOS	63
16. REKOMENDACIJOS	65
17. LITERATŪRA.....	66
18. SANTRAUKA	74
19. SUMMARY	75
20. PRIEDAI.....	76
21. AKADEMINIO SĄŽININGUMO DEKLARACIJA.	80

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Interviu ir interviu dalyvių sąveika.....	31
2 pav. Kokybinio tyrimo procesas.....	33
3 pav. Globos koordinatoriaus pareigų priėmimas.....	38
3 lentelė. Tyrimo dalyvių demografinė charakteristika.....	36
4 pav. Globos koordinatorių lūkesčiai naujose pareigose.....	39
5 pav. Globos koordinatorių teigiami išgyvenimai globos centre.....	40
6 pav. Problemos darbo globos koordinatoriaus pareigose pradžioje.....	42
7 pav. Globos koordinatorių taikyti problemų sprendimo būdai globos centre.....	43
8 pav. Globos koordinatoriaus profesinę sėkmę lemiantys veiksniai.....	45
9 pav. Globos koordinatoriaus savybės, padedančios spręsti konfliktus.....	47
10 pav. Globos koordinatoriaus savimonę formuojantys veiksniai.....	49
11 pav. Globos koordinatoriaus profesinių vaidmenų įvairovė.....	50
12 pav. Globos koordinatoriaus motyvacijos veiksniai.....	53
13 pav. Globos koordinatoriaus profesinę sėkmę lemiantys veiksniai.....	54
14 pav. Socialinio darbuotojo teigiamos savybės.....	57
15 pav. Socialinio darbuotojo teigiamos savybės.....	58
16 pav. Socialinio darbuotojo vertybinė orientacija.....	59

SAVOKŲ ŽODYNĖLIS

Profesinis identitetas - socialinio darbuotojo savęs paties suvokimas, kuriam įtakos suteikia įgytos patirtys, vertybės, įsitikinimai, motyvai, žinių ir įgūdžių visuma (Webb, 2015).

Globos koordinatorius - socialinių paslaugų įstaiga, kuri teikia ir užtikrina nuolatinę pagalbą ir palaikymą nuo kreipimosi į globos centrą tapti globėju (rūpintoju) iki vaiko pilnametystės. Teikia ir organizuoja socialines paslaugas, kitą pagalbą pagal poreikį vaikui, budinčiam (globotojui), globėjui (rūpintojui), tėvams, šeimynų dalyviams, socialinių paslaugų įstaigų, dirbančių su vaikais, darbuotojams, taip pat kitokią pagalbą vaiko tėvams vaiką grąžinant į šeimą (Genienė, Nedveckė, 2021).

Globos centras - socialinių paslaugų įstaiga, kuri, įgyvendindama vaiko globėjo (rūpintojo) teises ir pareigas, tarpusavio bendradarbiavimo ir paslaugų teikimo sutartį perduoda likusį be tėvų globos vaiką, socialinę riziką patiriantį vaiką prižiūrėti budinčiam (globotojui). (LR socialinių paslaugų įstatymas, 2018).

Budintis (globotojas) - prižiūri vaiką, nesusijusį giminystės ryšiais, savo gyvenamojoje vietoje suteikdamas jam emocinį bei fizinį saugumą, užtikrindamas visavertį vaiko poreikius atitinkantį ugdymą, auklėjimą ir kasdienę priežiūrą, vykdo kitas teises ir pareigas, numatytas Socialinių paslaugų įstatyme. (LR socialinių paslaugų įstatymas, 2018).

IVADAS

Darbo temos aktualumas. Profesinis identitetas – arba tai, kaip socialinis darbuotojas save priima kaip socialinį darbuotoją – dažnai apibrėžiamas kaip praktikuojančio asmens profesinė savęs samprata, pagrįsta savybėmis, įsitikinimais, vertybėmis, motyvais ir patirtimi (Webb, 2016).

Profesinis identitetas plėtojasi profesinės socializacijos metu, kai asmenys įgyja savo darbo sričiai būdingų žinių ir įgūdžių bei priima tam tikros grupės vertybes ir normas (Adams, Hean, Sturgis ir Clark, 2006). Socialinio darbo studentų ir specialistų darbo tyrimuose profesinis identitetas konceptualizuojamas kaip nuolatinis „tapimo“ procesas, o ne fiksuota būties būseną (Niu, Haugen, 2019). Taigi, identitetas nėra statiškas reiškinys, jis nuolat kinta ir keičiasi įvairiuose interaktyviuose santykiuose.

Profesinį identitetą formuoja kultūra ir visuomenė. Todėl socialiniai darbuotojai, esantys skirtinguose regionuose, šalyse, kultūrose ir aplinkose, pasižymi įvairia patirtimi ir praturtina įprastą socialinio darbo tikslo supratimą (Du ir Chan, 2021). Atsižvelgiant į nuolat kintančią aplinką ir skirtingas socialinio darbo sąlygas (pvz., darbas kliento namuose, globos centre ar instituciniuose globos namuose) gana sudėtinga apibrėžti socialinių darbuotojų profesinį identitetą.

Be to, socialinių darbuotojų profesinio identiteto formavimuisi įtakos turi ne tik darbo aplinka ir savęs suvokimas, bet ir santykis su bendruomene, jų socialinio pripažinimo laipsnis ir pan. (pavyzdžiui, darbo pasidalijimas ir sąveika su kitais profesionalais dirbant keliose komandose) (Du ir Chan, 2021).

Socialinio darbuotojo profesinio identiteto tyrimai buvo atlikti tiek užsienio valstybėse, tiek Lietuvoje. Vis dėlto, nepaisant augančio susidomėjimo socialinio darbo profesinio identiteto klausimais, mokslininkai palyginti mažai žino, kaip formuojasi identitetas tų darbuotojų, kurie atlieka sudėtingas ir dažnai nevienareikšmiškas funkcijas globos centruose, globos namuose, priskiriamuose viešajam sektoriui (Baxter, 2011).

Taigi, atsižvelgiant į paminėtus veiksnius, yra aktualu sužinoti būdus, kuriais formuojasi socialinių darbuotojų profesinis identitetas globos centro organizacijoje, kokią įtaką jis turi ar gali turėti socialinių darbuotojų profesiniam tobulėjimui ir kokiomis priemonėmis būtų galima tą įtaką reguliuoti. Be to, išsiaiškinus minėtus aspektus, gautas žinias būtų galima pritaikyti praktikoje sudarant atitinkamas sąlygas globos centruose bei instituciniuose globos namuose, kurios padėtų plėtoti ten dirbančių socialinių darbuotojų profesinį identitetą.

Darbo temos ištirtumas ir naujumas. Mokslinėje literatūroje profesinis identitetas yra tirtas daugeliu aspektų įvairiose šalyse. Jungtinėse Amerikos Valstijose McCarthy ir kt. (2022)

pabrėžė naujų pedagoginių praktikų svarbą socialinio darbo studijose, siekiant užtikrinti, kad studentams būtų paruoštas pagrindas profesinio identiteto formavimuisi dar studijų metu.

Moorhead (2021) nustatė, kad Australijoje ir kitose šalyse socialiniam darbui reikia sukurti ir stiprinti sisteminius mechanizmus, ypač politiką, kad būtų pripažinti ypatingi naujų kvalifikuotų socialinių darbuotojų poreikiai ir būtų sudarytos palankesnės sąlygos naudotis nuosekliais ir patikimais ištekliais, kad jie galėtų išlaikyti profesinį identitetą ir būti išlaikyti kaip atsidavę socialinio darbo praktikai. Wollter (2020) savo tyrime akcentavo socialinių darbuotojų identiteto pokytį nuo asmeninio profesionalumo prie organizacinio profesionalumo, kuris pakeitė socialinių darbuotojų profesinę tapatybę ir pabrėžė tokias vertybes kaip našumas ir efektyvumas. Tham ir Lynch (2019), atliko tyrimą su naujai darbą pradėjusiais socialiniais darbuotojais, nustatė, kad dėl nepasiruošimo jausmo, neorganizuoto ar net „chaotiško“ darbo vietos suvokimo ir netikrumo dėl ateities nauji specialistai jautėsi pažeidžiami ir neturėjo pakankamai susiformavusio profesinio identiteto. Niu ir Haugen (2019) analizuoja kitų šalių ar pasaulinių organizacijų įtakos socialiniam darbui sąsajas su socialinių darbuotojų profesiniu identitetu Kinijoje.

Profesinio identiteto formavimąsi žmogaus raidos aspektu nagrinėjo Kroger ir Marcia (2011). Socialinio darbuotojo profesinio identiteto formavimasis pirmaisiais darbo metais ir profesinio identiteto konstravimo dėsningumus tyrė Wiles (2013). Profesinės tapatybės konceptą socialinio darbo kontekste nagrinėjo Webb (2015, 2016).

Lietuvoje atliktais tyrimais buvo gilintasi į socialinio darbo identitetą, kitų profesijų atstovų tapatumo formavimąsi, studijų metu socialinio darbuotojo formuojamą tapatumą, profesinio identiteto plėtotę reflektuojant praktinę patirtį, socialinio darbuotojo lyties įtaką tapatumui. Dorelaitienė ir Mažeikienė (2011), taikydamos biografinį metodą, tyrė socialinių darbuotojų vyrų profesinio identiteto tapsmą. Pociūtė, Kairys, Urbanavičiūtė ir Liniauskaitė, (2014) analizavo mokyklinio amžiaus jaunuolių profesinio identiteto sąsajas su jų karjeros adaptyvumu; informacinių technologijų studentų profesinio identiteto raišką lyčių aspektu tyrė Stanišauskienė ir Urbonienė (2017). Kovalčikienė ir Bukšnytė-Marmienė (2013) tyrė doktorantų profesinį identitetą lemiančius veiksnius. Eidukevičiūtė, ir Večkienė (2014) analizavo komunikacinės kompetencijos svarbą socialinio darbuotojo profesinio identiteto raidos procese.

Identiteto raišką tyrinėjo ir magistrantai: Chmeliauskienė (2022) tyrė socialinio darbuotojo profesinio identiteto formavimąsi pirmaisiais darbo metais; Vaidelienė (2021) - ikimokyklinio ugdymo įstaigos specialiojo pedagogo identitetą; Davainis (2019) - socialinio darbuotojo profesinio identiteto konstrukta stacionarioje asmens sveikatos priežiūros įstaigoje; Bogdanova (2012) - atskleidė socialinių darbuotojų profesinės tapatybės formavimąsi ir kaitą socialiniame kontekste.

Šiek tiek socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotę savo darbe analizavo Ablašinskienė (2015) – tyrimas buvo atliekamas remiantis socialinių darbuotojų praktinės patirties reflektavimu. Tačiau profesinio identiteto plėtotė globos centre nebuvo plačiau tirta iki šiol – tuo grindžiamas šio darbo naujumas.

Mokslinė problema. Lietuvoje globos centrai veiklą pradėjo vykdyti nuo 2018 m. liepos 1 d. Mokslinės literatūros analizė rodo, kad išlieka neatskleistos socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotės galimybės globos centruose. Kaip jau minėta, daugiausia dėmesio skirta mokyklinio amžiaus jaunuolių (Pociūtė, B., Kairys, A., Urbanavičiūtė, I., Liniauskaitė, A. 2014), studentų (Stanišauskienė ir Urbonienė, 2017), doktorantų (Kovalčikienė, Bukšnytė-Marmienė, 2013) profesinį identitetą lemiantiems veiksniams, tačiau išsamiai profesinio identiteto formavimasis ir esminiai jo aspektai nebuvo analizuoti, tuo labiau visiškai neaptarta socialinių darbuotojų identiteto prasmė ir esmė dirbant globos centre. Teikdamas planuotą pagalbą globėjams (rūpintojams), globojamiems (rūpinamiems) vaikams bei jų šeimos nariams, socialinis darbuotojas globos centre susiduria su šeimos kompleksiskumu, kiekvieno nario individualumu bei unikalios jų patirtimi. Socialinis darbuotojas, kurdamas ryšį su klientu, kuria ir savo profesinį elgesį, kalbą, tapatumą taip plėtodamas savąjį veiklos pasaulio pažinimą (Večkienė ir Dirgėlienė, 2010).

Siekiant, kad socialinis darbuotojas profesiskai tobulėtų ir tinkamai atlieptų paslaugų gavėjų poreikius, globos centruose būtina sudaryti sąlygas profesinio identiteto plėtotei. Todėl šiame darbe keliama tokie probleminiai klausimai:

- Kokią profesinio identiteto prasmę konstruoja globos centruose dirbantys socialiniai darbuotojai?
- Kaip globos centre formuojasi socialinio darbuotojo profesinis identitetas?
- Kokios galimybės plėtoti socialinių darbuotojų profesinį identitetą globos centre?

Darbo objektas: socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotė globos centre.

Darbo tikslas: atskleisti socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotės galimybes globos centre.

Darbo uždaviniai:

1. Atskleisti profesinio identiteto sampratą.
2. Išanalizuoti profesinio identiteto raišką socialinio darbo kontekste.
3. Atskleisti socialinių darbuotojų profesinio identiteto formavimosi veiksnius globos centre.
4. Atskleisti globos centre dirbančių socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotės galimybes.

Darbo metodai:

1. Sisteminė, loginė ir lyginamoji mokslinės literatūros analizė, kuria siekiama išanalizuoti socialinio darbuotojo profesinio identiteto raišką ir plėtotės galimybes globos centre.

2. Kokybinis tyrimas – pusiau struktūruotas interviu su socialiniais darbuotojais apie profesinio identiteto plėtotę, kuriuo siekiama surinkti giluminius, su kontekstu susietus, atvirus tyrimo dalyvių atsakymus, išreiškiančius požiūrius, nuomones, jausmus, žinias, patirtį (Patton, 2002; Creswell, 2009). Pasirinktu tyrimu norima sužinoti apie socialinių darbuotojų patirtį, vertybes, asmens savybes lemiančias identiteto vystymąsi, sužinoti jų nuomonę ir vertinimus tiriamos problemos atžvilgiu.

3. Duomenų analizės metodas. Kokybinių duomenų analizei buvo pasirinkta teminė analizė - lankstus metodas, kurį galima naudoti kai tiksliai žinoma dominanti tema. Temine analize siekiama nustatyti pasireiškiančius duomenų modelius. Anot A. Gandomi ir M. Haider (2015), teminė analizė yra susipažinimas su duomenimis, kodavimas, kodų ir surinktų duomenų tyrimas, temų peržiūra, temų apibrėžimas ir įvardijimas. Paskutiniu etapu pasirinkus teminę analizę apėmė duomenų ištraukų sujungimas ir konteksto analizė atsižvelgiant į esamą literatūrą.

1. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINIO IDENTITETO TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Profesinio identiteto samprata ir raida

Profesinis identitetas - apimą savęs suvokimą, tam įtakos turi įgyta patirtis, vertybės, įsitikinimai, motyvai, žinios ir įgūdžiai (Webb, 2015). Šis procesas yra tęstinis kuris vyksta palaipsniui (Forenza, Eckert, 2018), jo metu asmenys suformuoja požiūrį į save, suvokia turimas savo asmenines savybes (Saveljeva, 2016). Kovalčikienė ir Bukšnytė-Marmienė (2014) pabrėžia Krabi (2008) teiginį, kad profesinį identitetą galima suvokti atsižvelgiant į tris svarbius aspektus: suprantama dabartis (kas aš esu profesine prasme?), laukiama ateitis (koku aš norėčiau būti?), atkurta praeitis (kaip aš tapau tuo, kuo esu profesinėje srityje?).

Tačiau esama ir kitokių požiūrių į profesinį identitetą kai identitetas gali būti suvokiamas tiek asmeniniu, tiek socialiniu lygmeniu. Pavyzdžiui, Forenza ir Eckert (2018) profesinio identiteto reiškiniį įvardija kaip vieną iš socialinės tapatybės formų. Pullen Sansfaçon ir Crête (2016), cituodami Duran (2010), pamini, kad profesinis identitetas gali būti apibrėžiamas kaip tam tikras visų asmenybės identitetų integracijos procesas.

Kovalčikienės ir Bukšnytės-Marmienės (2014) vertinimu, asmens identitetas formuojasi sąveikaujant asmens ir socialinei aplinkai ir yra veikiamas tam tikro konteksto. Dorelaitienė ir Mažeikienė (2011) teigia, kad asmuo identitetą gali socialiai įgyti, išsaugoti ir pertvarkyti. Tuo tarpu Savicko (2011) manymu, identitetas yra tai, kaip save mato pats žmogus, atsižvelgiant į socialinius vaidmenis. Dar kiti autoriai teigia, kad profesinis identitetas yra asmens kaip profesionalo vystymasis (Rimkienė, Žydžiūnaitė, 2013).

Profesinio identiteto samprata yra neatsiejama nuo profesijos ir profesionalumo terminų. Nors dažnai teigiama, kad profesiją ir profesionalumą sunku apibrėžti, daugumos apibrėžimų pagrindinis turinys yra labai panašus (Swanwick, 2018).

Profesionalas yra profesijos atstovas ir iš jo kasdienėje veikloje tikimasi profesionalaus elgesio. Profesionalumas, kaip apibrėžia Londono karališkasis gydytojų koledžas, yra vertybių, elgesio ir santykių visuma, kuria grindžiamas visuomenės pasitikėjimas profesionalais (Tweedie, Hordern ir Dacre, 2018). Pastebima, kad profesionalumas, taigi, ir darbuotojų profesinis identitetas, iš esmės yra veikiami politinių, kultūrinių ir istorinių juos supančios tikrovės aspektų (Fitzgerald, 2020, p.22).

Ankstyvoji profesionalumą analizuojanti literatūra atspindėjo Vakarų visuomenės ir anglosaksiško pasaulio kultūrines vertybes. Didėjant asmenų ir idėjų mobilumui, tapo akivaizdu, kad nors kai kurios pagrindinės vertybės, tokios kaip kompetencija, rūpestingumas, užuojauta,

sąžiningumas ir integruotumas atrodo universalios, kiti profesionalumo aspektai gali labai skirtis, pavyzdžiui, Azijos ar Islamą išpažįstančiose bendruomenėse (Hodges, Paul, Ginsburg ir the Ottawa Consensus Group Members, 2019). Tai turi įtakos visai bet kurių paslaugų teikimo struktūrai ir organizavimui, visuomenės lūkesčiams, susijusiems su tam tikra profesija ir šiose kultūrose dirbančių darbuotojų profesinio identiteto pobūdžiu (Fitzgerald, 2020, p. 6, 7, 13).

Svarbu pažymėti, kad profesinio identiteto raida vyksta asmeninio identiteto formavimosi kontekste – tai yra procesas, kuris prasideda gimus ir tęsiasi visą gyvenimą, todėl žinios apie asmeninio identiteto formavimąsi yra būtinos, norint profesinį identitetą analizuoti tinkamame kontekste (Swanwick, 2018). Shoemaker (2006) identitetą apibrėžia tam tikrais bendrais terminais: tai bruožų, gebėjimų ir požiūrių rinkinys, kurį individas paprastai išlaiko ilgą laiką, išskiriantis tą individą iš kitų ir atspindintis individo savęs sampratą ir yra toks pripažintas kitų. Asmeninis identitetas yra pagrįstas individo samprata apie tai, kas jie yra ir kaip juos suvokia kiti.

Remiantis teoriniu požiūriu, asmeninio identiteto formavimuisi įtakos turi trys sferos: individuali, santykinė ir kolektyvinė (Vignoles ir kt., 2006, Vignoles, 2018):

- Individuali sfera apima genetinę įtaką, paties asmens pasirinktus ar priimtus įsipareigojimus, įsitikinimus apie save ir asmeninio gyvenimo patirties poveikį.
- Santykių sfera išreiškia reikšmingų asmenų, tokių kaip šeimos nariai, draugai ir bendradarbiai, įskaitant pavyzdžius ir mentorius, įtaką identitetui.
- Kolektyvinė sfera atspindi socialinių grupių, kurioms individas priklauso arba nori prisijungti, poveikį. Individualus statusas grupėje ir grupės statusas visuomenėje yra svarbūs asmens identiteto veiksniai.

Nors įtakos, kurias daro šios sferos, gali būti šiek tiek nepriklausomos viena nuo kitos, jos akivaizdžiai yra susijusios, kaip ir dėl jų įtakos atsirandantis identitetas ar identitetai.

Pabrėžiama, kad kai kurie identiteto aspektai išlieka gana stabilūs visą gyvenimą, o kiti keičiasi, individui pereinant įvairias raidos stadijas. Pasikeičia individualūs, santykių ir kolektyviniai santykiai. Kai kurie pokyčiai yra sąmoningi, o kiti yra labiau automatiniai ir numanomi (Vignoles ir kt., 2006). Tyrėjų teigimu, asmeninis identitetas nusistovi ankstyvame pilnametystės amžiuje, tačiau pokyčiai tęsiasi visą gyvenimą (Vignoles, 2018). Nors dauguma pokyčių yra laipsniški, reikia pripažinti, kad esminiai nutikimai, tokie kaip didelis asmeninio gyvenimo įvykis, karjeros pasikeitimas ar religinis atsivertimas, reiškia reikšmingus individo gyvenimo pokyčius ir gali sukelti greitą savęs suvokimo transformaciją (Shoemaker, 2006).

Terminas *identitetas* dažnai vartojamas vienaskaitos formoje, vis dėl to mokslininkų nuomone, kiekvienas individas turi kelis identitetus, priklausančius nuo aplinkos konteksto (Vignoles, 2018; Monrouxe, 2013). Asmuo gali būti sūnus ar dukra, vedęs ar vienišas, etninės, religinės ar tautinės grupės narys ir daugelis kitų. Be to, tam tikros profesijos atstovas gali turėti

profesinį identitetą, kuris atspindi visą profesiją, bet taip pat – ir konkrečią specialybę ir gali būti toliau identifikuojamas kaip praktikuojantis gydytojas, tyrėjas, mokytojas ar bet koks atskiras vaidmuo. Kiekviena tapatybė yra susijusi su bendruomene, o individas dalinsis tam tikromis savybėmis ir vertybėmis su kitais kiekvienoje bendruomenėje (Monrouxe, 2013). Taigi, galima teigti, kad daugeliu atvejų identitetas formuojasi sąmoniniame lygmenyje, priklausomai nuo poreikio ir vietos.

Profesinio identiteto formavimosi kontekste paminėtina, kad dažnai asmenys, siekiantys įgyti profesiją, jos mokytis pradeda ankstyvuojau pilnametystės laikotarpiu, jau turėdami susiformavusį tam tikrą identitetą, kuris formuojasi nuo gimimo ir kuris būtų toliau vystomas kitomis kryptimis, jei asmuo nebūtų pasirinkęs konkrečios profesijos. Nepavykus susitapatinti su pasirinkta profesija, neretai pradėję dirbti specialistai ją palieka arba dirbdami praktinėje veikloje savęs nerealizuoja (Žydzūnaitė ir Crissafulli, 2012).

Keganas (1982, cit. iš Eriksen, 2006), remdamasis ankstesniais mokslininkų darbais, padarė didelę įtaką bendram supratimui apie identiteto formavimąsi profesinio ugdymosi metu (Eriksen, 2006). Jis pasiūlė tam tikrą nuolatinio savęs tobulėjimo į moralų ir prasmę kuriantį subjektą sistemą. Šią klasifikaciją sudaro šeši tobulėjimo etapai (0–5), prasidedantys vaikystėje ir besitęsiantys iki suaugusiojo gyvenimo, kuriuos autorius pavadino taip: 0 įtraukiamasis, 1 impulsyvusis, 2 standartinis, 3 tarpasmeninis, 4 institucinis, 5 interindividualus.

Kaip teigia Weber (2009), ankstyvieji ir paskutiniai Kegano etapai nėra svarbūs jauno suaugusiojo, pavyzdžiui, medicinos studento ar rezidento, raidai, tačiau 2–4 etapai svarbūs profesinio identiteto formavimui. Pastebėtina, kad Kegano standartiniame etape besimokantieji priima profesionalų vaidmenį, tačiau pastarasis dar nėra visiškai integruotas į jų identitetą. Jie gali elgtis kaip profesionalai, bet tuo pačiu vis dar ieško. Tarpasmeninio bendravimo etape asmenys pradeda susitapatinti su profesija, iki to momento, kai įsitvirtina profesijoje, į ją įsigilina ir integruojasi. Remiantis Weber (2009), akcentuotina, kad tie, kurie pasiekia institucinę stadiją, apibūdinami kaip save apibrėžiantys profesionalai. Jie gali derėtis dėl konfliktų tarp profesinių vertybių ir savo pagrindinių įsitikinimų ir kritikuoti ar mesti iššūkį tam tikriems profesijos aspektams. Tokių asmenų gyvenimo prasmė yra emocijų ir troškimų valdymas. Autorius akcentuoja, kad šiame etape vyksta gilus unikalus ir nepajudinamas įsiliejimas, formuojasi profesinis ir kitoks ilgalaikis identitetas. Atsižvelgiant į Weber (2009) vertinimą, teigtina, kad tie, kurie pereina į interindividualų etapą, nesuvokia savęs kaip turintys vieną tapatybę ir yra atviri daugeliui kitų vertybių sistemų bei jas priima. Vis dėlto, pastebėtina, jog, mokslininkų teigimu, dažniausiai profesinis identitetas pasiekia tik 4, institucinį etapą, o interindividualus etapas pasiekiamas nedaugeliui (Weber, 2009).

Apibendrinant galima teigti, kad profesinis identitetas apima asmens tapatinimąsi su pasirinkta profesija darbinėje veikloje, atliekamomis funkcijomis kurios formuojasi visos profesinės karjeros metu. Profesinis identitetas atskleidžia unikalias ir panašumo su kitais tos pačios specialybės atstovais darbuotojo charakteristikas. Profesiniam identitetui įtakos turi tiek socialinis, tiek profesinis kontekstas bei juose specialisto atliekami socialiniai vaidmenys.

1.2. Profesinio identiteto formavimosi veiksniai

Profesinio identiteto formavimuisi įtaką turinčius veiksnius nustatyti yra sudėtinga, nes trūksta bendro sutarimo, kokios veiksnių grupės lemia šį procesą (Ablačinskienė, 2015). Atkreipiamas dėmesys, kad skirtingi autoriai šių veiksnių rūšis interpretuoja įvairiai.

Profesinis identitetas vystosi kartu su jau esamais asmens identitetais, kurie įgyjami nuo gimimo - jiems įtakos gali turėti lytis, rasė, religija, tautybė ir visuomenės klasė. Pereinamuoju profesinės praktikos laikotarpiu asmenys palaipsniui patiria daugybę transformacijų, kai socializuojasi į praktikuojančių gydytojų bendruomenę, kuriai daro įtaką profesinė patirtis (Brody & Doukas, 2014). Studijos turi daug įtakos studentų profesinio identiteto formavimuisi, padedant jiems įgyti pasirinktą profesiją. Tačiau baigus mokslus, identiteto formavimasis nesibaigia, tai yra nuolatinis, sklandus ir dinamiškas, procesas.

Kaip vieną svarbiausių veiksnių, turinčių įtakos profesinio identiteto formavimuisi, autoriai (Adams ir kt., 2006) įvardija profesinę socializaciją - sudėtingą procesą, kurio metu asmuo įgyja žinių, įgūdžių ir profesinio tapatumo jausmo, būdingų tos profesijos atstovui. Pažymima, kad tai apima grupės vertybių ir normų integravimą į paties asmens elgesį ir savęs suvokimą.

Profesinė individo socializacija atsiranda per tam tikrą kritinę patirtį, kai studentų ar pradedančiųjų specialistų patiriamos procedūros ir taisyklės skatina profesinio identiteto kūrimą. Tačiau taip pat pripažįstama, kad gali būti skirtumų tarp idealizuoto profesijos įvaizdžio, kurį susiformavę turi pradedantieji specialistai, ir realaus darbo (Noordegraaf, 2020). Todėl dalis socializacijos yra susijusi su asmens supratimu apie tai, ką iš tikrųjų reiškia būti profesionalu, taigi - peržengti jiems pateiktą idealizuotą versiją. Tai reiškia, kad asmuo pripažįsta savo naująjį tapatumą kaip profesijos atstovo ir nesąmoningą savęs projektavimą profesijos sąlygomis (Adams ir kt., 2006). Vadinasi, remianti minėtais autoriais, laikytina, kad procesas tam tikru mastu priklauso nuo sektinų modelių, padedančių naujokui rasti tinkamą identitetą, egzistavimo. Autorių teigimu, pavyzdžiai daro įtaką pažintiniams profesinės socializacijos etapams, leidžiantiems ugdyti profesinį identitetą. Pavyzdžiai gali pasirodyti pačioje darbo vietoje kitų specialistų pavidalu arba iš tikrųjų gali būti specialistai, mokantys studentus pagal konkrečią studijų programą. Pasak Adams ir kt. (2006) gali būti, kad studentas, įgijęs atitinkamos darbo patirties

arba turintis supratimą apie darbą su kitais komandose, gali būti išsiugdęs aukštesnį profesinio identiteto lygį nei tas, kuris tokios patirties neturėjo. Mentorai / mokytojai arba šeimos nariai taip pat gali atlikti šį vaidmenį. Akcentuotina, kad profesijos žinios, gautos iš bet kurio profesionalo - pavyzdžio, su kuriuo studentas turi kontaktą, taip pat paties studento patirtis yra labai svarbios profesinei socializacijai ir identiteto ugdymui (Adams ir kt., 2006).

Kai kurie autoriai (Weidman, Twale ir Stein, 2001) teigia, kad įsipareigojimas profesijai, o kartu ir profesinis identitetas, yra skatinami per socializacijos procesą, kuris vyksta keturiais persidengiančiais būdais: įvadiniu, formaliu, neformaliu ir asmeniniu. Kaip teigia minėti autoriai, įvadiniame etape žmonės ieško informacijos apie įstojimą į profesiją. Formalioji socializacija padeda žmonėms suprasti profesines normas, žinias ir veiklą bei ugdyti įgūdžius per struktūrizuotą patirtį ir mokymus. Neformalioji socializacija vyksta bendraujant su bendraamžiais ir kitais asmenimis, kurie įgyvendina profesionalo vaidmens lūkesčius. Galiausiai, remiantis minėtų autorių teiginiais, laikytina, kad žmonėms integruojant savo asmeninius poreikius ir profesinius vaidmenis, atsiranda asmeninis socializacijos aspektas.

Weidman, Twale ir Stein (2001) nustatė, kad pagrindiniai socializacijos elementai yra žinių įgijimas, investicijos ir dalyvavimas. Žinių įgijimas apima tiek pažinimo žinias, tiek specifinius įgūdžius, būtinus veiksmingai praktikai. Investicijos apima mokinių, studentų įsipareigojimus skirti tam tikrą laiką ir išteklių, studijuojant tam tikrą profesiją. Pasak autorių, dalyvavimas profesinėje praktikoje studijų metu gali paskatinti profesinio identiteto ugdymą. Investicija į mentorystės santykius su dėstytojais ir praktikos ar stažuotės vadovais gali ugdyti lūkesčius ir įsipareigojimą atlikti profesinį vaidmenį (Weidman ir kt., 2001).

Stipraus profesinio identiteto formavimasis taip pat gali paskatinti kiti veiksniai, pavyzdžiui, pažinimo lankstumo (kognityvinio lankstumo) lygis, kuris reiškia asmens gebėjimą struktūrizuoti žinias, reaguojant į kintančius situacijos poreikius, todėl tai tinkama analizuojant, kaip darbuotojas vystosi nuo naujoko į ekspertą per žinių konstravimą (Goller ir Millett, 2014).

Kognityvinis lankstumas reiškia:

- asmens suvokimą, kad bet kurioje situacijoje yra pasirinkimų ir alternatyvų,
- norą būti lanksčiam ir prisitaikyti prie situacijos,
- savarankiškumą arba tikėjimą, kad jis sugeba būti lankstus (Martin ir

Anderson, 1998).

Dar vienas veiksnys, turintis įtakos profesinio identiteto formavimuisi, yra žmogaus santykis su visuomene ir profesine bendruomene (Moss, Gibson ir Dollarhide, 2014). Profesinė bendruomenė apima profesines organizacijas, licencijavimo tarybas ir įgaliojimus suteikiančias institucijas bei akreditavimo agentūras. Profesinis identitetas taip pat formuojamas iš žmogaus vidaus ir apima asmenines profesinės tapatybės dimensijas (Moss ir kt., 2014).

Kaip pastebi Scheepers ir Ellemers (2019), žmonės gali sutelkti dėmesį į įvairius savo darbo aspektus, paversdami juos profesinio identiteto formavimosi šaltiniu. Autorių teigimu, pavyzdžiui, daugelis akademikų pirmiausiai susitapatina su savo akademinė disciplina ar profesija (būti fiziku, istoriku) ir gali mažiau vertinti universitetą ar akademines institucijas, kuriose jie dirba. Remiantis pavyzdžiu, galima teigti, kad didelėse įmonėse darbuotojai gali susitapatinti su savo karjeros plėtros tikslais, su savo darbo komanda arba su visa organizacija; socialines paslaugas teikiančioje įstaigoje dirbantis socialinis darbuotojas gali susitapatinti su kolektyvu, su klientų problemomis ir pan. Laikytina, kad žmonių priimamas pagrindinis jų profesinio identiteto akcentas priklauso nuo pačios organizacijos elgesio, nuo darbuotojams suteikiamų tobulėjimo ir karjeros galimybių. Pavyzdžiui, kaip teigia autoriai, organizacijai, kuri siūlo tik terminuotas darbo sutartis, bus sunkiau, jei jos darbuotojai susitapatins su organizacija. Lygiai taip pat vadovybės organizuojamos ir įgyvendinamos komunikacijos ir motyvacijos programos gali paskatinti darbuotojus priskirti save prie skirtingų grupių, pavyzdžiui, kaip ekspertų grupės, darbo komandos ar organizacijos dalis (Scheepers, Ellemers, 2019).

Profesinį identitetą analizuojančioje mokslinėje literatūroje (Brown, 2015) teigiama, kad žmonių profesinis identitetas formuojasi motyvuojamas teigiamos prasmės troškimo. Teigiamas identitetas paprastai apibrėžiamas kaip vertingas, geras arba naudingas (Dutton ir kt., 2010), skatinantis palankų požiūrį į save ir yra siejamas su tokiomis savybėmis kaip kompetencija, atsparumas ir aukštesnių tikslų siekimas (Brown, 2015). Manoma, kad tai pasakytina net apie tuos, kurie dirba vadinamąjį „nešvarų darbą“, kuris dažnai laikomas žeminančiu, šlykščiu. Brown (2015) teigimu, socialinio identiteto teoretikai teigia, kad stigmatizuotų grupių nariai, kurie negali ištrūkti iš tokių grupių (pvz., išėję iš įkalinimo įstaigų ar silpnos ekonominės padėties asmenys) dažnai įsitraukia į darbą, kad pakeistų kitų suvokimą apie juos, atmeta neigiamus vertinimus ir (arba) primygtinai reikalauja naudoti juos giriančius savęs vertinimo kriterijus (Brown, 2015).

Profesionalams, patekusiems į vis intensyvesnes konkurencines darbo situacijas, ar žemo statuso fizinį darbą dirbantiems darbuotojams, ieškantiems patvirtinimo iš išorės dėl silpnėjančio nepasitikėjimo savimi, neužtikrintumas savimi yra labai paplitęs ir kartais jų identitetą naikinantis jų darbo aspektas (Collinson, 2003). Todėl išorinis asmenybės įvertinimas yra svarbus teigiamo identiteto formavimosi aspektas.

Verta paminėti, kad lietuvių autoriai profesinio identiteto formavimąsi sieja su tokiais veiksniais kaip asmens aplinka, kiti žmonės ir pasirinkta profesinė orientacija (Žydzūnaitė, Crisafulli, 2011). Rimkienė ir Žydzūnaitė (2013) taip pat pritaria jau minėtoms ankstesnėms užsienio mokslininkų pateiktoms išvadoms, jog darbuotojo profesinis identitetas pradeda formotis profesinių studijų pradžioje. Žydzūnaitė ir Crisafulli (2011), remdamosi užsienio mokslinės literatūros analize, *išskyrė 3 profesinį identitetą lemiančius veiksnių tipus:*

- struktūriniai veiksniai, kuriuos sudaro organizacijos tipas, darbuotojų pareigos, santykiai tarp darbuotojų organizacijoje ir už jos ribų, atrankos procesas;
- situaciniai veiksniai, kuriuos sudaro vaidmuo arba darbas, vaidmens modeliai, neformaliosios grupės, vadovavimas ir kritika, emociškai svarbi patirtis ir statuso kaita;
- išoriniai veiksniai, tokie kaip visuomenės lūkesčiai ir reikalavimai profesijai, valstybės teisinė aplinka, profesijos institucionalizacija (p. 171).

Šios autorės taip pat pabrėžia tokių veiksmų, kaip darbuotojo turimi resursai realizuojant save bei puikiai išvystytos profesinės kompetencijos, suteikiančios įtaką profesinio identiteto formavimuisi. Teigiama, kad būtent pastarieji veiksniai turi didesnės įtakos darbuotojo identitetui formuotis, nei organizacijos vadovo vadovavimas ar draugiški tarpasmeniniai santykiai darbo vietoje (Žydžiūnaitė ir Crisafulli, 2011).

Apibendrinant galima teigti, kad mokslinėje literatūroje nėra vieningo paaiškinimo, kokie veiksniai ar jų grupės turi daugiausiai įtakos profesinio identiteto formavimuisi. Vis dėlto, pastebėtina, kad daugelis autorių akcentuoja, jog darbuotojo profesinis identitetas formuojamas veikiant ir tarpusavyje sąveikaujant tiek asmeniniams, tiek aplinkos veiksniams.

1.3. PROFESINIS IDENTITETAS SOCIALINIO DARBO KONTEKSTE

1.3.1. Socialinių darbuotojų profesinės veiklos ypatumai

Tarptautinėje socialinio darbo, kaip profesijos, erdvėje dar nuo 2001 m. yra apibrėžta, kad socialinio darbuotojo profesija skatina socialinius pokyčius, žmonių santykių problemų sprendimą ir žmonių įgalinimą bei išlaisvinimą, siekiant pagerinti gerovę, o pagrindiniai socialinio darbo principai yra žmogaus teisių palaikymas ir socialinis teisingumas (Sewpaul ir Jones, 2005). 2014 m. tarptautiniam socialiniam darbui atstovaujančios institucijos susitarė dėl tokio visuotinio apibrėžimo: socialinis darbas yra praktika pagrįsta profesija ir akademinė disciplina, skatinanti socialinius pokyčius ir vystymąsi, socialinę sanglaudą, žmonių įgalinimą ir išlaisvinimą (Moriarty, Baginsky ir Manthorpe, 2015). Pagal šį apibrėžimą pagrindiniai socialinio darbo principai yra socialinio teisingumo, žmogaus teisių, kolektyvinės atsakomybės ir pagarbos įvairovei principai.

Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymo 20 straipsnyje socialinis darbas apibrėžiamas kaip veikla, padedanti asmeniui, šeimai spręsti savo socialines problemas pagal jų galimybes ir jiems dalyvaujant, nežeidžiant žmogiškojo orumo ir didinant jų atsakomybę, pagrįstą asmens, šeimos ir visuomenės bendradarbiavimu, o šį darbą socialinių paslaugų įstaigose dirbantys socialiniai darbuotojai ir socialinių darbuotojų padėjėjai (Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas, 2006). Taigi, akivaizdu, kad tiek tarptautinis, tiek lietuviškas socialinio darbo apibrėžimai yra labai artimi vieni kitiems, socialiniai darbuotojai savo darbe visais atvejais privalo laikytis bendrųjų nustatytų principų.

Paminėtina, kad išskiriamos šios pagrindinės socialinio darbuotojo klientų grupės (Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas, 2006): likę be tėvų globos vaikai; socialinės rizikos vaikai ir jų šeimos; vaikai su negalia ir jų šeimos; socialinės rizikos šeimos ir jų vaikai; senyvo amžiaus asmenys ir jų šeimos; socialinės rizikos suaugę asmenys ir jų šeimos; suaugę asmenys su negalia ir jų šeimos; kiti asmenys, turintys socialinių problemų ir negalintys pasirūpinti savimi, bendruomenė.

Atsižvelgiant į pateiktus apibrėžimus, tikėtina, kad socialinis darbas padeda suaugusiems ir vaikams, susidūrusiems su tam tikromis socialinėmis problemomis palankiai jas išspręsti ir vėl pasijausti socialiai saugiems. Taigi, kitaip sakant, socialiniai darbuotojai, dirbantys globos centruose ir atlikdami savo profesines veiklas, siekia palengvinti krizę išgyvenančių asmenų dalį, suteikti pagalbą globojamiems, įvaikintiems vaikams, globėjams (rūpintojams), būdintiems globotojams, šeimynų dalyviams, tėviams, bendruomeninių namų darbuotojams. Socialinio darbuotojo veikla priklauso nuo jam paskirtų funkcijų ir aplinkybių. Socialinis darbas atliekamas bendradarbiaujant su žmonėmis kuriems reikalingas pagalbos poreikis: išsiaiškinama problema,

poreikis, pagalbos resursai, nustatoma, kas jiems padės, sustiprins jų pasitikėjimą ir padės pasiekti kitas reikalingas paslaugas. Išskirtiniais atvejais, pavyzdžiui, kai žmonėms gresia žala arba kyla pavojus pakenkti kitiems, socialiniai darbuotojai turi imtis ryžtingesnių veiksmų, kad apsaugotų tiek patį klientą, tiek aplinkinius – ir jie turi teisinių galių ir pareigų tai daryti. Kitaip sakant, socialiniai darbuotojai atlieka daugybę profesinių vaidmenų, neišskiriant vienos ar dviejų svarbiausių.

Kaip nurodo Žemaitytė (2021), socialinio darbo sąvoka Lietuvoje pradėta naudoti 1990 metais atgavus nepriklausomybę, tačiau dar reikėjo daug darbo, kad socialinis darbas taptų profesine veikla ir turėtų savo veiklos kryptis reglamentuojančius dokumentus. Šiuo metu socialines paslaugas įvairios tikslinės grupės gali gauti įvairiose socialines paslaugas teikiančiose įstaigose. Pažymėtina, kad Socialinių paslaugų kataloge (2006) yra išskiriamos kelios socialinių paslaugų įstaigų grupės: stacionarios socialinių paslaugų įstaigos (socialinės globos namai); nestacionarios socialinių paslaugų įstaigos; šeimos; grupinio gyvenimo namai; bendruomeniniai vaikų globos namai. Kiekvienai šių grupių yra priskirtos atitinkamos socialinės paslaugos, kurias teikia tinkamą kompetenciją turintys socialiniai darbuotojai.

Pabrėžtina, kad socialinis darbuotojas savo profesinėje veikloje integruoja, reflektuoja žinias, įgūdžius ir vertybes – tam tikrus komponentus, kurie sudaro socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos sistemą, dirbdamas su klientais naudoja savo žinias, įgūdžius ir vertybes- šie aspektai sudaro socialinio darbuotojo kompetencijos sistemą (Večkienė ir Dirgėlienė, 2010). Be to, kaip akcentuoja Žemaitytė (2021), esama ir kitų socialinio darbuotojų savybių, reikalingų profesinėje veikloje: atsakomybė, empatiškumas, sąžiningumas, griežtumas, loginis mąstymas, kūrybiškumas, drąsa.

Šio darbo temos kontekste svarbu akcentuoti, kad socialinis darbuotojas visų pirma turi veikti kaip profesionalas. Socialinio darbuotojo profesionalumą, remiantis skirtingų autorių vertinimu, lemia įvairūs veiksniai, iš kurių pagrindiniais įvardintini kokybiškai atliktas ir vertę turintis darbas, naudojimosi specifinėmis kompetencijomis būdas; pasitikėjimas savimi, savikritika, mokymasis iš savo klaidų, nuolatinis tobulėjimas, garbingas elgesys, profesinis išdidumas, pašaukimas, dvasios pakilimas, užsidegimas atliekamam darbu (Žemaitytė, 2021).

Sewpaul ir Jones (2005), remdamiesi jų pačių atlikta mokslinės literatūros analize, *išskyrė keletą pagrindinių socialinio darbo tikslų:*

- palengvinti marginalizuotų, socialiai atskirtų, socialinę neteisybę patiriančių, socialiai pažeidžiamų ir rizikos grupių žmonių įtraukimą į socialinį gyvenimą;
- identifikuoti ir spręsti visuomenėje egzistuojančias kliūtis, nelygybę ir neteisybę;

- užmegzti trumpalaikius ir ilgalaikius santykius su asmenimis, šeimomis, grupėmis, organizacijomis ir bendruomenėmis ir juos sutelkti, kad būtų padidinta jų gerovė ir gebėjimai spręsti problemas;
- padėti ir šviesti žmones, kad jie gautų reikalingas paslaugas ir išteklius savo bendruomenėse;
- formuoti ir įgyvendinti socialinę politiką ir programas, kurios didina žmonių gerovę, skatina vystymąsi ir žmogaus teises bei skatina kolektyvinę socialinę harmoniją ir socialinį stabilumą, jei toks stabilumas nepažeidžia žmogaus teisių;
- skatinti žmones įsitraukti į palaikymo veiklas, susijusias su svarbiais vietos, nacionaliniais, regioniniais ir (arba) tarptautiniais klausimais;
- rekomenduoti ir (arba) formuoti ir tikslingai įgyvendinti politiką, atitinkančią profesijos etinius principus;
- dirbti, siekiant apsaugoti žmones, kurie patys to padaryti negali, pavyzdžiui, vaikus ir jaunimą, kuriems reikia priežiūros, ir asmenis, sergančius psichikos ligomis arba protiniu atsilikimu, laikantis priimtų ir etiškai pagrįstų teisės aktų reikalavimų;
- dalyvauti socialiniuose ir politiniuose veiksmuose, siekiant paveikti socialinę politiką ir ekonominę vystymąsi, taip pat keisti pokyčius kritikuojant ir panaikinant nelygybę;
- stiprinti stabilias, darnias ir abipusiai gerbiančias visuomenes, kurios nepažeidžia žmogaus teisių;
- skatinti pagarbą tradicijoms, kultūroms, ideologijoms, įsitikinimams ir religijoms tarp skirtingų etninių grupių ir visuomenių, jei tai neprieštarauja pagrindinėms žmogaus teisėms;
- planuoti, organizuoti, administruoti ir valdyti programas ir organizacijas, skirtas bet kuriam iš pirmiau nurodytų tikslų (p. 219).

Apibendrinant išvardintus tikslus, galima teigti, kad pagrindinės socialinio darbuotojo profesinės veiklos funkcijos - užtikrinti socialinę teisingumą bei žmogaus teises socialinę atskirtį ar socialinę krizę patiriančioms asmenų grupėms.

Akcentuotina, kad Lietuvoje socialiniai darbuotojai savo profesinę veiklą privalo vykdyti atsižvelgdami į nacionalinius teisės aktus bei nustatytus socialinio darbuotojo etikos kodekso principus, patvirtintus Lietuvos socialinių darbuotojų asociacijos suvažiavime 2017 m. gegužės 26 d. (LSDA, 2017). Šiame kodekse nurodyta, kad socialinis darbuotojas, atlikdamas savo profesines veiklas, privalo gerbti visų žmonių prigimtine vertę ir orumą; siekti didinti socialinę teisingumą ir stiprinti solidarumą; gerbti žmogaus teises, demokratijos principus ir žmogaus apsisprendimo teisę; veikti sąžiningai, patikimai, nešališkai ir empatiškai; siekti įgalinti žmones spręsti tarpusavio

santykių ir socialines problemas; skatinti teigiamus socialinius pokyčius, socialinę kaitą, asmens dalyvavimą ir savarankiškumą; nuolat siekti tobulinti savo profesines kompetencijas; dalintis gera patirtimi. Taigi, akivaizdu, kad šie principai koreliuoja su anksčiau išvardintais socialinio darbo tikslais, t.y. galima daryti išvadą, kad socialinio darbo ypatumai tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu mastu yra panašūs: socialinis darbuotojas atlieka tam tikras funkcijas, kad apsaugotų žmones, kuriems reikalinga socialinė pagalba ar priežiūra, ir jiems padėtų, laikydamasis reglamentuojamos etikos ir teisės aktų reikalavimų.

1.3.2 Socialinių darbuotojų vaidmuo ir funkcijos socialinių paslaugų įstaigose

Akivaizdu, kad socialinio darbo pobūdis yra daugiafunkcis, todėl ir asmenų, dirbančių socialinių paslaugų sektoriuje, veikla yra įvairialypė, kompleksinė. Socialinio darbuotojo profesiją ir jos funkcijas bei vaidmenį socialinių paslaugų įstaigose Lietuvoje apibrėžia LR socialinių paslaugų katalogas (2006), LR socialinių paslaugų įstatymas (2006, toliau Įstatymas), Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas (2006) ir jau anksčiau minėtas etikos kodeksas.

Įstatymo 20 str. 3 dalyje apibrėžiamos *socialinio darbuotojo funkcijos skirtingose socialinio darbo įgyvendinimo srityse*:

- socialinis darbuotojas, veikdamas *socialinės apsaugos* srityje, teikia socialines paslaugas ir kitą reikalingą pagalbą asmenims, šeimoms, asmenų (šeimų) grupėms, patiriančioms socialinių iššūkių, įgalindamas asmenis, šeimas, asmenų (šeimų) grupes išvengti galimų socialinių problemų ir (ar) socialinės rizikos atsiradimo ir (ar) spręsti socialines problemas, palaikyti socialinius ryšius su visuomene, kurdamas tvirtą, abipusiu pasitikėjimu grindžiamą ryšį;
- socialinis darbuotojas, veikdamas *sveikatos priežiūros* srityje, siekia įgalinti pacientą ir jo šeimą spręsti dėl ligos ir (ar) negalios atsiradusias psichosocialines problemas, užtikrindamas į pacientą orientuotų paslaugų teikimą ir jo tęstinumą bendruomenėje;
- dirbdamas *švietimo srityje*, socialinis darbuotojas siekia įgalinti sunkumų formaliojo švietimo sistemoje patiriančius asmenis ir (ar) mokykloje nesimokančius vaikus. Veikdamas neformaliojo švietimo srityje, socialinis darbuotojas konsultuoja asmenis, šeimas, asmenų (šeimų) grupes, ugdo asmenų (šeimų) socialines ir emocines kompetencijas bei gyvenimo įgūdžius ir (ar) įtraukia juos (jas) į neformaliojo švietimo veiklas, telkia asmens (šeimos) ir bendruomenės išteklius, siekdamas užtikrinti sėkmingą jų socializaciją;

- *teisėtvarkos srityje* dirbantis socialinis darbuotojas, dirba socialinį darbą su įtariamuoju, kaltinamuoju, nuteistuoju ir (ar) nukentėjusiuoju pripažintu asmeniu ir (ar) siekia jų socialinės integracijos ir resocializacijos;
- dirbdamas *užimtumo srityje* socialinis darbuotojas siekia asmens užimtumo ir socialinės įtraukties didinimo;
- socialinis darbuotojas gali dirbti ir krašto apsaugos *srityje* – šioje srityje darbuotojas organizuoja socialinių paslaugų teikimą krašto apsaugos sistemoje tarnaujantiems (dirbantiems) asmenims, atsargos ir dimisijos kariams, taip pat krašto apsaugos sistemoje tarnaujančių (dirbančių) asmenų, atsargos ir dimisijos karių artimiesiems, giminaičiams, kaip jie apibrėžti Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 68 straipsnio 7 dalyje, siekdamas padėti asmeniui spręsti socialines problemas ir (ar) jų išvengti ateityje.

Paminėtina, kad socialinio darbuotojo funkcijoms atlikti yra svarbūs ir tikslai, kurių jis siekia atlikdamas savo profesines pareigas. Pagrindiniai socialinio darbuotojo veiklos tikslai apibrėžiami Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos apraše (2006, 13 p., toliau – Aprašas). Šie tikslai apima asmens gebėjimų savarankiškai spręsti jam ar jo šeimai iškilančias socialines problemas ugdymą, atstatymą ir palaikymą, pokyčių asmeniniame ir šeimos socialiniame gyvenime inicijavimą, tam panaudojant paties asmens, jo šeimos galimybes bei bendruomenės išteklius asmenų, jų socialinių grupių, bendruomenių socialinį gyvenimo gerinimą, mažinant jų socialinę atskirtį ir skatinant jų socialinę integraciją į visuomenę, siekį užkirsti kelią galimoms asmens, šeimos ar bendruomenės socialinėms problemoms atsirasti.

Akcentuotina, kad minėtų tikslų socialinis darbuotojas turi siekti tiesiogiai dirbdamas socialinį darbą, *organizuodamas socialinių paslaugų teikimą, vykdydamas prevencinę socialinę veiklą bei bendrai veiklai telkdamas kitus specialistus ir bendruomenę*. Be kita ko, socialinis darbuotojas turi organizuoti socialinių darbuotojų padėjėjų veiklą, telkti juos bei kitus įstaigos, įmonės ar organizacijos, kurioje jis dirba, specialistus bendrai komandinei veiklai.

Dar vienas svarbus teisinis dokumentas, apibrėžiantis socialinio darbuotojo atliekamas funkcijas, yra Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašas (2014, toliau – Sąrašas). Remiantis šiame Sąraše pateikiama informacija, išskirtinos tokios socialinio darbuotojo funkcijos, kurias jis atlieka teikdamas socialines paslaugas: *konsultavimo, informavimo, organizacinė, piniginių pašalpos skyrimo, socialinių paslaugų planavimo, socialinių programų rengimo, pajamų testavimo, tarpininkavimo, prevencinė, šviečiamoji, tiesioginio paslaugų teikimo, diagnostinė, vadybos*. Sąraše taip pat įvardijamos konkrečios socialinį darbą

dirbančių darbuotojų pareigybės: socialinių paslaugų įstaigos vadovas (direktorius, viršininkas, pirmininkas), socialinių paslaugų įstaigos vadovo pavaduotojas socialiniams reikalams (socialiniam darbui, socialinėms paslaugoms), socialinių paslaugų įstaigos padalinio vedėjas socialiniams reikalams (socialiniam darbui, socialinėms paslaugoms), socialinių paslaugų įstaigos padalinio vedėjo pavaduotojas socialiniams reikalams (socialiniam darbui, socialinėms paslaugoms), socialinis darbuotojas (prieš žodžius „socialinis darbuotojas“ gali būti pridedami žodžiai „vyriausiasis“, „vyresnysis“, „jaunesnysis“, pvz., vyriausiasis socialinis darbuotojas, ar žodžiai, apibūdinantys veiklos specifiką, pvz.: socialinis darbuotojas darbui su šeimomis, socialinis darbuotojas darbui su neįgaliaisiais, socialinis darbuotojas socialinei reabilitacijai), socialinio darbo organizatorius ar socialinio darbo vadybininkas, socialinių programų koordinatorius, atvejo vadybininkas (veikiantis pagal Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymą), globos koordinatorius, palydėjimo paslaugos koordinatorius, individualios priežiūros darbuotojas, asmeninis asistentas, gestų kalbos vertėjai, socialinių paslaugų įstaigos užimtumo specialistas, Valstybinės vaiko teisių apsaugos institucijos atestuotas asmuo, socialinių paslaugų įstaigos psichologas, sertifikuotas jaunimo darbuotojas.

Kaip matyti iš pateikto pareigybių sąrašo, socialinis darbuotojas savo funkcijas gali atlikti tiek veikdamas individualiai, tiek dirbdamas socialines paslaugas teikiančioje institucijoje.

Aptariant socialinio darbuotojo vaidmenį ir funkcijas, pritartina Vaicekauskienės (2014) nuomonei, kad socialinių darbuotojų veikla yra susijusi su valstybės įpareigojimų rūpintis pažeidžiamais ir labiausiai pagalbos stokojančiais asmenimis, įgyvendinimu, suteikiant jiems visokeriopą paramą. Įvairūs kontaktai su atskirais asmenimis ir su skirtingomis socialinėmis žmonių grupėmis turinčiomis problemų, pasak mokslininkės, sudaro socialinių darbuotojų veiklos pagrindą. Esant tokiam darbo pobūdžiui svarbu gebėti pakelti bendravimo ir bendradarbiavimo psichologinį krūvį, turėti energijos, iniciatyvos, empatijos ir ištvermės, atkakliai siekiant tikslo.

Šiame darbe yra aktualu aptarti globos koordinatoriaus funkcijas, nes bendrame socialinių paslaugų teikimo kontekste, jos šiek tiek skiriasi nuo įprastai suprantamos socialinio darbuotojo darbo specifikos. Akcentuotina, kad globos koordinatoriaus funkcijos, skirtingai nuo kitų socialinių darbuotojų, teisiškai reglamentuotos tik 2018 m., todėl galima sakyti, kad tai – palyginti nauja pareigybė, su dar tik besiformuojančia praktine patirtimi.

Globos koordinatoriaus, kaip profesijos, ir jo funkcijos yra apibrėžtos Globos centro veiklos ir vaiko budinčio globotojo vykdomos priežiūros organizavimo ir kokybės priežiūros tvarkos apraše (2018, toliau – Tvarkos aprašas), kuriame nurodoma, kad *globos koordinatoriaus funkcijas atlieka socialinis darbuotojas, socialinis pedagogas, psichologas, atestuotas darbuotojas, kuris koordinuoja pagalbą budinčiam (globotojui), globėjui (rūpintojui), globėjui*

giminaičiui, šeimynos dalyviams, tėviams. Atestuotas darbuotojas gali būti tik globėjų giminaičių, tėvių, šeimynų dalyvių globos koordinatoriumi.

Tvarkos aprašas nurodo, kad globos koordinatorius yra skiriamas globos centro vadovo ar jo įgalioto asmens, su tikslu padėti budinčiam (globotojui), globėjui (rūpintojui), globėjui giminaičiui, tėviams arba asmenims ketinančiais jais tapti, esant poreikiui – ir šeimynų dalyviams, tėviams, koordinuoti (Tvarkos aprašo 25 str.).

Taigi, globos koordinatorius turi kurti bendradarbiavimu grįstą ryšį ir palaikymą su tėvų globos netekusiais vaikais, globėjais (rūpintojais), tėviais, budinčiais (globotojais), šeimynų dalyviais. Akcentuotina, kad globos koordinatorius *skiriamas pasirašant tarpusavio bendradarbiavimo ir paslaugų teikimo sutartį tarp globos centro ir budinčio (globotojo), arba paskyrus globėją (rūpintoją), globėjo giminaitį, arba įsteigus šeimyną, arba tėviui (-iams) pateikus rašytinį prašymą teikti pagalbą.* Nuo išvardintų faktų dienos koordinatorius paskiriamas ne vėliau kaip per 5 darbo dienas. Pažymėtina, kad globos koordinatorius yra ir kontaktinis globos centro asmuo, su kuriuo nuolat palaiko ryšį budintis (globotojas), globėjas (rūpintojas), globėjas giminaitis, šeimynos dalyviai, esant poreikiui – tėviai, bei globojami (rūpinami) vaikai.

Tvarkos aprašo 26 str. apibrėžiama, kad globos koordinatoriaus funkcijos yra organizuoti pagalbą budinčiam (globotojui), globėjui (rūpintojui), globėjui giminaičiui, šeimynos dalyviams, tėviams ir jų prižiūrimiems, globojamiems (rūpinamiems) vaikams, įvaikiams, bendradarbiaujant su kitomis socialinių paslaugų, švietimo, sveikatos priežiūros įstaigomis, kitais globos centro specialistais, sudarant sąlygas vaikui palaikyti ryšį su broliais, seserimis, biologiniais tėvais, derinant teikiamas paslaugas ir pagalbą biologinei vaiko šeimai su socialiniais darbuotojais, teikiančias paslaugas šeimai.

Be to, šis darbuotojas yra atsakingas už kiekvieno budinčio (globotojo), globėjo (rūpintojo), globėjo giminaičio, šeimynos dalyvių, tėvių bylos sutvarkymą. Paminėtina, kad tokioje byloje fiksuojami (protokoluojami) susitikimai, dalyvavusieji susitikime asmenys, data, susitikimų turinys, susitarimai, jei jie buvo sudaryti, susitarimų vykdymo terminai, įsivertinimai ir kita darbui svarbi informacija – šiuos įrašus užpildo globos koordinatorius.

Kaip nurodoma pareigybės pavadinime, šis darbuotojas koordinuoja pagalbą ir kitiems socialiniams darbuotojams. Koordinuodamas *pagalbą budintiems (globotojams), globos koordinatorius atlieka šias funkcijas (Tvarkos aprašo 28 str.):*

- sudaro individualios pagalbos vaikui planą kartu su budinčiu (globotoju);
- ne rečiau kaip vieną kartą per dvi savaites, intensyvios pagalbos atvejais – ne rečiau kaip 1–2 kartus per savaitę teikia individualias konsultacijas budinčiam (globotojui); jei reikia, tokios konsultacijos gali būti teikiamos ir dažniau;

- tiesiogiai ir (ar) elektroninio ryšio priemonėmis palaiko ryšį su budinčiu (globotoju) ir jo prižiūrimais vaikais;
- vaikui ir budinčiam (globotojui) pagal poreikį organizuoja psichologo konsultacijas;
- esant išreikštam poreikiui organizuoja ir telkia kitų specialistų pagalbą (pvz.: specialiųjų pedagogų, logopedų, psichoterapeutų, teisininkų paslaugas, vaiko neformaliojo ugdymo ar užimtumo paslaugas).
- tarpininkauja budinčiam (globotojui) ir vaikui kitose institucijose;
- organizuoja profesinės kompetencijos tobulinimą, savipagalbos grupes, supervizijas budintiems (globotojams);
- budintį (globotoją) informuoja apie darbą su biologine vaiko šeima, paruošia globojamą vaiką susitikimui su biologinės šeimos nariais.

Socialinis darbuotojas - globos koordinatorius, atlikdamas jam pavestas funkcijas, turi turėti gebėjimų ir patirties sudarydamas ir įgyvendindamas individualius pagalbos planus vaikui, analizuoti esamą pagalbos poreikį vaikui ir šeimai, organizuoti pagalbos teikimą siekiant užtikrinti tinkamą pagalbą globėjams (rūpintojams) globojamiems vaikams, budintiems (globotojams). Socialinis darbuotojas turi užtikrinti, kad globojamas vaikas gautų tinkamą priežiūrą kol galės grįžti į tėvų namus ar kitą saugią aplinką.

Tvarkos aprašo 29 str. nurodoma, jog, koordinuodamas *pagalbą globėjams (rūpintojams)*, koordinatorius atlieka šias funkcijas:

- sudaro individualios pagalbos vaikui planą kartu su globėju (rūpintoju);
- ne rečiau kaip vieną kartą per tris savaites (kriziniais atvejais – ne rečiau kaip 1 kartą per savaitę) teikia individualias konsultacijas globėjui (rūpintojui); jei vaikui nustatyta nuolatinė globa (rūpyba) – konsultacijos privalo būti teikiamos ne rečiau kaip 1 kartą per mėnesį. Esant poreikiui, individualios konsultacijos gali būti organizuojamos dažniau;
- tiesiogiai ir (ar) elektroninio ryšio priemonėmis palaiko ryšį su globėjais (rūpintojais) ir jų globojamais (rūpinamais) vaikais;
- reguliariai organizuoja ar teikia psichologo konsultacijas vaikui ir globėjui (rūpintojui);
- socialiniam globėjui teikia informaciją apie darbą, vykstantį su biologine vaiko šeima, o esant reikalui, padeda vaikui pasiruošti susitikimui su biologine šeima;
- esant poreikiui, padeda socialiniams globėjams pasiruošti atstovauti vaikui teisėsaugos ar kitose institucijose;
- tarpininkauja globėjui (rūpintojui) ir vaikui kitose institucijose, atsižvelgdamas į individualius socialinio globėjo ir (ar) vaiko poreikius;

Tvarkos aprašo 20 str. apibrėžiamos globos koordinatoriaus funkcijos, kurias jis atlieka koordinuodamas pagalbą globėjams giminaičiams, šeimynų dalyviams:

- ne rečiau kaip vieną kartą per mėnesį teikia individualias konsultacijas, o jei vaikui nustatyta nuolatinė globa (rūpyba) – ne rečiau kaip 1 kartą per 2 mėnesius. Esant poreikiui individualios konsultacijos gali būti organizuojamas dažniau;
- palaiko ryšį su globėjais giminaičiais, šeimynų dalyviais ir jų globojamais (rūpinamais) vaikais (pvz.: telefonu, elektroniniu paštu);
- kai reikalinga intensyvi pagalba, sudaro individualios pagalbos vaikui planą ir padeda parinkti, suplanuoti bei organizuoti reikalingų paslaugų globėjui giminaičiui, šeimynos dalyviui ir globojamam (rūpinamam) vaikui teikimą, prižiūri paslaugų teikimo eigą ir nuolat vertina jų poveikį;
- esant poreikiui ir galimybei, gali organizuoti ar teikti psichologo konsultacijas globėjui giminaičiui, šeimynos dalyviui.

Koordinuodamas pagalbą tėvams, globos koordinatorius, jų prašymu, konsultuoja tėvius, organizuoja individualią ir grupinę psichosocialinę pagalbą (Tvarkos aprašo 31 str.).

Svarbu pabrėžti, kad Tvarkos apraše yra nustatytas maksimalus socialines paslaugas gaunančių asmenų skaičius, kuriems gali būti koordinuojama pagalba (32 str.). Numatyta, kad vaikų, kuriuos prižiūri budintys globotojai, laikinai globoja (rūpina) socialiniai globėjai, globėjų giminaičiai, atvejų skaičius, vienam globos koordinatoriui turi neviršyti 30–40, o intensyvios pagalbos koordinavimo atvejai turi sudaryti ne daugiau kaip 5.

Kaip nurodo Tvarkos aprašas, globos koordinatorius privalo užtikrinti jo koordinuojamų asmenų veiklos kokybę (56 str.). Jei koordinatoriui kyla įtarimų, kad budinčio globotojo, socialinio globėjo, globėjo giminaičio, šeimynos dalyvių veikla galimai neatitinka geriausių vaiko interesų, jis ne vėliau kaip per 2 darbo dienas nuo įtarimo dienos privalo raštu informuoti VTAS apie įtariamo asmens netinkamumą vykdyti veiklą.

Apibendrinant globos koordinatoriaus funkcijas, galima teigti, kad ši pareigybė aktuali globos centrams, kurie teikia ir organizuoja paslaugas bei pagalbą globojamiems ar įvaikintiems vaikams, budintiems globotojams, globėjams rūpintojams, tėvams, bendruomeninių vaikų globos namų darbuotojams, šeimynų dalyviams. Nors Tvarkos apraše išvardinta daug koordinatoriaus atliekamų funkcijų, vis dėlto galima teigti, kad pagrindinės šios darbuotojo teikiamos paslaugos yra: konsultavimas ir tarpininkavimas, socialinių ryšių su vaiko biologine šeima palaikymas, periodinių susitikimų organizavimas, vaiko parengimas susitikimams, vaiko ir jo globėjų (rūpintojų) interesų atstovavimas. Atkreipiamas dėmesys, kad globos koordinatoriui tenka nuolat gilinti žinias ir gebėjimus siekiant įgalinti globėjus (rūpintojus), budinčius (globotojus), šeimynos steigėjus, tėvius tinkamai atliepiant visuminius vaikų poreikius. Šios pareigybės atstovai

organizuoja savitarpio pagalbos grupes, telkia globėjus (rūpintojus) aktyviai dalyvauti įvairiuose užsiėmimuose, dalyvauja įvairiose veiklose viešinant globą, vykdo budinčių (globotojų), globėjų (rūpintojų), tėvų paiešką, organizuoja atokvėpio teikimą, taip pat ruošia metodinės pagalbos pristatymą bendruomeninių vaikų globos namų darbuotojams. Globos koordinatoriai turi dirbti komandoje, sistemingai, kūrybiškai ir laiku atlikti darbus pagal pareigybės apraše išvardintų pareigų tinkamą vykdymą. Platesnės ir konkrečios darbuotojo funkcijos priklauso nuo konkretaus vaikų globos centro ir jame teikiamų paslaugų.

1.3.3. Socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotės galimybės socialines paslaugas teikiančioje įstaigoje

Akcentuotina, kad socialinis darbuotojas, dirbantis socialines paslaugas teikiančioje įstaigoje, yra pagrindinis socialinių paslaugų įstaigoje teikėjas ir koordinatorius, todėl jo rūpestis yra užtikrinti, kad įstaigose gyvenantys gyventojai jaustųsi kaip namuose, kuriuose būtų užtikrinamas ir puoselėjamas ne tik materialinis gerbūvis, bet svarbiausia – emocinis ir psichologinis pusiausvyros palaikymas. Socialinis darbuotojas, dirbdamas su klientu, privalo dirbti taip, kad būtų skatinamas ir kuo ilgiau išlaikomas gyventojų savarankiškumas – tai akcentuojama ir socialinį darbą reglamentuojančiuose teisiniuose aktuose.

Žalimienės (2003) teigimu, socialinis darbuotojas turi gebėti visapusiškai pažinti žmogų, atsižvelgti į jį supančią aplinką, jų tarpusavio santykius ir jiems įtaką darančius veiksnius. O norėdamas teikti pagalbą kitiems, socialinis darbuotojas visų pirma turi puikiai suprasti ir suvokti savo asmenines ir profesines savybes, kompetencijas, požiūrį į klientą, kitaip sakant – turi susiformuoti savo profesinį identitetą. Stebima, kad profesinis identitetas apima platų įvairių savybių ir kompetencijų spektrą, kuris formuojasi jau nuo vaikystės. Socialines paslaugas teikiančiose įstaigose profesinis identitetas plėtojamas, atsižvelgiant į darbo specifiką, aplinką, darbuotojo atliekamas funkcijas ir kt. Pavyzdžiui, socialinės globos namuose gyventiems klientams šioje įstaigoje dirbantys darbuotojai kartais yra vieninteliai artimieji, todėl pastarųjų bendros žinios, vertybės ir etika yra svarbiausios ir reikalingiausios savybės profesinei veiklai atlikti ir tuo pačiu – formuoti profesiniam identitetui.

Visuomenėje stebima nuolatinė kaita, didėja specializuotų žinių ir įgūdžių poreikis, tai reiškia, kad, kaip ir kitų sričių specialistai, socialiniai darbuotojai privalo nuolat peržiūrėti ir kelti savo profesinę kompetenciją, taip plėtodami ir savo profesinį identitetą.

Aptariant socialinio darbuotojo profesinio identiteto plėtotės galimybes, primintina, kad socialiniam darbuotojui būtina turėti tam tikrus įgūdžius ir vertybes, būtinus tinkamai atlikti profesinę veiklą. Svarbu pažymėti, kad Ivanauskiene ir kt. (2007), teigia, kad įgūdžiai, vertybės

apima savęs suvokimo svarbą, būti empatišku, gebėti tinkamai bendrauti su kitos rasės, kultūros, lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos ir neįgaliais asmenimis. Socialiniai darbuotojai visą darbo laiką praleidžia būdami tarp žmonių, todėl privalo turėti bendravimo įgūdžių, psichologijos žinių, sugebėti jas pritaikyti specifiniams klientams. Mokslinėje literatūroje Adomaitienė ir Balčiūnienė (2017), pabrėžia kultūrinės ir tarpkultūrinės kompetencijos svarba socialiniame darbe bei pažymi, kad darbuotojo profesionalumas yra susijęs su jo gebėjimais suprasti kliento kultūrinius ypatumus. Šie įgūdžiai, įgyjami ne tik studijų, bet ir kasdienio darbo, diskusijų, mokymų metu, plėtoja socialinio darbuotojo profesinį identitetą.

Anot Skučienės (2015) dirbant šioje itin jautrioje srityje vienas svarbiausių veiksnių yra socialinis teisingumas. Tai reiškia, kad socialiniai darbuotojai privalo išlaikyti pusiausvyrą tarp klientų teisių, poreikių ir interesų bei viešojo valdymo institucijų socialinės kontrolės interesų. Tokios pusiausvyros išlaikymui ir sprendžiant klientų problemas, Kiaunytės (2012) teigimu, motyvuoja darbuotojus pasitelkti asmeninius išteklius, sprendžiant klientų problemas. Kavaliauskienės (2010) nuomone, darbuotojams siekiant teigiamo profesinio rezultato, neišvengiamas socialinio darbuotojo profesinis tobulėjimas, nes socialinio darbo specifika nuolat kinta, todėl jau turimų žinių gali nepakakti. Kartu su profesiniu tobulėjimu plečiasi ir socialinio darbuotojo kompetencijos, tuo pačiu - plėtojamas ir profesinis identitetas. Kaip pastebi Večkienė (2010), socialiniame darbe reikalingi moksliniai, profesiniai ir mokymosi gebėjimai, nes jų dėka socialiniai darbuotojai gebėtų sutelkti savo visus žmogiškuosius išteklius sudėtingoms situacijoms spręsti. Bendradarbiaudami su klientais, socialiniai darbuotojai apjungia žinias, įgūdžius ir vertybes, o esant skirtingoms klientų situacijoms, tai kelia įtampą tarp asmeninio ir profesinio identiteto.

Aptariant darbuotojo profesinio identiteto plėtotės galimybes socialines paslaugas teikiančioje įstaigoje, labai svarbu pabrėžti paties darbuotojo sąveiką su darbu ir jo atsidavimas darbui. Anot Tamm (2010), profesinio augimo prielaidos ir pagrindas yra būtent stipri sanglauda su darbu, t.y. žmogaus prigimties prisitaikymas prie darbo, profesinio identiteto ugdymas. Stiprus susitapatinimas su darbu parodo, kad tam tikra profesinė veikla atliekama aukštu lygiu ir teikia darbuotojui pasitenkinimą. Kaip teigia minėtas autorius, įsipareigojimas darbui užtikrina sėkmingą darbo užduočių įvykdymą, sėkmės jausmas – skatinantis veiksnys ateities darbo produktyvumui ir profesiniam tobulėjimui. Akcentuotina, kad skirtingų darbuotojų darbo užduotys ir darbo aplinka yra panašios, tačiau kiekvienu atveju profesinis identitetas plėtojamas skirtingai, nes pastarojo vystymąsi veikia specifinis kiekvieno darbuotojo savęs suvokimas.

Susitapatinimas su darbu įvyksta, kai socialinis darbuotojas suvokia ir vertina darbą bei priima klientus, jam sekasi dirbti ir atsiranda pasiekimo jausmas. Vis dėlto, derėtų nepamiršti, kad visuomenės lūkesčiai gali visiškai skirtis nuo darbuotojų lūkesčių. Todėl yra skirtingi vaidmenų

lūkesčiai: socialinio darbuotojo lūkesčiai yra subjektyviai išreikšti palyginti su objektyviais visuomenės lūkesčiais, kurie ne visada yra adekvatūs (Tamm, 2010). Šie lūkesčiai gali būti netinkami, jei visuomenė nevisiškai suvokia tam tikros profesijos vaidmenis. Pačių socialinių darbuotojų samprata apie savo profesinius vaidmenis turi būti ne tik realistiška ir pagrįsta žiniomis, įgūdžiais ir intervencijos strategijomis, bet ir pirmiausia - etika ir profesine filosofija. Tai suteikia socialiniam darbuotojui stabilumo ir pusiausvyros darbe, o visa tai leidžia jam susidoroti su kasdienėmis užduotimis ir ugdyti kryptingą profesinį identitetą. Tamm (2010) pažymi, kad tokie veiksniai, kaip: realus profesijos suvokimas, aiškūs karjeros tikslai, poreikis laimėti, lyderio vaidmens siekimas, siekiant vykstančius procesus nukreipti norimos krypties link, charakterizuoja darbuotoją, kaip turintį reikiamas profesinio tapatumo ugdymo prielaidas. Todėl manytina, kad būtent toks darbuotojas gali dirbti profesionaliai, nes geba sujungti žinias ir įgūdžius su asmeninėmis savybėmis ir vertybėmis. Šiame kontekste atsirandantis pasiekimo jausmas skatina ir stiprina susitapatinimą su darbu, profesinius įsipareigojimus ir kartu – padeda plėtoti profesinį identitetą.

Profesinio tapatumo ugdymui svarbūs ir darbo bei darbo aplinkos veiksniai. Kūrybingi, novatoriški darbo pasiekimai grindžiami palankia darbo aplinka, profesinio augimo galimybėmis ir darbo užduočių įvairove. Socialinio darbo statusas visuomenėje ir socialinio darbo profesijos praktikos įteisinimas visuomenėje taip pat yra svarbūs sanglaudai su darbu, taigi ir profesinio tapatumo ugdymui. Socialinių darbuotojų sanglauda su darbu ir darbo įsipareigojimais grindžiami jų pasaulėžiūra ir vertybėmis.

Socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotei yra itin svarbus savęs suvokimas: darbuotojai negali padėti kitiems žmonėms, jei jie nežino, kas jie yra, kur ir kam priklauso, kokių tikslų turi ir ką vertina bei ko nevertina ir pan. Socialiniai darbuotojai su šiais klausimais susiduria kiekvieną dieną, jiems neretai taip pat tenka padėti ir savo klientams, ieškantiems atsakymų į šiuos klausimus ir prisiimti atsakomybę tiek už save, tiek už kitus. Socialinių darbuotojų išsilavinimas turi palaikyti dar paauglystėje pasiektą tam tikrą asmeninio išsivystymo lygį ir sustiprinti socialiniam darbui tinkamas savybes – taip sukuriamas pagrindas profesiniam identitetui plėtoti.

Dirgėlienės ir kt. (2010) autorių nuomonę, socialinio darbuotojo profesija yra visuomeniška, todėl tenka dažnai derinti įvairius vaidmenis. Socialiniai darbuotojai, kartu su klientais nustatydami jų problemas ir nagrinėdami kontekstinius veiksnius, pasverdami galimybes įsikišti, siekiant pakeisti aplinkybes, socialiniame procese, įgalinimo procese atlieka skirtingus profesinius vaidmenis, kurie įtvirtina darbuotojus jų profesijoje. Darbuotojų profesiniai vaidmenys yra svarbūs profesinio identiteto plėtojimui, nes asmeniui prisiimti profesinį vaidmenį reiškia priimti darbo užduotis ir visuomenės lūkesčius (Tamm, 2010). Tam, kad šiuos vaidmenis pavyktų

sėkmingai suderinti, svarbu geras profesinis pasirengimas, įgūdžiai, plataus spektro žinios, kūrybingumas ir vaizduotė.

Vykdant sėkmingą socialinio darbuotojo profesinę veiklą reikia turėti įvairių žinių, įgūdžių, išmanyti socialinio darbo būdus, gebėti darbinėje veikloje pritaikyti sociologijos, psichologijos, filosofijos ir teisės pagrindus. Socialiniams darbuotojams labai svarbu komandoje profesionalaus darbuotojo buvimas. Dirgėlienė ir Kiaunytė (2005), pabrėžia, kad profesionalus veikimas suponuoja sugebėjimą veikti turint žinių, organizuoti socialinio darbo procesą su klientu, nustatant ir įvertinant socialinius poreikius ir socialines problemas, organizuoti savo, kaip socialinio darbuotojo, veiklą. Svarbu, kad socialiniai darbuotojai gebėtų reflektuoti savo plėtojamą veiklą, ją analizuotų, kritiškai vertintų, ieškotų atsinaujinimo būdų veikloje. Būtina pabrėžti, kad visi išvardinti aspektai yra svarbūs profesinio identiteto plėtotei.

Plėtojant profesinį identitetą socialines paslaugas teikiančioje įstaigoje, socialiniai darbuotojai dalyvauja įvairiuose mokymuose, jų metu įgyja žinių, atlikdami praktinį darbą- įgyja įgūdžių. Tačiau, kaip pastebi Dirgėlienė ir Kiaunytė (2005) taip pat labai svarbi ir pati socialinio darbuotojo asmenybė, jo vertybių sistema, santykiai tiek su savimi, tiek su kitu žmogumi, tiek su aplinka. Pastarieji veiksniai yra svarbūs atliekant skirtingus socialinius vaidmenis, kurie yra daugialypiai ir problemiški, sukeliantys žmogui vidinius konfliktus, dėl to tenka įsigilinti į kliento veiklą, santykius, bei pokytį organizuojančiomis sistemomis.

Taigi, galima teigti, kad socialinių darbuotojų tarpusavio bendravimas ir bendradarbiavimas su skirtingomis sistemomis gali būti skirtingi - nuo glaudaus ryšio palaikymo iki konflikto, tiek su kolegomis, tiek su klientais. Ypač santykiuose su klientais, jų aplinka ir kitomis institucijomis socialiniai darbuotojai gali patirti emocinį, fizinį bei psichologinį išsekimą- perdegimą kuris gali kelti stresą ir nerimą. Vaicekauskienė (2014) nurodo, kad socialiniai darbuotojai darbinėje veikloje bendraudami su įvairiomis žmonių grupėmis, turinčiomis problemų, turi sugebėti atlaikyti psichologinį krūvį, būti pilni energijos, empatijos ir ištvermės, tačiau galima teigti vis tiek neišvengiamai patiria stresą ir nusivylimą. Kadangi nuo patiriamo streso darbe priklauso socialinio darbuotojo darbo kokybė, todėl labai svarbu, kad socialinis darbuotojas tokiais atvejais laiku gautų reikiamą pagalbą.

Socialiniams darbuotojams yra organizuojama ir teikiama supervizijos pagalba. Tai tam tikras profesinių santykių konsultavimas, padedantis tiek įstaigoms, tiek individualiai darbuotojams į (si) vertinti savo profesinę veiklą, numatyti jos tobulinimo kryptis, siekiant padidinti darbuotojo kompetenciją (Večkienė, 2010). Apibendrinant galima teigti, kad supervizija yra kaip instrumentas, gali būti svarbus profesinio identiteto plėtojimui, padėdamas socialiniams darbuotojams geriau suvokti savo profesinius įgūdžius, asmenines vertybes socialinio darbo kontekste. Be to, supervizijos padeda spręsti tokias problemas, kaip pavaldumo klausimai,

konfliktai kolektyvo viduje ar su klientais, užsiėmimo metu analizuojamos įtampos sukelti veiksniai kasdieninėse situacijose. Visa tai prisideda ir prie darbuotojų profesinių kompetencijų tobulinimo.

2.SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINIO IDENTITETO PLĖTOTĖS GALIMYBIŲ GLOBOS CENTRE TYRIMAS

2.1. Tyrimo metodologija

Geras socialinio darbuotojo vardas, profesinė garbė, orumo išlaikymas, asmeninės savybės nesuteikiamos kartu su profesija, jie formuojami darbinėje plotmėje nuolat tobulinant savo profesines, moralines ir dorovines savybes. Socialinis darbuotojas privalo ieškoti priemonių, kad įtrauktų paslaugos gavėją ir jo šeimos narius į veiklą sprendžiant jų problemas, įtikinti juos atlikti tam tikrus darbo etapus dėl jų pačių ar globojamų vaikų gerovės. Socialinis darbuotojas-globos koordinatorius, siekiantis atskleisti savo potencialą, turi turėti galimybę ir jausti būtinybę. Įgytos asmens vertybės ir patirtys yra atsakingos už veiksmų pasekmes. Socialiniam darbuotojui labai svarbu vadovautis, moraliniais įsipareigojimais, asmeninėmis, profesinėmis vertybėmis. Todėl yra svarbu išanalizuoti socialinio darbuotojo asmens savybes, vertybes, patirtis bei sąlygas lemiančias identiteto plėtotės galimybes globos centre.

Tyrimo metodas Baigiamajame darbe, siekiant atskleisti socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotės galimybes globos centre, atliktas kokybinis tyrimas.

Pasirinktas kokybinis tyrimas, nes tai tyrimas, kurio tikslas - suprasti asmenį, jo elgesį, jautimus, bei fizinės, socialinės ir psichologinės aplinkos poveikį jam. Pasak Kardelio (2002), kokybiniai tyrimai gali būti apibūdinami kaip natūralistiniai ir apimantys ilgalaikį objekto tyrimą, kurio pagrindinis tikslas yra suprasti: psichologinį, socialinį poveikį asmeniui, jo elgesiui. Šis tyrimas leidžia surinkti giluminius, su kontekstu susietus, atvirus tyrimo dalyvių atsakymus, išreiškiančius jų požiūrius, nuomones, jausmus bei patirtį (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016). Anot Žydzžiūnaitės ir Sabaliausko (2017) kokybinis tyrimas leidžia pažinti ir suprasti, suteikia galią tyrėjui apibūdinti mažai tyrinėtus socialinius reiškinius, atskleisti žmonių patirtis, nustatyti tam tikrus sąveikų bruožus, asmenų elgesio ypatumus, išgyvenimus, patirtis ir kt.

Kokybinio tyrimo pasirinkimą lėmė kitų mokslininkų atlikti darbai:

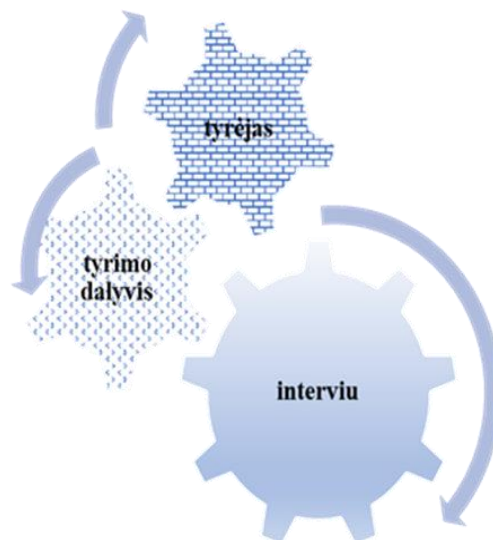
- Dorelaitienės ir Mažeikienės atliktas tyrimas (2011), kuriame buvo analizuojamas socialinių darbuotojų vyrų profesinio identiteto formavimąsi, įvertinant individualių ir grupinių kolektyvinių veiksmų sąveiką. Atliktas kokybinis tyrimas, kurio metu autorės taikė interviu metodą, socialiniai darbuotojai pasakojo savo biografijas, kurios atskleidė socialinio darbo kaip profesijos pasirinkimo motyvus;

- Dunajevo, Buzaitytės-Kašalynienės (2020) atliktas tyrimas kas, kaip ir kodėl ateina į socialinio darbo studijas. Remiantis Elsterio teorija, tyrime buvo pristatomi galimi pasirinkimai studijuoti socialinį darbą. Empirinė analizė identifikavo skirtingus atėjimo būdus. Duomenų analizėje buvo naudojami kokybinės ir kiekybinės analizės metodai. Kokybinė analizė buvo naudojama identifikuoti atėjimo į socialinį darbo kelius. Taikytas interviu metodas su socialinį darbą studijuojančiais studentais.

- Švedaitės-Sakalauskės, Gvaldaitės ir Buzaitytės-Kašalynienės (2014) atliktame tyrime buvo išsamiai teoriškai išanalizuota, empiriškai atskleista, socialinių darbuotojų profesionalumo išraiška ir įtaka. Lemiantys veiksniai: socialinio darbuotojo asmenybė, profesinė motyvacija, vertybinės nuostatos, psichologinis asmenybės tipas.

Šiame darbe atlikto tyrimo duomenų surinkimui taikytas pusiau struktūruotas interviu su socialiniais darbuotojais - globos koordinatoriais, dirbančiais globos centruose ir atliekančiais globos koordinatoriaus pavestas funkcijas.

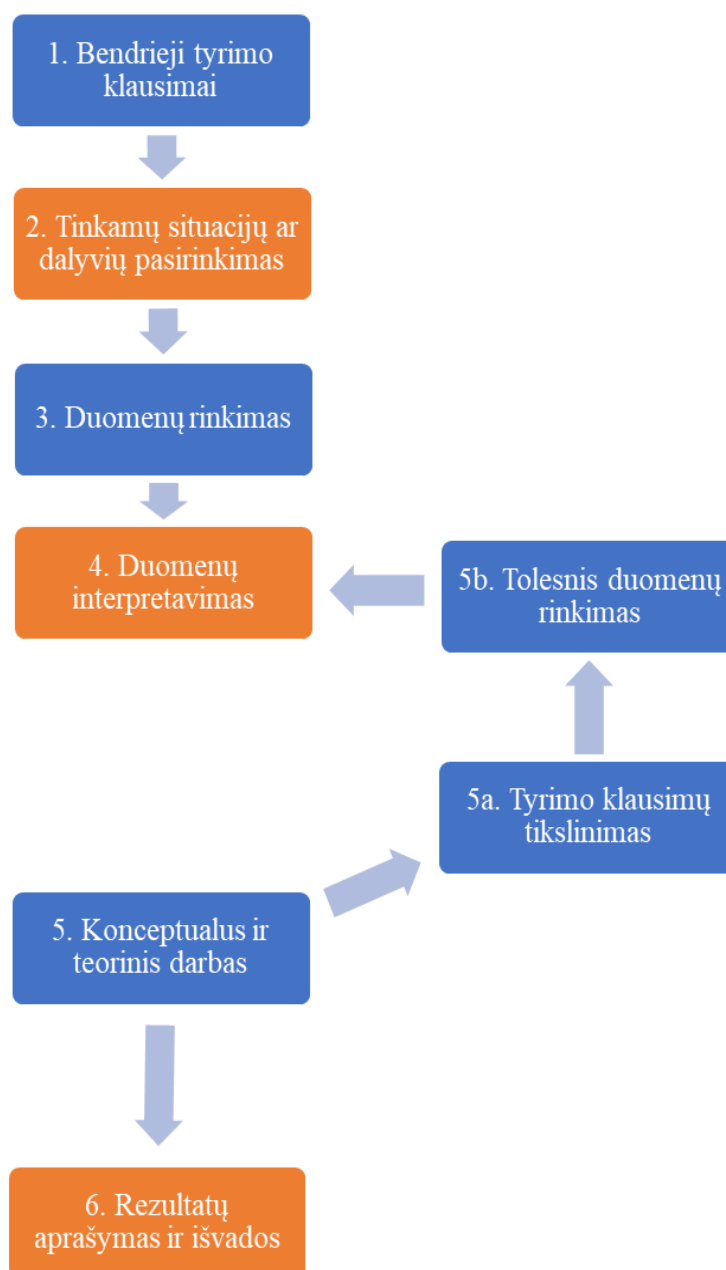
Pusiau struktūruotas interviu, šiame tyrime pasirinktas, nes tyrėjas numato bendrus klausimus tyrime dalyvaujantiems dalyviams, o vykstant interviu procesui tyrimo dalyviams gali užduoti papildomus klausimus, improvizuoti, bei esant išreikštam poreikiui lanksčiai koreguoti tyrimo klausimus.



1 paveikslas. *Interviu ir interviu dalyvių sąveika*
Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis pagal Gaižauskaitę ir Valavičienę (2016)

Tyrime dalyvaujantiems dalyviams interviu metu buvo pateikti atviri klausimai. Siekta išanalizuoti socialinio darbuotojo - globos koordinatoriaus asmens savybes, vertybes, patirtis bei sąlygas lemiančias identiteto plėtotės galimybes globos centre. Kokybinio interviu pagrindas yra atviri klausimai į kuriuos tikimasi gauti kiek įmanoma platesnius, išsamesnius, atviresnius atsakymus, suformuluotus ir pateiktus paties tyrimo dalyvio. Gaižauskienė ir Valavičienė (2016) pažymi, kad interviu tai bendravimo forma tarp tyrėjo ir tyrimo dalyvio, kurie susitinka pokalbiui, o pokalbio metu užduodami klausimai į kuriuos yra atsakoma. Rupšienė (2007) teigia, kad tyrėjas pasirenka tirti iš anksto numatytą atvejį, atskleisti tyrimo dalyvių nuomones tiriamuoju klausimu, gautus atsakymus analizuoja, kategorizuoja ir esant poreikiui generalizuoja. Kokybinis interviu tyrimas leidžia surinkti ir atskleisti su kontekstu susietus, atvirus tyrimo dalyvio atsakymus, išreiškiančius jų požiūrius, nuomones, jausmus, žinias ir patirtį (Patton, 2002; Creswell, 2009).

Kokybinio tyrimo procesas buvo atliekamas remiantis Bryman (2008, p.370) pateikta schema:



2 paveikslas. *Kokybinio tyrimo procesas*
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Bryman (2008)

Tyrimo duomenų rinkimo instrumentas. Siekiant atskleisti socialinių darbuotojų-globos koordinatorių profesinio identiteto plėtotės galimybes globos centre, tyrimui atlikti buvo iš anksto parengtas interviu klausimynas, sudarytas iš 5 vertinamų klausimų blokų, kuriuos sudarė atviri klausimai, (pagrindiniai ir papildantys), susiję su analizuojama tema ir tiriama problema (žr. Priedą nr. 1). Kokybinio interviu forma taikyta pagal tyrėjo ir tyrimo dalyvio kontakto pobūdį, forma – tiesioginis individualus interviu, bendrauta su kiekvienu tyrimo dalyviu atskirai. Trys tyrimo dalyvės tyrime dalyvavo nuotoliniu būdu (naudota telefono ryšio priemonė).

Sudarant interviu instrumentą (pusiau struktūruota) buvo atlikta mokslinės literatūros analizė, remtasi skirtingų autorių atliktais tyrimais ir juose išskirtomis ypatybėmis. Pusiau struktūruotas interviu pasirinktas siekiant, kad interviu su tyrimo dalyviais nebūtu griežtai formalus, atmosfera ir pokalbis vystytųsi laisva forma. Interviu metu duomenų rinkimui buvo naudojama telefono ryšio priemonė, kurios pagalba, duomenys buvo įrašomi į skaitmeninę laikmeną. Apie interviu įrašymą tyrime dalyvaujantis dalyviai buvo informuoti.

Tyrimo etika. Atliekamiems moksliniams tyrimams buvo taikomi bendrieji atitikties mokslinių tyrimų etikai principai. Tyrime įgyvendinti patikimumo, sąžiningumo ir pagarbos principai. Tyrimo dalyvės tyrime dalyvavo savanoriškai. Tyrimo etikos buvo laikytasi atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus įsakymą (2020 m. Nr. V-60). Remiantis nurodytu įsakymu duomenų apsauga yra svarbiausia privatumo apsaugos sritis renkant ir tvarkant mokslinių tyrimų duomenis bei skelbiant rezultatus.

Atliekant mokslinius tyrimus svarbu užtikrinti:

- 1). mokslinių tyrimų duomenų ir konfidencialumo apsaugą;
- 2). mokslinių tyrimų duomenų saugojimą ir valdymą;
- 3). mokslo publikacijų kokybę.

Ruošiant tiriamąjį darbą buvo apgalvoti tyrimo etikos principai kurie taikyti globos centre dirbantiems socialiniams darbuotojams - globos koordinatoriams.

Interviu tyrimo etikos principai:

- 1). tyrimo dalyviams parinkta ir užtikrinta saugi aplinka;
- 2). tyrimo dalyviams užtikrintas anonimiškumas, konfidencialumas ir privatumas;
- 3). tyrimo dalyviams sudaryta laisvė dalyvauti tyrime.
- 4). tyrimo dalyviai buvo sutelkti laisvanoriškai dalyvauti tyrime.

Tyrime dalyvaujantiems asmenims buvo parinkta patogi, nedarbinė aplinka, siekta, kad joje nejaustų nerimo. Kiekvienam tyrimo dalyviui buvo išsamiai paaiškintas tyrimo tikslas, pristatytas tyrimą atliekantis tyrėjas, paaiškintas tyrimo dalyvio vaidmuo ir galimos duomenų panaudojimo ribos. Prieš vykdomą tyrimą dalyviai buvo informuoti apie anonimiškumo, konfidencialumo ir privatumo užtikrinimą. Pradedant individualų pokalbį, dalyviai buvo informuoti, kad jų dalyvavimas yra asmeninis apsisprendimas ir jie laisvi nedalyvauti tyrime arba nutraukti dalyvavimą bet kuriuo metu. Gavus raštišką kiekvieno tyrimo dalyvio sutikimą dalyvauti tyrime, interviu pokalbiai buvo įrašomi diktofonu, prieš tai informavus, kad įrašinėjama siekiant užtikrinti duomenų tikslumą. Individualaus pokalbio metu su tyrimo dalyviais buvo elgiamasi pagarbiai, stengtasi kalbėti aiškiai, išgirsti ir suvokti, ką tyrime dalyvaujantis socialiniai darbuotojai - globos

koordinatoriai nori pasakyti. Tyrimo instrumentas buvo sudarytas be įžeidžiančių ar asmens orumą žeminančių teiginių, užduodami konkretūs klausimai, kurie, priklausomai nuo tyrimo dalyvių reakcijų, kartais buvo patikslinami.

Kokybinio interviu proceso sąveika yra glaudi tarp tyrėjo ir tyrimo dalyvio. Interviu metu buvo siekta: išlikti neutralioje pozicijoje, nevertinti tyrimo dalyvių, vengta nepatogių klausimų, dėtos pastangos išlikti reflektyviam, reaguojančiam, valdyti ir skatinti vykstantį interviu procesą.

Analizuojant duomenis, siekiant apsaugoti interviu dalyvių tapatybes nuo viešinimo, dalyvių vardai buvo nuasmeninti, priskiriant jiems kodus (tyrimo dalyvis užimantys pirmą vietą tekste žymimas – I-1, antrasis – I-2 ir t.t.), įstaigų pavadinimai, vietovė, regionas ir kita informacija, kuri leistų identifikuoti tyrimo dalyvius, pateikiant interviu citatas, buvo išimta.

Tyrimo vieta ir laikas. Empiriniam tyrimui buvo ruošiamasi nuosekliai, laikantis veiksmų eiliškumo, duomenų rinkimo, fiksavimo ir analizavimo:

- tyrimo dalyvių atranka;
- kokybinio tyrimo (instrumento) sudarymas;
- kokybinio tyrimo organizavimas (patalpos paieška, duomenų rinkimas, tyrimo duomenų analizė, tyrimo rezultatų aptarimas, išvados, rekomendacijų teikimas.

Empirinis tyrimas buvo atliekamas 2022 m. gruodžio ir 2023 m. sausio mėn. N mieste (vadovaujantis konfidencialumo principu, šiame darbe miestui yra naudojamas kodas – N). Susitikimo vieta ir laikas buvo aptarti bendraujant telefonu su socialiniais darbuotojais – globos koordinatoriais. Tyrimo laikas paskirtas, atsižvelgiant į tyrimo dalyvių išsakytus pageidavimus. Pusiaus struktūruotas interviu su socialinėmis darbuotojomis - globos koordinatorėmis vyko N miesto privačioje patalpoje. Trys tyrimo dalyvės dalyvavo nuotoliniu būdu (nuotolinis garso pokalbis su vaizdu, atsakymai įrašyti diktofonu). Salmons (2010) bei Couch ir Liamputtong (2013) atkreipia dėmesį, kad nuotoliniu būdu atliekami interviu gali būti laikomi lygiaverčiais kontaktiniams, nuotoliniu būdu vykdomas interviu yra palankesnis dėl tyrimo dalyvių pasiekiamumo ir laiko suderinamumo.

Su kitomis penkiomis tyrimo dalyvėmis pokalbiai vyko gyvai iš anksto parinktoje patalpoje. Kiekvienam pokalbiui su tyrimo dalyviu buvo skiriama nuo 30 iki 45 minučių.

Imties charakteristika: tyrimo dalyviai ir atranka. Tyrimo dalyvių atrankai pasirinkta tikslinė kriterinė imtis. Autorės nurodo, kad planuojant surinkti tyrimo kokybiškus duomenis yra svarbu sudaryti tikslinę imtį - tikslinės kriterinės atrankos būdą, apibrėžiant tam tikrus kriterijus, kuriuos turi atitikti pasirenkami atvejai (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016). Pasak mokslininkų, imties vienetai iš populiacijos yra atrinkti laikantis iš anksto numatytais kriterijais. Tyrimo dalyviai buvo atrinkti pagal šiuos kriterijus:

- Socialiniai darbuotojai - globos koordinatoriai;

- Socialiniai darbuotojai - globos koordinatoriai turi ne mažesnę kaip 3 metų patirtį globos centre;
- Socialiniai darbuotojai - globos koordinatoriai dirbantys dirbantis globos centre.

Tyrimui buvo pasirinkta tikslinė tiriamųjų grupė socialiniai darbuotojai - globos koordinatoriai, kurie dirba skirtinguose globos centruose. Kokybinio tyrimo imtį sudarė 8 moterys, dirbančios socialinėmis darbuotojomis-globos koordinatorėmis globos centruose. Atsižvelgta, kad tyrimo dalyviai turėtų aukštąjį socialinio darbuotojo išsilavinimą, ne mažesnę kaip trijų metų patirtį. Tyrimo dalyvių amžius nuo 31 iki 55 metų. Tyrėjas rėmėsi tyrimo dalyviais, kuriuos vienija bendri tikslai, funkcijų pasiskirstymas, darbo proceso aptarimai, ir kt.). (žr. 3 lentelę).

Nr.	Tyrimo dalyvio kodas	Lytis	Amžius	Įstaiga	Išsilavinimas-profesija	Socialinio darbo stažas
1.	I 1	Moteris	36	Globos centras	Aukštasis neuniversitetinis. Socialinė darbuotoja	3
2.	I 2	Moteris	54	Globos centras	Aukštasis neuniversitetinis Socialinė darbuotoja	3
3.	I 3	Moteris	34	Globos centras	Aukštasis universitetinis Socialinė darbuotoja	8
4.	I 4	Moteris	36	Globos centras	Aukštasis universitetinis Socialinė darbuotoja	3
5.	I 5	Moteris	55	Globos centras	Aukštasis universitetinis Socialinė darbuotoja	16
6.	I 6	Moteris	31	Globos centras	Aukštasis neuniversitetinis Socialinė darbuotoja	4
7.	I 7	Moteris	49	Globos centras	Aukštasis universitetinis Socialinė darbuotoja	10
8.	I 8	Moteris	37	Globos centras	Aukštasis universitetinis Socialinė darbuotoja	7

Šaltinis: sudaryta autorės

3 lentelė. Tyrimo dalyvių demografinė charakteristika

Tyrimo metu buvo individualiai apklausti aštuoni socialiniai darbuotojai - globos koordinatoriai. Remiantis mokslininkų rekomendacijomis Gaižauskaitė ir Valavičienė (2016) teigia, kad kai informantų atsakymai pradeda kartotis, galima nebetęsti tyrimo vykdymo, grindžiant surinktos informacijos pakankamumu, teigta, kad gali užtekti 4-ių arba 8-ių tyrimo dalyvių.

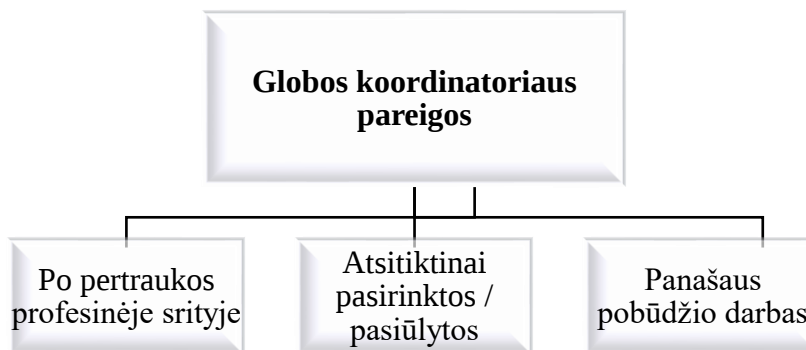
Tyrimo duomenys baigti pasirinkus aštuntąjį tyrimo dalyvį, buvo atsižvelgta į prisotinimo principą, nes pastebėta, kad pradėjo kartotis tiriamųjų atsakymai.

Tyrimo duomenų analizė ir pateikimas. 2022 m. gegužės mėnesį buvo atliktas pilotinis tyrimas, apklausiant dvi socialines darbuotojas - globos koordinatorės. Atsižvelgiant į pilotinio tyrimo gautus duomenis, gauti rezultatai leido nustatyti, kad būtina koreguoti klausimyno instrumentą prieš parengiant galutinį klausimyno variantą. Atliekant empirinį tyrimą 2022 m. gruodžio ir 2023 m. sausio mėn. gautiems interviu duomenims apdoroti pasirinkta kokybinė turinio analizė. Atlikus tyrimą, gauti interviu duomenys iš diktofono transkribuoti, vėliau atlikta kokybinė turinio analizė, gauti rezultatai išskirti į kategorijas ir subkategorijas. Analizės metu išnagrinėta kokia yra socialinių darbuotojų - globos koordinatorių profesinio identiteto plėtotės galimybė globos centre.

Apibendrinant galima teigti, kad tyrimo dalyvių atsakymuose buvo analizuota socialinio darbuotojo - globos koordinatoriaus darbinės veiklos pradžia, santykiai su kolegomis ir klientais, domėtasi kaip jie vertina save, kaip socialinį darbuotoją, prašyta dalyvių atskleisti ką laiko sėkme savo darbinėje veikloje, nagrinėtos darbuotojų asmens savybės, vertybės, patirtys bei sąlygos lemiančios profesinio identiteto plėtotės galimybes dirbant globos centruose.

2.2. Tyrimo duomenų analizė

Tyrimo duomenų analizė leido išskirti kategoriją „Globos koordinatoriaus pareigų priėmimas“.



1 pav. Globos koordinatoriaus pareigų priėmimas

Tyrimu atskleista, kad į globos koordinatoriaus pareigas tyrimo dalyvės atėjo po tam tikros pertraukos profesinėje srityje, lėmė atsitiktinumas ir rinkosi panašaus pobūdžio darbą į jau dirbamą ar dirbtą (1 pav.). Tyrimo dalyvės pažymėjo, kad į globos koordinatoriaus pareigas atėjo **dirbti po tam tikros pertraukos**, sietinos su vaiko priežiūros atostogomis, todėl šias pareigas vertina kaip gana naujas:

„<...>,, Po motinystės atostogų ...“ (I-1)

„<...>,, Iš vaiko motinystės atostogų, skelbimą pamačiau netikėtai... apie patį darbą praktiškai nežinojau. Nieko, buvau visiškai naujas žmogus. Tikrai baigus studijas atėjau dirbti šio darbo.“ (I-3)

Tyrimo dalyvės, kalbėdamos apie tai, kaip jos pradėjo dirbti socialinio darbo koordinatoriaus pareigose, pažymėjo, kad **lėmė atsitiktinumas** - darbo skelbimų specialiai neieškojo ir netgi neturėjo tokio darbo patirties, tačiau ryžosi savo jau turimas socialinės srities profesines žinias panaudoti naujoje srityje:

„<...>,, Darbinė pradžia buvo visai netikėta. Netikėtai gavau darbo pasiūlymą. Iš tikrųjų niekada negalvojau, nesiejau savo ateities su šiuo darbu būtent globos koordinatorė.“ (I-4);

„<...>,, skelbimą pamačiau netikėtai ir nusprendžiau pabandyti. Laimėjus darbo vietą atėjau į nepilną kolektyvą. Atėjau vietoj darbuotojos, kuri išėjo“ (I-3).

Tyrimo dalyvė darbo globos koordinatoriaus pareigose pradžią susieja ir su savo brandaus amžiaus privalumais: galinti daugiau laiko gali skirti susitelkiant ties darbine veikla, jaučiasi emociškai stabili, pasitikinti savimi.

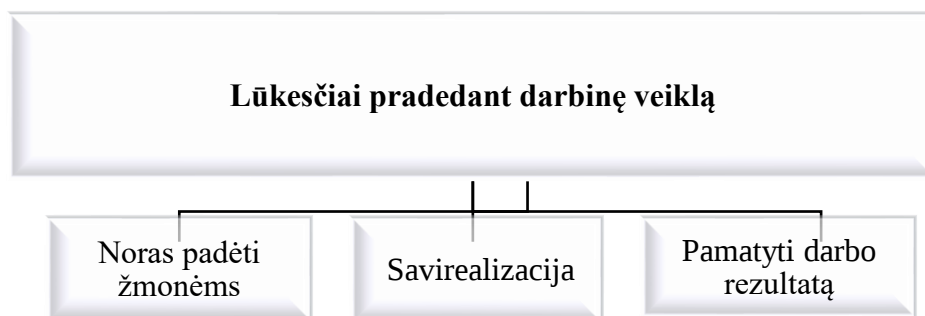
„<...>,, Na gal pirmiausia pradėkim nuo to, kad į šį darbą aš atėjau gana jau tokio brandaus amžiaus, dėl kurio iš tikrųjų džiaugiuosi. Pačio darbo pobūdžio nelabai žinojau ir supratau. Bet ačiū dievui, viskas gerai, kaip sakoma, įsivažiavau.“ (I-2)

Tyrimo dalyvės į globos koordinatoriaus pareigas taip pat pateko iš įstaigų, kuriose **dirbo panašaus pobūdžio darbą**:

„<...>,, iš savivaldybės reorganizacijos metu buvau perkelta dirbti į socialinių paslaugų centrą, jame mano darbinė patirtis ir prasidėjo“ (I-1)

„<...>,, Prieš tai drabas buvo irgi šiaip buvo socialinėje srityje. Iš tikrųjų socialinėje srityje tik tiek, kad ten jau daugiau su rizikos šeimomis va taip (I-6)

Profesinio identiteto formavimuisi labai svarbu patenkinti darbuotojo lūkesčius darbui, todėl tikslinga atskleisti, su kokiais lūkesčiais tyrimo dalyvės atėjo dirbti į socialinio darbuotojo-koordinatoriaus poziciją. Tyrimo dalyvių atsakymai išryškino trys profesinių lūkesčių tipus: **norą padėti žmonėms, savirealizacija, pamatyti darbo rezultatą** (2 pav.)



2 pav. Globos koordinatorių lūkesčiai naujose pareigose

Tyrimo duomenys atskleidė, kad vienas iš lūkesčių pradedant darbinę veiklą globos koordinatoriaus pareigose buvo noras padėti žmonėms:

„<...>,, *Noras padėti žmonėms...*“ (I-2)

„<...>,, *Su lūkesčiais aišku, kad visiems būtų kuo geriau, kad paslaugos ar santykis su žmonėmis su šūkiomis ir paslaugų gavėjais, ir ar su žmonėmis, kuriais dirbam, kad būtų kuo geresnis.*“ (I-5)

Kitas tyrimu atskleistas globos koordinatoriumi pradėjusiųjų dirbti lūkestis – mokytis arba realizuoti savo profesinį patyrimą:

„<...>,, *Įprasminti save, gal kažkiek įsivertinti, suprasti, ar aš tai galiu daryti, ar aš tą gebėsiu, ar aš tą mokėsiu?*“ (I-2)

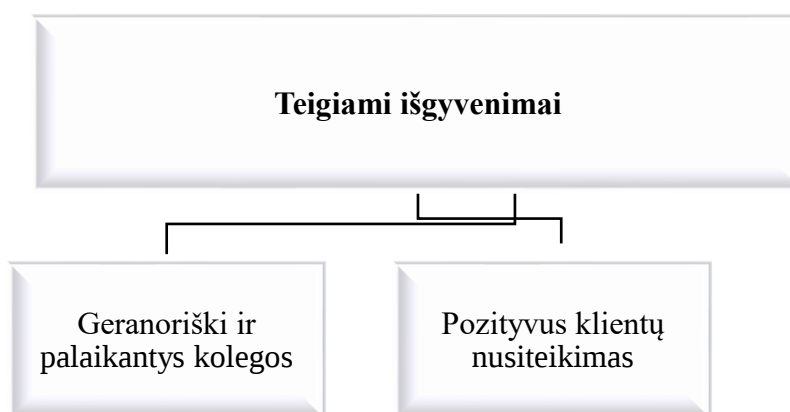
„<...>,, iš tikrųjų išbandyti naują sferą, kadangi prieš tai nebuvo dirbus apskritai su globos sritimi, tai čia norėjau tiesiog pamatyti, kaip atrodo darbas su globėjais su globojamais vaikais? Tiesiog išmokyti kažką naujo.“ (I-6)

Tyrimo dalyvės profesinius lūkesčius taip pat siejo su viltimi pamatyti savo darbo rezultata, pajusti tam tikrą pasitenkinimą, kad teikdamas pagalbą, paslaugas to rezultato pasieki:

„<...>,, *Tikėjausi, kad dirbdama šį darbą matysiu pasiektus savo darbo rezultatus, kadangi dirbant anksčiau su riziką patiriančiomis šeimomis, įdėtos pastangos ne visada buvo matomos, o klientai nemotyvuoti keisti savo gyvenimo būdo.*“ (I-1)

Sėkmingai profesinei savirealizacijai ir efektyviam darbui yra svarbus darbuotojų santykis su kolektyvu ir klientais.

Interviu metu paaiškėjo, kad tyrimo dalyvės darbo pradžią globos koordinatoriaus pareigose sieja su teigiamais išgyvenimais ir su problemomis, iškilusiomis darbinės veiklos šiose pareigose pradžioje. Darbinės veiklos globos koordinatoriaus pareigose pradžia tyrimo dalyvėmis asocijuojasi su patirtais teigiamais išgyvenimais santykiyje su **geranoriškais ir palaikančiais kolegomis** ir su **pozityviai nusiteikusiais klientais** (3 pav.).



3 pav. Globos koordinatorių teigiami išgyvenimai globos centre

Visos tyrime dalyvavusios dalyvės pirmomis darbo dienomis globos centre patyrė teigiamų išgyvenimų, nes naujose pareigose buvo sutiktos dėmesingai:

„<...>,, *Kolegės pirmą dieną įteikė man simbolinę dovaną, pavaišino pyragu ir geranoriškai dalinosi informacija susijusia su darbine veikla.*“ (I-1)

Tyrimo dalyvė interviu metu minėjo, kad geranoriškai, dėmesingai priimta į kolektyvą jautėsi gerai, pavyko sumažinti streso lygį:

„<...>,, *Labai tas jaudulys dingo susitikus su kolegėmis. Gal pirmiausia pradėkim nuo to, kad iš veidų supratau, kad laukiama buvau. Ir šiaip šauniai tikrai.*“ (I-2)

„<...>,, *Kolegės priėmė šiltai. Kreipiausi į kito padalinio vadovę, kuri padėjo su dokumentacija, raštų rašymui, suteikė daugiau informacijos, kaip ir kas vyksta socialinių paslaugų centre.*“ (I-3)

Tyrimo dalyvės dalinosi pastebėjimais, kad sunkumus įveikti padėjo kitų socialinių darbuotojų geranoriškumas, empatiškumas, informacijos dalinimasis rūpimais klausimais.

„<...>„ *Kai prisistačiau, tai tiesiog neprisimenu, tačiau kolektyvas priėmė noriai. Atėjus man į darbą, susėdom, pasikalbėjom, papasakojo apie darbo pobūdį Tiesiog atvirai paprastai.*“ (I-4)

„<...>„ *Gerai... gerai ,geranoriškai, draugiškai komandiškai nu va taip...*“ (I-5)

„<...>„ *Atsimenu tikrai ir priėmė tikrai šiltai, irgi jautėsi labai komandoj tas naujumas... Toks bendrumo jausmas.*“ (I-6)

„<...>„ *Darbo kolegoms buvo pristatyta kaip nauja darbuotoja...nepuoliau iš karto kažkokio vadovavimo daryt, nes vis dėlto atėjau į senesnę komandą, kuri mane priėmė ir kuri ir įvedė į tą darbą.*“ (I-7)

Tyrimo dalyvė pabrėžė, kad atėjus į komandą ir siekiant įgyti naują profesinę patirtį svarbu būti lanksčiai, pagarbiai elgtis kitų atžvilgiu, pateikti idėjas nenumenkinant ar kritikuojant jau pristatytų.

„<...>„ *Pirmą darbo dieną buvau priimta labai šiltai, neįtikėtina, bet net nejaučiau, kad į darbą grįžau po daugiau nei 2 m. pertraukos.*“ (I-8)

Analizuojant tyrimo dalyvės pasakymą, galima daryti išvadą, kad po 2 m. pertraukos grįžusi tęsti darbinės veiklos, nejautė diskomforto, nebuvo prieš tyrimo dalyvę priešiška nusiteikusių darbuotojų, nes buvo prieš tai sukurtas ir išlaikytas palankus darbinis santykis.

Apklaustųjų atsakymai taip pat atskleidė, kad ir pirmasis kontaktas su klientais buvo teigiamas, klientai darbuotojas priėmė pozityviai, o jei pirmas kartas ir nebuvo labai malonus, vėliau, darbuotojos profesionalumo dėka, santykius su klientais pavyko pagerinti:

„<...>„ *Klientė priėmė labai šiltai dėkojo, kad yra įsteigtas globos centras, o jame dirbantys žmonės malonūs, visada suteikia reikiamą pagalbą, o jei paslaugų kurių reikia negali suteikti nukreipia. Iš 20 šeimų kurias koordinavau buvo tik keli klientai, kurie nebuvo draugiški, mažai ėjo į kontaktą. Bet padirbus porą metų pavyko užmegzti ryšį ir su jais.*“ (I-1)

„<...>„ ***Klientė priėmė labai šiltai dėkojo, kad yra įsteigtas globos centras, o jame dirbantys žmonės malonūs, visada suteikia reikiamą pagalbą, o jei paslaugų kurių reikia negali suteikti nukreipia. Iš 20 šeimų kurias koordinavau buvo tik keli klientai, kurie nebuvo draugiški, mažai ėjo į kontaktą. Bet padirbus porą metų pavyko užmegzti ryšį ir su jais.***“ (I-1)

„<...>„ *Gerai, kad ta močiutė tokia šauni papuolė. Tai šiaip gal ir nebuvo labai sunki ta pradžia.*“ (I-2).

„<...>„ *Pirmosios mano klientės buvo budinčios globotojos, kaip tik buvo apgyvendintas vaikas. Priėmė šiltai tikrai labai šiltai pasitikėjo drąsiai skambino klausė...Paslaugų gavėjai socialinėje socialiniame darbe priėmė pakankamai gerai.*“ (I-3)

„<...>„*Jie mane priėmė tikrai paprastai, atvirai papasakojo savo gyvenimo istoriją....viskas rutuliojosi gerai.*“ (I-4)

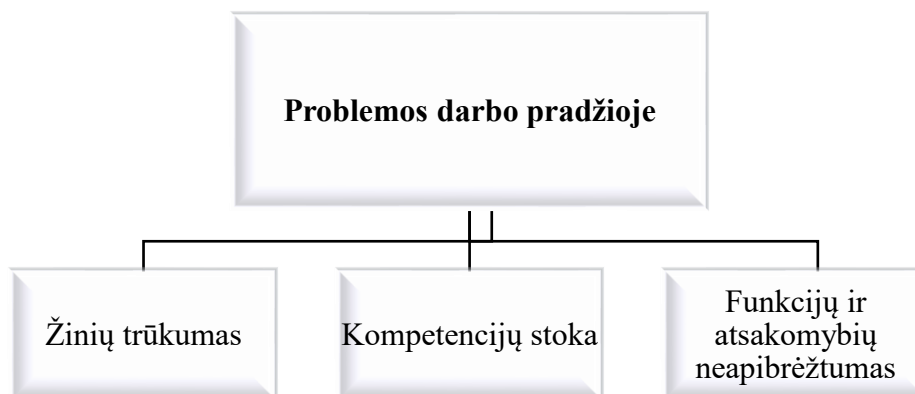
„<...>„*Kadangi esu toks komunikabilus žmogus, tai jie priėmė gan normaliai.*“ (I-5)

„<...>„*Šiaip geranoriškai. Atliepdavo tie žmonės, į ką kreipiausi.*“ (I-6)

„<...>„*Pirmieji įspūdžiai labiau buvo klausymas, matymas, stebėjimas.... aš manau, kad klientai reagavo gan gerai. Mes greitai atrado bendrą kalbą.*“ (I-7)

„<...>„*Dalį klientų pažinojau iš darbo Vaiko teisių apsaugos skyriuje, todėl su jais iškart pavyko atkurti ryšį, jiems ir man buvo malonu vėl susitikti.*“ (I-8)

Vis dėlto, nepaisant sėkmingos darbo naujoje vietoje pradžios, kai kurios globos koordinatorės neišvengė ir tam tikrų problemų. Problemos, kurios kilo pradėjus darbą sietinos su **žinių trūkumu, kompetencijų stoka ir funkcijų bei atsakomybių neapibrėžtumu** (4 pav.).



4 pav. Problemos darbo globos koordinatoriaus pareigose pradžioje

Tyrimo dalyvės pasakodamos apie darbo pradžią globos koordinatoriaus pareigose pažymėjo, kad ji susijusi su problemomis ir sunkumais, kurie kilo dėl tam tikrų, specifinių **žinių trūkumo**:

„<...>„*Susidūriau su visa nauja teisine baze, kadangi anksčiau tais teisės aktais nesinaudodavau... viskas buvo nauja reikėjo įsigilinti*“ (I-1),

„<...>„*žinių trūkumas tam tikras vat būtent, kaip veikia vat šitas darinys, vat globos centras. Žinių trūkumas buvo <...> būtent šitoj specifinėj srity*““ (I-6).

Kita problema, su kuria susidūrė darbo pradžioje tyrimo dalyvės yra globos koordinatoriaus **funkcijų ir atsakomybių neapibrėžtumas**. Tyrimo dalyvių teigimu, jos nesijautė užtikrintos, kad tai ką daro yra gerai, ne iki galo suprato, kokias funkcijas ir pareigas turi vykdyti:

„<...>„*Buvo iššūkių, buvo sunku. Nesupratau darbo esmės ir darbo pobūdžio*“ (I-4)

„<...>„, labai strese, didžiuli keldavo patikrinimai įvairiausi, nes kai atvažiuoja tikrint, o tu nežinai, ką tikrins....“ (I-7)

„<...>„, Nervavaus, kad nespėsiu visko viena susitvarkyt, nes ir kolegijų darbus turėjau padaryt ir raštus atsakyt, ir jų išmokta sistema dirbt, nors kuriose pareigose dirbau tik atėjus. Man nepriklausė dirbti su sistema, būdavo padalinio vadovas, kuris viską susistemindavo, suvedavo ir pateikdavo. Kadangi nebuvo kam to padalinio vaduoti, teko visa atsakomybė vienai“ (I-3)

Tyrimo duomenys atskleidė, kad net ir tais atvejais, kai tyrimo dalyvės buvo perkeltos iš ankstesnių pareigų ir turėjo panašaus darbo patirties, vis dėlto, globos koordinatoriaus pareigos buvo menkai suprantamos ar žinomos:

„<...>„, Pradžia buvo tokia ganėtinai sudėtinga, kadangi pradėjau dirbti tada, kai įsikūrė mūsų padalinys, neturėjo nei reikiamos dokumentacijos tuo metu, nei kažkokių formų ar ten protokolo, pagal ką dirbti“ (I-6)

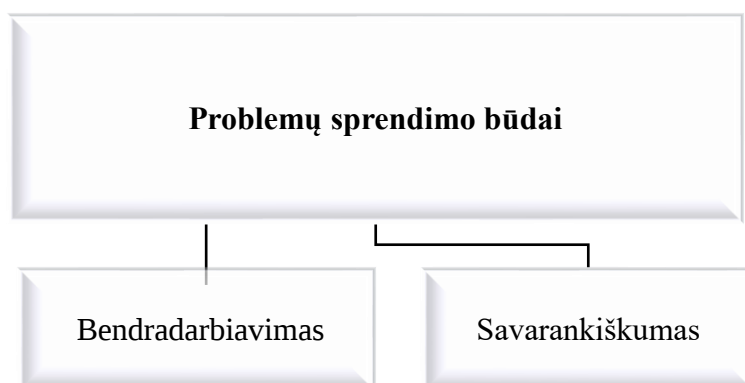
Problemos darbo globos koordinatoriaus pareigose tyrimo dalyvių teigimu taip pat kilo ir dėl tam tikrų **kompetencijų stokos**:

„<...>„, iš vėžių išmušdavo nenumatytos stresinės situacijos, kai sprendimus reikia priimti staiga“ (I-1),

„<...>„, visą gyvenimą turėjau viešo kalbėjimo didelėje auditorijoje baimę I-8

„<...>„, man buvo labai sunku skaitant tvarkos aprašus juos suprasti kaip patį darbo pobūdį. Kaip sakau, reikia situaciją pamatyt, apčiuopti, išnagrinėti, Susidurt su ta situacija, kad galėtum kažką pritaikyti teoriškai“ (I-4)

Socialinio darbuotojo – globos koordinatoriaus profesinio identiteto formavimuisi labai svarbu tai, kaip darbuotojas sugeba kovoti su stresu ir įveikti iškilusias problemas tiek kolektyve tiek teikdamas pagalbą klientams. Atlikus interviu atsakymų analizę, buvo identifikuoti du globos koordinatoriaus taikomi profesinių problemų sprendimo būdai (5 pav.)



5 pav. Globos koordinatorių taikyti problemų sprendimo būdai globos centre

Tyrimo metu paaiškėjo, kad dažniausiai atsiradę sunkumai profesinėje veikloje buvo sprendžiami bendradarbiaujant su kolektyvu ir vadovais arba savarankiškai, pasitelkiant jau turimą patirtį ir žinias:

„<...>, Iškilus neaiškumams visada galėjau kreiptis į kolegas, kurie geranoriškai dalinosi savo patirtimis.“ (I-1)

„<...>, Visi padalinių vadovai buvo orientuoti, kad padėti žmogui. Labai džiaugiuosi, kad man padėjo socialinės darbuotojos, dirbančios kitose srityse, bet dirbančios tą patį socialinį darbą.“ (I-3)

„<...>, Kolegių pagalba, tiesiog bendravimas, bendradarbiavimas, diskusijos, atviras kalbėjimas, išsikalbėjimas refleksijos atveju. Tas, manau, ir padėjo - tiesiog didžiulis kolektyvo palaikymas.“ (I-4)

„<...>, Tarėmės su kolegom, galvojam, kaip čia darysim, kaip čia padaryti, dar geriau... Apart kolegų kreipiamės į vadovus.“ (I-5)

„<...>, Globos centrų komandos ir kolegų stiprumas ir bendradarbiavimas yra svarbiausias. Buvo palaikymas labiausiai globos centro komandos.“ (I-7)

Kad tobulėtų profesinėje srityje, socialinis darbuotojas – globos koordinatorius ir pats turi būti žingeidus, savarankiškai ieškoti problemų sprendimo būdų, įveikti savo baimes ir abejones:

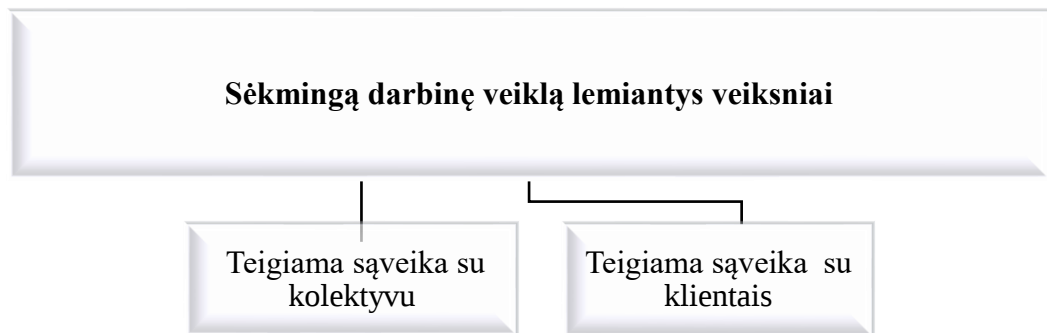
„<...>, Savo gyvenimiška patirtim pasinaudoju sprendžiant problemas, nes nemažai esu sukaupusi, toliau, eina, aišku, kolegių pagalba...Kaip sakant, komanda dirba sprendžiant tas problemas.“ (I-2)

„<...>, Domėjausi, ieškojau, klausiau,ėjau, skambinau kolegom.“ (I-6)

„<...>, Dirbdama su nedidelėmis globėjų/įtėvių grupėmis palaipsniui aš turėjau ir vis dar turiu galimybę pati augti kaip asmenybė - ugdyti savo viešo kalbėjimo įgūdžius.“ (I-8)

Trumpai apibendrinant pirmąją interviu dalį, darytina išvada, kad apklaustų socialinių darbuotojų profesinis identitetas naujoje darbo vietoje ir naujose pareigose formavosi veikiant teigiamam kolegų ir klientų priėmimui, sugebėjimui sėkmingai spręsti stresines situacijas, galimybei realizuoti profesinius lūkesčius, tobulėti bei realizuoti save.

Tyrimo metu buvo siekiama ištirti ir pagrindinius veiksnius, turinčius įtakos socialinio darbuotojo - globos koordinatoriaus profesinio identiteto formavimuisi kasdieninėje darbo eigoje ir aplinkoje, kai darbuotojas jau būna įveikęs pirminį stresą ir baimes. Atlikus atsakymų analizę, buvo išskirti pagrindiniai globos koordinatoriaus sėkmingą darbinę veiklą sėkmę lemiantys veiksniai (6 pav.):



6 pav. Globos koordinatoriaus profesinę sėkmę lemiantys veiksniai

Sėkminga veikla yra neatsiejama nuo teigiamo profesinio identiteto formavimosi. Analizuojant tyrimo dalyvių atsakymus pastebėta, kad joms labai svarbus yra sutarimas su kolegomis, jų palaikymas ir teigiamas tarpusavio ryšys:

„<...>„ *Santykiai su kolegomis yra draugiški.* “(I-1)

„<...>„ *Iš dalies su kai kuriais kolegomis sutariu labai gerai.* “ (I-2)

„<...>„ *Gera apibūdinau, daug padarę, esame daug jau pasiekę daug kur patobulėję, išsiplėtę. Šiuo metu mūsų komanda yra pakankamai didelė, tai manau, kad gerai.* “ (I-3)

„<...>„ *Su kolegėmis santykiai geri.* “(I-4).

„<...>„ *Šiandien viskas gerai, tiesiog yra tarp mūsų palaikymas, žinom, kad labai gera būt komandoj.* “ (I-5)

„<...>„ *Palaikantis santykis, sakyčiau, atliepantis, bendradarbiaujantis tiek su kolegom, tiek su globėjais.* “ (I-6)

„<...>„ *Sutarimas yra su kolegom, nes jeigu nesutartume mes tarpusavyje tai, aš manau, būtų labai sunku dirbti tokį darbą, kokį dirbam.* “ (I-7)

„<...>„ *Savo santykius su kolegėmis apibūdinau kaip puikius, mes dirbame kaip vieninga komanda.* “ (I-8)

Globos koordinatoriaus darbe ne mažiau svarbus yra ir teigiamas santykis ir su globėjais (rūpintojais), budinčiais (globotojais), globojamais vaikais, jų biologiniais tėvais ar įtėviais. Globos koordinatorius, teikdamas pagalbą, turi vengti konfliktinių situacijų, būti nuoširdus, empatiškas, kad sugebėtų užmegzti ryšį su klientu ir jo artima aplinka. Tyrimo dalyvės pastebėjo, kad joms tai padaryti pavyko:

„<...>„ *Su klientais nėra pasitaikę konfliktų, santykiai su klientais paremti empatija, nuoširdumu.* “(I-1)

„<...>„ *Su klientais galiu teigti, kad pavyko užmegzti tarpusavio ryšį. Su kolegėmis santykiai geri.*“ (I-4).

Teigiamai globos koordinatoriaus profesinio identiteto plėtotei yra svarbus pozityvi sąveika tiek su kolektyvu, tiek su klientais. Tyrimo metu buvo atskleista, kad esama įvairių būdų šią sąveiką palaikyti: pokalbiais, kito asmens paskatinimu, tiesiog teigiamu požiūriu:

„<...>„ *Visada pastebiu ir bandau pastiprinti žmogaus stipriąsias savybes*“ (I-1)

„<...>„ *Šiaip pati esu pozityvi, niekada nemėgstu turbūt nei problemų kažkokių atsinešti iš namų į darbą, nei iš darbo išsinešti į namus, į viską iš tikrųjų žvelgiu pozityviai. Visada tikiuosi, kad rytoj bus dar geresnis.*“ (I-2)

„<...>„ *Viskas gaunasi natūraliai ir savaime.*“ (I-3)

„<...>„ *Stengiuosi produktyviai leisti savo asmeninį laisvalaikį, kad gerai jausčiausi darbe.*“ (I-4)

„<...>„ *Taip, palaikom, tai yra pokalbiai. Mums naudos duoda tikrai dalyvavimas intervencijose, mes, galim pasidžiaugt mūsų grupelė, į kurią buvom susirinkę, mes tiesiog labai efektyviai tai darėm. Čia mums tikrai yra gerai. Taip ir dalinamės arba šiaip tiesiog susėdame ir analizuojame.*“ (I-5)

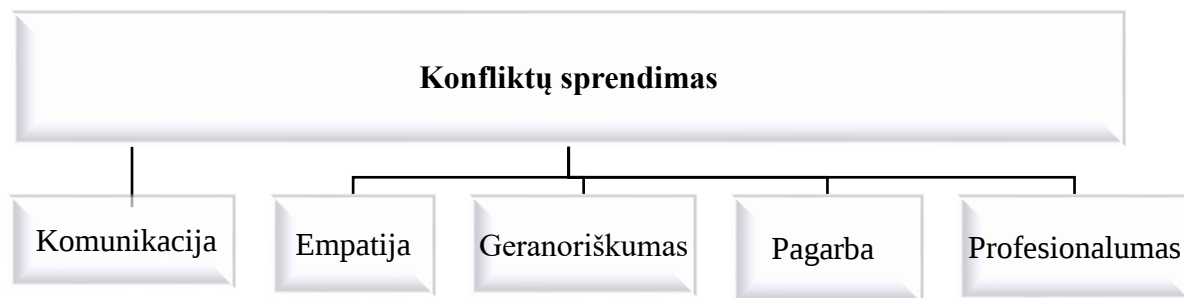
Tyrimo dalyvės akcentavo savybes, kurios reikalingos pozityviai sąveikai išlaikyti: tai geranoriškumas, empatija ir humoro jausmas:

„<...>„ *Reguliarumas, geranoriškumas, stengiuosi bendrauti, kiek įmanoma geranoriškai atliepiančiai, empatiškai, žodžiu, naudoju visas žmogiškąsias savybes, kad tas santykis būtų geras.*“ (I-6)

„<...>„ ***Aptariam ir prie kavos puodelio, kai kada situaciją apkalbam... Manau, kad mokam ir pasijuokti iš situacijų kai kurių, kurios gal iš šono atrodyti labai grėsmingos.***“ (I-7)

„<...>„ *Neretai nereikia net žodinių susitarimų. Taip pat daug kalbamės apie darbą. Neoficialios intervizijos globos centre vyksta nuolat.*“ (I-8)

Vis dėlto, kad ir koks geras būtų sutarimas kolektyve, kasdieniame socialinio darbuotojo – globos koordinatoriaus darbe taip pat pasitaiko ir iššūkių bei problemų, kurioms išspręsti būtinos tam tikros profesinės ir žmogiškosios savybės. Analizuojant tyrimo dalyvių atsakymus, buvo išskirtos savybės, padedančios spręsti konfliktus kolektyve, su klientais arba jų išvengti (7 pav.):



7 pav. Globos koordinatoriaus savybės, padedančios spręsti konfliktus

Kaip ir kiekviename kolektyve, pastebėjo tyrimo dalyvės, dažniausiai pasitaikančios problemos yra nesusikalbėjimas tarp kolegų dėl profesinių funkcijų atlikimo:

„<...>„ **Kartais pasitaiko apkalbų arba išsiskiriančių nuomonių**“ (I-1)

„<...>„ **Būna ir ir konfliktų**, kartais apie ką nors ne visada supratimo iš vadovų, arba su konfliktais iš kitų institucijų, kurie tiesiog visiškai nežino, nėra prisilietę prie šito darbo, bet labai mėgsta vertinti.“ (I-5)

Tokio nesusikalbėjimo priežastys gali būti įvairios – tiek dėl skirtingo požiūrio į darbą, asmeninių savybių, konkurencijos dirbant moterų kolektyve, dėl organizacinių nesklandumų, žmogiškų klaidų, ar tiesiog dėl esamų problemų darbuotojų namuose:

„<...>„ **Būna įvairiausių priežasčių problemoms iškilti - ir nesusikalbėjimas gal kažkur kažkada išlenda. Man atrodo, kad žiūrint pagal galimybes, kiek norima į tas problemas įsigilinti, spręsti ir padėti, ar dar kažką, tai, mano manymu, nėra tokios vienos taisyklės, iš kur jos iškyla ir dėl ko jos kyla tiesiog pagal situacijas.**“ I-2

„<...>„ **Būna visko, dirbu moterų kolektyve pasitaiko visokių ir gražesnių ir blogesnių dienų. Esam visi skirtingi su skirtingom vertybėm.** Tai manau, kad įtakos turi daug niuansų, gali būti **problemos namuose** - tu ateini į darbą ir tavo galva visai kitur.... ir vieni tai supranta, kiti nesupranta, visaip būna.“ (I-3)

„<...>„ **Kartais galbūt būna to nesusikalbėjimo. Tokios organizacinės problemos, kartais žmogiškos klaidos.**“ (I-6)

Kaip pastebėjo tyrimo dalyvės, kasdieninėje veikloje problemų su klientais ir jų aplinka paprastai kyla dėl situacijos nesupratimo arba nenorėjimo priimti pagalbos iš pačių klientų pusės:

„<...>„ **Klientai dažnai nepripažįsta, kad jiems reikia keistis ir kad jie yra neteisūs. Dažnai nelinkę priimti siūlomų naujovių.**“ (I-1)

„<...>„ **Sakyčiau, truputį nesusikalbėjimas su.... globojamo rūpinamo vaikučių biologinių tėveliu.**“ (I-2)

„<...>„ *Būna, kad ne visada nori tos siūlomos pagalbos ir ne visada jiems atrodo, kad jos reikia.*“ (I-7)

Kylančias problemas tiek kolektyve, tiek su klientais globos koordinatorės stengiasi spręsti įvairiais būdais, dažniausiai – pokalbiais, komunikacija, pasitelkdamos pagarbą ir profesionalumą, kas yra susiformavusio profesinio identiteto požymis:

„<...>„ *Sprendimų būdų, aišku, yra daug, bet nelabai kažką galim daugiau atlikti, tai tiesiog kiekvieno susitikimo metu yra paaiškinama, kad viskas priklauso ne vien nuo globos centro globos koordinatoriaus.*“ (I-2)

„<...>„ *Sėdam kalbamės, tariamės, yra posėdžiai, protokolai kartais pasirėkaujam, bet kažkaip išsisprendžia.*“ (I-3)

Analizuojant atsakymus, pastebėta, kad informantės efektyviausiais problemų sprendimo veiksniais įvardijo profesionalumą, pagarbą, empatiją, kompromiso ieškojimą:

„<...>„ *Dažniausiai visas problemas padeda išspręsti **nuoširdus bendravimas, pagarba, kito nuomonės išklausymas ir priėmimas.***“ (I-1)

„<...>„ *Tikiuosi, kad bendravimo eigoje kažkaip komunikuojant reguliariai tas žmogus pats pamatys tą poreikį ir tada aš būsiu šalia, kad galėčiau suteikti jau tą reikiamą pagalbą.*“ (I-7)

„<...>„ *Visais atvejais siekiu išlaikyti pagarbą ir profesionalumą.*“ (I-8)

Tyrimo metu buvo pastebėta, kad globos koordinatorės, visų pirma, konfliktinių situacijų stengiasi išvengti, bet jei vis dėlto jos ištinka, tuomet ieškoma sprendimo būdų, nevengiama pripažinti ir savo klaidų, kas rodo jau susiformavusį tam tikrą profesinį identitetą:

„<...>„ *Jei klystu visada **pripažįstu savo klaidas ir atsiprašau.***“ (I-1)

„<...>„ *Esu **nekonfliktiškas** žmogus...O jeigu taip spręsti konfliktą, tai man atrodo, kad geriau pasitraukti.*“ (I-2)

„<...>„ *Labai svarbu būti **empatišku, nekritikuoti, stengtis neturėti neigiamų nuostatų. Bendro tikslo siekimas yra svarbesnis***“ (I-3)

„<...>„ *Stengiamės, **diskutuojam, diskutuojam, stengiamės diskutuoti.***“ (I-5)

„<...>„ *Konfliktai nėra dažni, bet, aišku, kad požiūrio skirtumai. Tai tada jau yra abiejų pusių darbas **ieškoti kompromiso.***“ (I-6)

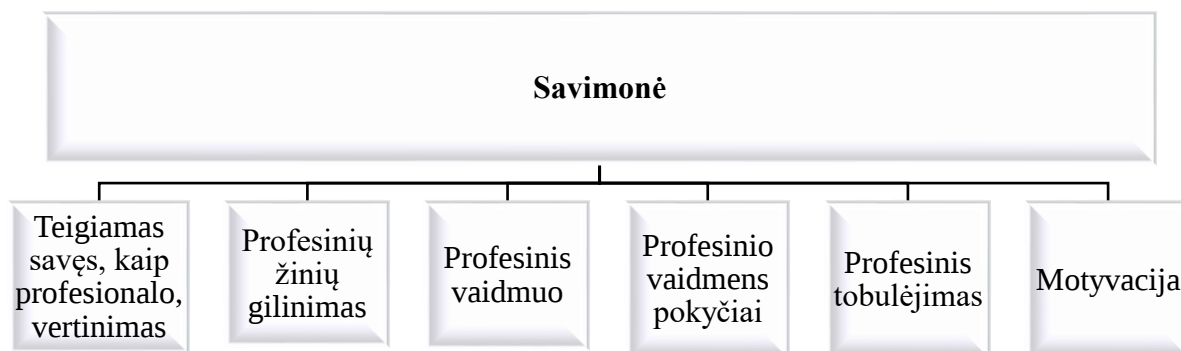
Globos koordinatoriaus darbas su šeimomis yra ypatingas ir specifinis, reikalaujantis tam tikrų įgūdžių, todėl jam būtina sugebėti išsaugoti teigiamą sveiką su klientu ir išvengti galimų konfliktų. Tyrimo dalyvės šiame kontekste akcentavo savo profesionalumo, kompetencijų, patirties ir įgūdžių svarbą kasdieninėje profesinėje veikloje:

„<...>„ *Su klientais santykiai būna švelnesni būna aštresni, kadangi mūsų irgi patirtis ir įgūdžiai, ir na mes esam irgi mokymus visokius lankom, kvalifikacija kyla, kompetencijos auga, mes daugiau imam reikalauti iš kliento.*“ (I-7)

„<...>„ *Itin retais atvejais pasitaiko situacijų, kai darbiniai santykiai su klientais kuriam laikui paaštrėja...Visais atvejais siekiu išlaikyti pagarbą ir profesionalumą.* “ (I-8)

Analizuojant atsakymus išryškėjo tendencijos, kokiomis profesinėmis ir asmeninėmis savybėmis turi pasižymėti globos koordinatorius, kad galėtų palaikyti teigiamą sąveiką tiek su bendradarbiais, tiek su klientais: visų pirma, jis turi būti nekonfliktiškas, empatiškas, supratingas, neturėti neigiamų nuostatų prieš klientus, būti plataus požiūrio, kad galėtų objektyviai vertinti situaciją, bei nuolat didinti kompetencijas, taip plėtojant savo profesinį identitetą.

Dar viena profesinio identiteto sudedamoji dalis yra socialinio darbuotojo – globos koordinatoriaus savimonė. Tyrimo metu gauti atsakymai atskleidė esminius socialinių darbuotojų savimonės aspektus, remiantis gauta informacija buvo galima išskirti savimonę formuojančius veiksniai (8 pav.):



8 pav. Globos koordinatoriaus savimonę formuojantys veiksniai

Remiantis gautais atsakymais, sudarytos veiksmų subkategorijos parodė, kad pagrindiniai socialinių darbuotojų savimonę formuojantys veiksniai yra teigiamas savęs, kaip profesionalo, vertinimas, profesinių žinių gilinimas, profesinis vaidmuo ir jo pokyčiai, profesinis tobulėjimas ir motyvacija.

Darbuotojo, kaip profesionalo, savimonė visų pirma grindžiama teigiamu savęs, kaip profesionalo, vertinimu. Visos tyrimo dalyvės save iš profesionalumo pusės vertina teigiamai. Jų nuomone, jos yra empatiškos, komunikabilios, nekonfliktiškos, mokančios įsiklausyti į kitus:

„<...>„ *Esu **empatiška, komunikabili, nekonfliktiška**, stengiuosi įsiklausyti ko klientas pageidauja, visada stengiuosi išlikti rami sudėtingose situacijose.* “ (I-1)

„<...>„ *Kaip ir kiekvienas specialistas, norisi vertinti save gerai. Save aš **vertinu** tikrai **labai gerai**.* “ (I-2)

„<...>„ *Aš save **vertinu gerai**. Manau, kad tikrai įdedu labai daug pastangų, labai daug atiduodu savęs. Aš be proto **daug skiriu laiko pokalbiams ir mažiau laiko dokumentacijai**, tikrai palaikau ryšį su daugeliu globėjų.* “ (I-3)

„<...>,, Aš save vertinu ir **pozityviai, ir objektyviai**. Ir aš nepervargau, dar nuo to darbo neperdegiau.“ (I-7)

„<...>,, Save, kaip socialinę darbuotoją, **vertinu teigiamai**, suprasdama, kad visada yra galimybių tobulėti.“ (I-8)

Teigiamą savęs vertinimą tyrimo dalyvė sieja su sąmoningumu renkantis globos koordinatoriaus pareigas:

„<...>,, Šiaip vertinu, sakyčiau, **gerai**, nes į šią sritįėjau ne iš reikalo, bet sąmoningai.“ (I-5)

Tyrime dalyvavusios dalyvės įvardino, kaip vieną iš profesinę savimonę formuojančių veiksnių tai profesinių žinių gilinimą arba, kitaip sakant, nuolatinį kompetencijos gerinimą. Kaip nurodė visos informantės, joms nori nuolat mokytis kažko naujo, domisi profesinės srities naujovėmis ir siekia įgytas žinias pritaikyti kasdieniame globos koordinatoriaus darbe:

„<...>,, Nuolatos domiuosi **socialinio darbo naujovėmis, dalyvauju mokymuose**, kur tobulinu savo įgūdžius, gilinu žinias.“ (I-1)

„<...>,, Vykstame į mokymus, **nepertraukiamai keliam savo kvalifikacinę kategoriją**. Mokymų metu įgyjam vis naujų žinių, tai stengiuosi jas pritaikyti.“ (I-4)

„<...>,, **Niekad nenustoju domėtis, ieškoti kažkokių naujų žinių, naujų įgūdžių**. Visą laiką stengiuosi kažką sužinoti, kas tą liečia dabar visi visokiais būdais informacijai yra prieinama.“ (I-5)

„<...>,, **Labai daug į save reikia investuoti** iš tikro, nuolat tobulėti, mokytis, domėtis“ (I-6).

Pozityviam profesiniam globos koordinatoriaus identitetui plėtotis labai svarbu ir tai, kaip savo profesinį vaidmenį suvokia pats socialinis darbuotojas. Tyrimo dalyvių atsakymai atskleidė, kad jos gana skirtingai suvokia savo profesinį vaidmenį. Šioje vietoje galima išskirti dar keletą subkategorijų (9 pav.):



9 pav. Globos koordinatoriaus profesinių vaidmenų įvairovė

Tyrimo dalyvė suvokia save kaip daugybės vaidmenų atlikėja. Profesinis vaidmuo konkrečiu atveju priklauso nuo tuo momentu atliekamos funkcijos:

„<...>,, *Pirmųjų susitikimų su klientais metu save matau **stebėtojo ir vertintojo vaidmenyse**, nes stebėdama, aš galiu pažinti klientą, jo šeimą, aplinką, išsiaiškinti šeimos poreikius, lūkesčius, galiu įvertinti galimas pagalbos priemones, būdus, metodus, pagalbos proceso eigą. Taip pat dirbant su klientais ir jų šeima **atlieku ir analitiko vaidmenį**, nes nuolat vertindama kliento situaciją, renku įvairių informaciją susijusią su klientu, ją analizuoju, taip pat **tarpininkauju ir bendradarbiauju** su kitomis institucijomis ar organizacijomis.* (I-1)

„<...>,, Taip **pat tarpininku būnu** ir klientams, **informuoju** juos apie įvairias jiems priklausančias paslaugas, nukreipiu į atitinkamas institucijas, taip stengiuosi juos įgalinti pasiekti reikalingas paslaugas.(I-5)

„<...>,, Taip pat **organizatoriaus vaidmenyje tenka pabuvoti**, kai organizuoju įvairias prevencines ar mokomąsias paskaitas klientams, šventes, susibūrimus.(I-7)

„<...>,, *Save, kaip socialinę darbuotoją labiausiai matyčiau **motyvuotojo, įgalintojo vaidmenyse**. Kai tik pradėjau dirbti socialine darbuotoja, nesuvokiau savo profesinių vaidmenų, todėl dažnai atlikdavau užduotis, neįeinančias į socialinio darbuotojo kompetencijas“* (I-3)

Globos koordinatorius, be kita ko, atlieka ir patarėjo bei išklausytojo vaidmenį, nes jam tenka ne tik išklausti ir įsigilinti į kiekvienos šeimos atvejį, bet ir patarti, konsultuoti iškilusiais klausimais kitus su šeima dirbančius socialinius darbuotojus, patarti konkrečiai šeimai, ką ji gali padaryti, kad pagerintų savo padėtį:

„<...>,, *Padėjėja, išklausytoja, patarėja.*“ (I-2)

Tyrimo dalyvės savo profesinį vaidmenį sieja su tam tikromis žmogiškosiomis savybėmis. Globos koordinatorius turi būti empatiškas, neturėti išankstinių nuostatų apie asmenis, kuriems teikiama pagalbą jis koordinuoja:

„<...>,, *Kaip darbuotojas **esu empatiška**. Labai svarbu **neturėti išankstinių nuostatų**. Tiesiog su kiekvienu žmogum ir kiekviena situacija dirbti individualiai ir į kiekvieną žmogų žiūrėti kaip į asmenybę. Kaip į atskirą individą. Svarbu humaniškumas.*“ (I-4)

Tyrimo dalyvės, kalbėdamos apie savo profesinį vaidmenį, akcentuoja, kad jį atlikdamos jaučiasi gerai, jaučia atsakomybę už savo atliekamą darbą:

„<...>,, *Pakankamai esu ten, kur noriu būti.*“ (I-5)

„<...>,, *Profesinis vaidmuo... pradžioj jis toks būna difuziškas. Taip pasakysiu, ta prasme neaiškus“* (I-6)

„<...>,, *Aš manau, kad tikriausiai čia mano vieta yra.*“ (I-7)

„<...>,,*Manau, tai yra labai atsakingas darbas.*“ (I-8)

Taigi, šie atsakymai parodo, kad socialinės darbuotojos – globos koordinatorės savo profesinį vaidmenį suvokia kaip svarbų ir nevienalytį. Kita vertus, informantės suvokia, kad jų profesinis vaidmuo yra kintantis, kartu su kintančia profesine patirtimi ir besiplėtojančiu profesiniu identitetu:

„<...>„Kai tik pradėjau dirbti socialine darbuotoja, nesuvokiau savo profesinių vaidmenų, todėl dažnai atlikdavau užduotis, neįeinančias į socialinio darbuotojo kompetencijas, tačiau dabar siekdama **įgyti daugiau profesinių žinių, noriu būti tikra socialinio darbo profesionalė**“ (I-1)

„<...>„ Atsakomybės jausmą kažkokį turėjau, bet **jis padidėjo dar daugiau. Sąžiningumas didesnis, tobulėjimas, tobulėjimas, ieškojimas.**“ (I-2)

„<...>„ Per keletą metų, manau, ne tai, kad aš tapau atspari ar nejautri, o tiesiog pradėjau į kiekvieną situaciją žvelgti individualiai, tiesiog be to gailesčio, o spręsti iškilusias problemas. Manau, kad **įgijau gebėjimą čia ir dabar greitai orientuotis situacijoje, padėti.** Galbūt konkretumas, daugiau atėjo per tiek metų.“ (I-4)

„<...>„ Per tą laiką chaoso kažkiek sumažėjo.“ (I-5)

„<...>„ Pradžioje net ir tas vaidmuo... **nelabai supranti, kad esi socialinis darbuotojas, tik po kažkiek laiko gal pasijauti, kad jau tikrai esi.**“ (I-6)

„<...>„ Mano profesinis vaidmuo keitėsi nežymiai.“ (I-8)

Profesinio vaidmens pokyčiai neatsiejami nuo profesinio tobulėjimo. Jis, pasak tyrimo dalyvių, vyksta įvairiais būdais – dalyvaujant mokymuose, seminaruose, kitokiuose renginiuose:

„<...>„ Profesinis tobulėjimas vyksta dalyvaujant įvairiuose mokymuose, seminaruose, konferencijose, supervizijose, intervizijose.“ (I-1)

„<...>„ Mokymai, dalyvavimas mokymuose, seminaruose. Domėjimasis viskuo, kas yra susieta su darbu.“ (I-2)

„<...>„ Iš tikrųjų turim labai daug mokymų. Šiuo metu taip pat studijuoju, gilinu žinias. Mėgstu labai literatūrą, labai daug laiko skiriu knygų skaitymui.“ (I-3)

„<...>„ Vykstame į mokymus, dalyvaujame susitikimuose su kitais globos centrais, semiamės gerosios patirties, saviugdai stengiuosi paskaityti psichologinių knygų.“ (I-4)

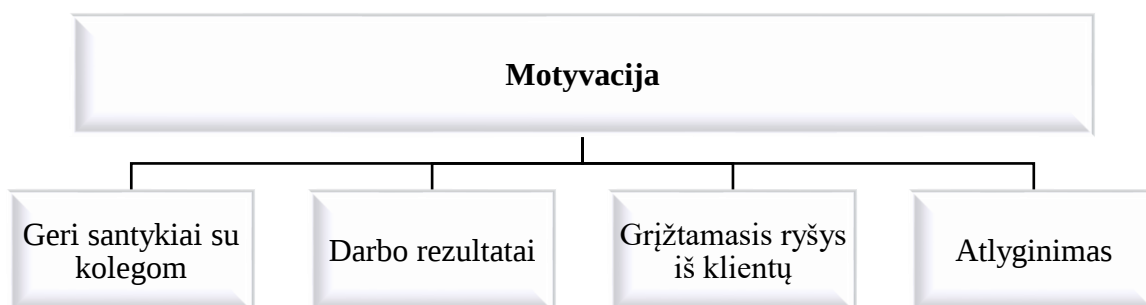
„<...>„ Labai gera tobulėti prisimanant dalykus mokantis naujų dalykų, dalyvaujant įvairiausiuose mokymuose, seminaruose, konferencijose.“ (I-5)

„<...>„ Per patirtį, aišku, tą kasdieninę, mokymai, supervizijos, intervizijos, studijos papildomos, kitų kolegų patirtis, bendradarbiavimas.“ (I-6)

„<...>„ Tenka kai kada mokymus susirasti ir pačiai, daug mokymų gauname šalies, renkamės patirtį iš kitų darbuotojų, iš visos Lietuvos darbuotojų“ (I-7)

„<...>„*Mano profesinis tobulėjimas vyksta nuolat, nes prisijungiu prie daugelio nuotolinių mokymų, su kolege važiuojame į beveik visus „gyvai“ vykstančius mokymus.“ (I-8)*

Bet kurioje profesijoje labai svarbu yra profesinė motyvacija. Išanalizavus interviu metu apklaustų globos koordinatorių atsakymus paaiškėjo, kas jas labiausiai motyvuoja jų kasdieniame darbe (10 pav.):



10 pav. Globos koordinatoriaus motyvacijos veiksniai

Didžiausia motyvacija globos koordinatoriaus darbe, kaip įvardija tyrimo dalyvės, yra sėkmingi darbo rezultatai, kai pavyksta padėti šeimoms, išspręsti sudėtingas situacijas ir sulaukti grįžtamojo ryšio iš klientų ir vadovų:

„<...>„*Darbinėje veikloje mane **motyvuoja klientai, jų padėkos, kai aš padedu jiems išspręsti sudėtingas situacijas, arba tiesiog išklausai, kai jie nori su manimi pasidalinti savo sudėtingomis situacijomis. Taip pat motyvuoja, tai, kad nuo mano darbo pastangų keičiasi žmonių gyvenimai.***“ (I-1).

„<...>„ *Mane asmeniškai tai darbas su globėjais.*“ (I-3)

„<...>„ *Globėjų rūpintojų, taip pat vaikų globojamų tas **grįžtamasis ryšys.***“ I-4

„<...>„ ***Darbo rezultatai. Vadovų palaikymas***“ (I-6)

„<...>„ ***Kai vaikai randa šeimą. Esi ten ir tu gali kažką keisti, kažką daryti toje sistemoje.***“ I-7

„<...>„ *Didžiausią pasitenkinimą jaučiu tėvų globos netekusių **vaikų sėkmės atvejais.***“ (I-8)

Bet kurioje kitoje profesijoje, pozityviam ir sėkmingam funkcijų atlikimui labai svarbu sulaukti palaikymo iš bendradarbių, vadovų taip pat – tinkamo atlygio už savo darbą. Globos koordinatorės jų darbe taip pat motyvuoja geri, šilti santykiai su kolegomis bei atlyginimas:

„<...>„ *Alga yra didžiausia motyvacija dirbti, o daugiau - tikrai labai faina išeit į darbą, susitikt su kolegom.*“ (I-2)

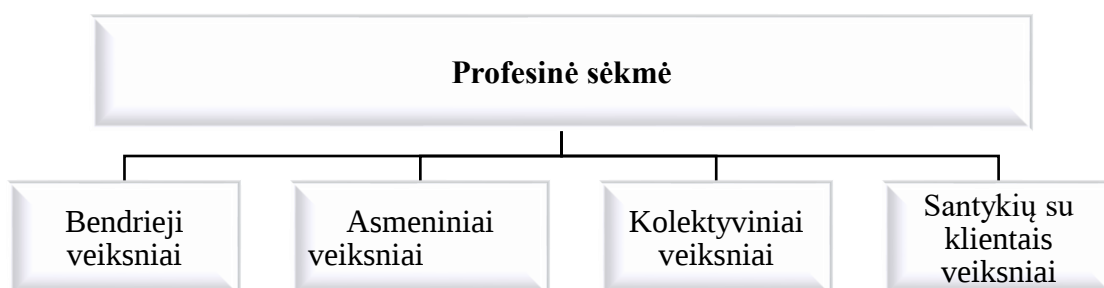
„<...>,, Motyvuoja **geri santykiai su kolegom**, matymas, kad esi reikalingas ir kai remiasi žmonės į tave.“ (I-5)

„<...>,, Motyvuoja **bendradarbių palaikymas**. Mane asmeniškai motyvuoja, kad aš matau prasmę socialiniam darbe.“ (I-6)

„<...>,, Mane motyvuoja **šilti, pozityvūs santykiai su kolegėmis, vadovais, darbuotojų poreikiams pritaikyta, jauki darbo aplinka, taip pat darbo užmokestis**.“ (I-8)

Apibendrinant tyrimo dalyvių atsakymus apie globos koordinatoriaus savimonę, pažymėtina, kad visos informantės save profesiniu atžvilgiu vertina teigiamai, per keletą profesinės veiklos metų jų vaidmuo pakito teigiamai, darbuotojos patobulėjo, nuolat gerindamos savo kompetencijas įvairiuose mokymuose. Išryškėjo dar vienas svarbus veiksnys socialinio darbuotojo savimonės vystymuisi – tai motyvacija, kurios šaltiniai dažniausiai yra nematerialios formos – tai daugiau emocinis savęs, kaip socialinio darbuotojo realizavimo pojūtis, jaučiamas sulaukus sėkmės darbe ir gavus grįžtamąjį ryšį iš klientų, kolegų ir vadovų.

Globos koordinatoriaus profesinio identiteto formavimuisi svarbu ir tai, kaip socialinis darbuotojas vertina pasiektą sėkmę savo darbinėje veikloje ir ją lemiančius veiksnys. Analizuojant tyrimo dalyvių atsakymus, profesinės sėkmės veiksnys būtų galima suskirstyti į keletą lygmenų (11 pav.):



11 pav. Globos koordinatoriaus profesinę sėkmę lemiantys veiksniai

Pastebėtina, kad visos tyrimo dalyvės atskirose kategorijose išskyrė panašius profesinę sėkmę lemiančius veiksnys.

Bendrieji sėkmę lemiantys veiksniai yra globos koordinatoriaus sugebėjimas tiksliai atlikti savo funkcijas, sulaukti teigiamo rezultato sprendžiant klientų gyvenimo problemas – kitaip sakant, išpildyti savo profesinius lūkesčius:

„<...>,, **Didžiausia sėkmė, kai sugebu padėti klientams išspręsti jų gyvenimuose atsiradusias problemas. Dar labai džiaugiuosi, kai vaikui pavyksta atrasti globėjus ar tėvius, ir po kurio laiko pabendravus su jais, matyti koks teigiamas pokytis įvyko globėjų ir vaiko gyvenimuose**.“ (I-1)

„<...>,, *Mano asmeniškai sėkmės raktas yra tas, kad mane veža bendravimas su globėjais*, aš myliu savo darbą, man patinka tai, ką aš darau, aš žinau kokia yra mano vizija, kokių norėčiau rezultatų pasiekti konsultuodama klientus.“ (I-3)

„<...>,, *Sėkmė yra, kai globėjai neatsisako savo globojamų vaikų. Kai dedamos pastangos ir pasiteisina.... Mano lūkestis iškeltas.*“ (I-4)

„<...>,, *Kiek įmanoma geriau pastebėti esamus sunkumus ir kažkaip reaguoti atitinkamai laiku ir vietoj*“ (I-6)

„<...>,, *Sėkmė tas globėju sutelkimas ir žinojimas, kad jie turi savo žmones, savo pagalbininkus, kur gali kreiptis, tos pagalbos koordinavimas.*“ (I-7)

„<...>,, *Šeimos „pražydo“, pasitikėjimas savimi išaugo dvigubai, atsiskleidė nauji gebėjimai. Šie klientai gavo šeimos sudedamąją dalį, kuri jiems buvo labai svarbi. Taip pat džiugina sėkmingi „suporavimo“ vaikų globoje atvejai.*“ (I-8)

Amžiaus veiksnys taip pat gali prisidėti prie profesinės sėkmės – kartu su amžiumi įgyta patirtis, gyvenimiškas požiūris padeda rasti įvairesnius sprendimus kasdieninėje veikloje:

„<...>,, *Brandus mano amžius, kuris mane atvedė į šitą darbą, nes tikrai esu dėkinga. Tam savo amžių ir ateinantį kolektyvą, nes aš visai kitoks žmogus. Visai kitaip viską priimu visai kitaip į viską žiūrim.*“ (I-2)

Tyrimo dalyvėms pasiekti profesinės sėkmės padeda pasiekti ir jų pačių gera sveikata, pozityvumas, teigiamas požiūris į aplinkinius:

„<...>,, *Pirmiausia tai sveikata.....pozityvus požiūris į pasaulį. Nepasidavimas neigiamai įtakai, nepasidavimas sąmokslų teorijoms. Sėkmė būti komandai, sėkmė būti su gerais išmintingais žmonėmis.*“ (I-5)

Asmeniniai profesinės sėkmės veiksniai yra itin svarbūs profesinio identiteto formavimuisi. Suvokimas, kad padėjai šeimai, teisingai nukreipei, ar patarei prideda globos koordinatoriui teigiamos savivertės, pagerina savijautą. Sėkmės veiksniai asmeniniame lygmenyje, tyrimo dalyvių nuomone, visų pirma apima asmeninį nusiteikimą dirbti, nuo dedamų pastangų ir požiūri į klientus:

„<...>,, *Nuo manęs priklauso daug, nes kiek pastangų aš įdėsiu motyvuojant, tarpininkaujant, ugdant, tai manau net pusė, kadangi kita pusė priklauso nuo kliento jo noro priimti pagalbą, priimti pokyčius ar naujoves.*“ (I-1)

„<...>,, *Turbūt pirmiausiai pats žmogus turi būt nusiteikęs tam darbui, tu turi atsinešt kažką tokio.... Pozityvumas - aš visada į viską labai žvelgiu pozityviai.*“ (I-2)

„<...>,, *Požiūris, kiekvieną dieną atsikėlus nuspręsti, su koku požiūriu šiandien aš einu į darbą. Ir teigiamas požiūris duoda teigiamų vaisių*“ (I-3)

Tyrimo dalyvės supranta, kad dirbant tokį darbą būtina išsiugdyti tam tikras asmenines savybes:

„<...>,, Nuo galbūt asmeninės savijautos, kaip aš jaučiuosi? Galbūt nuo.... santykių, šeimos... mikroklimato. Didžiąją dalį į darbo vietą atsinešam ir asmeninis savybes. Empatiškumas, atsakomybės jausmas, draugiškumas, komunikabilumas, kūrybiškumas, draugiškumas, komunikabilumas.“ (I-4)

„<...>,, Paties žmogaus pastangos, paties žmogaus požiūris. Jokių išankstinių nuostatų, tiesiog priimi žmogų tokį, koks jis yra, tolygus ir lygiavertis bendravimas. Gebėjimas palaikyti žmogui sunkiose situacijose.“ (I-5)

Kartais, pasak tyrimo dalyvių, tiesiog pakanka būti šalia tų, kam reikalinga pagalba, o kartais darbe prireikia ir kūrybiškumo, siekiant sėkmingai atlikti savo funkcijas:

„<...>,, Būti šalia žmogaus.“ (I-6)

„<...>,, Kad darbinė veikla būtų sėkminga asmens lygmenyje, labai svarbu yra aukšta motyvacija ir neretai kūrybiškumas įvairiose situacijose.“ (I-8)

Kalbėdamos apie profesinę sėkmę lemiančiu veiksniais kolektyviniame lygmenyje, tyrimo dalyvės pabrėžė bendradarbiavimo, pozityvumo ir pagarbos veiksniais:

„<...>,, **Pagarbaus bendravimo tarp kolegų ir geros darbo atmosferos**“ (I-1)

„<...>,, **Pozityvumas ir optimizmas**.“ (I-2)

„<...>,, **Komandiniam darbui labai svarbu neveidmainiauti**. Tiesos sakymas, atvirumas, man šios savybės tikrai yra labai svarbios.“ (I-4)

„<...>,, **Kolektyvo pirmiausia sutarimo, darbo komandoj, geranoriškumas vienas kito atžvilgiu**“ (I-5).

Dirbant kolektyve, labai svarbu prisiimti ir teisingai pasiskirstyti atsakomybes:

„<...>,, Kad darbinė veikla būtų sėkminga kolektyvo lygmenyje, reikalingi bendradarbiavimo gebėjimai, iniciatyvumas, atsakomybių (net ir tų, kurios neįrašytos pareigybėje), prisiėmimas.“ (I-8)

Siekiant palaikyti gerus santykius su klientu, globos koordinatorius turi būti nuoširdus, pagarbus ir geranoriškas – taip teigia tyrimo dalyvės:

„<...>,, Su klientu turėtum užmegztą kontaktą ir aišku, kad svarbi kliento motyvacija spręsti iškylančias problemas.“ (I-1)

„<...>,, Be išankstinės nuostatos, priėmimas, geranoriškas bendravimas.“ (I-5)

„<...>,, Kad darbinė veikla būtų sėkminga santykio su klientais lygmenyje, labai svarbu yra **pagarba klientui** (visais atvejais ir visomis aplinkybėmis), **mandagus, pozityvus bendravimas**,

gebėjimas pasakyti trūkumus ar reikalavimus, klientui neprimetant savo, kaip, „geriau žinančio“, „aukščiau esančio“ specialisto vaidmens. “ (I-8)

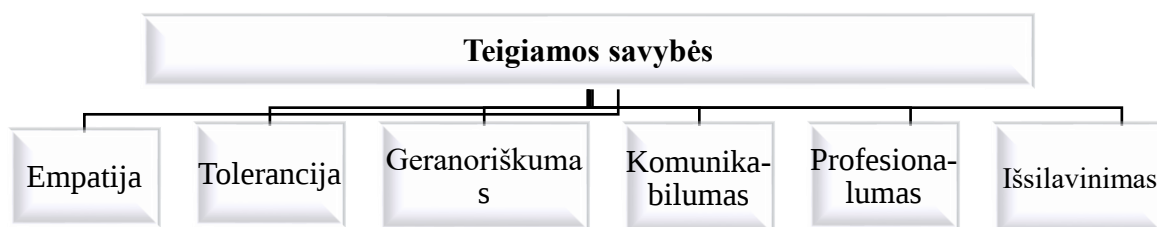
Tyrimo dalyvės taip pat atkreipė dėmesį, kad jų darbe labai svarbu suvokti jų pačių **silpnąsias ir stipriąsias puses, kad galėtų kuo geriau teikti paslaugas**. Tokių savybių žinojimas labai svarbus socialinio darbuotojo profesinio identiteto vystymuisi:

*„<...>, Svarbu **tas tiesos sakymas, ne veidmainiavimas, nuoširdumas, tikrumas, pagarba klientui**. Manau, reikia taip pat ir žinoti ir savo silpnąsias, stipriąsias puses, kad galėtum užmegzti tą ryšį su globėju ir su vaiku. “ (I-4)*

Visi minėti veiksniai gali būti apibendrinami kaip meilė darbui, kuri ir lemia profesinę sėkmę:

*„<...>, Asmeniškai yra **meilė darbui**. “ (I-3)*

Be jau išvardintų veiksnių, svarbių socialinio darbuotojo profesinio identiteto formavimuisi, labai svarbu akcentuoti asmenines globos koordinatoriaus savybes, kurios yra svarbios pačių koordinatorių nuomone. Išanalizavus tyrimo dalyvių atsakymus, socialiniam darbuotojui svarbias savybes galima suskirstyti į tris kategorijas, atskleidžiančias teigiamas ir neigiamas socialinio darbuotojo savybes bei svarbiausias vertybines orientacijas, kuriomis pasidalino tyrimo dalyvės (12-14 pav.).



12 pav. Socialinio darbuotojo teigiamos savybės

Visos tyrimo dalyvės pabrėžė tokias savybes kaip empatiškumas, tolerancija, atvirumas, sugebėjimas išklausyti ir atjausti, profesionalumas. Tai savybės, būtinos globos koordinatoriui ir plėtojančios jo profesinį identitetą:

*„<...>, **Empatija, atsakingumas, sąžiningumas, geranoriškumas, stropumas ir emocinis stiprumas. Dar žinios** “ (I-5)*

*„<...>, **Kommunikabilumas, atjauta, empatija, geranoriškumas iš tikrųjų, betarpiškumas**, kad žmonių kažkaip ne skirstyti į kažkokią kategoriją, kantrumas, bendradarbiavimo, kad tarpusavyje gebėtų dirbti su kitais komandos nariais. “ (I-6)*

„<...>„ *Empatiškumas, komunikabilumas, gebėjimas savo orientuotis teisės aktuose, kurie dažnai keičiasi, **darbštumas, ryžtas, drąsa, optimizmas**, žmogiškosios vertybės. Labai svarbu yra vadovautis pagarba klientui, užuojautą gebėti suteikti, atpažinti netekčių etapus, būti atviram.*“ (I-3)

Tačiau vien tik šių savybių socialiniam darbuotojui nepakanka. Paaikškėjo, kad tyrimo dalyvės didelę reikšmę skiria nuolatiniam profesiniam tobulėjimui ir išsilavinimui:

„<...>„ *Empatiški, geranoriški, tolerantiški, atjaučiantys, gebantys išklausyti, atsakingi, kurie nuolat siekia **atnaujinti savo teorines socialinio darbo žinias ir praktinius socialinio darbo įgūdžius bei gebėjimus***“ (I-1)

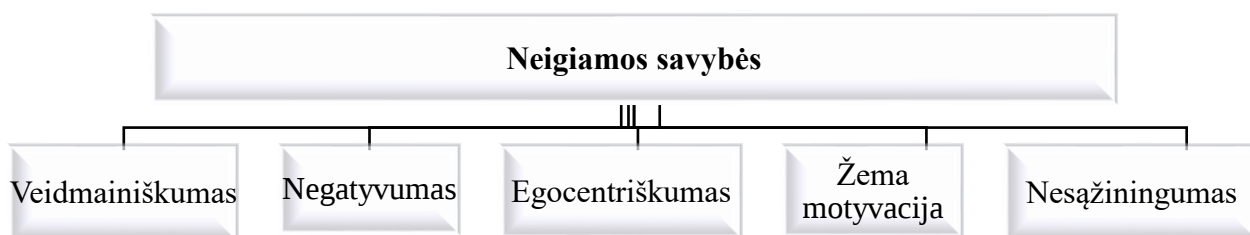
„<...>„ *Turėtų būt darbuotojai, kurie **nestovėtų vietoj, norėtų tobulėti**. Pirmiausia turėtų turėti norą dirbti tik komandoje. Profesionalumas būtinas, atvirumas, atsakingi darbuotojai būtų renkami, empatiški*“ (I-2)

„<...>„ *Kūrybiškumas, atvirumas, empatija, komunikabilumas, draugiškumas, taip pat svarbu profesionalumas darbuotojui. Turinčius išsilavinimą. Turinčius **organizacinių gebėjimų. Kūrybiškus, atvirus, punctualius, empatiškus.***“ (I-4)

Globos koordinatorius turi būti aiškaus mąstymo ir įžvalgus – šios savybės, pasak tyrimo dalyvių, taip pat būtinos socialiniame darbe:

„<...>„ *Pirmiausia tai turėtų būti aiškus matymas ir gal mąstymas. Turi būti labai tvirti, labai protingi, įžvalgūs, dėmesingi ir supratingi ir niekaip negali nuo įstatymo pamest žmogiškojo faktoriaus. Kad tikrai būtų aktyvūs, energingi, norėtų tobulėti, keistis ir tas turimas savo gaunamas žinias perteikti klientams savo.*“ (I-7)

Tyrimo dalyvės akcentavo ir neigiamas socialinio darbuotojo savybes (13 pav.):



13 pav. Socialinio darbuotojo teigiamos savybės

Paaikškėjo, kad, tyrimo dalyvių nuomone, asmuo turintis visuotinai blogomis laikomų bendražmogiškųjų savybių, neturėtų užimti socialinio darbuotojo pareigų. Išsakė, kad šių savybių

turintys asmenys darbinėje aplinkoje įneša įtampą, intrigas, trukdo susitelkti ties našia darbine veikla.

„<...>„ *Veidmainių, smerkiančių, teisiančių, nelinkusių ieškoti kompromisų.*“ (I-1)

„<...>„*Piktų... Daug kalbančių.... Žmonių vėluojančių, turi turėt punktualumą...Nesąžiningų, nenorinčių siekti kažkokių tikslų.*“ (I-2)

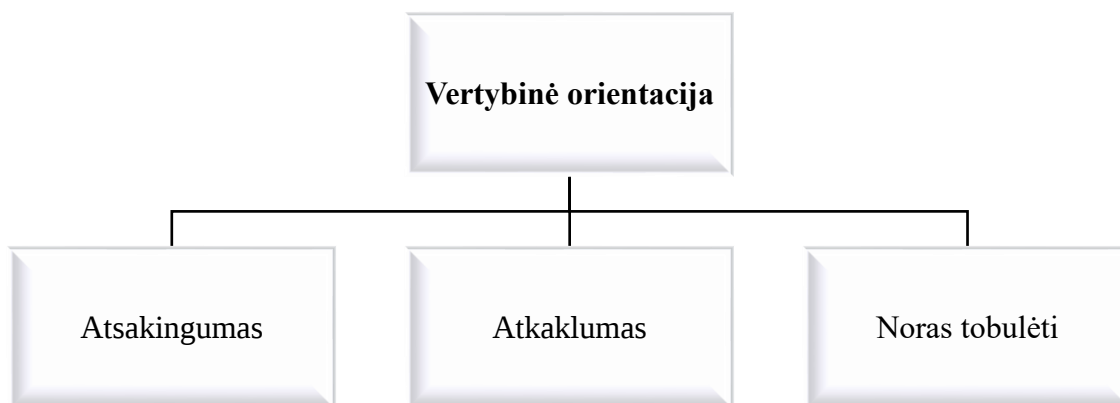
„<...>„ *Garbėtroškų.*“ (I-4)

„<...>„ *Intrigos, melas, apgaulė, konkurencija, bandymai konkuruoti, įrodyti, kad čia tikrai aš vienas geras ir kiti ne, čia tikrai nieko gero.* >“ (I-5)

„<...>„ *Ego centriškų, neempatiškų.*“ (I-6)

„<...>„ *Turinčių žemą motyvaciją, norinčių dirbti tik tam, kad turėtų darbą ir gautų darbo užmokestį, nesiekiant aukštesnių tikslų. Taip pat nenorėčiau į komandą įtraukti konfliktiškų ir (ar) netolerantiškų darbuotojų.*“ (I-8)

Tyrimo dalyvės taip pat atskleidė, ką joms reiškia socialinio darbuotojo vertybinė orientacija – tai vienas iš veiksnių, turinčių įtakos profesinio identiteto formavimuisi (14 pav.):



14 pav. Socialinio darbuotojo vertybinė orientacija

Dalyvės pabrėžė:

„<...>„ *Darbuotojo vertybinės orientacijos labai svarbios, kadangi **socialinis darbas yra vertybėmis grindžiama veikla.***“ (I-1).

Paaikškėjo, kad svarbiausios socialinio darbuotojo vertybės tyrimo dalyvėms yra atsakingumas, atkaklumas ir noras tobulėti. Vis dėlto, kaip teigė kalbintos globos koordinatorės, kiekvienas socialinis darbuotojas turi savo vertybes, kuriomis vadovaujasi atlikdamas savo darbą, svarbiausia, kad jos nesiskirtų nuo visuomenėje priimtų normų:

„<...>„ *Kiekvieno žmogaus vertybės yra jo asmeninis reikalas, tačiau jeigu tos vertybės ženkliai skiriasi prie visuomenėje priimtinių normų, globos centras nebūtų tinkama vieta jam dirbti ir formuoti teigiamą globos centro įvaizdį visuomenėje. Skeptiškas požiūris į vaikų globą, globėjus, globos sistemą“* (I-8)

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad, analizuojant interviu metu gautas tyrimo dalyvių nuomones, buvo gautos įžvalgos, leidžiančios daryti išvadas apie veiksnius, darančius didžiausią įtaką globos centre dirbančių socialinių darbuotojų profesinio identiteto formavimuisi – globos koordinatoriaus profesinio identiteto plėtojimo galimybes globos centre.

DISKUSIJA

Atliktas tyrimas atskleidė, kad socialinių darbuotojų globos centre profesinio identiteto formavimąsi lemia pirmiausiai pati organizacija ir buvimas tos organizacijos nariu bei kiti veiksniai. Tai atliepia Žydžiūnaitės ir Crisafulli (2011) tyrimo išvadą, kad profesinį identitetą lemia trys veiksmų tipai: struktūriniai veiksniai, situaciniai veiksniai ir išoriniai veiksniai.

Tyrimo dalyvės pabrėžė jų kaip naujų darbuotojų globos namuose šilto priėmimo svarbą. Pasitikėjimui savimi, kaip profesinio identiteto veiksmui svarbi sulaukta kolegų bei vadovų parama iškilus netikėtoms situacijoms. Be abejo, darbinės veiklos pradžioje, susidūrus su sunkumais, neišvengiama ir streso tačiau sėkmingas jo įveikimas prisideda prie teigiamo savęs vertinimo ir tuo pačiu prie teigiamo profesinio identiteto formavimosi.

Socialinių darbuotojų profesinio identiteto formavimasis pasireiškia savo profesinio vaidmens kaitos suvokimą ir savęs kaip profesionalo vertinimą. Tyrimo dalyvės akcentavo savo kaip socialinių darbuotojų vaidmens kaitą per keletą darbinės veiklos metų, kuriai įtaką turėjo įvairios darbinės patirtys tiek su klientais, tiek su kolegomis.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad socialinės darbuotojos sau priskiria keletą identitetų ir sieja tai su atliekamais vaidmenimis. Tai atliepia mokslininkų (Vignoles, 2018; Monrouxe, 2013) išvadas, kad kiekvienas individas turi kelis identitetus, priklausančius nuo aplinkos konteksto. Tam tikros profesijos atstovas gali turėti profesinį identitetą, kuris atspindi visą profesiją, bet taip pat – ir konkrečią specialybę ir gali būti toliau identifikuojamas kaip praktikuojantis gydytojas, tyrėjas, mokytojas ar bet koks atskiras vaidmuo.

Svarbu paminėti, kad atlikto tyrimo radiniai taip pat atliepia kitų tyrimų išvadas, jog profesinis identitetas formuojasi motyvuojamas teigiamos prasmės troškimo, o teigiamas identitetas paprastai apibrėžiamas kaip vertingas, geras arba naudingas (Dutton ir kt., 2010), skatinantis palankų požiūrį į save ir yra siejamas su tokiomis savybėmis kaip kompetencija, atsparumas ir aukštesnių tikslų siekimas (Brown, 2015). Tyrimo dalyvės, kalbėdamos apie lūkesčius savo darbui, akcentavo šį teigiamos prasmės troškimą per savo norą padėti žmonėms, savęs įprasminimą ir savirealizaciją.

Motyvacija – dar vienas veiksnys, skatinantis siekti aukštesnių tikslų, ir formuojantis teigiamą asmenų identitetą. Tyrimo dalyvės motyvuoja sėkmingai teikiama pagalba klientams, gaunamas teigiamas grįžtamasis ryšys, įvertinti darbo rezultatai, bendradarbių ir vadovų palaikymas.

Tyrimo duomenų analizė atskleidė, teorinių ir praktinių žinių tobulinimo svarbą plėtojant identitetą. Socialiniai darbuotojai nuolat kelia savo kvalifikaciją ir gilina kompetencijas įvairiuose

mokymuose ir tiesiog sprendami kasdienės sudėtingas situacijas. Tai atliepia Weidman, Twale ir Stein (2001) tyrimo išvadą, kad profesinio identiteto plėtotei svarbus tiek teorinis, tiek praktinis žinių ir įgūdžių atnaujinimas..

Tyrimo dalyvių pasisakymai atskleidė, kad skirtingose situacijose ir skirtingose aplinkose socialiniai darbuotojai atlieka skirtingus vaidmenis: stebėtojo, vertintojo, analitiko, tarpininko, organizatoriaus, motyvuotojo, įgalintojo vaidmenis. Analizuojant socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotės galimybes socialines paslaugas teikiančioje įstaigoje pabrėžiamas socialinio darbuotojo vaidmens daugialypiškumas (Dirgėlienė ir Kiaunytė, 2005).

Socialinio darbuotojo profesiniam identitetui plėtoti taip pat labai svarbi ir pati socialinio darbuotojo asmenybė, jo vertybių sistema, santykiai tiek su savimi, tiek su kitu žmogumi, tiek su aplinka (Dirgėlienė ir Kiaunytė, 2005). Tyrimo metu dalyvės atskleidė teigiamas ir neigiamas socialinio darbuotojo savybes. Profesinio identiteto plėtotei svarbiomis laikytinos: empatiškumas, atsakomybės jausmas, draugiškumas, komunikabilumas, kūrybiškumas, draugiškumas.

Tyrimas atskleidė, kad nors kai kurie savęs vertinimo aspektai skyrėsi, vis dėlto pagrindiniai socialinių darbuotojų savimonę formuojantys veiksniai buvo teigiamas savęs, kaip profesionalo, vertinimas, profesinių žinių gilinimas, profesinis vaidmuo ir jo pokyčiai, profesinis tobulėjimas ir motyvacija. Svarbiausias veiksnys šiuo atveju yra būtent teigiamas savęs, kaip profesionalo vertinimas – jis labai reikšmingas profesinio identiteto plėtojimui. Sėkmės jausmą profesinėje veikloje kaip apie skatinantį veiksnį ateities darbo produktyvumui ir profesiniam tobulėjimui, t.y. ir profesinio identiteto plėtojimui taip pat akcentuoja Tamm (2010).

Apibendrinant tiek teorinę analizę, tiek empirinio tyrimo rezultatus, galima teigti, kad tyrime dalyvavusios socialinės darbuotojos praktiškai patvirtino teorinius profesinio identiteto plėtojimo aspektus. Vis dėlto, pabrėžtina, kad šis tyrimas yra gana ribotas dėl nedidelio informančių skaičiaus. Norint gauti reprezentatyvesnius rezultatus, aiškiau apibrėžiančius profesinio identiteto plėtojimo socialiniame darbe aspektus, ateityje derėtų atlikti platesnės apimties tyrimus ir kituose Lietuvos regionuose. Tikėtina, kad atsakymai pasižymėtų didesne įvairove ir būtų naudingi kuriant motyvacinę profesinę aplinką socialines paslaugas teikiančiose įstaigose dirbantiems socialiniams darbuotojams, kad jie galėtų efektyviau plėtoti profesinį identitetą.

IŠVADOS

1. Profesinis identitetas yra asmens tapatinimasis su savo profesija ir formuojasi visos profesinės karjeros metu. Profesinis identitetas apima tiek unikalias darbuotojo savybes, tiek panašumo su kitais tos pačios specialybės atstovais charakteristikas. Profesiniam identitetui įtakos turi tiek socialinis, tiek profesinis kontekstas, specialisto atliekami socialiniai vaidmenys. Vienas svarbiausių veiksnių, turinčių įtakos profesinio identiteto formavimuisi yra profesinė socializacija, kuri yra neatsiejama nuo asmens socializacijos ir pasireiškia asmens moraline, vertybine ir psichologine transformacija. Profesinio identiteto formavimasis siejamas su asmens aplinka, kitais žmonėmis ir pasirinkta profesine orientacija.

2. Socialinio darbuotojo profesinis identitetas formuojasi santykių su darbo aplinka, kolektyvu ir klientais kontekste. Norėdamas teikti pagalbą kitiems, socialinis darbuotojas visų pirma turi puikiai suprasti ir suvokti savo asmenines ir profesines savybes, kompetencijas, požiūrį į klientą, kitaip sakant – turi susiformuoti savo profesinį identitetą. Socialinio darbuotojo profesinis identitetas pradeda formotis jau vaikystėje ir apima platų įvairių savybių ir kompetencijų spektrą. Socialinio darbuotojo profesinis vaidmuo ir jo atliekamos funkcijos apibrėžiamos teisės aktuose, tad šiuo atveju profesinis identitetas formuojasi ne tik veikiamas įprastų veiksnių, bet ir tam tikrų ribojimų, kurie taikomi socialinio darbuotojo profesijai ir konkrečioms pareigybėms.

3. Socialines paslaugas teikiančiose įstaigose profesinis identitetas plėtojamas, atsižvelgiant į darbo specifiką, aplinką, darbuotojo atliekamas funkcijas ir kt. Atsižvelgiant į jautrią visuomenės dalį su kuria dirba socialiniai darbuotojai. Pastarųjų bendros žinios, vertybės ir etika yra svarbiausios ir reikalingiausios savybės profesinei veiklai atlikti ir tuo pačiu – formotis profesiniam identitetui.

4. Atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad globos centre dirbančių socialinių darbuotojų profesinis identitetas plėtojamas priklausomai nuo paties darbuotojo kompetencijų, jo santykių su kitais, požiūrio į kolektyvą bei klientus, bendros darbo atmosferos ir aplinkos. Nors darbo specifiškai ir užduotys yra panašios, kiekvienu atveju socialinių darbuotojų profesinis identitetas plėtojamas skirtingai, nes pastarojo vystymąsi veikia specifinis kiekvieno darbuotojo savęs suvokimas.

5. Pagrindiniai socialinių darbuotojų savimonę formuojantys veiksniai yra teigiamas savęs kaip profesionalo, vertinimas, profesinių žinių gilinimas, profesinis vaidmuo ir jo pokyčiai, profesinis tobulėjimas ir motyvacija. Svarbiausias veiksnys yra teigiamas savęs kaip profesionalo vertinimas – jis labai reikšmingas profesinio identiteto plėtojimui.

6. Socialines paslaugas teikiančiose įstaigose turėtų būti suteikiamos visos profesinio identiteto plėtojimo galimybės – pradedant visapusiška pagalba naujai atėjusiam dirbti specialistui, baigiant aukšto lygio kvalifikacijos kėlimo mokymais ar kursais, galimybe pasikeisti gerąja patirtimi su kitomis įstaigomis ar net su užsienio šalių socialiniais darbuotojais, kad, be kita ko, būtų užtikrintas kokybiškas socialinių paslaugų teikimas.

REKOMENDACIJOS

Socialiniams darbuotojams - globos koordinatoriams dirbantiems globos centre siūloma:

1. Motyvuotai dalyvauti supervizijose ir intervizijose, kuriose galėtų reflektuoti savo patirtis, susijusias su profesinio identiteto plėtote globos centre. Supervizijos ir intervizijos metodo taikymas padidintų darbuotojų profesionalumą, gebėjimą valdyti konfliktines situacijas ir lanksčiai laviruoti tarp skirtingų asmenų interesų;

2. Darbuotojams darbinėje veikloje patiriant profesinių sunkumų ir siekiant išvengti perdegimo sindromo, konsultuotis su psichologu, kreiptis pagalbos į vadovus;

3. Inicijuoti tarpregioninę savipagalbos grupę su globos centre dirbančiais globos koordinatoriais. Savipagalbos taikymas padėtų spręsti bendrą, visus vienijančią problemą. Dalindamiesi žiniomis ir patirtimis, sprendami problemas, savipagalboje dalyvaujantys grupės nariai galėtų nepatirdami įtampos laisvai kalbėti apie esamas problemas ir jų įveikos būdus. Grupės nariai teiktų palaikymą grupės nariui randant atsakymus į jam rūpimus klausimus, padėtų suprasti galimybių ribas keičiant situaciją, skatintų pasitikėjimą, kuriant ir išlaikant draugiškus santykius su kitais globos centrų dalyviais;

4. Didinti profesinę kompetenciją dalyvaujant tiksliniuose mokymuose, kurie padėtų įgyti profesinių savybių bei gebėjimų. Darbuotojai gebėtų save identifikuoti, pritaikyti įgytas žinias praktikoje, atskleistų turimas vertybes, patirtis bei įgūdžius darbinėje veikloje;

5. Suburti komandą globos centro darbuotojų rekreacijai (poilsio, laisvalaikio organizavimas, kontaktų užmezgimas, susitikimai ir atsipalaidavimas). Darbuotojai, pasirinkę kokybišką ir turiningą praleidimo laiką, formuotųsi kaip įvairiapusiškos asmenybės, stiprintų kultūrinį identitetą.

6. Bendradarbiauti su socialinių darbuotojų įkurtomis asociacijomis, plėtojančiomis profesinio identiteto patirtį.

Savivaldybėms:

1. Stiprinti tarpinstitucinį bendradarbiavimą organizuojant bendrus renginius;

2. Bendradarbiauti su globos centro specialistais dėl globos centro veiklų viešinimo, plečiant globos centro žinomumą.

LITERATŪRA

1. Ablačinskienė, E. (2015). *Socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotė reflektuojant praktinę patirtį* (Doctoral dissertation, Vytauto Didžiojo universitetas).
2. Adams, K., Hean, S., Sturgis, P. ir Clark, J. M. (2006). Investigating the factors influencing professional identity of first-year health and social care students. *Learning in health and social care*, 5(2), 55-68. Prieiga per internetą: https://www.academia.edu/download/50572309/Investigating_the_factors_influencing_pr20161127-6701-1qeqis8.pdf
3. Adomaitienė, J., ir Balčiūnienė, R. (2017). Asmenų, dirbančių socialinių paslaugų sektoriuje, kompetencijos ir jų tobulinimo galimybės. *Andragogika*, (1), 71-93. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2017~1526393608735/J.04~2017~1526393608735.pdf>
4. Bryman, A., (2008) *Social Research Methods(3rd ed.)*. Oxford: University Press.
5. Brody, H. ir Doukas, D. (2014). Professionalism: a framework to guide medical education. *Medical education*, 48(10), 980-987. Prieiga per internetą: https://www.academia.edu/download/34775431/MEDEDU_Brody_Doukas.pdf
6. Brown, A.D. (2015). Identities and identity work in organizations. *International journal of management reviews*. 17(1).20-40. Prieiga per internetą: https://researchportal.bath.ac.uk/files/108027238/Identities_and_Identity_Work_in_Organizations_Version_Accepted_for_Publication_IJMR_2014.docx
7. Colbeck, C. L. (2008). Professional identity development theory and doctoral education. *New Directions for Teaching and Learning*, 2008(113), 9-16. Prieiga per internetą: https://www.academia.edu/download/55636522/Professional_identity_development_theory_and_doctoral_education_colbeck_carol.pdf
8. Collinson, D. L. (2003). Identities and insecurities: Selves at work. *Organization*, 10(3), 527-547. Prieiga per internetą: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=e16e12faf7529964cb7c24ac0da093819d720b81>
9. Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašo patvirtinimo. TAR, 2014-10-13, Nr. 14019. Aktuali redakcija nuo 2023-01-01.
10. Dirgėlienė, I., ir Kiaunytė, A. (2005). Supervizija Lietuvos socialinio darbo kontekste. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 15, 240-254. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2005~1367153800046/J.04~2005~1367153800046.pdf>

11. Dorelaitienė, A. ir Mažeikienė, N. (2011). Biografinis metodas: socialinių darbuotojų vyrų profesinio identiteto tapsmas. *Socialinis darbas: patirtis ir metodai*, (7), 51-70.
12. Dutton, J. E., Roberts, L. M. ir Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work: Four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of management review*, 35(2), 265-293. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/profile/Jane-Dutton/publication/228354753_Pathways_for_Positive_Identity_Construction_at_Work_Four_Types_of_Positive_Identity_and_the_Building_of_Social_Resources/links/0deec53905f6116b7c000000/Pathways-for-Positive-Identity-Construction-at-Work-Four-Types-of-Positive-Identity-and-the-Building-of-Social-Resources.pdf
13. Eriksen, K. (2006). The constructive developmental theory of Robert Kegan. *The Family Journal*, 14(3), 290-298. Prieiga per internetą: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=b49cb6dfc1194383b265ffa247e18ac6367c96df>
14. Fitzgerald, A. (2020, July). Professional identity: A concept analysis. In *Nursing forum* (Vol. 55, No. 3, pp. 447-472). https://www.researchgate.net/profile/Anita-Fitzgerald-2/publication/340458105_Professional_identity_A_concept_analysis/links/5f68d678458515b7cf468166/Professional-identity-A-concept-analysis.pdf
15. Forenza, B. ir Eckert, C. (2018). Social worker identity: A profession in context. *Social work*, 63(1), 17-26. Prieiga per internetą: <https://digitalcommons.montclair.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1117&context=social-work-and-child-advocacy-facpubs>
16. Gaižauskaitė, I., ir Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. Vilnius. Mykolo Romerio universitetas.
17. Globos centro veiklos ir vaiko budinčio globotojo vykdomos priežiūros organizavimo ir kokybės priežiūros tvarkos aprašas. TAR, 2018-01-19, Nr. 877. Galiojanti suvestinė redakcija 2023-04-20. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b2b626f4fd5c11e796a2c6c63add27e9/asr>
18. Goller, M. ir Billett, S. (2014). Agentic behaviour at work: Crafting learning experiences. *Discourses on professional learning: On the boundary between learning and working*, 25-44. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/profile/Stephen-Billett-2/publication/282013705_Agentic_Behaviour_at_Work_Crafting_Learning_Experiences/links/5609072808ae8e08c0946ae7/Agentic-Behaviour-at-Work-Crafting-Learning-Experiences.pdf
19. Genienė, R., Nedveckia, J. (2021). Globos centrai ir budintys globotojai: nuo projekto iki tvaros socialinės vaiko globos politikos. Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika.

20. Hodges, B., Paul, R., Ginsburg, S. ir the Ottawa Consensus Group Members. (2019). Assessment of professionalism: From where have we come—to where are we going? An update from the Ottawa Consensus Group on the assessment of professionalism. *Medical Teacher*, 41(3), 249-255. Prieiga per internetą: <https://www.otago.ac.nz/oms/otago838886.pdf>
21. Ivanauskienė, V. ir Varžinskienė, L. (2007). Socialinių darbuotojų profesinių vertybių raiška praktinėje veikloje. *Social Inquiry into Well-Being*, 6(1), 76-82. Prieiga per internetą: <https://ojs.mruni.eu/ojs/social-inquiry-into-well-being/article/view/2071/1881>
22. Kardelis, K. (2007). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai [Research methodology and methods]. *Šiauliai, Lithuania: Lucilijus*. Prieiga per internetą: <https://www.scribd.com/doc/37948910/K-Kardelis-Mokslini%C5%B3-tyrim%C5%B3-metodologija-ir-metodai#>
23. Kegan, R. (1982). *The evolving self: Problem and process in human development*. Harvard University Press. Prieiga per internetą: [https://books.google.com/books?hl=lt&lr=&id=nQNLO1uCLXgC&oi=fnd&pg=PA1&dq=9.%09Kegan,+R.+\(1982\).+The+evolving+self:+Problem+and+process+in+human+development.+Harvard+University+Press&ots=JAaHl0qWnG&sig=-RMvfs2M-hays1HxkdJU__znxvc](https://books.google.com/books?hl=lt&lr=&id=nQNLO1uCLXgC&oi=fnd&pg=PA1&dq=9.%09Kegan,+R.+(1982).+The+evolving+self:+Problem+and+process+in+human+development.+Harvard+University+Press&ots=JAaHl0qWnG&sig=-RMvfs2M-hays1HxkdJU__znxvc)
24. Kovalčikienė, K. ir Bukšnytė-Marmienė, L. (2014). Profesinio identiteto raiškos perspektyvos Lietuvos doktorantų karjeros vizijoje. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*. (3), 65-94.
25. Kovalčikienė, K., ir Bukšnytė-Marmienė, L. (2013). Doktoranto profesinį identitetą lemiančių veiksnių analizė. *Jaunųjų mokslininkų psichologų darbai*, (2), 40-44. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2013~1401729712522/J.04~2013~1401729712522.pdf>
26. Krabi, K. (2008). Perspectives on professional identity. *Research, planning and policy: emerging trend in Baltic and Nordic lifelong learning*, p. 247-258.
27. Kučinskienė, R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: KU leidykla.
28. LR socialinių paslaugų įstatymas. Valstybės žinios, 2006-02-11, Nr. 17-589. Aktualioji redakcija nuo 2023-04-01.
29. LSDA etikos kodeksas. Prieiga per internetą: <https://www.lsda.lt/wp-content/uploads/2020/01/LSDA-Etikos-kodeksas-2017-05-26.pdf>
30. Martin, M. M. ir Anderson, C. M. (1998). The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11(1), 1-9. Prieiga per internetą: https://www.academia.edu/download/43202799/The_Cognitive_Flexibility_Scale_Three_Validity_Studies.pdf

31. McCarthy, K. M., Glassburn, S. L. ir Dennis, S. R. (2022). Transitioning to online teaching: A phenomenological analysis of social work educator perspectives. *Social Work Education*, 41(4), 641-659. Prieiga per internetą: https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/31499/draft_Tradeoffs_SWE_122020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Monrouxe, L. V. (2013). Identities, self and medical education. *Oxford textbook of medical education*, 113-123. Prieiga per internetą: [https://books.google.com/books?hl=lt&lr=&id=KW2rAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA113&dq=22.%09Monrouxe,+L.+V.+\(2013\).+Identities,+self+and+medical+education.+Oxford+textbook+of+medical+education,+113-123&ots=WjE1Q0kD6c&sig=J-oxK745gq2YBnpVmYHF04njKxM](https://books.google.com/books?hl=lt&lr=&id=KW2rAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA113&dq=22.%09Monrouxe,+L.+V.+(2013).+Identities,+self+and+medical+education.+Oxford+textbook+of+medical+education,+113-123&ots=WjE1Q0kD6c&sig=J-oxK745gq2YBnpVmYHF04njKxM)
33. Moorhead, B. (2021). Sustaining professional identity during the initial post-qualification period: Implications for retention strategies. *International Social Work*, 64(6), 1009-1021.
34. Moriarty, J., Bginsky, M., ir Manthorpe, J. (2015). *Literature review of roles and issues within the social work profession in England*. Social Care Workforce Research Unit, King's College London. Prieiga per internetą: https://kclpure.kcl.ac.uk/portal/files/52887695/literature_review_roles_and_issues_within_the_social_work_profession_in_england_2015.pdf
35. Moss, J. M., Gibson, D. M. ir Dollarhide, C. T. (2014). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of counselors. *Journal of counseling & development*, 92(1), 3-12. Prieiga per internetą: https://www.academia.edu/download/41226199/Professional_Identity_Development_A_Grou20160113-24766-154fqoh.pdf20160115-19908-h7aypz.pdf
36. Niu, D. ir Haugen, H. Ø. (2019). Social workers in China: Professional identity in the making. *The British Journal of Social Work*, 49(7), 1932-1949. Prieiga per internetą: <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/77323/1/POSTPRINT%2BSocial%2Bworkers%2Bin%2BChina%2BProfessional%2Bidentities%2Bin%2Bthe%2Bmaking.pdf>
37. Noordegraaf, M. (2020). Protective or connective professionalism? How connected professionals can (still) act as autonomous and authoritative experts. *Journal of professions and organization*, 7(2), 205-223. Prieiga per internetą: <https://academic.oup.com/jpo/article/7/2/205/5861710>
38. Pociūtė, B., Kairys, A., Urbanavičiūtė, I., ir Liniauskaitė, A. (2014). *Vyresniųjų klasių mokinių profesinis tapatumas ir karjeros adaptyvumas*. Vilnius.
39. Pullen Sansfaçon, A. ir Crête, J. (2016). Identity development among social workers, from training to practice: results from a three-year qualitative longitudinal study. *Social Work*

Education, 35(7), 767-779. Prieiga per internetą: <https://www.academia.edu/download/86767903/02615479.2016.121109720220531-1-lurubop.pdf>

40. Rimkienė, R. ir Žydžiūnaitė, V. (2013). Lietuvos kolegijų bendrosios praktikos slaugos studijų programų studentų profesinio identiteto lygmenų sąryšis su jį formuojančiais veiksniais. *Sveikatos mokslai*, 23(4), 99-107. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2013~1529331194273/J.04~2013~1529331194273.pdf>

41. Rupšienė, L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėda. Klaipėdos universiteto leidykla.

42. Salmons, J. (2010) *Online Interviews in Real Time*. London: Sage Publications.

43. Saveljeva, R. (2016). *Studentų profesinio pašaukimo ugdymas plėtojant profesinę savimone (socialinės pedagogikos studijų programos atvejis)* (Doctoral dissertation, Klaipėdos universitetas).

44. Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181.

45. Scheepers, D. ir Ellemers, N. (2019). Social identity theory. *Social psychology in action: Evidence-based interventions from theory to practice*, 129-143. Prieiga per internetą: https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/387902/Scheepers_Ellemers_2019b.pdf?sequence=1

46. Sewpaul, V., ir Jones, D. (2005). Global standards for the education and training of the social work profession. *International Journal of Social Welfare*, 14(3), 218-230. Prieiga per internetą: <https://www.academia.edu/download/72197383/j.1468-2397.2005.00362.x20211011-32144-1540x2l.pdf>

47. Shoemaker, S. (2006). Identity & identities. *Daedalus*, 135(4), 40-48. Prieiga per internetą: <http://direct.mit.edu/daed/article-pdf/135/4/40/1829202/daed.2006.135.4.40.pdf>

48. Socialinių paslaugų katalogas. Valstybės žinios, 2006-04-20, Nr. 43-1570. Aktuali redakcija nuo 2023-01-01.

49. Socialinių paslaugų katalogas. Valstybės žinios, 2006-04-20, Nr. 43-1570. Aktuali redakcija nuo 2023-01-01.

50. Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas. Valstybės žinios, 2006-04-20, Nr. 43-1569. Aktuali redakcija nuo 2022-11-29.

51. Stanišauskienė, V., ir Urbonienė, A. (2017). Informacinių technologijų studentų profesinio identiteto raiška lyčių aspektu. *Information & Media*, 80, 90-104. Prieiga per internetą: <https://www.zurnalai.vu.lt/IM/article/download/11706/10291>

52. Stern, D. T. (2006). *Measuring medical professionalism*. Oxford University Press. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/profile/Mohammadreza-Hojat/publication/291294283_Measuring_specific_elements_of_Professionalism_Empathy_Teamwork_and_Lifelong_learning/links/578cf83508ae254b1de869fe/Measuring-specific-elements-of-Professionalism-Empathy-Teamwork-and-Lifelong-learning.pdf
53. Swanwick, T. (2018). Understanding medical education. In: Swanwick, T., Forrest, K. A., & O'Brien, B. C. (2018). *Understanding Medical Education: Evidence, Theory, and Practice.*, 1-6. Prieiga per internetą: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1002/9781118472361.ch1>
54. Tamm, T. (2010). *Professional identity and self-concept of Estonian social workers*. Tampere University Press. Prieiga per internetą: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66631/978-951-44-8115-4.pdf?sequence=1>
55. Tham, P. ir Lynch, D. (2019). 'Lost in transition?'—Newly educated social workers' reflections on their first months in practice. *European Journal of Social Work*, 22(3), 400-411. Prieiga per internetą: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13691457.2017.1364701>
56. Tweedie, J., Hordern, J. ir Dacre, J. (2018, December). Advancing medical professionalism. Royal College of Physicians. Prieiga per internetą: <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:6d8e0b22-8c2c-46b1-943a-4669b8847d8f/files/m93e0e59cba9d03ecdcca1e28511b8d38>
57. Vaicekauskienė, V. (2014). Profesinio perdegimo sindromo įveikos ir prevencijos prielaidos socialiniame darbe. *Socialinis ugdymas*, (3), 188-202. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2014~1497253239389/J.04~2014~1497253239389.pdf>
58. Večkienė, N. (2010). Supervizija socialiniame darbe: paramą teikiantis bendradarbiavimas. *Socialinis darbas: patirtis ir metodai*, (6), 119-134. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2010~1367175674484/J.04~2010~1367175674484.pdf>
59. Večkienė, N. P., ir Dirgėlienė, I. (2010). Paramą teikiantis bendradarbiavimas socialinio darbo procese: nuo idėjos link praktikos. *Socialinis ugdymas*, (11), 35-43. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2010~1367171219972/J.04~2010~1367171219972.pdf>
60. Vignoles, V. L., Deaux, K. ir Snyder, M. (2018). 12 identity: Personal and social. In: *The Oxford handbook of personality and social psychology*, (2nd ed.), edited by Kay Deaux and Mark Snyder. Prieiga per internetą: <https://davidamerland.com/images/pdf/IdentityPersonalANDSocialinpressreformatted.pdf>

61. Vignoles, V. L., Regalia, C., Manzi, C., Gollledge, J. ir Scabini, E. (2006). Beyond self-esteem: influence of multiple motives on identity construction. *Journal of personality and social psychology*, 90(2), 308. Prieiga per internetą: https://www.academia.edu/download/45615196/Beyond_self-esteem_influence_of_multiple20160514-22066-8ccnoo.pdf
62. Vignoles, V. L., Schwartz, S. J. ir Luyckx, K. (2011). *Toward an integrative view of identity. In: Handbook of identity theory and research*. Handbook of Identity Theory and Research, 1, 1-27. Prieiga per internetą: https://dornsife.usc.edu/assets/sites/782/docs/handbook_of_identity_theory_and_research_chap_6.pdf
63. Webb, S., A. (2015). *Professional identity and social work*. 5th International Conference on Sociology and Social Work: New Directions in Critical Sociology and Social Work: Identity, Narratives and Praxis. Scotland. Prieiga per internetą: <https://www.chester.ac.uk/sites/files/chester/WEBB.pdf>
64. Weber, M. (2009). *The theory of social and economic organization*. Simon and Schuster. Prieiga per internetą: [https://books.google.com/books?hl=lt&lr=&id=G3TYBu6-4G0C&oi=fnd&pg=PT2&dq=Weber,+M.+\(2009\).+The+theory+of+social+and+economic+organization.&ots=XsQeQFnEFZ&sig=_vst1ajc_i8r8pD2-tZSmdnT_7I](https://books.google.com/books?hl=lt&lr=&id=G3TYBu6-4G0C&oi=fnd&pg=PT2&dq=Weber,+M.+(2009).+The+theory+of+social+and+economic+organization.&ots=XsQeQFnEFZ&sig=_vst1ajc_i8r8pD2-tZSmdnT_7I)
65. Weidman, J. C., Twale, D. J. ir Stein, E. L. (2001). *Socialization of Graduate and Professional Students in Higher Education: A Perilous Passage? ASHE-ERIC Higher Education Report, Volume 28, Number 3. Jossey-Bass Higher and Adult Education Series*. Jossey-Bass, Publishers, Inc., 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104-1342. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/profile/John-Weidman-3/publication/238322738_Socialization_of_Graduate_and_Professional_Students_in_Higher_Education_A_Perilous_Passage/links/59e20328aca2724cbfe003c7/Socialization-of-Graduate-and-Professional-Students-in-Higher-Education-A-Perilous-Passage.pdf
66. Wollter, F. (2020). *The reasoning behind social work intervention design* (Doctoral dissertation, Ersta Sköndal Bräcke University College). Prieiga per internetą: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1458212/FULLTEXT02>
67. Žalimienė, L. (2003). Socialinės paslaugos. *Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija*.
68. Žemaitytė, I. (2021). Socialinio darbo profesijos statusas. *Teorija ir praktika: studentiškos išvalgos theory and practice: student insights*, 47. Prieiga per internetą: https://www.kolpingokolegija.lt/wp-content/uploads/2022/05/LEIDINYS_2021-11-25.pdf#page=46

69. Žydžiūnaitė, V. ir Crisafulli, S. (2011). Universiteto studentų profesinį tapatumą lemiantys veiksniai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, (20), 168-179.

70. Žydžiūnaitė, V., ir Sabaliauskas, S. (2017). Kokybiniai tyrimai: principai ir metodai. Vadovėlis socialinių mokslų studijų programų studentams. Vilnius. Vaga.

SANTRAUKA

Rita Vasiliūnienė (2023). Socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotės galimybės globos centre (magistro baigiamasis darbas). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

Mokslinės literatūros analizė rodo, kad iki šiol yra neatskleistos socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotės galimybės globos centruose, kuri Lietuvoje veiklą pradėjo vykdyti tik 2018 m. Socialinių darbuotojų profesinį identitetą lemiantys veiksniai išsamiai nebuvo analizuoti, tuo labiau visiškai neaptarta socialinių darbuotojų identiteto prasmė ir esmė dirbant globos centre. Teikdamas planuotą pagalbą globėjams (rūpintojams), globojamiems (rūpinamiems) vaikams bei jų šeimos nariams, socialinis darbuotojas globos centre susiduria su šeimos kompleksiskumu, kiekvieno nario individualumu bei unikalija jų patirtimi, todėl jam būtina nuolat tobulėti.

Siekiant, kad socialinis darbuotojas profesiskai tobulėtų ir tinkamai atlieptų paslaugų gavėjų poreikius, globos centruose būtina sudaryti sąlygas profesinio identiteto plėtotei. Todėl šiame darbe buvo siekiama atsakyti į probleminius klausimus: kokią profesinio identiteto prasmę konstruoja globos centruose dirbantys socialiniai darbuotojai? Kaip globos centre formuojasi socialinio darbuotojo profesinis identitetas? Kokios galimybės plėtoti socialinių darbuotojų profesinį identitetą globos centre? Nustatytas darbo tikslas - atskleisti socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotės galimybes globos centre. Tikslui pasiekti buvo iškelti uždaviniai: atskleisti profesinio identiteto sampratą, išanalizuoti profesinio identiteto raišką socialinio darbo kontekste, atskleisti socialinių darbuotojų profesinio identiteto formavimosi veiksnius globos centre, atskleisti globos centre dirbančių socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotės galimybes.

Atlikta teorinė literatūros analizė ir atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad globos centre dirbančių socialinių darbuotojų profesinis identitetas plėtojasi priklausomai nuo paties darbuotojo kompetencijas, jos santykius ir požiūrį į kolektyvą bei klientus, bendros darbo atmosferos ir aplinkos. Tačiau kiekvienu atveju darbuotojų profesinis identitetas plėtojamas skirtingai, nes pastarojo vystymąsi veikia specifinis kiekvieno darbuotojo savęs suvokimas. Tyrimas parodė, kad pagrindiniai socialinių darbuotojų savimonę formuojantys veiksniai buvo teigiamas savęs, kaip profesionalo, vertinimas, profesinių žinių gilinimas, profesinis vaidmuo ir jo pokyčiai, profesinis tobulėjimas ir motyvacija. Svarbiausias veiksnys šiuo atveju yra būtent teigiamas savęs, kaip profesionalo vertinimas – jis labai reikšmingas profesinio identiteto plėtojimui.

Raktiniai žodžiai: profesinis identitetas, socialinis darbuotojas, globos centras, globos koordinatorius.

SUMMARY

Rita Vasiliūnienė (2023). Possibilities of professional identity development of social workers in the care center (master's thesis). Vilnius: Mykolas Romeris University.

The analysis of scientific literature has shown that there are undisclosed opportunities for the development of the professional identity of social workers in care centers, which started operating in Lithuania only in 2018. The factors determining the professional identity of social workers have not been analyzed in detail, so the meaning and essence of the identity of social workers while working at a care center. Providing planned assistance to caregivers, fostered (cared for) children and their family members, the social worker in the care center faces the complexity of the family, the individuality of each member and their unique experience, so it is necessary for him to fully improve in the professional field.

In order to develop professionally and adequately respond to the needs of service recipients, it is necessary to create conditions for the development of professional identity of the social workers in care centers. Therefore, this work aimed to answer problematic questions: what meaning of professional identity is constructed by social workers working in care centers? What are the opportunities to develop the professional identity of social workers in the care center? The essential goal of the work is to reveal the possibilities of social workers' professional identity development in the care center. To achieve the goal, the following tasks were set: to reveal the concept of professional identity, to analyze the expression of professional identity in the context of social work, to reveal the factors of social workers' professional identity formation in the care center, to reveal the possibilities of professional identity development of social workers working in the care center.

The results of the conducted study showed that the professional identity of social workers working in the care center develops taking into account the competences of the worker himself, his relationships and attitude towards the team and clients, the general working atmosphere and environment. However, although the job specifics and tasks of all those interviewed are similar, the professional identity of the employees is developed differently, because the development of the latter is affected by the specific self-perception of each employee. The study showed that the main factors shaping the self-awareness of social workers were a positive assessment of themselves as a professional, deepening of professional knowledge, professional role and its changes, professional development and motivation. The most important factor in this case is precisely the positive evaluation of oneself as a professional - it is very significant for the development of professional identity.

Keywords: *professional identity, social worker, social care center, care coordinator.*

PRIEDAI

INTERVIU KLAUSIMAI

Blokas	Klausimai
1. Socialinio darbuotojo turima patirtis	Papasakokite plačiau, apie darbinės veiklos pradžią, socialinių paslaugų centre? <i>Papildantys klausimai:</i> Su kokiais lūkesčiais siejote šį darbą? Kaip prisistatėte ar kaip buvote pristatytas kolegoms darbo centre pradžioje? Kaip kolegės Jus priėmė? Kaip įvyko jūsų pirmasis kontaktas su klientais? Kaip klientai Jus priėmė/ kaip reagavo? Su kokiomis problemomis susidūrėte darbo pradžioje? Kaip manote, kodėl jos kilo? Kaip jas sprendėte? Kas padėjo? Kur kreipėtės?
2. Veiksnių įtaka profesiniui tobulėjimui.	Papasakokite ką laikote sėkme savo darbinėje veikloje? <i>Papildantys klausimai:</i> Su kokiomis problemomis susiduriate centro kolektyve? Bendravime su klientais? Kaip dabar jas sprendžiate? Kaip palaikote ir plėtojate pozityvius į sąveiką orientuotus santykius? Su kokiais konfliktais susiduriate darbinėje veikloje? Kada susiduriate? Kaip sprendžiate konfliktus? Papasakokite konfliktinę situaciją centre, kurią labiausiai įsiminėte? Kas inicijavo Jūsų manymu konfliktą? Kaip radote sprendimo būdą?
3. Socialinio darbuotojo savimonė	Kaip vertinate save kaip socialinį darbuotoją? <i>Papildantys klausimai:</i> Kaip apibūdintumėte savo profesinį vaidmenį? Kaip šis vaidmuo keitėsi nuo darbo centre pradžios? Kas lėmė jo kaitą arba nekaitą? Kaip vyksta Jūsų profesinis tobulėjimas? Kada

	jaučiate, kad patobulėjote, išmokote ar sužinojote? Kada pavyksta pritaikyti tai ką naujo išmokstate? Kas Jus motyvuoja darbinėje veikloje? Kokiais atvejais galite pasakyti – jaučiu pasitenkinimą savo darbu?
4. Socialinio darbuotojo sėkmė	Papasakokite ką laikote sėkme savo darbinėje veikloje? <i>Papildantys klausimai:</i> Koks įsimintiniausias sėkmingas problemos sprendimas/ darbinis įvykis susijęs su Jūsų darbo pradžia liko atmintyje? Kodėl? Ko reikia kad Jūsų darbinė veikla būtų sėkminga asmens lygmenyje (tai yra nuo Jūsų paties kas priklauso)? Ko reikia kad darbinė veikla būtų sėkminga centro kolektyvo lygmenyje? Ko reikia kad darbinė veikla būtų sėkminga santykio su klientais lygmenyje?
5. Socialiniam darbuotojui, dirbančiam globos centre, būdingos savybės	Kaip manote, kokios savybės yra svarbios socialiniam darbuotojui dirbančiam globos centre? Kodėl taip manote? <i>Papildantys klausimai:</i> Jei taptumėte direktore ir Jums reikėtų suformuoti komandą, kokių savybių turinčius socialinius darbuotojus pasirinktumėte? Kokių savybių turinčių darbuotojų neįtrauktumėte į komandą? Kiek Jums svarbios darbuotojo vertybinės orientacijos? Kodėl?

Šaltinis: sudaryta autorės

INFORMUOTO ASMENS SUTIKIMO FORMA

Aš,,sutinku dalyvauti magistrinio darbo „Socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotės galimybės globos centre“ tyrime ir suprantu, kad mano dalyvavimas yra savanoriškas ir aš galiu bet kuriuo metu ir be jokio papildomo paaiškinimo nutraukti dalyvavimą tyrime. Man buvo pateikta žodinė informacija apie tyrimą, kur ir kokių tikslų bus naudojama informacija gauta tyrimo metu, į mano klausimus buvo tinkamai atsakyta. Esu informuota, kad interviu bus anoniminis, tyrimo duomenys bus apdorojami apibendrinant ir išsaugant jų konfidencialumą. Aš gausiu pasirašytą šio sutikimo egzempliorių.

Tyrimo dalyvės parašas

Tyrimo dalyvės vardas ir pavardė

Pasirašymo data