

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
SOCIALINĖS POLITIKOS FAKULTETAS
SOCIALINIO DARBO KATEDRA

AURELIJA PALAIMAITĖ

**SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ POŽIŪRIS Į
SUPERVIZIJĄ IR INTERVIZIJĄ**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė
Doc. dr. J. Pivorienė

VILNIUS, 2009

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
SOCIALINĖS POLITIKOS FAKULTETAS
SOCIALINIO DARBO KATEDRA

**SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ POŽIŪRIS Į
SUPERVIZIJĄ IR INTERVIZIJĄ**

Socialinio darbo magistro baigiamasis darbas
Studijų programa 62405S204

Recenzentas

2009-12

Vadovė

doc.dr. J. Pivorienė

2009-12-17

Atliko

SDmd8-01 gr. stud.

A. Palaimaitė

2009-12-17

VILNIUS, 2009

TURINYS

ĮVADAS	4
1. SUPERVIZIJOS IR INTERVIZIJOS SAMPRATA	7
1.1. Supervizijos ir intervizijos apibrėžimai	7
1.2. Supervizijos ir intervizijos funkcijos, tikslai bei uždaviniai	12
2. SUPERVIZIJA IR INTERVIZIJA SOCIALINIO DARBO PLOTMĖJE.....	18
2.1. Supervizijos ir intervizijos socialiniame darbe reikšmė	18
2.2. Supervizijos ir intervizijos taikymo ypatumai	23
3. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ POŽIŪRIO Į SUPERVIZIJĄ IR INTERVIZIJĄ TYRIMAS.....	28
3.1. Tyrimo metodika ir organizavimas	28
3.2. Tyrimo rezultatai ir jų analizė.....	30
3.2.1. Supervizijos ir intervizijos samprata.....	30
3.2.2. Supervizorius	37
3.2.3. Supervizijos ir intervizijos poreikis	43
3.2.4. Supervizijos ir intervizijos teikiama nauda.....	49
3.2.5. Supervizijos ir intervizijos taikymas.....	54
IŠVADOS	63
REKOMENDACIJOS	64
LITERATŪROS SĄRAŠAS	65
ANOTACIJA	70
ANOTATION	70
SANTRAUKA.....	71
SUMMARY	72
PRIEDAI.....	73

IVADAS

Šiuolaikinėje visuomenėje socialiniam darbuotojui keliami vis nauji reikalavimai, jis turi gebėti greitai prisitaikyti prie sparčių pokyčių ir tobulėti. Efektyvinant socialinio darbo veiklą, būtinas nuolatinis mokymasis, savo darbo įvertinimas bei refleksija. Tam ypač tinka supervizija ir intervizija, pasaulyje pripažinti profesinės paramos ir konsultavimo būdai. Šios dvi priemonės gali būti plačiai taikomos tiek norint pasidalinti patirtimi, ugdyti įvairių problemų sprendimo gebėjimams, išvengti „perdegimo“ sindromo, tiek rengiant studentus profesinei veiklai, taip pat keliant kvalifikaciją, įgyjant naujų įgūdžių ir žinių.

Nors šie metodai galėtų būti įvairiapusisškai naudingi socialinio darbo praktikoje, tačiau Lietuvoje supervizija yra dar pakankamai naujas reiškinys, o intervizija – iš esmės nenagrinėtas ir mažai žinomas dalykas. Pasak R. Naujanienės (2007), supervizijos terminas Lietuvoje egzistuoja nuo 1992 metų, kai buvo imta praktikuoti socialinio darbo studentų supervizija, tačiau kaip savarankiška profesija, profesinių santykių konsultavimas, supervizija ėmė vystytis tik ši dešimtmetį. Nuo 2002 m. imti rengti profesionalūs supervizoriai, 2003 m. įkurta Lietuvos profesinių santykių konsultantų (supervizorių) asociacija.

Lietuviškoje mokslinėje ir metodinėje literatūroje supervizija irgi imta nagrinėti pakankamai neseniai. Daugiausia orientuojamasi į teorinį supervizijos ypatumų ir galimo panaudojimo pagrindimą; tai susiję su tuo, kad, pasak A. Kiaunytės ir I. Dirgėlienės (2005) nėra pakankamai aiškios supervizijos taikymo galimybės, supervizijos konceptas bei supervizorių vaidmuo. A. Kiaunytė ir I. Dirgėlienė (2005) nušvietė supervizijos taikymo galimybes Lietuvos socialinio darbo kontekste. R. Naujanienė (2007) nagrinėjo supervizijos sampratą ir poreikį socialiniame darbe. A. Kiaunytė (2008) analizavo, kaip supervizija galėtų padėti socialiniams darbuotojams, nuolat susiduriantiems su konfliktais, kokios jos taikymo galimybės pokyčių procese. A. Maskaliovienė, J. Eidukevičiūtė (2008) apžvelgė superviziją kaip metodą studijų praktikos kontekste. Remiantis PHARE projekto „Supervizijos įgūdžių ugdymo programa“ medžiaga bei projekto dalyvių patirtimi, yra parengta knyga „Socialinio darbo supervizija: teorija ir praktika“ (2004), kurioje aptariama supervizijos svarba ir poreikis socialiniame darbe bei jos įgyvendinimo ypatumai. Intervizija kaip tarpusavio pagalbos būdas ir jos taikymo ypatumai mokymosi procese lietuvių kalba yra apibūdinti L. Gualthérie van Weezel (2002) knygoje apie įvairius mokymosi vieniems iš kitų aspektus.

Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos apraše (2006) bei Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos apraše (2006) supervizija įteisinta kaip kvalifikacijos kėlimo ir praktinio mokymosi forma. Pastarajame dokumente nurodomi ir reikalavimai supervizoriui, t.y., asmeniui, galinčiam vesti supervizijas. Intervizija socialinio darbo kontekste Lietuvos Respublikos teisės aktuose visiškai neregamentuota.

Užsienio šalyse supervizija ir intervizija analizuojamos ir taikomos jau nuo praėjusio šimtmečio vidurio. Tačiau supervizijos klausimai nagrinėjami plačiau nei intervizijos. Taip yra dėl to, kad dalis autorių intervizijos kaip atskiro metodo neišskiria ir laiko ją tam tikra supervizijos rūšimi ar forma (Hay, 2008; Fiege, Dollase, 2002 ir kt.). A. Kadushin (1985), M. Tsui (2004) nagrinėjo supervizijos teorinius aspektus socialinio darbo kontekste, P. Hawkins, R. Shohet (2006) atskleidė supervizijos proceso ypatumus. Superviziją kaip socialinio darbo praktikos tobulinimo ir paramos būdą analizavo J. Thomas bei K. Spreadbury (2008), supervizoriams reikalingus įgūdžius atskleidė M. Carroll (2004), E. Holloway, M. Carroll (1999) ir kiti.

Reikšminga tai, kad mokslinėje literatūroje požiūriai į superviziją ir interviziją skiriasi, jos traktuojamos įvairiais aspektais – kaip praktinio mokymosi, pasirengimo profesijai formos, kompetencijų įgijimo ir plėtojimo, profesinio konsultavimo, tarpusavio pagalbos būdai. Pripažįstama visapusiška supervizijos ir intervizijos nauda, tačiau nėra aišku, kaip jas vertina patys socialiniai darbuotojai. Lietuvoje nėra tirtas supervizijų ir intervizijų praktinio taikymo paplitimas, ypatumai, nežinoma ir socialinių darbuotojų pozicija šia tema. Todėl keliamas **probleminis klausimas** – koks yra socialinių darbuotojų požiūris į superviziją ir interviziją?

Tyrimo objektas: socialinių darbuotojų požiūris į superviziją ir interviziją.

Darbo tikslas – atsižvelgiant į teorinį kontekstą atskleisti socialinių darbuotojų požiūrį į superviziją ir interviziją.

Uždaviniai:

- 1) Išanalizuoti ir apibrėžti supervizijos ir intervizijos sampratą;
- 2) Aptarti supervizijos ir intervizijos specifiką socialinio darbo plotmėje;
- 3) Atskleisti, kaip socialiniai darbuotojai supranta superviziją ir interviziją bei jų reikšmę socialiniame darbe;
- 4) Išsiaiškinti, kaip, socialinių darbuotojų nuomone, turėtų būti taikomos supervizija ir intervizija.

Naudojami metodai:

- 1) Mokslinės ir metodinės literatūros nagrinėjama tema analizė ir apibendrinimas;
- 2) Pusiau struktūruotas interviu;
- 3) Gautų duomenų kokybinė turinio analizė.

Magistro baigiamojo darbo struktūra ir apimtis. Darbą sudaro įvadas, teorinė ir empirinė dalys (3 skyriai, 6 poskyriai ir 5 skirsniai), išvados ir rekomendacijos, naudotos literatūros sąrašas iš 52 šaltinių. Taip pat pateikiamos santraukos bei anotacijos lietuvių ir anglų kalbomis, priedai. Magistro baigiamojo darbo apimtis – 72 puslapiai (be priedų).

Pagrindinės darbe vartojamos sąvokos*:

Kompetencija – funkcinis sugebėjimas adekvačiai atlikti tam tikrą veiklą, turėti jai pakankamai žinių, įgūdžių, energijos (Psichologijos žodynas, 1993)

„*Perdegimo*“ *sindromas* – neįveikto profesinio streso pasekmė, sudėtingas reiškinys, apimantis fizinį, emocinį ir protinį darbuotojo išsekimą (Socialinis darbas: profesinės veiklos įvadas, 2007).

Požiūris – sąlygiškai pastovi nuomonių, interesų, pažiūrų išraiška, atspindinti asmens individualią patirtį (Jovaiša, 2007)

Refleksija – gilus susimąstymas, samprotavimai, pagrįsti ko nors analize (Tarptautinių žodžių žodynas, 2004)

Socialinis darbuotojas – asmuo, dirbantis socialinį darbą.

Socialinis darbas – tai 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 (Lietuvos Respublikos socialinių, 2006)

* Supervizijos ir intervizijos sąvokos analizuojamos pirmo skyriaus pirmame poskyryje.

1. SUPERVIZIJOS IR INTERVIZIJOS SAMPRATA

1.1. Supervizijos ir intervizijos apibrėžimai

Supervizijos (kartu ir intervizijos) samprata daugiabriaunė. Egzistuoja požiūrių ir teorijų įvairovė, tad mokslinėje literatūroje pateikiama nemažai skirtingų supervizijos apibrėžimų.

Pats žodis „supervizija“ kilęs iš lotynų kalbos termino „supervidere“: „super“, reiškiančio „ant, virš“ ir „videre“ – „stebėti, žiūrėti, matyti“ (Kadushin, 1985). Ši sąvoka, pasak I. Dirgėlienės ir A. Kiaunytės (2005), daugelyje kalbų yra identiška (anglų, vokiečių, prancūzų, ispanų „supervision“, italų „supervisione“, latvių „supervizija“ ir kt.). Nepaisant to, kad tokį terminą galima rasti įvairių šalių kalbose, supervizijos apibrėžimai labai įvairūs. Tai susiję ne tik su skirtingose šalyse egzistuojančiais modeliais, bet ir su istorine raida. Anot R. Naujanienės (2007, p. 58), supervizija „nuėjo ilgą raidos kelią ir išvystė savitas konsultavimo formas ir metodus, suteikiančius galimybes praktikams pasirinkti reikiamą būdą reflektuoti savo profesinę veiklą ir ugdyti profesinę kompetenciją“. Supervizijos vystymasis glaudžiai susijęs su socialinio darbo istorija, o apibrėžimo atsiradimas – su socialinių teorijų raida. Supervizijos užuomazgos aptinkamos nuo pat socialinio darbo kaip mokslo atsiradimo pradžios, tačiau pradinė jos reikšmė ir samprata buvo gana siaura – kaip „vyresniojo patarinėjimas jaunesniam“. Supervizijos idėja Europoje buvo pristatyta dvidešimtojo amžiaus viduryje, tuo laikotarpiu ji buvo pripažinta oficialiai ir apibrėžta kaip profesinių santykių konsultavimas. Supervizija išsivystė į praktinę profesionalią intervenciją ir tapo savarankišku konsultavimo metodu darbo srities klausimais. Nuo dvidešimtojo amžiaus antrosios pusės supervizija vystosi kaip savarankiška profesija, teikianti profesinių santykių konsultavimo paslaugas (Dirgėlienė, Kiaunytė, 2005; Naujanienė, 2007). Oficialiame Nacionalinių supervizijos organizacijų Europoje asociacijos tinklalapyje nurodoma, kad supervizija yra traktuojama kaip savarankiška profesija su standartizuotu mokymu ir jo kokybės užtikrinimu, pagrįstu etikos kodeksais ir gyva profesine bei moksline diskusija visoje Europoje (Definition of supervision and coaching, 2009).

Didžiajame anglų-lietuvių kalbų žodyne (1998) nurodoma žodžio „supervision“ reikšmė: „priežiūra, prižiūrėjimas, stebėjimas, vadovavimas“ artima pirminei supervizijos reikšmei, taip pat gan aiškiai atsispindinčiai straipsnyje „Defining competencies in psychology supervision: a consensus statement“ pateiktame supervizijos apibrėžime: tai senesnio, tai yra, labiau patyrusio profesijos atstovo, intervencija jaunesniam ar jaunesniems tos pačios profesijos atstovams (Falender et al., 2004). Toks požiūris ryškus ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakyme „Dėl Vaikų ir paauglių psichiatrijos ir psichoterapijos paslaugų organizavimo principų, aprašymo ir teikimo reikalavimų“ (2000, punktas 7.4.): „Supervizija – tai stebėjimas, vadovavimas ir priežiūra klinikiniam darbe labiau patyrusio kolegos mažiau patyrusiam“.

Knygoje „Socialinis darbas: profesinės veiklos įvadas“ (2007) teigiama, kad apskritai supervizijos sąvoka, vartojama anglų kalba apima 3 reikšmes:

- 1) vadovavimą studentų ir doktorantų mokslo darbui;
- 2) specialistų profesinę tarpusavio priežiūrą (paprastai labiau patyręs prižiūri mažiau patyrusį);
- 3) vadovavimą studentų praktikai.

Pastarojoje knygoje taip pat nurodoma, kad lietuvių kalba neegzistuoja tokio pat platumo reikšmės žodis, atitinkantis visapusišką supervizijos prasmę. Dažniausiai supervizija vadinama „profesinė priežiūra, kurios tikslas – gerinti specialistų veiklą, agentūrų, firmų ar institucijų veiklos efektyvumą“ (p. 226). Panašus požiūris atsispindi ir Lietuvos teisės aktuose, reglamentuojančiuose socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo tvarką bei atestaciją: „Supervizija – socialinio darbo specialistų profesinės veiklos savitarpio priežiūra ir pagalba, skatinanti ir padedanti socialiniams darbuotojams vertinti savo profesinę veiklą, numatyti veiklos tobulinimo kryptis bei padidinti profesinę kompetenciją“ (Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašas, 2006, punktas 4.). Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos apraše (2006) dalyvavimas supervizijoje bei supervizijos vykdymas priskiriamas praktinio mokymosi, kurio metu įgyjami praktiniai socialinio darbo įgūdžiai ir gebėjimai, būdams, o Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikaciniuose reikalavimuose (2006) praktinis mokymasis (taigi, ir dalyvavimas supervizijoje ar jos vykdymas) pripažįstamas socialinio darbuotojo profesinės kvalifikacijos kėlimo forma. Pasak R. Naujanienės (2007, p. 52), tokia apibrėžime yra „aiškiai pabrėžiama profesinė kompetencija, kurios plėtojimui yra reikalingas ilgalaikis ir profesionalus palydėjimas“. Tai šiek tiek artima ir anglosaksiškajai supervizijos sampratai, kuri, kaip rašoma knygoje „Socialinio darbo supervizija: teorija ir praktika“ (2004), pirmoji atėjo į Lietuvą. Pagal šią sampratą, supervizija yra „procesas, kurio metu nedalyvaujantis teikiant klientui pagalbą asmuo – supervizorius – teikia konsultacijas per refleksijas asmeniui, tiesiogiai dirbančiam su klientu“ (p. 9). Vėliau Lietuvoje atsirado įvairesnių požiūrių į superviziją – iš Vokietijos atėjo supervizijos, kaip atskiros profesijos, modelis, o ekspertai iš Švedijos pateikė grupinių socialinio darbo studentų supervizijų modelį.

Galima teigti, kad vyrauja kelios pagrindinės supervizijos sampratos – pradinė (arba pirminė), kaip labiau patyrusio tos paties srities specialisto priežiūra ir pagalba naujam darbuotojui bei vėliau išsivystęs požiūris į superviziją kaip tam tikrą profesionalų konsultavimą. Taip pat iš anksčiau išdėstytos medžiagos matyti, kad superviziją galima vertinti kaip autonomišką profesiją arba kaip tam tikrą metodą, turintį savo paskirtį. Atsižvelgiant į tai, kokiame kontekste dažniausiai nagrinėjama supervizija mokslinėje literatūroje, ją kaip metodą sąlygiškai galima suskirstyti į tris grupes:

1. Klinikinė (arba konsultavimo) supervizija
2. Socialinio darbo studentų supervizija, nagrinėjama studijų praktikos kontekste.
3. Supervizija, nagrinėjama socialinio darbo kontekste.

Klinikinė supervizija dažniausiai sutinkama psichologijos ir medicinos mokslų kontekstuose ir nėra aktuali nagrinėjamai šiame darbe temai. Todėl toliau daugiausiai nagrinėjimos tik socialinio darbo supervizija ir supervizija studijų praktikos kontekste.

Kalbant apie studentų superviziją, ji yra apibrėžiama kaip „studento ir socialinio darbuotojo-praktikos kuratoriaus bei vadovo patirties refleksija pagrįsta mokymosi forma, padedanti studentui jungti teorines žinias ir praktiką, kokybiškai veikianti asmenybės profesinį augimą bei profesinio identiteto formavimąsi, o studentų studijų praktikos organizatoriams padedanti tobulinti studentų mokymosi praktikoje procesą bei socialinio darbo praktiką“ (Raudeliūnaitė, Petrauskienė, Jančaitytė, 2008, p. 42). M. Doel ir S.M. Shardlow (2006), analizuodami socialinių darbuotojų praktinio rengimo klausimus, superviziją taip pat traktuoja kaip paramos būdą studentams jų praktikos metu. Šiuo aspektu supervizija nagrinėjama ir knygoje „Socialinis darbas: profesinės veiklos įvadas“ (2007). Čia teigiama, kad planingai organizuojamas supervizijos procesas yra pagrindinis socialinio darbo specialistų praktinio rengimo būdas. Knygoje „Socialinio darbo supervizija: teorija ir praktika“ (2004, p. 10) pateikiamas ir platesnis supervizijos apibrėžimas, apimantis tiek socialinio darbo, tiek studentų superviziją: „Supervizija – tai patirtimi pagrįstas mokymas/is, teikiamas asmenims, dirbantiems ar studijuojantiems socialinį darbą“.

Socialinio darbo supervizijos apibrėžimas yra sudėtingas. M. Tsui (2005) pateikia klasifikaciją, paremtą skirtingais požiūriais į socialinio darbo supervizijos apibrėžimą. Jis teigia, kad egzistuoja 3 požiūriai bandant apibrėžti superviziją:

1. *Normatyvinis požiūris*. Šis požiūris ieško normų ar standartų ir susitelkia ties dviem pagrindiniais klausimais: „Kas turėtų būti supervizija?“ ir „Ką turėtų daryti supervizorius?“. Šios krypties autoriai superviziją apibrėžia ir grindžia jos administracine ir mokomąja funkcija. Supervizija suprantama kaip sąveikos procesas, kuriame supervizorius dalyvauja ir vadovauja supervizuojamojo praktikai. Normatyvinis požiūris nesiorientuoja į praktiką, o koncentruojasi ties tuo, kas turi būti supervizija ir ko ji siekia.
2. *Empirinis požiūris*. Pagrindinis šio požiūrio klausimas: „Ką iš tikrųjų daro supervizorius?“. Bandydami atsakyti į šį klausimą apima duomenis apie supervizoriaus vaidmenis, stilius ir elgesį. Taip pat tai ilgas kelias nuo empirinių tyrimų iki empiriškai pagrįstos socialinio darbo supervizijos teorijos sukūrimo.
3. *Pragmatinis požiūris*. Šiame požiūryje nesistengiama sukurti formalų socialinio darbo supervizijos apibrėžimą. Jo tikslas yra nustatyti veiklos gaires supervizoriams bei identifikuoti socialinio darbo supervizijos funkcijas bei užduotis.

Mokslinėje literatūroje dominuoja supervizijos definicijos, labiausiai atitinkančios normatyvinį požiūrį. Supervizijos sąvoka aiškinama remiantis jos siekiais ar teikiama nauda, atsispindi

ir supervizoriaus vaidmuo. Kaip jau minėta anksčiau, supervizijos socialinio darbo kontekste apibrėžimai formuluojami labai įvairiai:

- Supervizija – pagrindinė socialinio darbo valdymo dalis, kuri susijusi su pagalba darbuotojams panaudoti jų žinias ir įgūdžius, siekiant efektyviai ir tinkamai atlikti savo darbą (Farley, Smith, Boyle, 2003).
- „Supervizija socialiniame darbe – tai darbo turinio tobulinimas, siekiant padidinti specialisto ir organizacijos veiklos veiksmingumą“ (Socialinis darbas: profesinės veiklos įvadas, 2007, p.217).
- Supervizija – specifinis mokymosi, tobulėjimo bei paramos metodas, susidedantis iš profesinės refleksijos ir konsultavimo, leidžiantis specialistams (mokytojams, psichologams, socialiniams darbuotojams ir pan.) įgyti naujų profesinių ir asmeninių išvalgų per asmeninę patirtį (Žorga, 2002)
- Supervizija – praktikų darbo grupė, kurioje jie siekia pagerinti praktinę veiklą, įgyvendinti įdarbinusios organizacijos tikslus, susipažinti su etikos, profesiniais, bei geriausios praktikos standartais, taip pat užtikrindami asmeninį palaikymą bei padaršinimą profesinėje praktikoje (Kavanagh et al., 2002).
- Supervizija – tai racionali refleksija, ir supervizorių, ir supervizuojamąjį įtraukianti diskusija bei „apšviečiantis“, pamokantis įvertinimas (Beverley, Worsley, 2008).
- Supervizija – tai konsultavimo forma, padedanti pasitikėti savimi ir plėtoti bendravimo ir bendradarbiavimo kokybę profesinėje srityje (Definition of supervision and coaching, 2009).

Nors šie apibrėžimai skirtingi, tačiau visur galima pastebėti besikartojančius aspektus – mokymosi, tobulėjimo, veiklos efektyvinimo, taip pat ir paramos, palaikymo. Šie bruožai susiję su supervizijos ir intervizijos funkcijomis, kurios bus nagrinėjamos kitame poskyryje.

Neatsitiktinai iš pradžių aptarta supervizijos samprata ir apibrėžimai. Intervizija yra labai glaudžiai susijusi su supervizija, ir iš dalies netgi gali būti traktuojama kaip supervizijos forma ar rūšis. Dažnai, ypač mokslinėje literatūroje anglų kalba, intervizija vadinama „peer supervision“, tai yra – tokių pačių, lygių supervizija. Galima sutikti ir ta pačia reikšme vartojamą terminą „kolegų“ supervizija, turint omeny ne bendradarbius, o anksčiau minėtus grupės panašumo, „lygumo“ bruožus. Visos šios sąvokos šiame darbe bus vartojamos kaip sinonimai.

L. Gualthérie van Weezel (2002, p. 67), apibrėždama superviziją ir interviziją jų nediferencijuoja ir teigia, kad tai – „tam tikras profesinės pagalbos būdas, skirtas didinti profesinei kompetencijai, išsamiai ir sistemingai aptariant praktines situacijas (atvejus)“. Olandijoje, Belgijoje bei Prancūzijoje terminas supervizija (patyrusiems praktikams) buvo pakeistas intervizija (Mearns, Thorne, 2007). Pagrindinis skirtumas tarp supervizijos ir intervizijos – tai supervizorius. Iš esmės, tai asmuo, vadovaujantis supervizijos procesui ir konsultuojantis supervizuojamąjį ar jų grupę.

Dažniausiai supervizorius būna specialiai tam rengtas profesionalas. B. Proctor, F. Inskipp (2003) pabrėžia, kad intervizijos grupėje kiekvienas narys prisiima supervizoriaus atsakomybę kitų narių atžvilgiu ir susitaria, kaip bus dalinamasi lyderyste.

Taigi sąvoka „supervizija“ vartojama, kai susirinkimui vadovauja supervizorius, tai yra, labiau patyręs ir profesionaliai pasirengęs žmogus, o terminas „intervizija“ vartojamas tuomet, kai susirinkimo dalyvių patirtis ir kvalifikacija yra to paties lygio. Intervizijos dalyviai yra lygūs savo patyrimu ir žiniomis, bet tai nesusiję su koku nors laikotarpiu, amžiumi ar profesiniais pasiekimais. (Gualthérie van Weezel, 2002; Willems, Stakenborg, Veugelers, 2000).

Intervizijos apibrėžimuose taip pat atsispindi skirtumas nuo supervizijos, pabrėžiant dalyvių lygiateisiškumą ir kad tai procesas be „vadovo“, „lyderio“, „mokytojo“ ir pan. Pavyzdžiui:

- Intervizija – „praktinių darbuotojų, kurie mokosi be mokytojo, tarpusavio pagalbos priemonė“ (Gualthérie van Weezel, 2002, p. 5).
- Intervizija – tai procesas, kurio metu profesionalų grupė be lyderio reguliariai susitinka apžvelgti atvejų ir metodų, pasidalinti patirtimi ir prisiimti atsakomybę už savo ir kitų profesinį vystymąsi ir teikiamų paslaugų standartų išlaikymą (Hare and Frankena, cituojami Fiege, Dallase, 2002).
- Procesas tarp kolegų be formalaus supervizoriaus vadinamas lygių supervizija, arba, kartais, intervizija (Hay, 2008).
- Intervizija – tai abipusė supervizija tarp kolegų (Reinventing human resource management: challenges and new directions, 2005).
- Intervizija yra supervizija be atskiro supervizoriaus (Teambuilding & Intervision methods, 2006).
- Intervizijos grupės turi tą patį tikslą kaip ir supervizijos, tačiau veikia be atskiro vadovo, įprasto praktikų grupėse (Britton, 2003).

Kaip galima pastebėti, intervizijos apibrėžimuose ryškus dalyvių grupės aspektas. Atsižvelgiant į tai, kad nedalyvauja joks formalus vadovas – supervizorius, akcentuojama, kad jos dalyviai turi būti patyrę, kaip, pavyzdžiui, šiuose intervizijos apibūdinimuose:

- Patyrusių profesionalų grupės, veikiančios be paskirto vadovo gali būti vadinamos intervizijų arba lygių (vienodų) grupėmis (Holloway, Carroll, 1999).
- Intervizija gali vykti tarp dviejų patyrusių praktikų arba mažoje grupelėje (Mearns, Thorne, 2007).

Dar intervizija (kaip ir supervizija) gali būti traktuojama kaip mokymosi metodas ir svarbus savirefleksijos būdas, ypač skirtas socialinės srities profesionalams. Taip pat – kaip kolegų grupė, kurioje praplečiamas požiūris, mokomasi iš vienas kito panašumų ir skirtumų ir sprendžiamos problemos, pasitariant su kolegomis (Gualthérie van Weezel, 2002; Supervision/intervision, 2009).

Išnagrinėtas skirtingų apibrėžimų rinkinys atskleidžia įvairias supervizijos ir intervizijos sampratas. Šiame darbe nesiremama kuriuo nors vienu pristatytu supervizijos ar intervizijos apibrėžimu, nes jie visi atskleidžia daugiamatę šių metodų prigimtį ir leidžia labiau suprasti galimą socialinių darbuotojų požiūrių į superviziją ir interviziją įvairovę, kurią bus bandoma atskleisti tyrimu.

1.2. Supervizijos ir intervizijos funkcijos, tikslai bei uždaviniai

Norint išsamiai atskleisti supervizijos ir intervizijos sampratą, vien tik apibrėžimų nepakanka, reikia suprasti ir šių metodų paskirtį. Todėl naudinga aptarti supervizijos ir intervizijos funkcijas, tikslus bei uždavinius.

Socialinio darbo studentų supervizija – ankstesniame poskyryje pristatyta supervizijos rūšis, turinti savitų tikslų. Knygoje „Socialinis darbas: profesinės veiklos įvadas“ (2007, p. 217) teigiama, kad jeigu bendras supervizijos uždavinys yra „padėti specialistui dar geriau atlikti savo darbą“, tai supervizijos socialinio darbo studijų kontekste užduotis – „padėti studentui dar geriau išanalizuoti įgytą praktinio socialinio darbo patirtį ir atskleisti jos santykį su anksčiau gautomis teorinėmis žiniomis“. Taigi šios supervizijos paskirtis – teorinio mokymo ir praktinių įgūdžių sujungimas. Šis tikslas nėra tolimas ir bendrajai supervizijos paskirčiai, kaip ją supranta S. Žorga (2002). Šios autorės manymu, supervizija siekia įtraukti darbuotojus į mokymosi procesą, padedant jiems sujungti tai, ką jie daro, jaučia ir galvoja. Taip pat, derinti praktinę patirtį su teorinėmis žiniomis, padėti suvienyti darbą su išmokimu, įgalinti perkelti teoriją į praktiką ir padrašinti savarankišką mokymąsi. R. Raudeliūnaitė, A. Petrauskienė, R. Jančaitytė (2008, p. 43), aptardamos socialinio darbo studentų superviziją, pabrėžia refleksijos svarbą, nurodydamos, jog „pagrindinis supervizijų tikslas – skatinti studentų refleksiją, kad jie patys rastų problemų sprendimus, gerintų mokymosi praktikoje kokybę ir didintų profesionalumą“. Sukonkretindama tikslą, supervizija socialinio darbo studijų procese įgyvendina tam tikrus uždavinius:

- Padėti studentui apibrėžti savo požiūrį į socialinį darbą ir jo praktiką;
- Įvaldyti socialinio darbo metodiką;
- Integruoti teorinius specialybės pagrindus ir profesinės veiklos principus;
- Padėti studento profesinei saviidentifikacijai;
- Supažindinti studentą su supervizija kaip socialinio darbo tobulinimo metodu ir kt.

(Socialinis darbas: profesinės veiklos įvadas, 2007, p. 220-221)

Galima teigti, kad šie supervizijos uždaviniai, įgyvendinami studijų praktikos kontekste, padeda tapti profesionaliu socialiniu darbuotoju ir, kaip teigia A. Maskalionienė, J. Eidukevičiūtė (2008), susiformuoti profesinį identitetą.

Supervizijos ir intervizijos bendrieji tikslai iš esmės sutampa. Specifiškesni tikslai susiję su tuo, kad intervizijoje dalyvauja lygiaverčiai asmenys. Kaip teigia B. Fiege ir R. Dollase (2002), pagrindinis lygių supervizijos (t.y., intervizijos) tikslas ir idėja yra skatinti intervizijos grupių dalyvius patiems būti ekspertais nagrinėjant situacijas, klausimus ir problemas, užuot gavus paruoštus sprendimus iš pašalies. Reikia paminėti, kad ir supervizijoje nėra teikiami paruošti sprendimai, tačiau intervizių grupėje išvengiama galimo dalyvaujančių asmenų požiūrio į supervizorių kaip autoritetingą asmenį, žinovą. Be to, lygių grupėje siekiama užtikrinti objektyvumą aptariant ginčytinus klausimus, pasidalyti informacija apie metodinę literatūrą, profesinius susitikimus ir seminarus bei aptarti darbo metodus (Greenburg, Lewis, Johnson, 1985). Skirtumai tarp supervizijos ir intervizijos tikslų gali išryškėti ir supervizoriaus dalyvavimo aspektu, kur pabrėžiama ar numanoma jo įtaka, kaip, pavyzdžiui, R. Naujanienės (2007, p. 53) apibrėžiamoje supervizijos paskirtyje: „Supervizijos paskirtis yra konsultavimo proceso metu padėti supervizuojamiesiems reflektuoti profesinę patirtį ir iš to mokytis spręsti konfliktus, plėtoti atitinkamų profesinių vaidmenų įgūdžius ar sustiprinti tų vaidmenų srities kompetenciją“. Tačiau tiek profesinės patirties refleksija, tiek tam tikrų vaidmenų kompetencija gali būti ugdoma ir intervizijos metu, tik tarp kolegų, be pašalinio asmens konsultavimo ar vadovavimo procesui. A. Kiaunytės, I. Dirgėlienės (2005) apibūdinamame supervizijos tikslu akcentuojamas profesinės aplinkos suvokimo galimybių išplėtimas, darbo kokybės gerinimas, profesionalumo didinimas, kas taip pat aktualu ir intervizijai. Taigi toliau aptariami tikslai ir funkcijos nebus ryškiai diferencijuojamos.

Supervizijos užduotis – ne tik vystyti asmens gebėjimus, įgūdžius ir supratimą; priklausomai nuo poreikio, ji atlieka ir kitas funkcijas (Hawkins, Shohet, 2006). Supervizija socialiniame darbe apima visą grupę funkcijų, įskaitant profesinį darbuotojų tobulėjimą ir administravimo veiklas, tokias kaip darbuotojų vadyba, siekiant efektyviai teikti paslaugas. Supervizija socialiniame darbe pirmiausia įsivaizduojama kaip administracinė funkcija, kuri siekia numatyti priemones, užtikrinančias, kad paslaugos klientams teikiamos veiksmingai ir tinkamai. Taip pat akcentuojama ir mokomoji funkcija, tačiau tai teisinga tik iš dalies. Iš tiesų supervizijoje svarbūs ir administraciniai, ir mokymo procesai, tačiau svarbu įtraukti ir trečiąją atliekamą funkciją – palaikymo. Supervizija turi padėti palaikyti darbuotojo dvasinę būseną, susidoroti su nepasitenkinimu darbu bei motyvacijos netekimu, pagelbėti pajusti savęs, kaip profesionalo vertę, priklausymą organizacijai ir saugumo jausmą ten dirbti (Kadushin, 1985; Bogo, McKnight, 2005). Intervizių grupėje irgi labai svarbu suteikti tarpusavio palaikymą ir padėti sprendžiant sudėtingus atvejus, taip pat susidorojant su įvairiu stresu, kylančiu praktiniame darbe (Greenburg, Lewis, Johnson, 1985). Šios trys funkcijos (administracinė, mokomoji ir palaikymo) tradiciškai laikomos pagrindinėmis supervizijos funkcijomis ir dažniausiai minimos ar cituojamos mokslinėje literatūroje. Jos taip pat gali būti papildomos ar praplečiamos.

A. Kadushin (1985), ypač plačiai nagrinėjęs supervizijos teoriją, susieja supervizijos funkcijas bei tikslus. Pasak jo, egzistuoja tolimieji ir artimieji supervizijos tikslai, ir kiekviena funkcija viena kitą papildo ir yra reikalinga pasiekti galutinį supervizijos tikslą. Galutinis tikslas – efektyviai ir produktyviai teikti klientams paslaugas, kurias konkrečios organizacijos yra įpareigosios teikti, ir užtikrinti, kad teikiamos paslaugos yra kiek įmanoma kiekybiškai ir kokybiškai geriausios, suderintos su organizacijos politika bei darbo tvarka. Kiekviena funkcija turi savo užduotis ir problemas:

1. *Administracinė supervizija*. Čia svarbiausia problema yra susijusi su tinkamu, teisingu ir veiksmingu organizacijos politikos bei tvarkos įgyvendinimu. Pagrindinis tikslas yra garantuoti griežtą politikos bei darbo tvarkos laikymąsi. Artimasis administracinės supervizijos tikslas – paruošti darbuotoją efektyviai veikti jo darbo kontekste.
2. *Mokomoji supervizija*. Jos pagrindinė problema – darbuotojo žinių, požiūrio ir įgūdžių, reikalingų jo darbui, trūkumas, o tikslas – išsklaidyti darbuotojo nežinojimą bei patobulinti įgūdžius. Artimieji mokomosios supervizijos tikslai yra pagerinti darbuotojo gebėjimą efektyviai atlikti savo darbą. Tai yra, padėti darbuotojui profesionaliai augti ir vystytis, maksimaliai padidinti jo žinias ir gebėjimus iki lygio, kai jis galės veikti savarankiškai ir nepriklausomai nuo supervizijos.
3. *Palaikomoji supervizija*. Čia svarbiausia problema – darbuotojo dvasinė būseną ir pasitenkinimą darbu. Pagrindinis tikslas – pagerinti dvasinę būseną ir pasitenkinimą darbu. Palaikomosios supervizijos artimieji tikslai yra padėti darbuotojui jaustis gerai dirbant savo darbą.

V. Coulshed, A. Mullender (2006) patikslina supervizijos siekius ir aptaria konkrečias supervizijos užduotis, suformuluotas pagal jos atliekamas administracinę, mokomąją ir palaikymo funkcijas. Supervizija siekia:

1. *Patenkinti vadybinius ir administracinius poreikius, t.y.:*
 - Padėti valdyti darbo krūvį, peržiūrėti ir planuojant veiklą.
 - Kontroliuoti kasdienį darbą, užtikrinant, kad jis atliekamas gerai ir atitinka organizacijos politiką bei tikslus.
 - Reaguoti į išsakomas idėjas, problemas, planus ir strategijas.
 - Suteikti grįžtamąjį ryšį apie atliekamą darbą.
 - Užtikrinti nuolatinį darbuotojų informuotumą apie įstatymų reikalavimus, vyriausybės politiką, ir kaip tai tiesiogiai veikia jų darbą ir kt.
2. *Patenkinti mokymosi ir tobulėjimo poreikius, t.y.:*
 - Skatinti profesinį ir asmeninį tobulėjimą
 - Suteikti galimybes mokytis ir nuolat atnaujinti žinias ir įgūdžius.
 - Plėtoti savo vaidmenį ir atsakomybių organizacijoje suvokimą.

- Padėti darbuotojui geriau suprasti žmones, problemas bei situacijas.
- Skatinti profesinį pasitikėjimą, kūrybiškumą bei naujus darbo būdus.

3. *Patenkinti palaikymo poreikius, t.y.:*

- Suteikti emocinę paramą, pavyzdžiui, padedant darbuotojui vėl atrasti motyvuojančius dirbti veiksmus ar išreikiant jausmus, kylančius darbe, bei padedant su jais susidoroti.
- Išlaikyti profesines ir asmenines ribas, siekiant, kad asmeniniai poreikiai ir nuostatos neigiamai nepaveiktų darbo.
- Įgalinti supervizorių užtikrinti, kad organizacijos rūpinimosi darbuotojais politika veikia ir darbdavys vykdo pareigą rūpintis darbuotojais ir kt.

Kaip galima pastebėti, yra daug įvairių darbo sričių, kuriose veikia ir galėtų būti naudinga supervizija. Šie įvardinti siekiai labiau atspindi pradinę supervizijos reikšmę, kai supervizorius yra organizacijoje dirbantis asmuo, padedantis ir prižiūrintis mažiau patyrusį darbuotoją. Galima pastebėti, kad įvardinti tiek administraciniai, tiek mokomieji, tiek palaikymo aspektai orientuoti labiau į organizacijos poziciją, užtikrinimą, kad darbuotojas geriau dirbtų ir pasiektų A. Kadushin (1985) minėtą galutinį tikslą – kiek įmanoma efektyviai teikiamas socialines paslaugas.

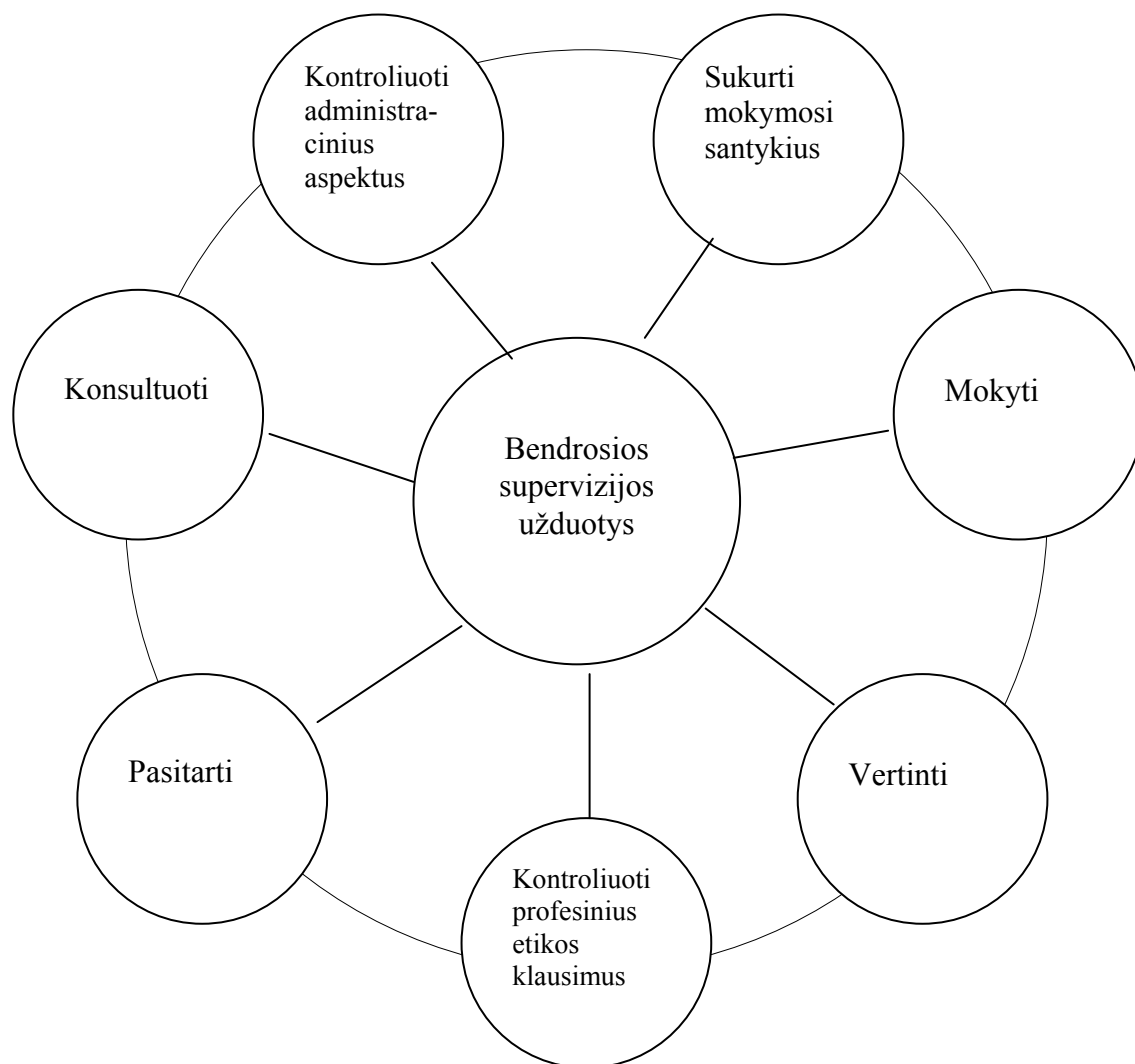
Galima teigti, kad intervizijoje taip pat gali būti įgyvendinamos administracinė (grupės nariai padeda įvertinti savo darbą), mokomoji (mokomasi iš kitų pateikiamų atvejų) ir paramos funkcijos (grupės narių palaikymas), tačiau, atsižvelgiant į nedalyvaujantį pašalinį asmenį – supervizorių, turėtų būti mažiau ryškus kontrolės, organizacijos tikslų įgyvendinimo aspektas.

E. Holloway (1995), nagrinėdama supervizijos funkcijas, orientuojasi į supervizoriaus vaidmenį. Jos pateikiamos svarbiausios supervizijos funkcijos, kurias vykdo supervizorius, bendraudamas su supervizuojamuoju:

1. Stebėjimas ir vertinimas;
2. Instruktavimas ir patarinėjimas;
3. Modeliavimas;
4. Konsultavimas;
5. Palaikymas ir pasidalinimas.

Šios funkcijos siejasi su anksčiau įvardintomis tradicinėmis supervizijos funkcijomis ir tikslais, tačiau ryškus įtakos iš šalies aspektas – instruktavimas, modeliavimas. Iš jų galima spręsti, kad laikomasi pirmosios, supervizijos kaip priežiūros, sampratos. Taip pat svarbu pastebėti, kad pastaroji autorė traktuoja superviziją kaip sistemą ir teigia, kad supervizijos funkcijos ir užduotys (tai sritys, kurias reikia įsisavinti ar patobulinti – konsultavimo įgūdžiai, nagrinėjamų atvejų suvokimas, profesinis vaidmuo, emocinis supratimas bei savęs įvertinimas) kartu sudaro vieningą supervizijos proceso matricą.

N. Carroll (2004) taip pat sistemiškai vertina supervizijos paskirtį ir pateikia bendrąją septynių supervizijos siekiamų įgyvendinti užduočių schemą, kuri pavaizduota pirmame paveiksle.



Šaltinis: versta iš N.Carroll, 2004, p.198

1 pav. Septynios supervizijos užduotys

N. Carroll (2007) įvardintos supervizijos užduotys atkartoja jau minėtus supervizijos uždavinius, bet sujungia juos į vieną sistemą. Kaip matyti pirmame paveiksle, nė viena supervizijos užduočių nėra pagrindinė ir visos jos yra tarpusavyje susijusios. O kaip teigia P. Hawkins ir R. Shohet (2006), įvairių supervizijos funkcijų derinimas ir yra geros praktikos pagrindas.

Naudinga pastebėti, kad minėtos užduotys, įgyvendinamos supervizijos proceso metu, nėra savitikslių, o tarnauja kažkokiam platesniam siekiui. Pasak I. Dirgėlienės ir A. Kiaunytės (2005, p.247), „supervizuoti – tai skatinti supervizuojamojo refleksiją, kad jis pats rastų problemų sprendimus, gerintų darbo kokybę ir didintų profesionalumą“. O intervizijos atveju, kaip galima

suprasti, svarbu dalyviams patiems būti ekspertais ir refleksijos būdu stengtis įgyvendinti siekiamus tikslus.

Taigi supervizijos ir intervizijos tikslai ir uždaviniai gali būti labai įvairūs, priklausantys nuo esamos situacijos ir poreikių. Tačiau visos funkcijos bei užduotys turi skatinti dalyvaujančiųjų supervizijoje ar intervizijoje savirefleksiją, padėti asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui.

2. SUPERVIZIJA IR INTERVIZIJA SOCIALINIO DARBO PLOTMĖJE

2.1. Supervizijos ir intervizijos socialiniame darbe reikšmė

Iš aptartų supervizijos ir intervizijos funkcijų bei tikslų galima numanyti ir potencialią šių metodų teikiamą naudą, kuri ypač svarbi socialinio darbo kontekste. Jau praeitame šimtetyje supervizijos teoretikas A. Kadushin (1985) rašė, kad supervizija profesionaliems socialiniams darbuotojams įgyja vis didesnę reikšmę. Dabar galima teigti, kad supervizija tapo/tampa būtinu ir nedalomu socialinio darbo elementu. M. Tsui (2005) nurodo, kad supervizija yra svarbi ir neatskiriama socialinio darbo praktikos dalis paslaugas žmonėms teikiančiose organizacijose. Reikėtų pastebėti, kad šioje srityje yra ypač svarbi profesinė kompetencija. Be to, pasak R. Naujanienės (2007), pats socialinis darbuotojas turi turėti daug žinių ir įgūdžių bei gebėti veikti įvairiomis situacijomis, skirtingose organizacijose.

Socialinis darbas yra pripažįstamas ir įvardijamas kaip sudėtinga profesija. „Socialinis darbas – nevienareikšmė, sudėtinga, emociškai įtempta veikla, kelianti specialistui ypatingus reikalavimus, tarp kurių – gebėjimas refleksuoti ir optimaliai reguliuoti savo veiklą susidūrus su sunkumais“ (Socialinis darbas: profesinės veiklos įvadas, 2007, p. 187). Socialiniam darbuotojui būtina ne tik nuolat refleksyviai apmąstyti turimą kompetenciją: žinias, vertybes, įgūdžius, bet ir tenka dirbti nelengvomis sąlygomis. Sunkios, dinamiškos ir prieštaringos profesinės situacijos, sudėtingi egzistenciniai žmonių išgyvenimai, mažas profesinės veiklos rezultatyvumas, bejėgiškumas, apimantis, kai nėra iš kur tikėtis pagalbos dažnai kelia stresą, vidinę įtampą, sąlygoja profesinį „išsisėmimą“, „perdegimo“ sindromą. Šios profesijos sudėtingumą atspindi ir tai, kad socialinis darbas vyksta nuolatos besikeičiančioje aplinkoje, kur jį veikia visuomenės pokyčiai – tiek politiniame, tiek ekonominiame, tiek socialiniame gyvenime, be to, socialinio darbuotojo kompetencijai keliami reikalavimai taip pat kinta. Svarbu gebėti susieti teoriją ir praktiką, asmeninę ir profesinę patirtį. Atsižvelgiant į minėtą kontekstą, išskyla poreikis mokytis iš patirties, reflektuoti profesinę veiklą ir ieškoti, kaip spręsti iškilusias problemas. (Dirgėlienė, Kiaunytė, 2005; Dirgėlienė, 2008; Kiaunytė, 2008 a).

Akivaizdu, kad sudėtingas socialinio darbo kontaktas bei specifiniai reikalavimai socialinio darbuotojo asmenybei lemia didelį supervizijos poreikį. Išryškėja ir palaikymo bei paramos aspektas, kurių reikia nuolat susiduriant su iššūkiais ir emociškai sudėtingomis situacijomis.

Grįžtant prie socialiniui darbuotojui kaip specialistui reikiamų kompetencijų, svarbus mokomasis supervizijos bruožas. R. Naujanienė (2007) atkreipia dėmesį į tai, kad socialinis darbas yra praktinė veikla ir todėl socialinio darbuotojo profesionalumas ir jo darbo kokybė atsiranda tik nuolat reflektuojant praktinį darbą ir jį permąstant. Kiti autoriai taip pat pastebi, kad supervizija ir intervizija yra neatskiriamos pagalbą teikiančių profesijų darbo dalys ir gali patenkinti refleksyvaus mokymosi poreikį. Socialiniame darbe svarbiausia paties besimokančiojo veikla, kuriai būdingas kūrybiškas

žinių, vertybių ir įgūdžių derinimas tarpusavyje bei su asmeniniu mąstymu bei jausena. Mokantis svarbu apmąstyti ir išsiaiškinti savo patirtį, o tai galima geriausiai daryti su kolegomis arba patyrusiu vadovu. Socialiniam darbuotojui taip pat labai reikalingas savęs pažinimas, nes būtent jo patirtis ir jausmai yra pagrindiniai veiklos įrankiai. Supervizija leidžia įvertinti asmeninę patirtį, jausmus, išgyvenimus, vertybes ir pritaikyti tai profesinei veiklai. Svarbu pastebėti, kad sąmoningas mokymasis iš praktikos nėra savaiminis. Neįsisąmonintas ir reflektuotas išgyvenimas skiriasi tiek kiekybiškai, tiek kokybiškai. Reikia turėti tam tikrų įgūdžių, norint sąmoningai pasinaudoti patirtimi ir iš jos mokytis. Dalyvavimas supervizijoje ar intervizijoje padeda ne tik analizuoti ir apmąstyti savo ar kitų dalyvių patyrimą, bet ir kurti naujus veiklos procesus, ieškoti idėjų, sprendimo strategijų (Kiaunytė, 2008 a; Socialinio darbo supervizija: teorija ir praktika, 2004; Gualthérie van Weezel, 2002).

Kalbant apie socialinio darbo studijų kontekstą, supervizija irgi yra labai reikšminga, ypač praktikos metu. Leidinyje „Socialinio darbo supervizija: teorija ir praktika“ (2004) įvardijama, kad studentams yra svarbu įgyti mokymosi iš patirties įgūdžių, reflektuoti, atpažinti savo, kaip (būsimo) socialinio darbuotojo vaidmenį, funkcijas, geriau pažinti save ir klientą, lavinti bendravimo įgūdžius, atpažinti ir valdyti jausmus. Mokymosi per patirtį pagrindinė dalis yra refleksija, kuri skatinama ir įgyvendinama supervizijos metu. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad supervizijos metu studentas, kaip nurodoma knygoje „Socialinis darbas: profesinės veiklos įvadas“ (2007), gali išanalizuoti praktinio darbo klausimus su patyrusiu specialistu, supervizoriumi, ir labiau įsigilinti į savo specialybę. Supervizija leidžia optimaliai sujungti praktiką, teoriją bei tyrinėjimus, remiantis socialinio darbo praktiką atliekančio studento sava patirtimi, klausimais ir apmąstymais. Taip pat supervizija socialinio darbo studentams gali padėti:

- spręsti sudėtingas profesines situacijas, nagrinėti probleminius atvejus;
- sąmoningai taikyti reikalingas žinias praktinėse situacijose;
- įgyti kompetencijų, analizuojant praktinį darbą;
- apmąstyti savo patyrimą, profesinį vaidmenį;
- kritiškai pažvelgti į savo darbą;
- geriau save pažinti;
- gauti grįžtamąjį ryšį;
- palengvinti psichologinį krūvį;
- išmokti savo veikloje vadovautis socialinio darbo vertybėmis ir etika;
- gilintis į profesinę veiklą;
- išsiugdyti gebėjimus efektyviai dirbti įstaigoje, teikiančioje socialines paslaugas;
- tobulinti savo profesinius gebėjimus, ypač diagnozavimo, problemų sprendimo, komunikacinius ir kt.

(Raudeliūnaitė, Petrauskienė, Jančaitytė, 2008; Socialinio darbo supervizija: teorija ir praktika, 2004).

Kaip galima pastebėti, įvardinta supervizijos reikšmė studentams susijusi su bendrąja supervizijos ir intervizijos reikšme, praeitame skyriuje įvardintomis supervizijos funkcijomis. Pastebimi įsivertinimo, paramos, tobulėjimo aspektai, kurie taip pat svarbūs ir jau dirbantiems socialiniams darbuotojams. Šiame kontekste atsiranda ir intervizija, kuri labiau tinkama socialiniams darbuotojams praktikams, nes, kaip buvo minėta ankstesniame skyriuje, jos dalyviai turėtų būti pakankamai patyrę ir vienodo lygio.

Intervizija – metodas, kuris labiausiai tinkamas profesijoms, kur sąveika bei bendravimas yra esminiai darbo aspektai. Intervizijos (kaip ir supervizijos) metu siekiama geriau suderinti asmens požiūrį su reikalavimais, keliamais tai profesijai, taip pat sujungti profesinės veiklos lygius: mąstymo, jautimo, norėjimo ir veikimo lygį su individualia profesijos ir darbo situacija (Willems, Stakenborg, Veugelers, 2000). Tiek supervizija, tiek intervizija padeda efektyvinti socialinio darbuotojo atliekamą darbą ir jo kokybę bei didinti profesinę kompetenciją.

Supervizija socialiniam darbuotojui padeda ne tik įgyti profesinių žinių bei gebėjimų, tačiau ir nuolat juos vystyti, tobulinti, siekiant efektyvinti specialisto darbą. Supervizija taip pat ugdo socialinį darbuotoją kaip profesionalą bei kelia jo kvalifikaciją (Socialinio darbo supervizija: teorija ir praktika, 2004; Socialinis darbas: profesinės veiklos įvadas, 2007). Refleksijos būdu galima įsivertinti savo veiklą organizacijoje ir plėtoti profesinę bei socialinę kompetenciją (Naujaniene, 2007). Tačiau šis metodas pravartus ne tik kompetencijai kelti. Supervizija gali būti naudinga ir savo darbe susiduriantiems su konfliktais socialiniams darbuotojams. Šioje srityje supervizija galėtų:

- Padėti įvardyti ir atpažinti vidinius ir išorinius konfliktus, sąlygotus asmeninio ir profesinio santykio vaidmens;
- Skatinti analizuoti profesinių situacijų sąlygas, asmenų išsidėstymą ir sąsajas profesinėse konfliktinėse situacijose, asmens elgsenos modelio pasikartojimus;
- Skatinti plėtoti socialinių darbuotojų profesines kompetencijas ir ypač konfliktų sprendimo įgūdžius, derinant skirtingus interesus;
- Skatinti permąstyti savo profesinę patirtį, išreikšti jausmus, įvertinti kylančią įtampą;
- Padėti suvokti konfliktinių santykių interakcinę vertę, išvelgiant pozityvų konflikto vaidmenį, skatinantį tiek asmens, tiek organizacijos kūrybingumą ir savikritiškumą ir kt.

(Kiaunytė, 2008 a, p.109).

Įvardijamas supervizijos proceso metu atliekamas įsivertinimas, gilus susimąstymas, jausmų išreiškimas, įgūdžių ir kompetencijų plėtojimas. Taip pat supervizija padeda rasti savarankiškų būdų spręsti problemas, su kuriomis susiduriama darbe, efektyviai susidoroti su stresu ir susikurti savo profesinį tapatumą (Žorga, 2002). Dar supervizija siūlo:

- Palaikymą analizuojant profesinius klausimus ir priimant sprendimus.
- Paramą sudėtingų profesinių situacijų bei konfliktų atvejais.

- Pagalbą analizuojant ir išsiaiškinant užduotis, funkcijas bei vaidmenis.
- Palaikymą ir pagalbą prisitaikyti pokyčių procese.
- Pagalbą rasti naujų sprendimų kylantiems iššūkiams.
- Profilaktinių priemonių išvengti mobingo ir perdegimo sindromo.

(Definition of supervision and coaching, 2009).

Akivaizdu, kad supervizija tinkama įvairiose socialinio darbo praktikos situacijose. Kalbant apie pokyčių procesą, šis profesinių santykių konsultavimo būdas gali:

- Stiprinti darbuotojo pasitikėjimą savimi profesinėje situacijoje;
- Skatinti išsakyti ir pripažinti ką jauti;
- Padėti sujungti į visumą mąstymą, veikimą ir jausmus bei rasti tarp jų ryšį;
- Išsiaiškinti neaiškumus profesinėje veikloje;
- Didinti bendravimo kompetenciją;
- Gerinti dvipusį pokytį inicijuojančių ir priimančių asmenų santykį;
- Sudaryti sąlygas patenkinti informavimo apie struktūrinius pasikeitimus bei paramos poreikį;
- Inicijuoti, kad veiktų paskatinimo, įvertinimo ir paramos sistemos;
- Paskatinti rizikuoti, veikti naujai pasitelkiant motyvavimo ir galimybių suteikimo sistemas;
- Sumažinti pasipriešinimą, trukdantį darbuotojui profesiskai tobulėti ir organizacijos plėtrai;
- Padėti išvengti bendravimo izoliacijos, neapribojant saviraiškos poreikių tenkinimo;
- Skatinti veiksmų, lemiančių pasitenkinimą profesine veikla, refleksiją;
- Padėti pokyčio perėjimo metu atskleisti realią padėtį ir rasti tinkamus sprendimus;
- Kompleksiškai analizuoti profesinę situaciją ir kt.

(Kiaunytė, 2008 b, p.129)

Aptarta supervizijos svarba ir taikymo galimybės labiausiai orientuojasi į socialinį darbuotoją, kaip individą. B. Švedaitė (2007) akcentuoja, kad svarbu ne tik pavienių socialinių darbuotojų supervizija kaip profesionalumo augimo garantas, bet labai reikalinga yra ir organizacijų, teikiančių socialines paslaugas, jų vadovų bei įstaigose dirbančių komandų supervizija. R. Naujanienė (2007) teigia, kad organizacinė supervizija naudinga ir gali būti atliekama tam, kad:

- Išgryninus darbuotojų vaidmenis ir funkcijas, gerėtų komunikacija organizacijos viduje;
- Galima būtų aptarti ir suvokti organizacijos ir darbuotojų tikslus;
- Būtų skatinamas struktūrų vystymasis, siekiant organizacijos išteklius padaryti naudojamus, juos sėkmingai panaudoti ir vystyti. (p. 58)

A. Kiaunytė (2008 b) teigia, kad supervizija nukreipia į profesinės situacijos analizę ir skatina pasikeitimo procesus organizacijoje. Tai patvirtina, kad supervizija svarbi ne tik asmenų, bet ir organizacijų veiklos tobulinimui.

Grįžtant prie intervizijos reikšmės socialiniame darbe, galima teigti, kad ji duoda panašią naudą kaip ir supervizija (ypač grupinė), tačiau turi ir savitumų. Tai šiek tiek kitoks mokymasis ir patirties, nes reflektuoti skatina ne supervizorius, o kolegos. J. Thomas ir K. Spreadbury (2008) teigia, kad mokymasis iš lygių asmenų, dalinantis patirtimi ir kylančiais klausimais yra plačiai pripažintas kaip produktyvus suaugusiųjų mokymosi būdas. Intervizijoje kolegos įsipareigoja nagrinėti jų pačių profesinės veiklos sąveikas (Willems, Stakenborg, Veugelers, 2000). Lygių supervizija gali būti puikus mokymosi būdas, nes žmonės labiau kreipia dėmesį į kito dalyvio nuomonę, kai grupėje nedalyvauja autoritetingas asmuo. Kolegos gali būti labai palaikantys, nes dalyvauja panašiose situacijose, todėl gali įsijausti į jas ir išvengti netinkamų ar neautentiškų atsakymų (Hay, 2008). Intervizijos grupės nariai įsitraukia į profesinį dialogą, kurį jie formuoja ir kontroliuoja savarankiškai bei naudoja įvairiems tikslams pasiekti. Dalyvaujančių asmenų požiūriai ir patirtys atveria galimybę giliau susitelkti ties kasdienės profesinės praktikos situacijomis, užduotimis ir problemomis. Problemos sprendžiamos kartu ir ieškoma alternatyvių požiūrių į jų sprendimą. Grupėje dalinamasi lyderyste, atsakomybėmis ir vaidmenimis. Taip pat lygių supervizija turi didelę reikšmę, nes:

- Ji nereikalauja ilgo mokymosi laikotarpio.
- Tai ekonomiška alternatyva palyginus su įprasta supervizija.
- Gera grupė užtikrina optimalų saugumą ir pasitikėjimą.

(Fiege, Dollase, 2002; Proctor, Inskipp, 2003).

Supervizija ir intervizija taip pat gali padėti įsisąmoninti savo asmenines reakcijas, suvokti silpnąsias ir stipriąsias puses, kas yra reikalinga dirbant socialinį darbą. Intervizijos (kaip ir supervizijos) grupėje konsultuojamasi tarpusavyje, apmąstant savo profesinę veiklą, padedant vieni kitiems tobulinti profesinius įgūdžius bei atrasti naujų sudėtingų problemų sprendimo būdų. (Gualthérie van Weezel, 2002). Taip pat svarbu padėti vienas kitam, pasidalinti patirtimi ir apmąstyti ją reflektuojant (Teambuilding & Intervision methods, 2006).

Apibendrinant galima teigti, kad socialiniame darbe supervizija ir intervizija turi ypatingą reikšmę, susijusią su šios profesijos sudėtingumu. Tiek supervizija, tiek intervizija nagrinėjamos įvairiais aspektais ir gali būti naudingos daugelyje sričių, todėl tyrime bus bandoma išsiaiškinti, kaip socialiniai darbuotojai vertina supervizijos ir intervizijos reikšmę socialiniame darbe.

2.2. Supervizijos ir intervizijos taikymo ypatumai

Ankstesniame poskyryje buvo minėta, kad mokymasis iš patirties nevyksta pats savaime. Sąmoningai reflektuoti ir racionaliai apmąstyti savo profesinę veiklą reikia mokytis. Taikyti superviziją ar interviziją taip pat reikia gebėti.

Kalbant apie superviziją kaip profesiją, daugelyje šalių supervizorių rengimas yra reglamentuotas. Lietuvoje supervizoriaus kvalifikaciją suteikia Vytauto Didžiojo universitetas kartu su Miunsterio akademija, jų parengti supervizoriai gali teikti profesinio konsultavimo paslaugas bet kokio pobūdžio organizacijose. O superviziją kaip metodą socialiniame darbe taikyti gali taip pat tik pasirengę asmenys. Anksčiau Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos apraše (2006, punktas 14.) buvo nurodoma, kad „superviziją gali vykdyti socialinis darbuotojas, kuris yra užbaigęs specialius supervizijos mokymus socialinio darbo mokymo įstaigoje bei turi aukštesnę socialinio darbuotojo kvalifikacinę kategoriją, nei jo supervizuojami asmenys“. Taigi supervizorius buvo traktuojamas gan siaurai, artimai pirminei supervizijos sampratai, kai labiau patyręs tos pačios profesijos atstovas vadovauja ir padeda jaunesniam darbuotojui. Dabar šis požiūris kinta, nes 2008 m. Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos aprašas pakeičiamas ir įteisinama, kad „superviziją gali vykdyti specialistas, kuris yra baigęs specialius supervizijos mokymus mokymo įstaigoje ir turi tai patvirtinantį dokumentą“ (Lietuvos Respublikos socialinės, 2008, punktas 1.7.). Taigi akcentuojamas tik specialus pasirengimas – išsilavinimas.

Svarbu superviziją skirti nuo kitų profesinės patirties refleksijos būdų, kaip, pavyzdžiui, Balinto metodo. Supervizija yra platesnė sąvoka, jos metu ne tik analizuojamos ir geriau suprantamos problemos, bet ir ieškoma naujų jų sprendimo galimybių (Socialinis darbas: profesinės veiklos įvadas, 2007). Reikia paminėti ir tai, kad ne kiekvienas pokalbis ar diskusija grupėje, apmąstant savo veiklą ir aptariant problemas yra supervizija ar intervizija. Šie metodai turi specifinių ypatumų ir keliamų jiems reikalavimų. L. Gualthérie van Weezel (2002, p. 68) nurodo, kas išskiria superviziją ir interviziją:

- Susikoncentravimas ilgesnį laiką prie vieno tam tikro patyrimo (problemos, atvejo) pristatymo;
- Sąmoningas kvietimas ir pagalba pristatančiajam dalyviui kiek įmanoma nuodugniau papasakoti istoriją (ir faktus, ir emocijas);
- Pristatančio dalyvio palaikymas (pasitelkiant klausinėjimo ir reagavimo stilių metodą), kad jis būtų pasirengęs ir gebėtų tirti situaciją, savo reakcijas ir savo jausmus;
- Susirinkimo struktūra.

Pastaroji autorė dar patikslina, kad visa tai atliekama vengiant „per daug, per ankstyvių ir per smarkių interpretacijų; patarimų; pateikto atvejo problemos vertinimų (giriant arba smerkiant); autoritetingos ekspertizės“ (p. 68-69). Refleksija, labai svarbi supervizijos dalis, turi būti ne pasakojamojo pobūdžio, o pagrįsta ir analitinė, paremta patirtimi ir žiniomis. Diskusija turėtų įtraukti į supervizijos santykius abu – ir besimokantįjį, ir supervizorių, besiremiant abiejų pusių žiniomis ir patirtimi, lygiu dialogu, atitinkančiu skirtingus sugebėjimus. Būtinasis elementas supervizijos metu ir įvertinimo procesas. Jis turi apimti platesnį aspektą – ne tik tiesioginį kompetencijos įvertinimą ar įsivertinimą, bet ir nušviesti nematomas atvejo, organizacinės elgsenos ar komandinio darbo sritis ir suteikti joms aiškumo. (Beverley, Worsley, 2008).

Supervizijai ir intervizijai kaip metodams yra keliami tam tikri konkretūs reikalavimai. R. Raudeliūnaitė, A. Petrauskienė ir R. Jančaitytė (2008, p. 43-44) aptaria socialinio darbo studijų praktikos supervizijai keliamus reikalavimus, siekiant jos efektyvumo:

1. Organizaciniai reikalavimai:

- Aiškūs supervizijos tikslai;
- Susitikimų dažnumas;
- Aiškūs susitikimų laikas;
- Patogi supervizijų vieta;
- Konfidencialumas ir kt.

2. Reikalavimai, susiję su supervizoriaus vaidmeniu:

- Supervizoriui svarbu kurti saugią ir konstruktyvią tarpusavio sąveiką, grindžiamą pasitikėjimu ir supratimu;
- Padėti studentui praktinės patirties pagrindu kelti klausimus ir apmąstymus, gilinti žinių ir gebėjimų įgijimą;
- Teikti paramą ir skatinamąjį atsiliepimą apie mokymosi proceso vyksmą.

3. Reikalavimai, susiję su studentų pasirengimu supervizijai:

- Apsvarstyti susitikimo tikslą;
- Parengti medžiagą, kuri bus aptariama;
- Apgalvoti klausimus, kuriuos nori aptarti;
- Pasižymėti pastebėjimus, siūlymus, užduotis, kurie buvo aptarti supervizijoje;
- Įvertinti superviziją.

Galima teigti, kad šie reikalavimai tinka ir socialinio darbo supervizijai (ypač individualiai), tačiau yra labiau orientuoti būtent į mokymosi procesą.

Verta išsamiau paanalizuoti reikalavimus, susijusius su supervizoriaus vaidmeniu, nes jis turi daug įtakos tiek socialinio darbo supervizijos, tiek socialinio darbo studentų praktikos procese. Studijų praktikos kontekste supervizorius atlieka kelis vaidmenis, kurių dauguma yra susiję su supervizijos

funkcijomis (palaikymo, administracine, mokomąja). Kaip praktikos vadovas, supervizorius turi stengtis:

- Sudaryti studentui sąlygas mokytis per patirtį;
- Užduotis pateikti atitinkančias studento patirtį, gebėjimus ir praktikos reikalavimus;
- Padėti spręsti iškilusias dirbant problemas;
- Stebėti ir vertinti įgytus sugebėjimus, žinias bei jų taikymą.

Kaip socialinio darbuotojo modelis – mokytojas, supervizorius turėtų:

- Modeliuoti studento elgesį su klientais bei bendradarbiais;
- Modeliuoti socialinio darbo vertybinių principų laikymąsi.

Kaip konsultantui supervizoriui derėtų:

- Kurti saugią atmosferą;
- Skatinti motyvaciją;
- Palaikyti studentą;
- Skatinti savirefleksiją;
- Padėti atpažinti stipriąsias ir silpnąsias puses bei vidinius studento resursus;
- Padėti pamatyti alternatyvius požiūrius ir elgesio būdus bei kt.

Atlikdamas praktikos vietos ir mokymo įstaigos tarpininko vaidmenį, supervizorius gali:

- Prisidėti prie mokymo programų tobulinimo ir tikslesnio atitikimo naujiems poreikiams;
- Padėti tobulinti socialinės įstaigos darbo kokybę;
- Prisidėti prie socialinių novacijų kūrimo ir įgyvendinimo.

(Socialinio darbo supervizija: teorija ir praktika, 2004, p. 12)

Kaip galima pastebėti, kaip specifiški supervizoriaus uždaviniai studijų kontekste minimi praktikos reikalavimai, žinių įgijimas, socialinio darbo vertybių diegimas.

Supervizijai ir intervizijai socialinio darbo kontekste keliama ne mažiau reikalavimų. Dažniausiai jie susiję su susitikimų turiniu, trukme, dalyvių skaičiumi ir kt. Pavyzdžiui, V. Coulshed, A. Mullender (2006) nurodo, kad supervizijos sesijos privalo:

- Vykti reguliariai;
- Vykti ramioje vietoje, kur netrūkdomas privatumas;
- Suteikti pakankamai laiko išsikalbėti;
- Vykti iš anksto susitartu laiku, kad abi pusės galėtų tinkamai pasiruošti ir aktyviai dalyvauti;
- Būti pagrįstos abipuse pagarba ir pasitikėjimu tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo.

Supervizijos taikymo ypatumai priklauso ir nuo to, ar ji vyksta individualiai, vien tarp supervizuojamojo ir supervizoriaus, ar tai grupinė supervizija. R. Naujanienė (2007) nurodo, kad individualios supervizijos susitikimai turėtų trukti nuo valandos iki pusantros ir paminti, kad svarbus ir supervizijos sesijų skaičius – susitikti reikėtų ne mažiau kaip 10 kartų. Anot jos, geriausia

supervizuojamajam ir supervizoriui susitikti kas dvi savaites, kad būtų laiko stebėti savo praktinę veiklą ir pritaikyti supervizijos metu aptartus aspektus. Kalbant apie grupinę superviziją, nurodoma, kad grupės dydis gali varijuoti nuo 4 iki 8 narių, optimaliausia apie 6 narius. Grupė įprastai susitinka vidutiniškai kartą per mėnesį, visų narių dalyvavimas yra labai pageidautinas. Sesijos trukmė (ne trumpesnė nei trys valandos) leidžia giliai išnagrinėti svarstomus klausimus. Supervizijos procesas turėtų užimti pakankamai ilgą laikotarpį (ne trumpesnis nei 30 valandų trukmės), kad būtų sukurti pasitikėjimo ryšiai tarp dalyvių. Pageidaujama, kad dalyvių grupė nesikeistų dažniau nei kartą ar du per metus (Holloway, Carroll, 1999; Naujanienė, 2007).

L.Gualthérie van Weezel (2002) įvardina organizacinius intervizijos bruožus. Dalyvių grupę turėtų sudaryti 3-4 žmonės, intervizija galėtų vykti kas keletą savaičių po pusantros valandos. Kaip ir supervizijos atveju, intervizijos procesas turėtų trukti tam tikrą laikotarpį tam, kad grupės nariai galėtų vienas kitą geriau pažinti, būtų lengviau dalytis patirtimi. Ši autorė taip pat pabrėžia reguliarumo svarbą.

Daug dėmesio turi būti skiriama ir pasirengimui sesijoms, nes tik nuodugnai ruošiantis įmanomas sąmoningas ir racionalus mokymasis. Pasiruošimas suprantamas kaip supervizijos ir intervizijos turinio numatymas, norimų aptarti sunkumų, atvejų ar situacijų apmąstymas, taip pat ir atsakymas sau į tam tikrus padedančius reflektuoti klausimus. A. Beverley, A.Worsley (2008, p.90-91) nurodo konkrečius tipinių klausimų pavyzdžius, kuriuos galėtų užduoti sau supervizuojamasis ir supervizorius, siekiantys efektyviai veikti profesinėje srityje ir tobulėti:

- Supervizuojamasis:
 - Ar aš įvykdžiau praėjusioje supervizijos sesijoje užsibrėžtus tikslus?
 - Ar aš turiu aiškia savo darbo rezultato idėją?
 - Kuriais darbais, atliktais po paskutinės supervizijos, aš esu patenkintas(-a)? Kaip mano darbas pagerėjo? Kokie veiksniai sąlygojo mano efektyvesnį darbą?
 - Kuriais darbais, atliktais po paskutinės supervizijos, aš esu nepatenkintas(-a)? Kodėl pasirinkau būtent tuos būdus? Ką galėčiau pakeisti ateityje?
 - Ar yra kokių nors probleminių dalykų mano darbe?
 - Su kokiomis problemomis aš susidūriau šią savaitę darbe – kaip komandos narys, organizacijoje ir teikdamas paslaugas klientams?
- Supervizorius:
 - Ar supervizuojamasis atliko visas sutartas užduotis?
 - Ar aš esu patenkintas atliktų darbų kokybe ir kiekybe?
 - Kuriais darbais, atliktais po paskutinės supervizijos, aš esu ypač patenkintas(-a)? Kaip supervizuojamojo darbas pagerėjo? Kokie veiksniai sąlygojo jo efektyvesnį darbą? Kaip aš prisidėjau prie šios sėkmės?

- Kuriais darbais, atliktais po paskutinės supervizijos, aš esu nepatenkintas(-a)? Kodėl tai nutiko? Ką aš arba kiti asmenys organizacijoje galėjo padaryti, kad to išvengtų? Ką mes galėtume padaryti norėdami išvengti šių dalykų ateityje?
- Ties kuo turėtų susitelkti supervizuojamasis prieš sesiją? Kaip tai atitinka supervizuojamojo prioritetus?
- Ar supervizuojamasis mano dirbantis per daug ar per mažai? Ar kyla kokių problemų dėl punktualumo? Ar supervizuojamasis toliau atlieka svarbiausias kasdienes ir administracines užduotis?

Šiuose klausimuose akivaizdžiai atsispindi profesinės savirefleksijos bei patyriminio mokymosi aspektai. Svarbus ir atliekamos veiklos įvertinimas bei įšivertinimas.

Bendrai supervizijos proceso metu analizuojamos klausimų sritys: savižina profesinėje veikloje; profesinių veiksmų sudėtingose situacijose veiksmingumas; formalūs ir organizaciniai socialinio darbo klausimai; santykiai su sunkiais klientais; santykiais su supervizijos dalyviais. Reflektuojamos tokios temos: „Ar aš galiu susidoroti su savo darbu? Ar galiu padėti šiam klientui? Kokius pokyčius kliento situacijoje lėmė mano pasirinkta pagalbos strategija?“ (Socialinis darbas: profesinės veiklos įvadas, 2007, p. 208-209). Grupės nariai ar supervizorius turėtų padėti plačiau atsakyti į šiuos klausimus ir įvairiapusiškiau suvokti situaciją, pateikdami kitus pavadinimus, kitokias interpretacijas, kitus vertinimus ir kitokias nei paties asmens reakcijas (Gualthérie van Weezel, 2002).

Kalbant apie supervizijos taikymą, svarbu parama, palaikymas, mokymosi galimybė, pasidalijimas patirtimi, problemų ir patyrimų analizavimas, tačiau būtina ieškoti ir galimų teigiamų pokyčių galimybių – kaip išspręsti problemas, efektyviau dirbti, išvengti netinkamų profesinės veiklos elgesio modelių. Tam reikia, kad supervizorius arba intervizijos grupės nariai būtų profesionaliai pasirengę ir gebantys tinkamai taikyti šiuos metodus. Labai svarbu laikytis supervizijos ir intervizijos taikymui keliamų reikalavimų, kompleksiskai derinti visas atliekamas funkcijas.

3. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ POŽIŪRIO Į SUPERVIZIJĄ IR INTERVIZIJĄ TYRIMAS

3.1. Tyrimo metodika ir organizavimas

Tyrimo metodo pagrindimas. Socialinių darbuotojų požiūris į superviziją ir interviziją Lietuvoje nėra tyrinėtas, todėl jam tirti pasirinktas kokybinis interviu, kuris ypač tinka gauti visapusiškai informacijai. Interviu metodu galima išsiaiškinti nuomonę, požiūrį, surinkti gilių duomenų, išvengti neatsakytų klausimų. Duomenys buvo renkami naudojant pusiau struktūruotą (pusiau standartizuotą) interviu. „Pusiau standartizuoto interviu procedūra ir klausimai standartizuojami tik iš dalies“ (Tidikis, 2005, p. 467). Numatomi pagrindiniai tiriamiesiems užduodami klausimai, tačiau, siekiant surinkti išsamią informaciją, galima pasitikslinti informantų atsakymus bei užduoti papildomų klausimų. Ši interviu rūšis pasirinkta ir dėl to, kad nesiekama griežtai palyginti tiriamųjų atsakymų, o norima nuodugniai išsiaiškinti galimai įvairių jų požiūrį į superviziją ir interviziją.

Tiriamųjų atranka. Socialinių darbuotojų tyrimo imtis sudaryta naudojant „Sniego gniūžtės“ atranką. Tai būdas, kai „imties vienetai tyrimui atrenkami iš žmonių, kurie pažįsta kitų žmonių, žinančių informatyvių atvejų, kuriuos vėliau įtraukti į tyrimą“ (Žydzūnaitė, Rupšienė, Bitinas, 2009, p.103). Tyrėjas atrenka nedaug asmenų, pasižyminčių tam tikromis tyrimą dominančiomis savybėmis, jie nurodo kitus, turinčius analogiškų savybių, o šie – dar kitus (Kardelis, 2005). Tam, kad būtų galima atskleisti požiūrį, svarbu, kad interviu duodantys socialiniai darbuotojai turėtų žinių apie superviziją ir interviziją ir gebėtų suformuluoti savo vertinimus bei nuomonę apie jas. Taigi, suradus pirmąjį informantą (patogiuoju būdu – atitinkantį kriterijus pažįstamą asmenį) buvo prašoma, kad jis rekomenduotų kitus socialinius darbuotojus, turinčius supervizijos ar intervizijos patirties.

Tiriamųjų aprašymas. Tyrime dalyvavo 7 socialinės darbuotojos, dirbančios įvairiose Vilniaus nevyriausybinėse organizacijose. Visos moterys. Informančių socialinio darbo stažo vidurkis – 3 metai, svyruoja nuo 1,5 iki 5 metų, dauguma turi ir savanorystės patirties. Visos tiriamosios yra įgijusios aukštąjį išsilavinimą: 3 turi magistro kvalifikacinį laipsnį, 2 studijuoja magistrantūroje ir 2 yra baigusios pagrindines studijas (bakaluro laipsnis). Visos socialinės darbuotojos turi supervizijos patirties: 4 yra dalyvavusios tiek grupinėse, tiek individualiose supervizijose, 2 – tik grupinėse ir 1 – tik individualiose supervizijose.

Tyrimo vykdymas. Tyrimas vykdytas 2009 m. rugsėjo-spalio mėn. Dėl interviu su informantais buvo tariamasi iš anksto telefonu arba elektroniniu paštu ir suderinamas patogus jiems laikas ir vieta. Interviu trukmė svyravo nuo 30 min. iki 55 min.

Tyrimo etika. Siekiant užtikrinti duomenų objektyvumą, informantų atsakymai buvo įrašomi diktofonu, išrašant duomenis iš garso įrašo į tekstinę formą, žymėtas kiekvienas tiriamųjų žodis ar garsas. Tyrimo metu buvo atsižvelgta į informuoto sutikimo bei anonimiškumo reikalavimus.

Tiriamiesiems suteikta informacija apie tyrimo tikslą, gautas žodinis sutikimas dalyvauti tyrime bei naudoti įrašančią techniką. Užtikrinant anonimiškumą, asmens duomenys užkoduoti – kiekvienam interviu buvo priskirtas skaičius. Tekste vartojamos interviu ištraukos nurodant priskirtą interviu numerį.

Tyrimo instrumentas. Pagrindiniai interviu metu užduodami klausimai pateikiami pirmame priede. Papildomi klausimai iš anksto nebuvo formuluojami, užduodami pagal poreikį, tikslinantis informantų atsakymus. Pusiau struktūruoto interviu instrumentą sudarė klausimų blokai:

- Demografiniai klausimai. Klausimai, skirti apibūdinti tiriamuosius.
- Supervizijos ir intervizijos patirtis. Klausimai, skirti charakterizuoti tiriamųjų supervizijos ir (ar) intervizijos patirtį bei padėti jiems nusiteikti kalbėti nagrinėjama tema („apšilti“).
- Supervizijos ir intervizijos samprata. Klausimai, skirti sužinoti, kaip socialiniai darbuotojai supranta superviziją ir interviziją bei jų paskirtį.
- Supervizijos ir intervizijos reikšmė. Klausimai, skirti išsiaiškinti, kaip tiriamieji vertina supervizijos ir intervizijos reikšmę socialiniame darbe, kokią asmeninę prasmę jiems turi šie metodai.
- Supervizijos ir intervizijos taikymas. Klausimai, skirti sužinoti, koks socialinių darbuotojų požiūris į tai, kaip turėtų būti taikomos supervizija ir intervizija.

Kokybinė turinio analizė. Interviu metu gauti duomenys buvo analizuojami keliais etapais:

1. Daugkartinis teksto skaitymas ir esminių aspektų išskyrimas
2. Kategorijų formulavimas
3. Kategorijų turinio skaidymas į subkategorijas
4. Kategorijų ir subkategorijų nagrinėjimas, remiantis interviu metu išsakytais teiginiais.

Remiantis tyrimo duomenimis sudarytos kategorijų ir subkategorijų lentelės pateikiamos prieduose.

Kadangi surinkti duomenys buvo išsamūs ir gilūs, išryškėjo nemažai kategorijų bei subkategorijų, todėl jos nagrinėjamos suskirsčius į platesnes temas: supervizijos ir intervizijos samprata, supervizorius, supervizijos ir intervizijos poreikis, supervizijos ir intervizijos teikiama nauda, supervizijos ir intervizijos taikymas. Tekste minimos kategorijos **paryškinamos**.

3.2. Tyrimo rezultatai ir jų analizė

3.2.1. Supervizijos ir intervizijos samprata

Tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų supervizijos ir intervizijos samprata atsiskleidžia keturiose išskirtose kategorijose, kurios pavaizduotos pirmoje lentelėje.

1 lentelė. Supervizijos ir intervizijos samprata

KATEGORIJA
Supervizijos sąvoka
Intervizijos sąvoka
Skirtumas tarp supervizijos ir intervizijos
Supervizijos ir intervizijos paskirtis

Supervizijos sąvoka yra sudėtinga ir neturi visuotinai priimto apibrėžimo. Interviu dalyviai, bandydami šį terminą apibūdinti, taip pat superviziją traktavo labai įvairiai. Kai kurie informantai pabrėžė, kad remiasi turima patirtimi: „Aš nesu dalyvavusi individualioj, tai aš nežinau, kaip yra individualioj, bet (...)“ (VI interviu). Socialinių darbuotojų pateikti supervizijos sąvokos apibrėžimai buvo suskirstyti į tris subkategorijas:

1. Bendrieji apibrėžimai
2. Individualios supervizijos apibrėžimai
3. Grupinės supervizijos apibrėžimai

Analizuojant bendruosius supervizijos apibrėžimus, galima pastebėti, kad jie konstruojami atsižvelgiant į supervizijos turinį bei reikšmę. Minimi įsivertinimo ir tobulėjimo aspektai:

- *Supervizija yra procesas, tai yra tavo asmeninio augimo irgi procesas. (VII interviu)*
- *Asmeniškai man tai supervizija – tiesiog galimybė įsivertinti savo darbą, tobulėti, kažkaip... Nu vat labai realiai pažiūrėti į situaciją, į savo darbą, ką tu darai, nesmerkti savęs, nemoralizuoti, kad galbūt ne taip padarei, bet tiesiog labai įsivertinti ir kokybiškai pažiūrėti, ką tu dar gali padaryti. (VII interviu)*

Pastarajame apibrėžime pastebimas svarbus supervizijos bruožas – nevertinti asmens ir jo darbo, kaip gero ar blogo, o padėti įsivertinti pačią situaciją ir ieškoti galimų sprendimų.

Įsivertinimas ir tobulėjimas svarbūs norint rasti tinkamas išeitis ir užtikrinti tinkamą darbo kokybę. Tai pastebima kitame supervizijos apibrėžime:

- *Tai man yra supervizija kaip ir... Labiausiai gal apibūdintų Švedaitės žodžiai, kad tai yra vieta refleksijai. Tai būtent man irgi yra, kad tai vieta tiesiog gerinti savo darbo kokybei. Ir tiesiog,*

skirti laiko priimti visą situaciją tokią, kokia yra ir tiesiog ieškoti geriausio sprendimo. (I interviu)

Be anksčiau minėtų svarbių bruožų, viena socialinė darbuotoja superviziją apibrėžė paminėdama ir palaikymo, paramos aspektą.

- *Tai galbūt yra kaip koks... profesinis konsultavimas, susijęs su tam tikra darbo sritim, kurioj žmogus gali pasižiūrėti, kaip jisai... ar jis gerai dirba savo darbą, nu patikrinti, iš tikrųjų... Taip pat gauti palaikymą, kurio reikia iš tikrųjų socialiniame darbe. Ir kaip apsauga tokia nuo perdegimo (...) (V interviu)*

Galima pastebėti, kad socialinių darbuotojų išsakytuose, taip pat kaip ir mokslinėje literatūroje pateikiamuose apibrėžimuose tam tikri įvardinti supervizijos bruožai (tobulėjimas, darbo kokybė, parama) glaudžiai siejasi su jos funkcijomis ir tikslais.

Individualios supervizijos apibrėžimuose mažiau akcentuojamos supervizijos funkcijos, bet labiau kalbama apie supervizijos turinį:

- *Tai yra toks, sakyčiau, pagalbos procesas darbuotojui, kai... eee... ateina iš pašalies kažkoks žmogus, tai yra supervizorius, kuris (...) kartu su darbuotoju, kuriam padeda (...) kažkaip atrasti, įsivardinti sau, kas yra sunku, kur dalykai stringa, įsivardinti stipriąsias puses ir tada, vat, kaip su tuo būti, kaip tą taikyti, pavyzdžiui... Tai toks labiau įgalinimas, pagalba vat kažkaip, pačiam patikėti, kad gali. (III interviu)*
- *Tai kaip aš suprantu, kad tai yra kažkokių klausimų, kurie kyla darbe, nagrinėjimas, analizavimas, pažvelgimas, jeigu tai yra individualios, tai su tavim ir supervizorium (...) (II interviu)*

Šiuose apibrėžimuose išryškėja ir supervizoriaus vaidmuo. Individualioje supervizijoje iš tiesų yra labai svarbus supervizoriaus ir supervizuojamojo santykis, supervizoriaus atliekamos funkcijos.

Grupinėse supervizijose, kaip jau galima suprasti iš pavadinimo, ypač reikšmingi grupės dalyviai. Jie atlieka svarbų vaidmenį tiek dalindamiesi patirtimi, tiek padėdami reflektuoti grupės kolegoms (šalia supervizoriaus). Tai atsiskleidžia ir socialinių darbuotojų išsakytuose grupinės supervizijos apibrėžimuose:

- *...jei tai yra grupinės, kaip mes dabar turime, tai tiesiog irgi va toks analizavimas atvejo, situacijos, pamatymas, na, platesniame specialistų rate ir dar dalyvaujant supervizoriui (...) (II interviu)*
- *...grupinėj tai yra kad kitų kolegų pagalba gali pamatyti... praplėsti savo suvokimą, kaip galima daryti tuo konkrečiu atveju ir ko tu nepadarei arba ką galėjai daryti kitaip... Ir toksai, netgi tai nėra kažkoks patarimų dalijimas – ne, ne, bet tokio... Nu, praplėsti akiratį ir tą problemą ar sunkumą pamatyti iš įvairių perspektyvų. (VI interviu)*

- *Supervizija man yra, kai... Iš skirtingų, tarkim, organizacijų, bet toj pačioj srity dirbančių kolegų susitikimas, kuris turi tam tikrus etapus, nes būna pristatoma kažkokia situacija, tada aptariama, kiti išklausinėja, kas ten vyksta ir paskui pateikia, kaip iš savo pusės mato ir kažkoks... ką jie darytų, variantus... Supervizijose dar yra supervizorius, kuris visą tą procesą koordinuoja ir reguliuoja, jeigu ten kažkas tai nevyksta. (IV interviu)*

Akcentuojami dalyvaujantys kolegos, specialistai, o supervizoriaus vaidmuo jau mažesnis. Pastebimas ir kitas svarbus grupinės supervizijos bruožas – požiūrio praplėtimas, įvairios perspektyvos. Grupėje dalyvaujantys asmenys gali išsakyti įvairesnių nuomonių, pastebėti skirtingų situacijos detalių.

Tiek bendrieji, tiek individualios, tiek grupinės supervizijos informantų pateikti apibrėžimai sudėtingos konstrukcijos ir atspindi įvairius supervizijos aspektus. Galima pastebėti tai, kad supervizija traktuojama ne kaip paprastas metodas, kurio pagalba galima pasiekti įvairių tikslų, bet kaip sudėtingesnis dalykas: tai tam tikras „procesas“, „vieta“, „galimybė“, „konsultavimas“. Kartojasi įvairūs konkretų turinį, veiklas, kas ir kaip atliekama supervizijoje įvardinantys veiksmažodžiai: „įvertinti“, „pasižiūrėti“, „ieškoti“, „įsivardinti“, „pamatyti“ ir kt. Apibrėžimuose randami ir supervizijos naudą atskleidžiantys žodžiai ir jų junginiai („apsauga nuo perdegimo“, „pagalba“, „augimas“ ir kt.), taip pat galima pastebėti užuominas apie reikalavimus supervizijai, supervizoriaus vaidmenį, grupės dalyvius.

Nagrinėjant **intervizijos sąvoką** socialinių darbuotojų mintys buvo suskirstytos į dvi subkategorijas:

1. Intervizijos sąvokos neaiškumas
2. Intervizijos apibrėžimas

Intervizijos sąvoka mokslinėje literatūroje nėra visuotinai pripažinta. Kaip minėta teorinėje darbo dalyje, intervizija anglakalbėse šalyse dažniau vadinama „peer supervision“ – kolegų supervizija (kolegomis čia laikomi ne bendradarbiai, o labai panašūs – lygūs asmenys). Kalbant apie socialinių darbuotojų intervizijos sampratą, taip pat išryškėjo intervizijos sąvokos neaiškumas. Atsakydami į klausimą apie intervizijos patirtį, dalis socialinių darbuotojų atskleidė, kad ši sąvoka jiems nėra labai pažįstama ar dažnai vartojama ir net pasitiksino, kas tai yra:

- *Ne, man tik teko truputį skaityti, bet labai atsitiktinai. Tai apskritai tai aš nelabai esu įsigilinsi, kas tai yra ir tiesiog, kai pati asmeniškai pasidomėjau, tik iš to. Bet šiaip nėra man girdėtas ir girdimas dažnai žodis. (I interviu)*
- *Šiaip, iš tiesų, tai nėra kiek. Teoriniu taip labai, ta prasme, tai nėra kažkaip, kažkur skaityta, daugiau, kiek darbe apie tai kalbam, ir kiek kalba... kiek kalba vadovai, vat, pavyzdžiui, arba šiaip darbuotojai tarpusavy: „supervizija, intervizija“, bet, iš tiesų, man būtų visai vat dabar smagu sužinoti, kas tas yra. Nu tokio vat... Tikrai apie tai labai labai mažai žinau. (III interviu)*

- *Nelabai. Net norėčiau paklausti: kas yra intervizija? (II interviu)*

Interviu metu atsiskleidė, kad, nors intervizijos terminas dažniausiai nevertojamas, praktiškai su panašiu reiškiniu yra susiduriama. Socialiniai darbuotojai nurodė, kad jų turimi susitikimai nebūna įvardinami kaip intervizija ir išsakė kylančias abejones:

- *Su intervizija... Turbūt taip, kad tas tikriausiai būna savaimė tarp kolegų, bet taip, kad apsibrėžtume, kad dabar bus intervizija, tai nebūna... (IV interviu)*
- *Ir aš nežinau, ar tai, ką mes darom, yra intervizija, kai mes susirenkam iš dviejų dienos centru darbuotojos ir sprendžiam mum kažkokį bendrą atvejį. (I interviu)*
- *Mes net neįsivardinam, kad tai yra kažkokia intervizija ar kas, tiesiog šiaip, nu va sakom – pas mus atsitiko taip ir taip, gal galit pasiūlyt kažkokių pasiūlymų, gal žinot, kaip ten elgtis tokiu atveju ir papasakoji tą situaciją ir kas turi ką pasakyt, tai pasako. (V interviu)*

L. Gualthérie van Weezel (2002) yra nurodžiusi, kad ne kiekvienas pokalbis yra supervizija ar intervizija ir šiais specifiniais metodais juos „paverčia“ tam tikra struktūra, ilgesnis susikoncentravimas ties situacija ir pan. Remiantis išsakytomis socialinių darbuotojų mintimis, galima teigti, kad interviu davę socialiniai darbuotojai dažniau susiduria su panašiu į interviziją reiškiniu, ne visad atitinkančiu intervizijos struktūrą.

Kalbant apie intervizijos apibrėžimus, keli informantai intervizijos specifiškai neapibrėžė, o tiesiog nurodė, kad: „Tai labai panašiai, iš tiesų. Nu man tai tas yra labai panašu“ (VI interviu), „Intervizija, kaip aš suprantu, yra labai panašu kaip supervizija, tik be supervizoriaus...“ (IV interviu). Šie apibūdinimai artimi ir mokslinėje literatūroje pasitaikančiai intervizijos sampratai, kai intervizija neišskiriama kaip atskiras metodas, o traktuojama kaip supervizija be supervizoriaus arba kolegų supervizija. Palyginimui galima paminėti J. Hay (2008) apibrėžimą, kuriame intervizija įvardinama kaip procesas tarp kolegų be formalaus supervizoriaus.

Likusieji socialiniai darbuotojai interviu metu suformulavo konkrečius intervizijos apibrėžimus. Dalyje apibrėžimų galima pastebėti ir kitus mokslinėje literatūroje (E. Holloway, M. Carroll, 1999; D. Mearns, B. Thorne, 2007 ir kt.) suformuluotus intervizijos bruožus:

- *Intervizija tai, aš kaip suprantu, yra tokio paties lygio profesionalų, darbuotojų susitikimas tiesiog kelti savo kvalifikacijai, kompetencijai... (I interviu)*
- *Panašaus lygio specialistų susitikimas, pasidalinimas, kažkokio atvejo sprendimas. Nu galimybė išspręsti, tarkim, problemą, jeigu pavadinsim, savais resursais. Tai yra, pasidalinant specialistų patirtimi ir tuo žvilgsniu iš šalies... Galimybė pasinaudoti savų darbuotojų resursais. (VII interviu)*

Čia išvengiama viena pagrindinių intervizijos savybių – dalyvaujantys panašaus ar vienodo lygio asmenys, kurie turi būti patyrę darbuotojai – profesionalai, specialistai.

Kituose socialinių darbuotojų pateiktuose apibrėžimuose atsiskleidžia intervizijos ne vien kaip sąvokos, bet ir metodo nepakankamas žinomumas. Intervizija apibrėžiama kaip tam tikra veikla ar dalykas („atvejų analizė“, „pokalbis“, „pagalba“, „palaikymas“), vykstantis ar vykdomas tarp kartu dirbančių asmenų:

- *...tokios atvejų analizės su bendradarbiais arba kitos institucijos darbuotojom, aptariam, žiūrime, kas vyksta, kaip vyksta, ką galima dar daryti, kaip gerinti kokybę, veiksmingumą. (II interviu)*
- *...tai yra daugiau toks kaip kolegų pokalbis ir galbūt pagalba vienas kitam. Bet tai irgi yra daugiau įgalinimas ir palydėjimas, negu konkrečiai pasakymas – tu dabar daryk taip ir taip, nes, nu, nėra vieno recepto. (III interviu)*
- *...vienos srities profesionalų, jeigu galima taip sakyti, nu toks, pagalba, atgalinio ryšio suteikimas galų gale, nes vieni kitus mato kažkokiame situacijoje. (III interviu)*
- *Intervizija tai galbūt tada toks jau palaikymas bendradarbių, nu kažkokių kolegų, kurie dirba tą patį darbą... (V interviu)*

Galima teigti, kad intervizija tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų suprantama siauriau nei teorinėje literatūroje, įvardinama tik kaip vykstanti tarp bendradarbių.

Svarbu pastebėti, kad visuose išsakytuose intervizijos apibrėžimuose yra ryškus asmenų grupės aspektas, dominuoja dalyvius apibūdinantys terminai: „profesionalų“, „specialistų“, „kolegų“, „darbuotojų“, „bendradarbių“. Tai susiję ir su atsakomybės pasidalinimu tarp grupės narių, nedalyvaujant supervizoriui. Kaip ir supervizijos atveju, apibrėžimuose pastebimi atsispindintys turinio, reikalavimų, paskirties ir kiti intervizijos elementai.

Socialiniai darbuotojai interviu metu ne kartą užsiminė apie jų išvelgiamus **skirtumus tarp supervizijos ir intervizijos**. Jie buvo sugrupuoti į dvi subkategorijas:

1. Supervizoriaus dalyvavimas
2. Supervizijos ir intervizijos apimtis

Kaip buvo pristatyta teorinėje darbo dalyje, pagrindinis superviziją ir interviziją skiriantis dalykas yra supervizoriaus dalyvavimas. Socialiniai darbuotojai taip pat tai pabrėžė:

- *Nu aš matau skirtumą, kad supervizijoje turi būt profesionalus supervizorius (...) (VII interviu)*
- *Tai kad supervizijoje turi būt supervizorius, vadovas (...) (I interviu)*

Įvardindami šį supervizijos ir intervizijos skirtumą, informantai išsakė ir tam tikras supervizoriaus ypatybes – kad tai nepažįstamas žmogus iš šalies, neutralus, nepriklausomas asmuo:

- *Na, tas, kad yra žmogus, kuris ateina iš šalies, kuris padeda va būtent supervizijoje, jis ateina į tą aplinką visiškai neutraliai, be jokių nusistatymų išankstinių, be jokių santykių (...) (V interviu)*

- *Tik tai, man atrodo, nu vat skirtumas yra tas, kad supervizijoje ateina visiškai su organizacija ir su tuo žmogumi, kuri supervizuoja, visiškai nepažįstamas žmogus (...) (III interviu)*

Išsamiau apie supervizoriaus ypatybes bus kalbama kitame poskyryje, tačiau svarbu paminėti, kad šie įvardinti bruožai susiję ir su kitu socialinių darbuotojų įvardintu skirtumu tarp supervizijos ir intervizijos. Tai – šių metodų numanoma apimtis:

- *Man supervizija yra plačiau, dėl to, kad yra dar vienas žmogus, kuris apskritai yra visiškai nesusijęs su situacija (...) Tai man supervizijoje yra toks platesnis, dar platesnis požiūris negu intervizijoje. (II interviu)*

Supervizoriaus, kaip nešališko, „papildomo“ žmogaus iš šalies traktavimas susijęs su nuomone apie supervizijos apimtį – platesnę reikšmę. Galima pastebėti, kad šių metodų platumo vertinimas siejasi ir su žinių trūkumu apie interviziją. Viena socialinė darbuotoja tiesiogiai įvardino, kad: „esminis skirtumas man – tai kad apie superviziją aš žinau ir ją turiu, jose dalyvauju, o intervizija man yra nelabai tokia žinoma“. Kitų informantų įvardinta numanoma supervizijos apimtis tiesiogiai priklauso nuo anksčiau aptarto siauresnio intervizijos traktavimo, kai intervizija laikomi tik kartu dirbančių asmenų susitikimai. Minima, kad nepakanka vien savo ar bendradarbių nuomonės ir trūksta žvilgsnio iš šalies, kuri suteikia supervizija:

- *Intervizija, tai man atrodo, tai, kai tu dirbi, tu toj pačioj įstaigoj, tu kaip ir užsisuki tam savo tokiam rate ir kartais nepagalvoji, kad galima kitaip... Biškį plačiau, man atrodo, supervizija, nes visų pirma, daugiau būna žmonių, daugiau žmonių, daugiau nuomonių turbūt ir dar skirtingesnė patirtis būna, tai tuo supervizija geriau. (IV interviu)*
- *Intervizija jau labai pagelbsti dirbant, darbe, tarkim, kai dirbi vienas su atveju, tai irgi užsisuki, tada bandai galvoti su kitais specialistais, kitais kolegom, jau yra paprasčiau, bet va supervizija yra dar platesnis dalykas. Tai aš manau, kad nu dėl to pagrindinis skirtumas ir yra tarp supervizijos ir intervizijos tas, kad supervizija, jina suteikia didesnę galimybę pažvelgti iš šalies, nes yra žmogus, kuris visiškai nepriklausomas ir kuris natūraliai kelia klausimus, kas jam yra, atrodo visai svarbu ir aktualu ir apie kuriuos tu galėjai visai nepagalvoti, nors laužai galvą pusmetį... (II interviu)*

Akivaizdu, kad informantai tik supervizijai priskiria požiūrio praplėtimo, situacijos pamatymo iš kitos perspektyvos aspektus, kurie lemia, kad supervizija vertinama plačiau. Galbūt toks vertinimas nulemtas nepakankamo intervizijos kaip metodo išmanymo, nes šiuo, apimties, aspektu mokslinėje literatūroje supervizija ir intervizija nėra skiriamos. Intervizijoje supervizoriaus vaidmenį turėtų pasiskirstyti joje dalyvaujantys asmenys, taip pat intervizijos grupėje išlieka žvilgsnio iš šalies aspektas, išsakomos kitokios nuomonės ir vertinimai.

Supervizijos ir intervizijos paskirtis, t.y. pagrindinės jų funkcijos ir tikslai yra svarbūs atskleidžiant šių metodų sampratą. Socialinių darbuotojų išsakytos mintys apie supervizijos ir

intervizijos paskirtį vienaip ar kitaip siejosi su A. Kadushin (1985) išskirtomis supervizijos funkcijomis. Tuo remiantis buvo išskirtos tokios 3 subkategorijos:

1. Administracinė funkcija
2. Mokomoji funkcija
3. Palaikymo funkcija

Administracinės supervizijos turinį atspindi socialinių darbuotojų mintys, susijusios su efektyvia darbuotojo veikla organizacijoje.

- *...spręstum tam tikrus atvejus ne vien kaip tau atrodo, bet sugebėtum pamatyt iš kitos pusės kai kuriuos dalykus... Tiesiog, kartais tu ne viską pats vienas gali išspręst ir sugalvoti... Kad nebūtų taip subjektyvu, na, objektyvumo turbūt daugiau būtų... (IV interviu)*
- *...ir ta tokia kontrolės kažkiek, kad tu pasitikrini, ar gerai aš čia darau ar ne, nes gali ten prisigalvoti ir atrodo, kad čia gerai, o iš tikrųjų, iš šalies pasižiūrėjus yra visai kitaip. (V interviu)*

Kalbama apie įvertinimą iš šalies ir tam tikrą kontrolę. Tai siejasi su pirmine supervizijos kaip „priežiūros“ samprata. Administracinės supervizijos tikslas – užtikrinti kokybišką darbą:

- *Paskirtis – tobulinti darbo kokybę... supervizijos. Intervizijos irgi taip pat, tiesiog... įsivertinti savo darbą (...)(VII interviu)*
- *Man tai atrodo, nu pagrindiniai dalykai tai yra darbo kokybės gerinimas (...) (II interviu)*
- *...tada darbo kokybė geresnė. (III interviu)*

Svarbu ne tik užtikrinti tinkamą darbo kokybę, bet ir ją gerinti. Visi interviu davę asmenys vienaip ar kitaip įvardino ir mokomąją funkciją. Buvo pastebima, kad įsivertinant svarbu praplėsti suvokimą ir išvelgti įvairius problemos aspektus:

- *... to požiūrio ir suvokimo praplėtimo, kad ne tik kaip tu galvoji, bet yra dar ir kitų variantų situacijos sprendime (...) o kartu pačios problemos ar problematiško atvejo pamatymas, ką galima būtų daryti iš įvairesnių perspektyvų ir neužsifiksavimas vienoj kažkokioj. (VI interviu)*

Supervizijos ir intervizijos metu pamatomi įvairūs sprendimo būdai bei mokomasi iš kolegų arba savo patirties:

- *...tobulėjimui, iš tikrųjų dėl to, kad, nu, kai tu, kažkaip... Ne visą laik vieną gali viską pamatyt, tai gali iš kitų kolegų, kai pasidalina, kažko išmokyti, tam tikrų būdų, sprendimų, variantų tokių... (IV interviu)*

Mokantis ir pažvelgiant įvairiais rakursais į situaciją tobulėjama, ką irgi minėjo socialiniai darbuotojai:

- *Tai supervizija, kaip suprantu, yra, turi tarsi tokias man 2 paskirtis, kaip aš įsivaizduoju, tai pirmoji yra ta mokomoji (...). Intervizija, mano manymu, skirta tam, kad tobulėtų darbuotojai,*

pasinaudodami savo kažkokiom galimybėm, savo ištekliais, tobulėtų ir keltų kvalifikaciją. (I interviu)

- *Tai man tas susiję su augimu, tobulėjimu, savęs pažinimu (...) (III interviu)*

Kaip galima pastebėti, mokomasis aspektas apibūdinamas įvairiais teigiamą pokytį atspindinčiais žodžiais: augimas, tobulėjimas, kompetencijų kėlimas, pamatymas ir kt.

Supervizijai ir intervizijai būdingas ir paramos aspektas: svarbu ne tik užtikrinti kokybiškai atliekamą darbą ir tobulėti, bet ir padėti darbuotojui išspręsti sudėtingas situacijas, kylančias darbe bei susidoroti su emociniais sunkumais. Visi socialiniai darbuotojai, kalbėdami apie supervizijos intervizijos paskirtį, atskleidė ir palaikymo funkciją:

- *Tai tikslai, nu tai turbūt... Vienas iš pagrindinių – palaikymo. (V interviu)*
- *... tai yra tas įgalinimas. Pastiprinimas tam tikras (...) (III interviu)*

Remiantis socialinių darbuotojų išsakytais pastebėjimais, galima teigti, kad supervizijos ir intervizijos metu kartu sprendžiant su darbu susijusias situacijas, asmuo ne tik gauna paramą, bet ir geriau save suvokia:

- *...turi tarsi tokias man 2 paskirtis (...) kita supervizijos, ta, kuri labiau taikoma kažkokioms problemoms spręsti, vat profesinėms problemoms būtent. (I interviu)*
- *...tai kažkokia pagalba ir atsvara ir toksai savęs suvokimas didesnis tam, kuriam situacija išskyla (...) (VI interviu)*

Taigi be anksčiau minėtų dalykų, supervizijos ir intervizijos paskirtis – pagerinti emocinę darbuotojo savijautą darbe ir išvengti galimų su tuo susijusių problemų:

- *Jie reikalingi tam, kad (...) Kai tu kažkam kitam, pasidalini tam tikra situacija, šiaip lengviau yra, psichologiškai lengviau pasidaro... (IV interviu)*
- *...ir perdegimo rizikos sumažinimas. (II interviu)*

Kaip galima pastebėti, supervizijos ir intervizijos palaikymo funkciją atspindi socialinių darbuotojų išsakyti apibūdinimai, susiję su psichologiniais, darbuotojo dvasinės būsenos aspektais.

Nagrinęjant socialinių darbuotojų pateiktus apibrėžimus ir išsakytas mintis apie supervizijos ir intervizijos skirtumus, galima išvelgti, kad intervizija traktuojama ir suvokiama siauriau nei supervizija, tačiau šių metodų paskirtis griežtai nediferencijuojama. Tai gali būti susiję su intervizijos termino neįsisavinimu ir žinių trūkumu apie šio metodo visapusišką taikymą. Socialinių darbuotojų įvardinta supervizijos ir intervizijos paskirtis artima mokslinėje literatūroje įvardinamoms supervizijos funkcijoms.

3.2.2. Supervizorius

Nors tyrimu nesiekta išsiaiškinti socialinių darbuotojų požiūrio į supervizoriaus vaidmenį, tačiau interviu metu socialiniai darbuotojai nemažai dėmesio skyrė supervizoriui – kaip svarbiam

asmeniui, kuris dalyvauja supervizijose. Socialinių darbuotojų išsakyti pastebėjimai atsiskleidžia dvejose kategorijose, kurios vaizduojamos antroje lentelėje.

2 lentelė. Supervizorius

KATEGORIJA
Reikalavimai supervizoriui
Supervizoriaus atliekamos funkcijos

Kalbant apie **reikalavimus supervizoriui**, socialinių darbuotojų pasisakymuose išryškėjo kelios kryptys. Buvo išskirtos tokios 4 subkategorijos:

1. Profesionalumas
2. Patirtis
3. Neutralumas
4. Asmeninės savybės

Profesionalumas yra svarbus veiksnys supervizoriui. Visi socialiniai darbuotojai ne kartą paminėjo, kad supervizijas turi vesti savo srities specialistas:

- *...ir ją turėtų vesti profesionalus supervizorius. (I interviu)*
- *Šiaip, kad profesionalas būtų, visą laik geriau, kai profesionalas... (IV interviu)*

Kaip teorinėje darbo dalyje buvo pristatyta, Lietuvos Respublikos teisės aktuose reglamentuota ne tik supervizija, bet ir kas turi teisę ją vykdyti. Įvardijama, kad tai turi būti specialistas, baigęs specialius supervizijos mokymus (Lietuvos Respublikos socialinės, 2008). Socialiniai darbuotojai, kalbėdami apie supervizoriaus profesionalumą, taip pat tai pastebėjo:

- *Bet aišku, tai turėtų būti profesionalus darbuotojas, kuris yra baigęs mokslus tos supervizijos (...) (VII interviu)*
- *...tai yra supervizorius, kuris turi tam tikrą išsilavinimą, žino, kaip daryti tam tikrus dalykus, turi kažkokius pagrindus (...). Svarbu, kad tai būtų žmogus, kuris susipažinęs su elementariais kažkokiais supervizijos taikymo, vedimo dėsniais, principais. (III interviu)*
- *Jo, profesionalas, svarbu būt savo srities žinovu ir supervizoriui būt pabaigusiam savo tuos mokymus ar ką. (VI interviu)*

Akcentuojamas specializuoto išsilavinimo faktas ir įgytos tam tikros žinios. Tačiau vien to nepakanka, supervizoriui svarbu turėti ir supervizavimo kompetencijų – t.y. mokėti ir gebėti vykdyti supervizijas, suprantant, kas yra daroma:

- *Nu, kuris šiaip yra supervizorius ir turi kompetencijų kaip supervizoriaus (...) (II interviu)*
- *Jeigu jis pabaigęs ten tą vat mokyklą arba kursą išklauses bent jau kažkokį, tai išvis labai labai gerai... Nes tada jis nedaro vien... Jis ne tik padeda, bet dar ir žino, kaip tą daryti. (III interviu)*

- *Tai, man atrodo, kad tas idealus, kai supervizorius turi išmanyti, ką jisai daro (...) (VI interviu)*

Taigi savo darbo išmanymas yra dar vienas profesionalumo elementas. Galima teigti, kad tik baigęs specialius mokymus ir įgijęs atitinkamų žinių bei kompetencijų supervizorius tinkamai vykdys supervizijas.

Kitas svarbus socialinių darbuotojų įvardintas aspektas yra supervizoriaus turima patirtis. Šiuolaikinėje supervizavimo kaip atskiros profesijos sampratoje, supervizoriaus patirtis nėra akcentuojama. Kaip teigia B. Švedaitė-Sakalauskė (2009), supervizorius neturi būti kažkokios mokslo srities (socialinio darbo, medicinos ar psichologijos) žinovas, nes jo sritis yra labai panašios problemos, iškylančios bet kokiame darbe kartu dirbantiems žmonėms. Tad šis socialinių darbuotojų įvardintas bruožas artimas pirminei supervizijos sampratai, kai supervizorius turėtų būti labiau patyręs „senesnis“ (ne amžiumi) darbuotojas, kuris padeda naujam darbuotojui.

Socialiniai darbuotojai akcentavo, kad supervizorius turėtų turėti socialinio darbo patirties:

- *Aišku, turėtų suprasti socialinio darbo principus, pats turėtų patirties, kad geriau įsijaustų, suprastų tą situaciją. (VII interviu)*
- *...aš labai vertinu, kai supervizorius pats yra dirbęs socialinį darbą, būtent tiesiogiai, jisai supranta tas problemas, jisai gali pasidalinti ta patirtimi, tik svarbu, kad jis jos turėtų, daugiau negu supervizuojamieji. (I interviu)*
- *...svarbu, kad būtų kažkokios patirties turėjęs... Panašios ir šiaip turėjęs tiesioginio socialinio darbo, kad tai nebūtų vadovėlinis... nu vat... žmogus toks. (II interviu)*

Taigi informantams svarbu, kad supervizorius ne tik būtų išsilavinęs ir išmanytų savo darbą, bet ir turėtų praktinės socialinio darbo patirties tam, kad geriau suprastų analizuojamas situacijas ir galėtų ta patirtimi pasidalinti. Dalis socialinių darbuotojų išsakė, kad supervizoriui naudinga turėti ne tik socialinio darbo patirties, bet ir konkrečiai tokios patirties, kaip ir supervizuojamieji:

- *...visai dar yra svarbu, kad supervizijas veda žmogus, kuris yra irgi turėjęs patirties tam, nu vat, tos srities darbe, nu, pavyzdžiui, dabar kai mums veda supervizijas supervizorė, kuri yra taip pat dirbusi dienos centruose ir, aš manau, kad šituo atveju yra irgi pakankamai stipri pusė. (II interviu)*
- *Gali būt socialinis darbuotojas, pavyzdžiui, socialiniam darbuotojui gali vesti socialinis darbuotojas, kuris turi irgi patirties toj pačioj srity, dirbęs panašų darbą kažkokį, nu kad žinotų tą visą situaciją, matytų tą visą lauką, nes jeigu ateina ten, pavyzdžiui, žmogus, kuris dirbęs su seneliais ir konsultuoja žmogų, kuris dirbęs su vaikais, tai tada labai sunku susišnekėt, man atrodo, nes tos problemos yra skirtingos. (V interviu)*

Vėl pabrėžiama, kad tokia pati supervizoriaus patirtis (dienos centrų darbuotojams – dienos centre dirbęs supervizorius, dirbantiems su seneliais – dirbęs su seneliais) padėtų geriau įsigilinti ir

suprasti supervizuojamojo problemas. Būtina paminėti, kad socialiniai darbuotojai kalbėjo apie idealų atvejį, nevertindami jo realumo ar įgyvendinamumo.

Trečias išryškėjęs informantų teiginiuose reikalavimas yra supervizoriaus neutralumas. Tai šiek tiek siejasi su anksčiau išsakytais pastebėjimais apie supervizoriaus patirtį tokioje pačioje srityje bei kompetencija. Remiantis socialinių darbuotojų pastebėjimais, idealiu atveju jis turi gerai išmanyti supervizuojamojo darbo sritį, tačiau privalo likti objektyvus ir gebėti suteikti žvilgsnį „iš šalies“. Neutralumu buvo pavadintas reikalavimas, kad supervizorius nedirbtų toje pačioje organizacijoje:

- *...būtinai turėtų būti ne iš tos organizacijos, tiesiog kad tai tikrai būtų žvilgsnis iš šalies. (VII interviu)*
- *Supervizorius negali būti iš tos pačios organizacijos. (I interviu)*
- *...supervizijoje tai turi būti visai žmogus, kuris net nesusijęs su ta aplinka ir su ta situacija, nes yra santykiai, pavyzdžiui, dažnai problemos sprendimą veikia santykiai, kurie yra tarp bendradarbių, pavyzdžiui. (V interviu)*

Supervizorius turėtų būti neutralus asmuo, nesusijęs su supervizuojamojo ar supervizuojamųjų darbo aplinka ir asmeniškai neįsitraukęs į ten dirbančių asmenų santykius. Šis socialinių darbuotojų įvardintas aspektas labiau siejasi su šiuolaikiniu profesiniu konsultavimu nei anksčiau įvardintu supervizavimu kaip „priežiūra“ ir vyresniojo darbuotojo pagalba įsitraukti į darbą.

Dirbant su žmonėmis yra labai svarbios ir asmeninės savybės. Kelios socialinės darbuotojos įvardino ir šį reikalavimą supervizoriui. Buvo įvardinta, kad svarbu, jog supervizorius turėtų pamatines vertybes – jautų rūpestį ir pagarbą asmeniui:

- *Visų pirma žmogus, kuriam rūpi kiti žmonės. Man atrodo, čia toks esminis dalykas. Tada atsiranda ir tas draugiškumas, panašiai... tam tikras santykis. Nes iš tiesų, man atrodo, labai svarbių dalykų tiek apie save, tiek apie savo darbą, nelabai įmanoma pasakoti tam žmogui, kuriuo nepasitiki, arba pamatai ir galvoji : „oi, ne – jau jam tai aš tikrai nieko nesakysiu“. (III interviu)*
- *...tada pagarba asmeniui, kad leistų sakyt ką nori ir išklausytų jį, kad ne tai, kad ten aiškint, kaip ten turi daryti (...) (V interviu)*

Supervizijos metu įgyvendinama paramos funkcija, taip pat svarbūs emociniai aspektai. Atsižvelgdami į tai, socialiniai darbuotojai ir įvardina, kad supervizorius, kuriam rūpi kiti žmonės, turi būti draugiškas ir keliantis pasitikėjimą, taip pat pagarbus tam, kad būtų sukurtas abipusis santykis tinkama atmosfera išsipasakoti.

Kitas svarbus dalykas, susijęs su supervizoriumi ir akcentuotas visuose interviu – tai **supervizoriaus atliekamos funkcijos** supervizijos metu. Informantai pabrėžė reikšmingą supervizoriaus vaidmenį supervizijoje ir teigė, kad jis „naudingas savo buvimu“ (I interviu),

„supervisorius atlieka labai didelį darbą“ (III interviu). Socialinių darbuotojų atsakymuose išryškėjusios supervisoriaus funkcijos buvo sugrupuotos į 3 subkategorijas:

1. Supervizijos vedimas.
2. Refleksijos skatinimas
3. Palankios atmosferos kūrimas

Supervizijos vedimo funkcijai buvo priskirti įvairūs įvardinti supervisoriaus veiklos elementai, susiję su supervizijos eiga ir struktūra, kitaip sakant, pirmininkavimas. Kai kurie socialiniai darbuotojai tiesiogiai įvardino, kad supervisorius užtikrina, kad būtų laikomasi supervizijos struktūros:

- *...jis tik moderuoja tą tokį daugiau, laiką pasižiūri (...) čia gal jau baigiam, gal pertraukėlę padarom, tada grįšim vėl kalbėsime (...)* ir ten pasižiūri, jei jau kažkas nueina į lankas pasakot, klausinėt. (V interviu)
- *...kad sugrąžintų iš tikrųjų į tai, kas svarbu, apie ką šnekam, kad neleistų nukrypti visai į šoną ar ne į temą.*(IV interviu)
- *...kuris truputį ir struktūruotą darbą.* (VII interviu)

Taip pat svarbu tiesioginis supervizijos vedimas – pradėjimas, anksčiau minėtas perėjimas nuo vieno prie kitų klausimų ir užbaigimas. Socialiniai darbuotojai minėjo, kad supervisoriaus atsakomybėje – parinkti nagrinėtinus atvejus grupinėje supervizijoje:

- *...ir parinkime atvejų kažkokiam.* (VI interviu)
- *...kad jisai galėtų parinkti (...)* (VII interviu)

Minėta ir kad supervisorius užbaigia supervizijos sesiją ar visą jų ciklą, apibendrina:

- *...jisai iš tikrųjų sugaudo visas tas mintis ir padeda ten tą įvertinimą, apibendrinimą.* (I interviu)
- *...paskutinį susitikimą irgi kažkaip galvojo, ruošėsi, kaip jį užbaigti ir kaip padaryti tokį finišą.* (VI interviu)
- *...apibendrinantis.* (II interviu)

Supervizijos pamatas – refleksija, gilus ir racionalus apmąstymas ir svarstymas. Socialinių darbuotojų įvardintos socialinio darbuotojo veiklos, susijusios su sustojimu ties situacija, gilinimusi ir išvalgomis buvo priskirtos refleksijos skatinimo funkcijai. Informantai įvardino, kad supervisorius padeda įsigilinti ir įsivardinti pačią problemą:

- *...padeda kažkaip atrasti, įsivardinti sau, kas yra sunku, kur dalykai stringa, įsivardinti stipriąsias puses ir tada, vat, kaip su tuo būti, kaip tą taikyti.* (III interviu)
- *...žmogus stengiasi (...) padėti tiesiog ir ir bando irgi išsiaiškint, kokios tos problemos, dėl ko jos kilo ir nu taip kažkaip aiškiau.* (V interviu)

L. Gualthérie van Weezel (2002) įvardino, kad supervizijai būdingas susikoncentravimas ilgesnį laiką prie atvejo. Socialiniai darbuotojai taip pat pastebėjo, kad supervizorius sustabdo ties situacija ir padeda įsivardinti svarbius jos momentus:

- *...jisai tam tikrais momentais gali sustabdyti, na sustabdyti ir tiesiog pasakyti, na, galbūt toje vietoje galima dar kažką pažvelgti kitaip, pamatyti kitaip. (II interviu)*
- *...įvardinime, kas yra svarbiau, kas ne taip. (VI interviu)*

Klausinėjimas taip pat yra reikšmingas supervizijos elementas, padedantis reflektuoti. Socialiniai darbuotojai įvardino, kad supervizorius kelia tam tikrus klausimus tiek apie patį atvejį, tiek padedančius supervizuojamajam ar supervizuojamiesiems mąstyti:

- *...iš šalies žvelgdamas į tą situaciją gali iškelti tam tikrus klausimus. (II interviu)*
- *...keliantis klausimus, kas yra neaišku, keliantis klausimus tau pačiam, kaip tu manai. (II interviu)*
- *Jisai, supervizorius tas, nu jisai klausia, žiūri, su kuo tu atėjai, kuo tu gyveni, kas tau skauda, kaip tau, su tuo visu susigyvenusi. (V interviu)*

Svarbų vaidmenį skatinant refleksiją atlieka supervizoriaus teikiami atsiliepimai. Jie padeda mąstyti, dar kartą sugrįžti prie atvejo ir įsivertinti, pamatyti tiek savo elgesį, tiek galimas sprendimų galimybes. Informantai pastebėjo, kad supervizijos metu supervizorius įvardina, ką pastebėjo ir suteikia grįžtamąjį ryšį:

- *...ir išvalgas pateiktų. (VII interviu)*
- *Jisai gal savo poziciją, savo kažkokius pastebėjimus, grįžtamąjį ryšį teikdavo. (VI interviu)*

Supervizija yra procesas, kuriame veikia žmogiški santykiai, kalbama apie sudėtingas situacijas. Todėl, kalbant apie supervizoriaus vaidmenį supervizijoje, buvo įvardinta ir palankios atmosferos kūrimo funkcija:

- *Dar, manau, kad svarbu gal kažkokią atmosferą sukurti, nu kad lengviau kažkaip dirbtųsi, nes ten pakankamai tokio atvirumo reikia, turi būti aplinkos kūrimas irgi toks, nu atmosferos tokios kūrimas. (IV interviu)*

Šiai funkcijai taip pat buvo priskirti informantų pastebėjimai, susiję su supervizoriaus pastangomis užtikrinti, jog supervizijoje žmonės gerai jaustųsi. Informantai atskleidė, kad supervizorius daug stebi ir tam tikra prasme vertina dalyvaujančius asmenis:

- *Supervizorius yra tas žmogus, kuris labai daug stebi. (II interviu)*
- *...vis tiek jisai turi stebėti labai, kokie yra tie žmonės, kurie susirenka į superviziją. (VII interviu)*
- *...čia ir dabar matantis, kas vyksta grupėje. (VI interviu)*

Kuriant palankią atmosferą svarbu, kad supervizorius stebėtų, kas vyksta supervizijos metu, tam, kad galėtų reaguoti į grupėje vykstančius procesus. Keli socialiniai darbuotojai pabrėžė, kad

supervizorius netgi parinkdamas nagrinėtinus atvejus, turėtų atsižvelgti į dalyvaujančių asmenų poreikius ir savijautą:

- *...pirmenybė yra dabartiniam poreikiui, jeigu jisai yra, jeigu ką, tai galimybė būtų pasisakyti tam žmogui ir būti išgirstam. (VII interviu)*
- *...jeigu atsiranda kažkoks ypatingas poreikis pakalbėti apie va dabartinę degančią situaciją, supervizorius turėtų, atsiklausęs kitų dalyvių, leisti dabar va būtent kažkokį neramumą ar stresą patiriančiam darbuotojui, čia ir dabar išsikalbėti. (I interviu)*

Taigi supervizorius veda superviziją, prižiūri jos struktūrą, atsižvelgdamas į supervizijoje dalyvaujančių žmonių poreikius, kuria palankią atmosferą, taip pat, keldamas klausimus, teikdamas pastabas ir padėdamas gilintis į situaciją, skatina refleksiją. Visos įvardintos funkcijos tarpusavy siejasi, todėl jas galima apibendrinti ir įvardinti kaip vadovavimą plačiaja prasme.

Išanalizavus darbuotojų iškeltus reikalavimus bei įvardintas funkcijas, galima teigti, kad idealus socialinio darbo supervizorius – tai profesionalus, turintis socialinio darbo patirties, pasižymintis tam tikromis savybėmis ir neutralus asmuo, kuris vadovauja supervizijos procesui.

3.2.3. Supervizijos ir intervizijos poreikis

Interviu davę socialiniai darbuotojai kalbėdami nemažai dėmesio skyrė supervizijos poreikiui. Ne vienas pabrėžė traktuojantis superviziją kaip būtinybę („nebeįsivaizduoju, kad socialiniame darbe nebūtų supervizijos“ (I interviu), „Nu kažkaip aš labai sunkiai įsivaizduoju, kaip kitaip“ (VI interviu)) ir išsakė manantis, kad poreikis yra didelis („Poreikis tai, aš manau, yra tikrai didelis“ (VI interviu), „Aš tai manau, kad poreikis yra pakankamai didelis“ (VI interviu), „Tai manau, kad socialiniame darbe tai yra labai svarbu ir reikalinga“ (II interviu)). Intervizija informantų buvo labiau traktuojama kaip neatsiejama nuo kasdienio darbo:

- *Intervizijos, tai, manau, yra dažnas reikalas, nes čia kaip ir gaunas darbo dalis. (IV interviu)*
- *Be intervizijos (...) tai iš tiesų neįsivaizduoju darbo. (III interviu)*

Supervizijos ir intervizijos poreikis atsispindi dviejose išryškėjusiose kategorijose, kurios pateikiamos 3 lentelėje.

3 lentelė. Supervizijos ir intervizijos poreikis

KATEGORIJA
Socialinio darbo profesijos specifiškumas
Kada ir kam reikalinga supervizija (intervizija)

Darbo su žmonėmis, pagalbą teikiančiose srityse supervizija ir intervizija ypač svarbios. Socialinių darbuotojų interviu metu minėti argumentai apie supervizijos ir intervizijos poreikį buvo

glaudžiai susiję su **socialinio darbo kaip profesijos specifiškumu**. Pastebėti besikartojantys aspektai buvo suskirstyti į 3 subkategorijas:

1. Socialinio darbo ribos
2. Socialinio darbo pobūdis
3. Socialinis darbuotojas

Socialinis darbas Lietuvoje yra dar besivystanti profesija. Nors socialiniai darbuotojai rengiami nuo Nepriklausomybės atkūrimo, tačiau visuomenėje ši profesija vis dar nėra gerai suprantama. Tai atsiliepia ir socialinių darbuotojų identitetui – kiek darbuotojas gali daryti ir kokios funkcijos jam priskiriamos. Socialiniai darbuotojai kalbėdami apie supervizijos ir intervizijos poreikį įvardino, kad svarbu suprasti, kas yra socialinis darbas, kokie jo bruožai ir ribos:

- *Socialinis darbas - tai nėra tiesiog buvimas su žmogum, o ieškojimas, kaip padėti žmogui (...) todėl socialiniame darbe labai svarbu, kad atpažintum savo kaip darbuotojo ribas (...) be to, pačio socialinio darbo ribas, kas yra tas socialinis darbas suprasti. (VII interviu)*
- *...socialinis darbas yra pakankamai nauja specialybė ir nėra dar pakankamai susiformavusi, susiformavęs, ir nėra dar tokio aiškumo, kas tai yra per darbas. (I interviu)*

Svarbu apibrėžti ne tik patį socialinį darbą, bet ir nubrėžti ribas sau, kaip darbuotojui. Pagalbos profesijoms būdingas empatiškas ir glaudus santykis su klientu, kai gali būti sunku atsiriboti nuo jo problemų. Socialiniai darbuotojai interviu metu įvardino, kad sudėtinga nereaguoti asmeniškai, todėl egzistuoja poreikis išmokti atskirti save ir darbą:

- *...tas ribas sunku nubrėžti, kur esi tu ir kur yra jau tavo darbas, nes tos jau visos grupės, su kuriomis dirba socialinis darbuotojas, juk labai kažkaip asmeniškai užgriebia. (VII interviu)*
- *Nes kartais, pavyzdžiui, ypač socialiniame darbe tu bendrauji kaip su draugu su tuo klientu ir kaip išlaikyti tą santykį? Kaip nesusitapatinti su tuo klientu, iš tikrųjų? (V interviu)*
- *Na, jam ir sunku iš tikrųjų kartais atsiriboti nuo tam tikrų santykių ir panašiai, ir kažkaip tas susiję su... ir kad asmeniškai nepriimt kai kurių dalykų. (IV interviu)*

Supervizijos ar intervizijos metu įsivertinant ar kalbant su kitais specialistais yra lengviau atsakyti į šiuos klausimus ir nubrėžti įvardintas ribas. Kitas supervizijos ir intervizijos poreikį atskleidžiantis informantų minėtas aspektas – tai socialinio darbo pobūdis. Kaip ir kitose pagalbą teikiančiose profesijose, socialinio darbo pagrindas – nuolatinis kontaktas su kitais žmonėmis:

- *Vis dėl to tai yra darbas su žmonėmis, ar tai yra tiesiogiai, ar tai yra ieškant finansavimo, ar bendradarbiaujant, na, yra daug sričių (...) (III interviu)*
- *...ypač kai socialiniai darbuotojai dirba su žmonėmis ir gyvą kontaktą palaiko nuolatos. (VI interviu)*

Darbas su kitais žmonėmis vien savo prigimtimi yra sudėtingas. Tačiau socialiniame darbe susiduriama su ypatingais atvejais, socialinės rizikos situacijomis bei klientais, turinčiais įvairių problemų. Socialiniai darbuotojai taip pat akcentavo, kad socialinis darbas nėra lengvas emociškai:

- *...socialinį darbą su sudėtingais klientais žmonės dirba paprastai, tai jie persiima, persiima tom emocijom. (VI interviu)*
- *...tai sukelia, labai daug sukelia įvairių emocijų, jausmų asmeniškai žmogui. (VII interviu)*
- *Tame darbe yra labai daug įtampos, tiek santykiuose su klientais, tiek su pačiais darbuotojais, darbų pasidalinimais (...)(I interviu)*
- *...nes ir tie žmonės ateina su savo problemom, jie užkrauna. (V interviu)*

Galima pastebėti, kad informantų atsiliepimuose kartojasi mintys apie dirbančio socialinį darbą asmens jausmus („persiima“, „užkrauna“, „sukelia“), kylančius dirbant su sudėtingomis situacijomis.

Su tuo susijusi kita interviu išsakytų minčių subkategorija apie socialinį darbuotoją. Kaip buvo pristatyta teorinėje darbo dalyje, taip ir informantai atskleidė, kad socialiniui darbuotojui keliama daug ir skirtingų reikalavimų. Socialiniui darbuotojui tenka veikti nelengvomis aplinkybėmis, spręsti įvairias kylančias problemas:

- *...darbe tikrai labai daug iššūkių sulaukia socialinis darbuotojas. (VII interviu)*
- *Ir būna tokių nelengvų situacijų... (IV interviu)*
- *Iš esmės, socialinis darbuotojas, jisai susiduria su labai daug tokių, mmm, nesakyčiau nekasdienišku, bet su labai daug skirtingų situacijų. (...) Kitas dalykas yra labai didelis tempas, labai daug žmonių, su kuriais dirbi, turi būti tam tikra kokybė, daug reikalavimų... (III interviu)*

Socialinis darbuotojas ne tik susiduria su sudėtingomis situacijomis, bet ir pats turi veikti kaip profesionalas. Pasak L.C. Johnson (2003), pagrindinis įrankis, kurį turi socialinis darbuotojas dirbdamas su klientais, yra jis pats. Todėl socialinis darbuotojas turi pakankamai gerai pažinti save tam, kad galėtų tinkamai panaudoti visas turimas žinias, įgūdžius, asmeninę ir profesinę patirtį. Interviu metu informantų atsakymuose taip pat išryškėjo šis aspektas:

- *...tai yra tokia specialybė, kai žmogus vadovaujasi savim pačiu (...), nes jisai yra pagrindinis tas įrankis, kuris keičia situaciją, dirba su klientu. (VII interviu)*
- *...pats darbuotojas kaip asmenybė turi didelę įtaką ir jis tikrai turi būti gerai išmanantis save ir matantis per perspektyvą. (VI interviu)*

Šios mintys atspindi supervizijos ir intervizijos poreikį, nes šie metodai dažniausiai taikomi didelio profesionalumo reikalaujančiose profesijose. Taip pat informantų atsakymuose kartojosi mintys apie tai, kad socialiniui darbuotojui ne tik keliama dideli reikalavimai, bet jis turi su visu tuo susidoroti vienas ir dėl to gali jaustis vienišas:

- *Socialiniame darbe labai tas yra, kad nu jau pasijauti vienas iš tikrųjų... (V interviu)*

- *Man atrodo, vienas žmogus... Kaip vienas lauke – ne karys. (III interviu)*

Galima išvelgti kelis supervizijos ir intervizijos įgyvendinamus aspektus – būtinybę papasakoti apie atvejį, su kuriuo dirbama ir patikrinti, ar gerai dirbama, galbūt išmokti kitų sprendimo būdų:

- *Ir šiaip, jei socialinis darbuotojas dirba individualiai, tai visą laiką dirba vienas, tik vienas pats tą atvejį ir žino... (IV interviu)*
- *...socialiniame darbe dažnai žmogus yra paliekamas vienas spręsti problemas, na ir kaip tu moki, taip kapstykis. (I interviu)*

Sudėtingas kontekstas, kuriame vyksta socialinis darbas, pačiam socialiniam darbuotojui tiek kaip asmenybei, tiek kaip darbuotojui keliami reikalavimai sąlygoja paramos būtinybę. Atsižvelgdami į anksčiau išsakytus pastebėjimus, socialiniai darbuotojai taip pat pabrėžia palaikymo poreikį socialiniam darbuotojui:

- *...sunkumai pasidaro tokie kasdieniai, kur užsisuki ir tada labai gresia tokie perdegimo sindromai ir visokie kitokie dalykai... Ir tame labai svarbi yra kitų nuomonė, nežinau, žvilgsnis, kaip kiti tave mato... Labai svarbus yra pastiprinimas (...) (III interviu)*
- *Aš kai ieškojau tos supervizijos, tai man labiausiai iš tiesų reikėjo palaikymo tokio, nes iš tikrųjų buvo sunku, jaučiau, kad perdegsiu, kad nemoku, kad nesugebu, kad negaliu. Ir tada va supervizijoj supratau, kad viskas, ta prasme, kad viskas yra išmokstama ir kad, nu, viską aš galiu iš tikrųjų, tik tai tas nuo manęs priklauso. (V interviu)*

Galima pastebėti, kad supervizija ir intervizija reikalingos ir kaip „perdegimo“ sindromo prevencija. Atsižvelgiant į sudėtingas socialinio darbo aplinkybes, yra labai svarbu, kad socialinis darbuotojas gautų tiek profesinę, tiek emocinę pagalbą bei paramą.

Kalbant apie tai, **kada ir kam reikalinga supervizija (intervizija)**, socialinių darbuotojų atsakymai buvo suskirstyti į 2 pagrindines subkategorijas:

1. Asmenų grupės, kurioms labiausiai reikalinga supervizija ir intervizija
2. Atvejai, kada reikia supervizijos ir intervizijos

Kaip buvo pristatyta teorinėje darbo dalyje, supervizija ir intervizija yra ypač būdingos pagalba teikiančioms profesijoms. Jos gali būti naudingos tam tikrais gyvenimo momentais: tiek studentams, tiek naujiems darbuotojams, tiek patyrusiems praktikams. Socialiniai darbuotojai, kalbėdami apie asmenis, kuriems reikalinga supervizija ir intervizija, iš pradžių teigė, kad supervizija reikalinga visiems („Aš tai manau, kad visiems turėtų būti naudinga supervizija“ (V interviu), „Iš esmės, aš galvoju, kad vis tiek yra, neskirčiau žmonių, manau, visiems gali būti bendrai naudinga“ (VI interviu)). Pagalvoję, daugelis patikslino, kad labiausiai reikalinga tiesioginį darbą su žmonėmis dirbantiems darbuotojams:

- *Ypatingai reikalinga supervizija tiems, kas, nu, dirba tiesiogiai su žmonėmis (...) (II interviu)*

- *Ir ypač, galvoju, kad reikalingiausia ir būtina turėti tiems darbuotojams, kurie tiesiogiai dirba su klientais (...) (I interviu)*
- *Manau, kad labiausiai reikalinga tiek intervizija, tiek supervizija, žmonėms, dirbantiems tiesiogiai su tikslinėm grupėm. (III interviu)*

Šios mintys siejasi su anksčiau aptartu socialinio darbo pobūdžiu, kai dirbant su žmonėmis, sudėtingomis situacijomis, patiriama įtampa, gresia išsekimas ir „perdegimas“. Tiesiogiai dirbant su klientais sunkiau atsiriboti nuo asmeninių santykių, atskirti asmeninį gyvenimą nuo darbinių problemų.

Kai kurie socialiniai darbuotojai išskyrė ir tam tikras konkrečias profesijas, kurioms būtina supervizija ir intervizija:

- *Aš žinau, kad tą daro psichologai, socialiniai darbuotojai... (IV interviu)*
- *...kai yra reikalaujama daug žmogiškų resursų ir kai žmogus turi pats iš savęs labai daug irgi duoti. Socialiniai darbuotojai, psichologai, socialiniai pedagogai, mokytojai... (II interviu)*

Išvardintoms profesijoms būdingas tas pats, anksčiau minėtas bruožas – tai tiesioginis darbas su žmonėmis, taip pat tai aukštos kompetencijos reikalaujančios profesijos, kuriose supervizijos ir intervizijos turėtų būti neatsiejama darbo dalis.

Interviu metu buvo įvardinti ir asmenys, kurie turėtų jausti supervizijos poreikį tam tikrais gyvenimo laikotarpiais. Daugiausia socialinių darbuotojų minėjo darbo pradžios momentą:

- *Poreikis, manau, kad didelis ir ypač jauniems darbuotojams, iš tiesų... (V interviu)*
- *Aš manau, kad nu vat jau nuo pačių pradžių, nes pradedančiam darbuotojui tai toks yra pastiprinimas ir palaikymas įeinant į tą darbą (...) (II interviu)*

Naujam darbuotojui adaptacijos metu kyla daug klausimų, reikia išmokti sieti teoriją su praktika, surasti sau tinkamus darbo būdus, susipažinti su organizacija, sukurti pozityvius santykius su bendradarbiais. Socialiniai darbuotojai kalbėdami apie supervizijos ir intervizijos poreikį, prisiminė ir savo darbo pradžią:

- *...atėjau ir nežinau, nei ką daryt, nei kaip, nes, tarkim, universitetas tikrai neparuošia tiek, kad galėtum eit jau ir dirbt su žmonėm (...) (V interviu)*
- *...įeinant į tą darbą, nes tikrai tų klausimų kyla ir jų kyla visuomet ir kai tu vienas užsisukęs bandai tai spręsti, yra daug sudėtingiau. (II interviu)*

Tai artima pirminei supervizijos sampratai ir reikšmei, kai supervizorius padeda jaunam darbuotojui įsitraukti į darbą ir tinkamai jį atlikti.

Taip pat galima pastebėti, kad informantų atsakymams didelę įtaką turi jų pačių turima patirtis. Galbūt todėl daugiau dėmesio buvo skiriama pradedantiems darbuotojams, ir tik viena informantė pastebėjo, kad supervizija praverstų ir studentams, ir patyrusiems darbuotojams. Buvo įvardintos ne

tik šios asmenų grupės, bet ir galima nauda joms, kad supervizija padėtų perimti patirtį iš labiau patyrusių asmenų, taip pat jiems suteiktų galimybę praplėsti požiūrį:

- *Tiek jauniems, pradedantiesiems, kad ir studentams ar dar kurie tik pradeda eiti šitoj srity, bet koku būdu jie gali perimti patirtį iš kažkokių vyresniųjų, tiek vyresniems, kurie ten jau užsifiksavę arba labai užsisukę savo darbe ir labai sunkiai priima kitokį požiūrį (...) (VI interviu)*

Šis pastebėjimas iš esmės sutapo su teorinėje dalyje įvardintais asmenimis, kuriems ypač reikalinga supervizija.

Pastarieji apibūdinimai, kam labiausiai reikalingi šie metodai labai siejasi ir su kitu elementu – kokiais atvejais reikia supervizijos ir intervizijos. Visi darbuotojai vienaip ar kitaip užsiminė, kad jos reikalingos tam tikru metu („yra tam tikri momentai“ (II interviu)).

Socialiniai darbuotojai labiau akcentavo atvejus, kada reikalinga individuali supervizija. Tai susiję su tuo, kad intervizija informantų labiau laikoma kaip savaime egzistuojanti darbo dalis. Buvo minėta, kad jos būtinos kasdienybėje, panašiai kaip ir grupinės supervizijos, kurias minėdami socialiniai darbuotojai pabrėžė, jog jos turėtų vykti nuolat:

- *Tai turbūt norėčiau, kad grupinė supervizija visą laik būtų. (IV interviu)*
- *...tam tikra supervizijų rūšis, kaip atvejų analizė, svarbu yra pastovumas, ir nu va toksai, nuo pat pradžių įsivažiuojant (...) (II interviu)*

Kalbant apie individualias supervizijas, socialiniai darbuotojai nurodė, kad jos nėra būtinos nuolat, o tik pagal poreikį:

- *Tai gal labiau tokiais kritiniais atvejais individualios norėčiau... (IV interviu)*
- *...o tam tikros supervizijos, kaip asmeninės ir kažkokiais konkrečiais sunkumais, tai galbūt tuo metu, kai jos yra reikalingos. Kai būna reikalinga tokia ekstrinė pagalba... (II interviu)*

Pagal šį požymį mokslinėje literatūroje supervizija nėra diferencijuojama. Ir individuali, ir grupinė supervizija gali trukti tiek nuolat, tiek tam tikrą nustatytą laiką – ciklą.

Socialiniai darbuotojai pabrėžė ir tam tikrus atvejus, kai individualios supervizijos poreikis yra ypač didelis.

- *Ypač tada, kai tu esi perdegęs ir kai tu nematai... Manau, kad nu, tada, kai tu esi perdegęs ir kai tau yra sunku pamatyti prasmę, esmę, kažkuriuo metu... (II interviu)*
- *...čia jau galbūt lūžio tas momentas, kur daugiau nebegalėtum jau ten pavežti ar kad reikia čia pagalbos ir jos pačios jau nebegali daugiau pasakyti... Toks krizinis momentas. (III interviu)*
- *Labiausiai, tai turbūt, kai būna tokie kritiniai... būna tokių netradicinių, iš tikrųjų, ir sunkių situacijų, tai tada labiausiai norisi (...). (IV interviu)*

Čia pabrėžiamas tam tikras kritinio momento aspektas. Tiek intervizijoje, tiek grupinėje supervizijoje įgyvendinama ir palaikymo funkcija, tačiau galima teigti, kad ypač sunkiomis

situacijomis reikalinga individuali pagalba. Individualioje supervizijoje daug dėmesio skiriama asmeniui ir supervizorius kaip nepriklausomas asmuo gali padėti suprasti save ir situaciją, įsivardinti jausmus, padėti pamatyti prasmę ir galimus išėjimo taškus.

Išanalizavus informantų mintis apie superviziją ir interviziją, galima apibendrinti, kad socialinis darbas – sudėtinga profesija, kur labai daug reikšmės turi pats darbuotojas, kuriam tenka susidurti su įvairiais iššūkiais. Šiomis aplinkybėmis išryškėja supervizijos ir intervizijos būtinybė. Grupinės, individualios supervizijos ir intervizijos poreikis, socialinių darbuotojų nuomone, yra nevienodas ir priklauso nuo esamos situacijos.

3.2.4. Supervizijos ir intervizijos teikiama nauda

Socialiniai darbuotojai interviu metu ne kartą pabrėžė supervizijos ir intervizijos reikšmę bei jų teikiamą įvairiapusišką naudą. Tiriamieji išsamiau kalbėjo apie supervizijos reikšmę, tačiau paklausus apie interviziją paminėdavo „Tas pats man, dėl to paties“ (IV interviu), „Nu man tai tas yra labai panašu“ (VI interviu) arba pakartodavo artimas pastabas anksčiau išsakytomis. Todėl socialinių darbuotojų išsakyta supervizijos ir intervizijos nauda nagrinėjama bendrai, remiantis 2 kategorijomis, pavaizduotomis 4 lentelėje.

4 lentelė. Supervizijos ir intervizijos teikiama nauda

KATEGORIJA
Supervizijos ir intervizijos nauda individui
Supervizijos nauda organizacijai

Kalbant apie **supervizijos ir intervizijos naudą individui**, informantų išsakytus pastebėjimus galima skirstyti į kelias subkategorijas:

1. Savęs, kaip specialisto, pažinimas ir supratimas
2. Tobulėjimas
3. Požiūrio praplėtimas
4. Parama

Kaip buvo pristatyta anksčiau, socialinis darbuotojas kaip asmenybė ir specialistas yra pagrindinis įrankis, kuris, jungdamas savo žinias ir patirtį, padeda klientui. Socialinių darbuotojų pastebėjimuose apie supervizijos ir intervizijos naudą, išryškėjo savęs, kaip specialisto, pažinimo ir supratimo aspektas. Informantai teigė, kad supervizija padeda socialiniams darbuotojams įsivertinti:

- *Supervizija padeda apskritai susivokti, ar tau skirtas socialinis darbas, padeda analizuoti save ir įvertinti. (VII interviu)*

- *Tai supervizija būtent padeda iš tikrųjų tam socialiniame darbe įvertinti save ir apskritai darbo kokybę. (I interviu)*

Ankstesniame poskyryje minėtas socialinių darbuotojų poreikis atskirti save ir darbą. Informantai įvardino, kad supervizija ir intervizija padeda ne tik įsivertinti, bet ir išlaikyti ribas tarp savo ir kliento gyvenimo:

- *Nepersiimi tada kliento problemomis kaip savo... negyveni to kliento problemomis, tai padeda atskirti: va čia žiūrėk, yra kliento gyvenimas, tu čia su savo pasauliu ir tu jam padedi. (VI interviu)*

Pagalbą teikiančiose profesijose, siekiant išvengti „perdegimo“ sindromo, yra ypač svarbu nepervertinti savo jėgų. Supervizijų ir intervizijų metu kolegų ar supervizoriaus teikiamas grįžtamasis ryšys, keliami klausimai padeda ne tik geriau pažinti save, įsivertinti savo darbą, bet ir adekvačiai suvokti savo galimybes. Socialiniai darbuotojai pastebi, kad supervizija suteikia realesnį savęs vertinimą ir geresnį savo, kaip darbuotojo, atsakomybės supratimą:

- *Tai labai įvertinti savo kaip darbuotojo galimybes, savo tą santykį su klientu, kiek tu gali jam padėti, taip pat ir organizacijos poziciją, kiek tu iš organizacijos gali padaryti, ką jinai gali padaryti. (VII interviu)*
- *...tavo galimybes kažkaip pamatuoja, kad tu nepuoli, žinai... aš nepuolu gelbėti visu, visur ir visada, nes tas nebūtinai turi gerąją prasmę... tu susivoki, kad... savo ribas pamatai. (VI interviu)*
- *...padeda pamatyti ir įvertinti, ką tu iš tikrųjų gali padaryti ir ką tu darai ir vėliau įvertinti, nu, tai, kiek priklauso nuo tavęs ir galų gale, kaip aš sakau... pastato tave į vietą ir nu, nerodo, kad tu nesi pasaulio bamba, kuri atėjo čia, nugalėjo ir įveikė pasaulio blogį. (II interviu)*

Ši socialinių darbuotojų įvardinta nauda siejasi su E. Holloway (1995) išskiriamomis supervizijos užduotimis apie profesinį vaidmenį bei savęs įvertinimą.

Įgyvendindamos mokomąją funkciją, supervizija ir intervizija padeda darbuotojams profesiskai ir asmeniškai vystytis. B. Švedaitė-Sakalauskė (2009) teigia, kad analizuodami darbo problemas ir jas sprenddami, žmonės neišvengiamai tobulėja ir taip kelia kvalifikaciją. Socialiniai darbuotojai interviu metu taip pat įvardino, kad supervizija suteikia galimybę tobulėti:

- *Tai vat supervizija man yra ta galimybė eiti į priekį, įsivertinti, tobulėti ir eiti į priekį, nebūti vienoj vietoj. (VII interviu)*
- *...tu neliiki tam pačiam lygmeny, bet tiesiog tobulėji, nes tu daugiau gauni informacijos ir žinių. (I interviu)*

Tobulėjimui taip pat buvo priskirtos socialinių darbuotojų mintys, susijusios su mokymosi procesu, darbo kokybės gerinimu, kvalifikacijos kėlimu ir pan. Iš esmės tai atitinka mokslinėje literatūroje pasitaikančius supervizijos ir intervizijos apibūdinimus, kaip mokymosi iš patirties ir to

suteikiamą naudą. Informantai minėjo, kad supervizijos ir intervizijos metu vykstantis aktyvus mokymosi procesas suteikia žinių, padeda jas įsisavinti ir susieti su praktika:

- *...supervizija irgi yra tas mokymosi procesas kartu, nes per tą bendravimą su supervisorium ar toj grupėj, mokaisi ir pats iš kitų ar iš savęs. (V interviu)*
- *...tas mokymosi procesas reflektuojant, kalbant apie tai, kas vyksta, jį labiau įsisavinimas. (I interviu)*
- *Tai, man atrodo, tos supervizijos, jos iš tikrųjų padeda irgi tą teoriją su praktika kažkiek susieti. (V interviu)*

Analizuojant informantų išsakytas mintis, galima teigti, kad supervizijos ir intervizijos metu tobulėjama tiek asmeniškai, tiek profesiskai. Mokantis ir tobulėjant darbuotojui, tobulėja ir jo atliekamas darbas. Socialiniai darbuotojai įvardino, kad supervizija ir intervizija padeda gerinti darbo kokybę:

- *Na efektyvesnis darbo našumas, man taip atrodo. (VI interviu)*
- *...ir ta darbo kokybė gerėja, nes ieškai kažkokių atsakymų, nes kyla klausimai. (V interviu)*
- *Tai darbas gerėja, kokybė gerėja, santykiai tarp žmonių gerėja, tai tas yra labai svarbu. (III interviu)*

Su tobulėjimu siejasi kitas socialinių darbuotojų minėtas aspektas – požiūrio praplėtimas. Tiek supervizijai, tiek intervizijai būdinga tai, kad kartu su kitais asmenimis arba supervisoriumi, galima atrasti naujų išeičių, kitaip pamatyti situaciją. Ypač tai ryšku grupinėje supervizijoje arba intervizijoje – kai dalyvauja daugiau žmonių, galima išgirsti įvairesnių, skirtingų nuomonių. Pasak L. Gualthérie van Weezel (2002), grupėje praplečiamas požiūris kartu sprendžiant problemas. Informantų atsakymuose taip pat išryškėjo šis aspektas. Socialiniai darbuotojai minėjo, kad supervizijos ir intervizijos metu galima plačiau suvokti nagrinėjamus atvejus:

- *...leidžia plačiau pažvelgti į situaciją (...) (II interviu)*
- *...padeda pamatyti sprendimų įvairias perspektyvas, tada tu neužsifiksuoji, supratimą praplečia. (V interviu)*
- *...kai susirenka daugiau žmonių, tu iš tikrųjų pamatai daugiau būdų išspręsti, pavyzdžiui, problemą arba pažiūrėti į ją tiesiog kitaip. (VI interviu)*
- *...tiek supervizija, tiek intervizija iš tiesų leidžia pasižiūrėti iš visai kitos pusės, kaip net neįsivaizduoji. (V interviu)*

Dar viena socialinių darbuotojų minėta supervizijos ir intervizijos nauda individui – tai jų metu suteikiama parama. Kalbėdami apie supervizijos ir intervizijos poreikį, informantai dažnai minėjo socialinio darbuotojo pojūtį, kad jis lieka vienas su savo problemomis. Tad įvardindami šių metodų teikiamą naudą pabrėžė, jog supervizijos ir intervizijos metu gaunamas reikalingas palaikymas:

- *Ir palaikymo iš tikrųjų labai labai daug suteikia... (V interviu)*

- *Tai, man atrodo, kad tai pagalba yra stipri socialiniams darbuotojams. (VI interviu)*
- *Pastiprinimas ir tuo pačiu metu pasitikėjimo savim ir kažkokiais savo sprendimais didinimas. (II interviu)*

Galima teigti, kad supervizijos ir intervizijos metu suteikiama tiek emocinė, tiek profesinė parama. Bendras problemų analizavimas leidžia patikrinti, ar priimami tinkami sprendimai, gaunamas teigiamas grįžtamasis ryšys kelia savo, kaip profesionalo savivertę. Socialiniai darbuotojai supervizijos ir intervizijos metu gauna galimybę išsakyti kylančius jausmus, o kitų dalyvių atsiliepimai arba supervisoriaus teikiama parama padeda suprasti, jog ir kiti susiduria su panašiomis problemomis bei panašiai jaučiasi:

- *Galvoju, kad kartu yra nu ir toksai išsiventiliavimas tam tikra prasme (...) nu kad turi išsiventiliuoti, turi nelaikyti to savyje (...) (VI interviu)*
- *Tai, man atrodo, labai svarbu tas, kad žmonės gauna tokį suvokimą, kad tu esi ne vienas (...) kad ir kiti turi tokių sunkumų ir irgi sunkiai tą darbą dirba. (VI interviu)*

A. Kiaunytė (2008 b) yra įvardinusi, kad supervizija padeda tiek pripažinti jausmus, tiek stiprinti darbuotojo profesinį pasitikėjimą savimi. Dar vienas supervizijos teikiamos paramos aspektas, įvardintas socialinių darbuotojų – tai, kad supervizija gali padėti padidinti pasitenkinimą savo darbu bei užkirsti kelią darbuotojo emocinėms problemoms:

- *...nes supervizijoje būtent tas yra, kad kreipiamas dėmesys į tą darbuotoją, kad jis į save irgi atkreiptų dėmesį. (V interviu)*
- *Tai tikrai manau, kad tai keltų motyvaciją darbe ir kokybę darbo, ir tikrai sumažėtų su perdegimu ar ten kažkokiais tai... tokia kaip prevencija vykta. (VI interviu)*
- *Supervizija būtent nuo perdegimo, nuo visokių kitokių dalykų. (I interviu)*

Informantai, kalbėdami apie tai, kokią asmeninę prasmę jiems turi nagrinėjami metodai, akcentavo superviziją, minėjo tuos pačius aspektus, kurie įvardinti išskirtose subkategorijose. Tai ir tobulėjimas, ir požiūrio praplėtimas, taip pat savęs, kaip darbuotojo geresnis supratimas bei dalyvaujant supervizijose ir intervizijose gaunama parama:

- *...tai va tas neužsisėdėjimas vienoj vietoj, nežinau, tobulėjimas. Ta refleksijos galimybė, ką aš darau, man padeda nubrėžti asmeniškai tas ribas sau. (VII interviu)*
- *Kad man dėl tobulėjimo, dėl to, kad man lengviau ta situacija, kai ją aptari, lengviau šiaip, peršokti į asmeninį gyvenimą (...) Nu, dėl tobulėjimo turbūt ir psichologinės tokios savijautos. (IV interviu)*
- *Man tai toks atsišviežinimas ir galimybė iš naujo pažvelgti į situaciją, į atvejį ir galimybė pamatyti galbūt kažkokius sprendimo būdus, kuriuos, na kasdienybėj užsisukę ir nebepamatom jau. Ir man tai iš tikrųjų yra labai didelis pastiprinimas ir manau, kad tokia perdegimo prevencija. (II interviu)*

Informantų išsakyti gilūs asmeniniai išgyvenimai daugiausia buvo susiję su dalyvavimu individualioje supervizijoje:

- *Man yra labai didelė pagalba supervizija. Tarkim, individuali, kurią aš čia turėjau – dirbau su labai sunkiu atveju ir man vienai su juo išbūti buvo labai sunku ir būtent supervizija buvo ta vieta skirta refleksijai ir mano darbo įvertinimui, pažvelgimui, kad aš kartais galėčiau pažvelgti į tą patį vaiką, su kuriuo dirbau, visai kitokiom akim ir neleidi tada stovėti vietoje, stresuoti, įtampą kažkokią numalšina, na kad aš kažką dar galiu pakeisti. (I interviu)*
- *... tai aš jau pajutau, iš tikrųjų, kaip aš ir pati sustiprėjau ir, ta prasme, tos problemos tokios, kurios atrodo čionais darbe jos kasdieninės, nu jos visai kitokios pasidarė ir išsprendžiamos ir ne tokios tamsios, kaip kad atrodydavo būtent: „oi, jau viskas“... (V interviu)*

Labiausiai pabrėžiama dalyvaujant individualioje supervizijoje gauta parama, įgytas didesnis pasitikėjimas savimi. Tai gali būti susiję su ankstesniame poskyryje įvardintu šios supervizijos rūšies poreikiu – informantai minėjo, kad individuali supervizija labiausiai reikalinga tam tikrais kritiniais, sudėtingais atvejais, kai ypač trūksta palaikymo ir pagalbos.

Galima pastebėti, kad socialinių darbuotojų įvardinta supervizijos ir intervizijos nauda individui glaudžiai siejasi su šių metodų paskirtimi bei jų metu įgyvendinamomis funkcijomis, tačiau yra aptarta išsamiau bei išžvelgti įvairesni aspektai.

Kalbėdami apie nagrinėjamų metodų reikšmę, visi socialiniai darbuotojai užsiminė ir apie platesnį efektą – įvardino **supervizijos naudą organizacijai**. Intervizija šiuo aspektu nebuvo minima ir tai gali būti susiję su žinių trūkumu apie šį metodą bei siauresnį jo traktavimą. Socialinių darbuotojų pasisakymuose apie naudą organizacijai išryškėjo keli aspektai, suskirstyti į dvi subkategorijas:

1. Organizacijos tobulėjimas
2. Darbuotojų stabilumas

Socialiniai darbuotojai, kalbėdami apie supervizijos reikšmę, atskleidė, jog supervizija padeda organizacijai tobulėti. Informantai minėjo, jog supervizijose dalyvaujantys darbuotojai mokosi ir efektyviau dirba:

- *Organizacijai tas naudinga, nes žmogus tobulėja, mokosi (...) (III interviu)*
- *...nes kadangi, čia irgi yra kaip mokymasis, tai reiškia, kad darbuotojas geriau dirbs, jei jisai vaikščios į tas supervizijas, įgis daugiau kompetencijų kažkokių ir nu bus lengviau jam dirbti ir jis geriau viską padarys (...) (V interviu)*
- *Ir apskritai, tas kelia organizacijos veiklos lygmenį... Nes jeigu darbuotojas dirba geriau, vadinasi, ir organizacija dirba efektyviau (...) Tada jie išaugina savo darbuotojus, kurie išaugina tą pačią organizaciją, jos va šitą tokį profesionalumo galbūt lygmenį, nežinau, darbo kokybės... ir tas tikrai jaučiasi, nu kad yra gyva organizacija, besimokanti (...) (VII interviu)*

Kadangi socialinių organizacijų pamatas yra žmogiškieji ištekliai, apibendrinus socialinių darbuotojų išsakytas mintis, galima teigti, kad besimokantys ir dėl to geriau dirbantys darbuotojai – tai tobulėjanti ir geriau dirbanti organizacija.

Kitas aspektas, kurį įvardino socialiniai darbuotojai – tai organizacijoje dirbančių asmenų stabilumas. Sudėtingas socialinio darbo pobūdis, palaikymo stoka gali lemti dažną darbuotojų kaitą. Informantai įvardino, kad superviziją galėtų padėti išlaikyti darbuotojus:

- *Nu tai vat, jeigu žvelgiant organizacijų mastu, irgi vat, dar vienas toks, stabilumo įneštų į komandą, pačią organizaciją, ir tuo irgi gerintų darbo kokybę... supervizijos, ir apskritai nu kažkas duoda, duoda to, kad komandos nekinta ir toj vietoj ir kokybė darbo kitokia yra. (II interviu)*

Keletas darbuotojų prisipažino, kad supervizija padėjo ir jiems patiems neišeiti iš darbo sudėtingu momentu:

- *...supervizija buvo tas momentas, kuris tikrai labai daugeliu momentu, kai buvo labai sudėtinga darbe, tai, kas padėjo išlikti ir nepasakyti kažkuriuo metu „stop“. Buvo reikalingos supervizijos, tam, kad būtų galima išlikti toj pačioj darbo vietoj ir neišeiti (...) (II interviu)*
- *Manęs tikriausiai čia nebūtų, jeigu nebūtų buvę tos supervizijos, nes labai suveikia žmogaus tas silpnumas (...) (III interviu)*

Šie socialinių darbuotojų įvardinti aspektai pakankamai išvalgūs. Supervizija iš tiesų gali būti veiksminga priemonė, mažinanti darbuotojų kaitą. Analizuotoje mokslinėje literatūroje labiau galima pastebėti minimą organizacijos tobulėjimo aspektą (knygoje „Socialinis darbas: profesinės veiklos įvadas“ (2007) nurodoma, kad supervizija siekiama padidinti ir organizacijos veiklos veiksmingumą) bei vidinės komunikacijos gerinimą (R. Naujanienė (2007) įvardina organizacinės supervizijos reikšmę apibrėžiant darbuotojų vaidmenis, organizacijos tikslus ir kt.).

Apibendrinant galima teigti, kad supervizijai ir intervizijai yra ypač reikšmingos individui. Supervizija taip pat gali būti naudinga ir organizacijai. Įstaiga turėtų investuoti į žmogiškuosius išteklius – savo darbuotojus, nes taip gauna naudos pati.

3.2.5. Supervizijos ir intervizijos taikymas

Socialinių darbuotojų įvardinti supervizijos ir intervizijos taikymo aspektai atskleidžiami remiantis išskirtomis dviem kategorijomis, kurios pavaizduotos 5 lentelėje.

5 lentelė. Supervizijos ir intervizijos taikymas

KATEGORIJA
Supervizijos ir intervizijos sesija
Supervizijos taikymas organizacijos mastu

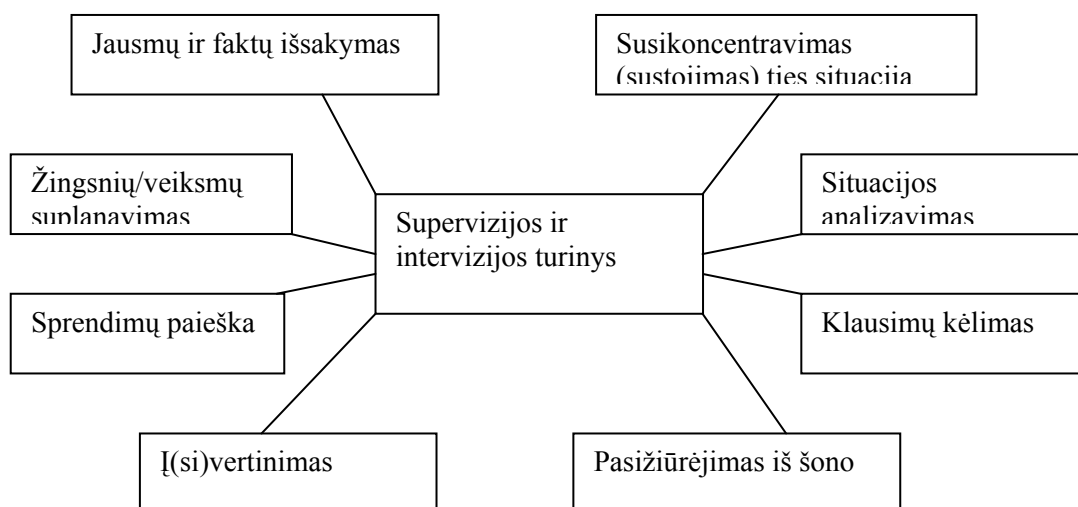
Socialiniai darbuotojai interviu metu aptarė **supervizijos ir intervizijos sesiją** – taip vadinamas susitikimas ar susirinkimas, kuriame vyksta supervizijos, intervizijos procesas. Atsižvelgiant į išryškėjusius kelis aspektus socialinių darbuotojų atsakymuose, buvo išskirtos trys subkategorijos:

1. Supervizijos ir intervizijos turinys
2. Organizaciniai laiko ir struktūros elementai
3. Organizaciniai principai

Galima teigti, kad supervizijos ir intervizijos procesą sudaro tam tikri veiklos elementai, kuriuos būtų galima įvardinti kaip supervizijos ir intervizijos turinį. Socialiniai darbuotojai išsakė įvairius pastebėjimus apie tai, kas vyksta supervizijų ir intervizijų susitikimų metu:

- *...nu tai irgi yra, situacijų analizavimas, žiūrėjimas, pasižiūrėjimas apskritai, kas yra daroma, ką dar reikėtų padaryti, kas ką galėtų padaryti, toksai veiksmų plano nusimatymas, pasižiūrėjimas nu vat, kodėl mes esam užstrigę, iš pagrindų žiūrėjimas, kame sustojo kažkoks dalykas ar nesustojo ir kodėl vieni dalykai veikia ar neveikia, bandymas atrasti kažkokius dalykus, kurie padėtų toj situacijoj, nu vat... (II interviu)*
- *Kai tu sustoji ties kažkokia situacija ir... Supervizija yra tas momentas, kad tu į labai daug ką pažvelgi iš šalies. (...) nu man tai kažkaip labai svarbus tiek tas faktų lygmuo, ką tu pasakoji, tiek klausimai, kuriuos kelia tau kiti žmonės. (VII interviu)*

Kiekvienas informantas akcentavo skirtingus, jam svarbesnius ar tiesiog labiau išsąmonintus supervizijos ar intervizijos veiklos elementus. Remiantis socialinių darbuotojų išsakytų minčių raktiniais žodžiais, buvo įvardinti konkretūs supervizijos ir intervizijos proceso veiklos elementai, atskleidžiantys supervizijos ir intervizijos turinį. Jie pavaizduoti antrame paveiksle.



2 pav. Supervizijos ir intervizijos turinys

Galima teigti, kad supervizijos turinį atskleidžia vieningi, tarpusavy glaudžiai susiję elementai, kurie gali vykti tiek vienu metu, tiek vienas po kito. Taip pat galima pastebėti, kad supervizijos ir intervizijos turinys siejasi su šių metodų funkcijomis bei teikiama nauda (įsivertinimas, jausmų išsakymas, sprendimų paieška), taip pat atspindi L. Gualthérie van Weezel (2002) įvardintus supervizijos ir intervizijos kaip metodų bruožus, skiriančius jas nuo paprastų susirinkimų – t.y. susikoncentravimą ties atveju, gilesnį jo analizavimą keliant klausimus.

Dar vienas svarbus šių metodų bruožas – ir specifinė susirinkimų struktūra, tam tikros jų organizacinės charakteristikos. Socialiniai darbuotojai įvardino organizacinius laiko ir struktūros elementus, kalbėdami apie idealią ir realią supervizijos ir intervizijos sesiją. Remdamiesi turėta realia patirtimi ir galvodami apie idealią sesiją informantai galėjo kritiškiau įvertinti turėtą patirtį ir suformuluoti jiems svarbius aspektus.

Galima pastebėti, kad pasakodami apie savo realią supervizijos ir intervizijos patirtį, socialiniai darbuotojai akcentavo organizacinių aspektų turinį. Informantai detalčiai atskleidė konkrečius nustatytus laiko elementus, tokius kaip susitikimų trukmė, dažnumas:

- *Trukmė, man atrodo, būdavo apie valandą. (II interviu)*
- *Jos vyksta plius minus kartą per mėnesį. (II interviu)*

Taip pat socialiniai darbuotojai minėjo organizacinius struktūros aspektus, tokius, kaip numatytas grupės dalyvių skaičius, individualių supervizijų skaičius, susirinkimų eiga ir sandara:

- *...aštuoni ten būdavo mūsų grupėje. (VI interviu)*
- *...ten buvo iš viso 11 susitikimų. (V interviu)*
- *Yra tokia eiga, kad pirmiausia ta, kad kiekvienas ateina ir pasisako (...) (IV interviu)*
- *...mes buvom tokią sistemą pasidarę, kad vienas atvejis, o kita dalis – organizaciniai dalykai. (I interviu)*

Kalbant apie interviziją, kai kurių tiriamųjų buvo įvardinta, kad ji neturi tokios griežtos struktūros bei nustatytų laiko aspektų kaip supervizija:

- *Tada matom reikalą, susitariam, susitinkam, aptariam, kažką nusprendžiam ir po to kažką darom... (IV interviu)*
- *Tai būna kitos darbuotojos irgi ateina dėl kažkokios problemos, bendrai susėdam, tą patį dirbam, bet galbūt kitokį požiūrį turim ar patirties, tai ir pasidalinam, bet kad tai būtų labai reguliaru – tai ne. (VII interviu)*

Tačiau socialiniai darbuotojai įvardino, kad tai nėra labai gerai. Ir iš tiesų intervizijos sesijų organizaciniai aspektai taip pat labai reikšmingi, jų charakteristikos iš esmės turėtų būti panašios į grupinės supervizijos.

Kalbėdami apie idealią supervizijos ir intervizijos sesiją, informantai organizaciniams aspektams skyrė mažiau dėmesio. Įvardino tik jiems svarbius elementus ir jų turinį, atsižvelgdami į tam tikras aplinkybes. Kalbėdami apie organizacinius laiko aspektus socialiniai darbuotojai taip pat įvardino supervizijos trukmę ir dažnumą, tačiau įvertindami savo patirtį:

- *Manau, kad idealu būtų kartą per mėnesį, dėl to, kad yra buvę taip, kad buvau po dviejų savaitių – tai buvo labai per greitai ir buvau po pusanthro mėnesio – tai buvo labai per daug. (II interviu)*
- *Tai kas antrą dar taip, bet rečiau jau, manau, kad nebe taip efektyvu. (III interviu)*
- *...aš taip pat galvoju, kad turėtų trukti kokias tris valandas, kad galima bent jau du atvejus būtų galima išnagrinėti. (VI interviu)*
- *Valanda. Nes paskui kai jau vyksta ilgiau, tada toks, man atrodo, jau truputėlį užsiciklini ant kažkokių problemų ir jau niešškai ten to kažkokio išėjimo. (V interviu)*

Kalbant apie idealią sesiją, atsirado ir dar vienas laiko elementas – paros metas. Socialiniai darbuotojai įvardino, kad norint užtikrinti efektyvų darbą, geriausia supervizijas ir intervizijas susitikimus daryti pirmoje dienos pusėje, kai dalyviai yra nepavargę ir žvalūs:

- *...tikriausiai kad turėtų būti ryte. (VI interviu)*
- *...turbūt kažkur pirmoj dienos pusėj. (IV interviu)*

Galima pastebėti, kad socialinių darbuotojų įvardinti organizaciniai laiko ir struktūros elementų turinys (tiksliai trukmė ar eiga) skyrėsi priklausomai nuo supervizijos rūšies bei asmeninės patirties. Tačiau kiekvienas respondentas turėjo argumentų, koks jam vienas ar kitas dalykas atrodo idealus. Todėl galima galima teigti, kad supervizijos ir intervizijos organizaciniai laiko ir struktūros elementai turėtų būti nustatomi atsižvelgiant į dalyviams optimalias sąlygas.

Kitas socialinių darbuotojų įvardintas supervizijų ir intervizijų sesijų aspektas (subkategorija) – organizaciniai principai. Taip buvo buvo pavadinti tam tikri socialinių darbuotojų reikalavimai, kaip turėtų vykti supervizijos ir intervizijos sesijos. Ši subkategorija iš dalies siejasi su anksčiau aptartais organizaciniais elementais. Minėtą temą pratęsia socialinių darbuotojų įvardinti principai apie susitarimą dėl konkrečios vietos ir laiko supervizijai ir intervizijai, pastovumą:

- *...ir tikrai paskirtas tam laikas, tik tam dalykui. (VII interviu)*
- *...turėtų būti apspręsta vieta, kur renkasi žmonės, laikas. (I interviu)*
- *...bendrą laiką pastovų, dieną, kada susirinkti. (I interviu)*

Dar vienas organizacinis principas, atsiskleidęs socialiniams darbuotojams kalbant apie idealią supervizijos ir intervizijos sesiją – tai tinkama vieta. Suprantama, kad supervizija ir intervizija turėtų turėti ne tik nustatytą laiką, bet ir nustatytą vietą, kur ji vyksta, tačiau svarbios ir jos charakteristikos.

Socialiniai darbuotojai įvardino, kad vieta, kur vyksta supervizijos ir intervizijos procesas, turėtų būti patogi ir netrukdoma:

- *Rami, jauki aplinka būtų, kad patogų būtų sėdėt. (IV interviu)*
- *Tai turėtų būti tokia neutrali aplinka, kur nieks netrukdo. (V interviu)*

Taip pat svarbus su organizaciniais elementais susijęs išsakytas principas – laikytis tam tikros struktūros, kuri būtų aiški ir supervizijoje ar intervizijoje dalyvaujantiems asmenims:

- *...labai svarbu, jog atėjęs jau žinai, kas vyks ir kad kiekvienąkart ta supervizija turėtų savo formą ir struktūrą. (VII interviu)*
- *Tai, kai yra struktūra (...) Labai aišku, kad mes čia dabar pradėdam nuo šiandien, bus, pavyzdžiui, septyni ar dešimt susitikimų. (III interviu)*

Dalis socialinių darbuotojų išsakytų pastebėjimų apie organizacinius principus buvo susiję su dalyviais, dalyvaujančiais grupinėje supervizijoje ar intervizijoje. Pabrėžtina tai, kad dalyvių grupė turi būti pastovi:

- *Ir galvoju, kad turi būti būtinai pastovi grupė, tų žmonių, kurie lanko superviziją, jeigu tai yra grupinė tarkim. Tai, kad tie žmonės nekistų, per visą laiką. (I interviu)*
- *...labai man svarbu būtų, kad visi dalyvautų visose supervizijose, kad nebūtų pasirenkamas dalykas, bet pastovi grupė tų, kurie dirba. (VII interviu)*

Grupės pastovumo principas susijęs su tuo, kad supervizijoje ir intervizijoje išsakomi pakankamai asmeniškai dalykai ir svarbu, kad žmonės priprastų ir jaustųsi saugiai išsipasakoti tarp kitų grupės narių. Taip pat reikia atsižvelgti į grupės dinamiką – tai, kad grupė vystosi ir pereina įvairias stadijas ir kad atėję nauji nariai gali sutrukdyti įprastą grupės darbo ritmą ir sukelti kitų sunkumų.

Kitos socialinių darbuotojų išreikštos mintys susijusios su laiko aspektu. Nurodoma, kad reikia laikytis tęstinumo ir reguliarumo principų:

- *...tai turi būt tęstinis dalykas, tai nėra vienas kartas (...) Supervizija yra procesas. (...) Nu supervizija ir turi vykti reguliariai. (VII interviu)*
- *Tai pagrindinis dalykas, yra, manau, yra reguliarumas... (I interviu)*

Šie ir anksčiau atskleisti principai iš esmės atitinka V. Coulshed, A. Mullender (2006) įvardintus reikalavimus supervizijos sesijai apie reguliarumą, iš anksto susitartą laiką bei ramią vietą, kur jos turėtų vykti.

Socialiniai darbuotojai išvelgė ir daugiau organizacinių principų. Informantai įvardino, kad supervizijos procesui yra svarbus tam tikras cikliškumas ir nuoseklumas – tai yra, supervizijos ciklas prasideda nuo įvadinės supervizijos ir užbaigiamas apibendrinamąja, o tarp jų vykstančios supervizijos sesijos turėtų vykti nuosekliai, būti tarpusavyje susijusios:

- *...turėti įvadinę superviziją, kad žmonės pajustų vienas kitą, taip pat ir užbaigiamąją, su tokiu įvertinimu, pasižymėjimu, ką tu gavai, ką tu darei, ko tu apskritai išmokai galbūt. (I interviu)*

- *Ne taip, kad nu vat čia šiandien aptarėm, kitą kartą nieko neprisimenu, ir net nebandau prisiminti, net neįsivertinu, bet taip nuosekliai pasižiūri, kas yra ir kaip yra. (II interviu)*
- *Tai nežinau, man tas labai reikšminga atrodo, kad būtų tas irgi ryšys tarp supervizijų, ne kažkoks atskirų dalių nagrinėjimas, o kad būtų vientisumas. (VII interviu)*

R. Raudeliūnaitė, A. Petrauskienė ir R. Jančaitytė (2008), įvardindamos socialinio darbo studijų praktikos supervizijai keliamus reikalavimus, nurodo, kad turėtų būti aiškūs supervizijos tikslai. Šis reikalavimas aktualus ir socialinio darbo supervizijos kontekste. Informantai pastebėjo, kad supervizijos privalo būti tikslingos ir svarbu įsivardinti, ko yra siekiama:

- *Tiesiog, kad svarbu išsiryškinti, ko susirinkom (...) (I interviu)*
- *Reikia turėti tam tikrą tikslą. (III interviu)*

Svarbu pastebėti, kad socialiniai darbuotojai daugiausia kalbėjo apie supervizijos organizacinius principus. Mokslinėje literatūroje taip pat dažniausiai analizuojami supervizijai keliami reikalavimai. Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad intervizija dažnai įvardijama kaip tam tikra supervizijos forma, galima teigti, kad šie įvardinti principai tinka ir intervizijai. P. Hawkins, R. Shohet (2000) netgi pabrėžia, kad intervizijas ypač svarbu tinkamai organizuoti, nes jas įgyvendinant (atsižvelgiant į tai, kad jose nedalyvauja formalus supervizorius) galima susidurti su įvairiais „spąstais“. Taigi tiek supervizijoje, tiek intervizijoje yra svarbūs organizaciniai principai ir elementai.

Kita svarbi kategorija, išryškėjusi socialinių darbuotojų atsiliepimuose – tai **supervizijos taikymas organizacijų mastu**. Taip įvardintas supervizijos taikymas plačiaja prasme – socialinių darbuotojų mintys apie tai, kaip turėtų būti taikoma supervizija: ar visose socialinėse įstaigose, ar savanoriškai, ar privalomai, kas turėtų prisiimti iniciatyvą dėl jos įgyvendinimo ir pan. Kalbama tik apie supervizijos taikymą, nes socialiniai darbuotojai, kaip anksčiau pastebėta, interviziją įvardino labiau kaip natūralią darbo dalį, kuriai užtenka organizavimo vidiniame organizacijos lygmenyje, kaip, pavyzdžiui:

- *Man atrodo, kad jei jau imasi daryti kokia organizacija, kokiū nors didesniu mastu, tai jau daro reguliariai ir su specialistu (...) Intervizijos gali vykti realiai kolektyve, tarp savo kolegų, ten pasiskirti kažkokį laiką organizacijoje, dabar susitinkam tikslingai dėl to ir to. (VI interviu)*

Kalbant apie supervizijos taikymą organizacijų mastu, išryškėjo du pagrindiniai aspektai (subkategorijos) socialinių darbuotojų atsakymuose:

1. Supervizijos reikšmės įsisąmoninimas
2. Supervizijos įgyvendinimas

Supervizijos taikymo ypatumus organizacijose atskleidę socialiniai darbuotojai pabrėžė, kad supervizija turėtų egzistuoti ir būti taikoma, ypač socialinės srities įstaigose:

- *Manau, kad organizacijose realiai nu tas turėtų būti vykdoma. (IV interviu)*

- *Aš galvoju, kad ypač socialinėje srity, kur dirba žmonės, tai tas turi būti... Turi būti. (...) Bet manau, kad turėtų būti visiškai apskritai, tiek valstybinėse įstaigos turi turėti ir ypač tie, kurie turi gyvą kontaktą su žmonėm darbuotojai. (VI interviu)*

Tačiau tam, kad būtų galima visuotinai įgyvendinti superviziją, svarbu, kad organizacijos žinotų, kas yra supervizija ir suprastų jos teikiamą naudą. Socialinių darbuotojų buvo užsiminta, kad organizacijose trūksta supervizijos reikšmės įsisamoningimo:

- *...tai labai priklauso nuo tos organizacijos bendro tokio supratimo, kas yra ta supervizija. Jeigu ta organizacija niekad nesusidūrė, aš manau, kad jiniai ir sakys, nu kam, mums nereikia... Ir tai yra labai natūralu, nes negali įvertinti kažkokio va poveikio tos supervizijos. (VII interviu)*
- *Nu... nu, kas dar yra, aš manau, kad pakankamai mažai dėmesio yra skiriama supervizijai ir darbuotojams (...) O kadangi finansavimo, tarkim, nėra ir tas vis tiek kainuoja, tai, aš manau, kad nu dar nėra tokios kultūros supervizijoms, atvejų analizėms. (II interviu)*
- *Žinau, kad Lietuvoje to nėra, ten kai kurie savo iniciatyva sumąsto, ten padaro, ten, kurie gal savo darbuotojų labiau gailisi. (...) Mane stebina, kad kai kurios organizacijos mato tame labai didelę naudą, kai kurios tam neskiria dėmesio. (VI interviu)*

Kaip galima pastebėti, informantai išvelgia tai, kad Lietuvoje skiriama mažai dėmesio supervizijos kultūrai ir galvoja, kad tai gali būti susiję su finansiniais klausimais bei supratimo apie superviziją stoka. Svarbu pastebėti, kad Lietuvoje nėra atliktų tyrimų apie supervizijos paplitimą. Atsižvelgiant į tai, kad profesionalūs supervizoriai yra rengiami pakankamai neseniai (nuo 2002 metų), o Lietuvos supervizorių asociacija vienija 38 profesionalius supervizorius visoje šalyje (Lietuvos supervizorių asociacija, 2008), galima teigti, kad taip pat tikėtina, jog kai kurios organizacijos gali nežinoti, kas yra supervizija arba kur būtų galima gauti šias profesinio konsultavimo paslaugas.

Kalbėdami apie tai, kaip turėtų būti supervizija įgyvendinama organizacijose, socialiniai darbuotojai minėjo supervizijos inicijavimo svarbą. Informantai pabrėžė, kad iniciatyva dėl supervizijos turėtų atsirasti organizacijos valdymo lygmenyje:

- *...inicijuoti nežinau, kokios nors įstaigos administracijos, arba nežinau, ar ten paties direktoriaus pavedimu. (VI interviu)*
- *Aš manau, kad todėl supervizijų pasiūlymas, perklausimas, paaiškinimas, kas tai yra ir ar to reikia ar nereikia turėtų eiti iš organizacijos vadovybės ar padalinio vadovų. (II interviu)*
- *Manau, kad vadovybė turėtų tuo rūpintis. (V interviu)*

Galima teigti, kad vadovybė galėtų rūpintis, jog jų organizacijoje vyktų supervizijos, pirma ji turėtų žinoti apie supervizijas ir būti įsisamonusi jų reikšmę. Taip pat socialiniai darbuotojai pabrėžia,

kad organizacija (t.y. jos vadovybė ar administracija) ne tik turėtų inicijuoti ir rūpintis supervizijos įgyvendinimu, tačiau ir sumokėti už šias paslaugas:

- *Nu va pati organizacija turi norėti, kad jų darbuotojai tobulėtų ir tiesiog ją inicijuoti, galbūt pasamdyti... nes tai vis tiek yra mokama, na supervizoriai yra mokami ir vis tiek tam reikia skirti reikia lėšų, pasamdyti jį (...) (VII interviu)*
- *...ir aš manau, kad bent jau organizacija turėtų sumokėti, na, tas yra mokama paslauga, be abejo, todėl organizacija turi siųsti savo darbuotojus, būti suinteresuota, kad jie tokiu būdu mokytųsi ir tada... sudaryti sąlygas ir apmokėti ir kažkaip taip... Ir aš manau, kad tas turėtų įeiti į pareigybinės instrukcijas – dalyvavimas supervizijose. (VI interviu)*

Galima pastebėti, jog informantai mini, kad pati organizacija turi norėti ar būti suinteresuota vykdyti supervizijas. Tai susiję su anksčiau aptarta supervizijos teikiama nauda organizacijai ir būtinybe investuoti į savo darbuotojus.

Kalbėdami apie supervizijos įgyvendinimą organizacijose, socialiniai darbuotojai užsiminė ir apie kitą svarbų dalyką. Kaip jau minėta, supervizija Lietuvoje yra pakankamai naujas dalykas, todėl informantai minėjo, kad patys socialiniai darbuotojai gali nežinoti, kas yra ta supervizija:

- *Nu ne tik, nes aš išsivaizduoju, kai tu ateini naujas darbuotojas į organizaciją, kažkokią įstaigą, ir tu tikrai, nu, kol tu neturi patirties, supervizijos klausimų tikrai nekelsi, dėl to, kad tu galbūt net nežinai, kas ta supervizija. (II interviu)*
- *Žmonės išsigąsta ir tikrai dar nelabai žino, kas tai yra ir va čia ateiti ir sakyti, vat kad man tikrai sunku su tuo atveju dirbti arba kad čia man kyla visokių blogų jausmų, kartais tikrai nesinori ateiti į tą darbą... (VII interviu)*
- *Nes kiek man teko susidurti, tose vyriausybinese organizacijose ne taip kažkaip iš karto priimamos, ypač vyresnio amžiaus žmonės, jie yra labai gynybiški permainų atžvilgiu... (I interviu)*

Tiek nepatyrę darbuotojai gali nežinoti apie superviziją ir kuo ji gali būti naudinga, tiek vyresni gali būti su tuo nesucidūrę ir bijoti nežinomo dalyko, jiems neįprastų darbo būdų, permainų. Todėl informantai įvardino, kad yra svarbu darbuotojus supažindinti su supervizija ir ją skatinti pamažu:

- *Tikrai nereikia grūsti socialinius darbuotojus, kad va dabar čia jūs turit būtinai turėti. Labai tas yra nauja, tikrai nepatirta (...) (...) Bet pirmiausia tikrai reikia supažindinti su tuo, kas yra ta supervizija (...) (VII interviu)*
- *Na aš galvočiau, kad neturėtų būti privaloma, bet skatintina. Kad būtų galimybė žmonėms palaipsniui susipažinti, kas yra ta supervizija. (I interviu)*
- *Aš manau, kad apskritai, nu vat, pačioj organizacijoj turėtų būti skatinamas dalykas. (II interviu)*

Taip pat socialiniai darbuotojai, kalbėdami apie supervizijos įgyvendinimą, išsakė mintis, kad organizacijose reikėtų įvertinti poreikį ir sudaryti galimybes darbuotojams prireikus dalyvauti supervizijose:

- *Tai, man atrodo, tas vat yra idealus atvejis žiūrėti poreikį ir žiūrėti galimybes ir suteikti galimybę tuo naudotis, labai svarbu, kad žmonės žinotų, kad jie gali tai daryti, na, kad jie gali rinktis. (III interviu)*
- *...galbūt ne kiekviena organizacija savo supervizijos grupę, gal būtų truputėlį juokinga, kad penki žmonės turi savo supervizijos grupę, bet tas turi būti pakankamai žinoma ir kad žmonės tikrai turėtų galimybę (...) (VI interviu)*

Apibendrinant supervizijos ir intervizijos taikymo ypatumus galima teigti, kad supervizija ir intervizija susideda iš nemažai struktūrinių elementų, kuriems tinkamai įgyvendinti būtina laikytis tam tikrų reikalavimų. Supervizijos taikymas organizaciniu lygmeniu siejasi su supervizijos poreikiu ir jos reikšmės įsisąmoninimu.

IŠVADOS

1. Supervizijos ir intervizijos samprata nevienareikšmė. Tiek supervizija, tiek intervizija yra sudėtingas savo darbo refleksijos procesas, kurio metu įgyvendinama daug savitų uždavinių ir funkcijų su supervizoriaus arba lygiaverčių grupės narių pagalba.
2. Supervizija ir intervizija yra glaudžiai susijusios su socialinio darbo praktika. Supervizija, atsižvelgiant į jos teikiamus tobulėjimo, paramos bei įsivertinimo aspektus, būtina socialinio darbo studentams ir jau dirbantiems profesionalams, o intervizija galėtų būti ekonomiška alternatyva patyrusiems praktikams.
3. Siekiant užtikrinti socialinio darbo supervizijos ir intervizijos efektyvumą, jų taikymui keliami tam tikri reikalavimai, susiję su šių metodų organizavimu, kompleksišku supervizoriaus funkcijų įgyvendinimu ir orientacija į pozityvų bei naudingą pokytį.
4. Tyrime dalyvavę socialiniai darbuotojai superviziją ir interviziją supranta kaip svarbius jų darbo proceso elementus, tačiau superviziją traktuoja plačiau nei interviziją, kurią laiko savaime vykstančiu reiškiniu tarp kartu dirbančių asmenų. Tai susiję su įvardintu intervizijos sąvokos bei metodo neaiškumu.
5. Išanalizavus tyrimo metu gautus duomenis galima teigti, kad socialiniai darbuotojai yra asmeniškai įsisąmoninę supervizijos reikšmę ir pripažįsta jos naudą tiek individualiu, tiek organizaciniu lygmeniu, o intervizijos nauda jaučiama mažiau, suvokiama labiau tik teoriškai.
6. Žinių apie interviziją kaip metodą trūkumas lėmė ir nevienodą socialinių darbuotojų požiūrį į supervizijos ir intervizijos taikymą. Tiriamieji apibrėžė organizacinius reikalavimus, kurių reikėtų laikytis taikant supervizijos ir intervizijos metodus, tačiau skirtingai vertino supervizijos ir intervizijos taikymą organizaciniu lygmeniu ir prioritetą skyrė supervizijos įgyvendinimui.

REKOMENDACIJOS

1. Įvertinant tyrimo metu išryškėjusią intervizijos sampratą neaiškumą, teigtina, jog svarbu yra įvardinti interviziją kaip savitą metodą, atitinkantį ir supervizijai keliamus kriterijus bei atskirti ją nuo paprastų komandos pasitarimų ir darbuotojų susirinkimų.
2. Atsižvelgiant į intervizijos galimą reikšmę socialinio darbo specialistams, būtų tikslinga reglamentuoti intervizijos bruožus bei dalyvavimą intervizijose įteisinti kaip kvalifikacijos kėlimo formą.
3. Atsižvelgiant į socialinių darbuotojų išreikštą poreikį ir pastabas, galima tvirtinti, kad visose organizacijose būtų naudinga taikyti superviziją ir/ar interviziją. Organizacijos vadovybė turėtų suteikti žinių ir sudaryti galimybę pririnkti ar nuolat dalyvauti supervizijose, o intervizijos organizavimas galėtų priklausyti nuo pačių specialistų iniciatyvos.
4. Superviziją ir interviziją reikėtų taikyti reguliariai, nuosekliai, sistemingai, laikantis susirinkimų struktūros bei atsižvelgiant į kitus darbo principus bei reikalavimus, keliamus supervizoriui bei šių metodų sesijų organizaciniams aspektams.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. **Beverley A., Worsley A.** Learning and teaching in social work practice. – Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2008. – 206 p. – ISBN 978-1-4039-9414-1
2. **Bogo M., McKnight K.** Clinical supervision in social work: a review of the research literature // Clinical supervisor, 2005, vol. 24, issue 1/2. [žiūrėta 2008-12-12] Prieiga per internetą, prenumeruojama duomenų bazė EBSCO Host: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=5&hid=102&sid=2e04ed54-ae4c-4734-8f9a-65cf397d24de%40sessionmgr104>
3. **Britton E.D.** Comprehensive teacher induction. – Dordrecht; Boston: Kluwer Academic Publishers, 2003. – 420 p. – ISBN 978-1-4020-1148-1
4. **Carroll M.** Counselling supervision: theory, skills and practice. – Thousand Oaks: Sage, 2004. – 198 p. – ISBN 0-4129-0210-X (pb)
5. **Coulshed V., Mullender A.** Management in social work. – Houndmills: Palgrave Macmillan, 2006. – 244 p. – ISBN 1-4039-1837-6
6. **Definition of supervision and coaching** // ANSE basics. [2009] [žiūrėta 2008-12-12] Prieiga per internetą: <http://www.anse.eu/html/basics.html>
7. **Dirgėlienė I.** Teorijos ir praktikos ryšio plėtotė socialinio darbuotojo profesinėje veikloje // Acta Pedagogica Vilnensia, 2008, tomas 20. [žiūrėta 2008-12-12] Prieiga per internetą: <http://www.ceeol.com/aspx/getdocument.aspx?logid=5&id=D1B0DD3D-1E7A-47B6-A9DB-B0EC9B923705>
8. **Dirgėlienė I., Kiaunytė A.** Supervizija Lietuvos socialinio darbo kontekste // Acta Pedagogica Vilnensia, 2005, tomas 15. [žiūrėta 2008-10-15] Prieiga per internetą: <http://www.ceeol.com/aspx/getdocument.aspx?logid=5&id=19a1b6fcc0a64c3daf2b25e331fe573f>
9. **Doel M., Shardlow S.M.** Modern social work practice: teaching and learning in practice settings / 3rd ed. – Aldershot: Ashgate, 2005. – 302 p. – ISBN 0-7546-4120-1
10. **Falender C.A. et al.** Defining competencies in psychology supervision: a consensus statement // Journal of clinical psychology, 2004, Vol. 60(7). [žiūrėta 2008-12-12] Prieiga per internetą, prenumeruojama duomenų bazė EBSCO Host: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=6&hid=101&sid=2e04ed54-ae4c-4734-8f9a-65cf397d24de%40sessionmgr104>
11. **O.W., Smith L.L., Boyle S.W.** Introduction to social work / 9th ed. – Boston : Allyn and Bacon, 2003. – 403 p. – ISBN 978-0-205-36009-3

12. **Fiege B., Dollase R.** Peer-Group Evaluation of Teachers // European Education, 2002, vol. 34, no. 1. [žiūrėta 2008-12-12] Prieiga per internetą, prenumeruojama duomenų bazė EBSCO Host: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=7&hid=107&sid=2e04ed54-ae4c-4734-8f9a-65cf397d24de%40sessionmgr104>>
13. **Greenburg Sh.L., Lewis G.J., Johnson M.** Peer consultation groups for private practitioners // Professional Psychology: Research and Practice, 1985, vol. 16 (3). [žiūrėta 2008-12-12] Prieiga per internetą, prenumeruojama duomenų bazė EBSCO Host: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=8&hid=105&sid=2e04ed54-ae4c-4734-8f9a-65cf397d24de%40sessionmgr104>>
14. **Gualthérie van Weezel L.** Vadovavimas ir socialinis darbas kaitos sąlygomis. – Kaunas: Kitos spalvos, 2002. – 110, [1] p. – ISBN 9955-411-21-X
15. **Hay J.** Reflective Practice and Supervision for Coaches. – Maidenhead: Open University Press, 2008. – 166 p. – ISBN 978-0-335-22064-9 (hb)
16. **Hawkins P., Shohet R.** Supervision in the helping professions / 2nd ed. – Buckingham: Open University Press, 2000. – 229 p. – ISBN 0-335-20117-2
17. **Holloway E.** Clinical supervision. – Thousand Oaks London: Sage, 1995. – 213 p. – ISBN 978-0-8039-4224-0
18. **Holloway E., Carroll M.** Training counselling supervisors. – Thousand Oaks: Sage, 1999. – 237 p. – ISBN 978-0-7619-5787-4
19. **Johnson L.C.,** Socialinio darbo praktika: bendrasis požiūris, Vilnius : VU Specialiosios psichologijos laboratorija, 2003, ISBN 9986-9357-5-x
20. **Jovaiša L.** Enciklopedinis edukologijos žodynas. Vilnius: Gimtasis žodis, 2007. – 335 p. – ISBN 9955-512-92-X
21. **Kadushin A.** Supervision in social work / 2th ed. – New York: Columbia University Press, 1985. – 552 p. – ISBN 0-231-06008-4
22. **Kardelis K.** Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. 3- iasis leid. – Kaunas: Judex, 2005. – 398, [1] p. – ISBN 9955-655-35-6
23. **Kavanagh D.J. et al.** Achieving effective supervision // Drug and Alcohol Review, 2002, vol. 21, issue 3 [žiūrėta 2008-12-12] Prieiga per internetą, prenumeruojama duomenų bazė EBSCO Host: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=12&hid=104&sid=2e04ed54-ae4c-4734-8f9a-65cf397d24de%40sessionmgr104>>
24. **Kiaunytė A.** Socialinių darbuotojų konfliktų sprendimo strategijos ir supervizija // Specialusis ugdymas, 2008, Nr. 1 (18). [žiūrėta 2008-12-12] Prieiga per internetą, prenumeruojama duomenų bazė EBSCO Host:

- <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=13&hid=4&sid=2e04ed54-ae4c-4734-8f9a-65cf397d24de%40sessionmgr104>>
25. **Kiaunytė A.** Pokyčius patiriantys socialiniai darbuotojai: supervizijos taikymo galimybės // Socialinis darbas: mokslo darbai. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, Nr. 7(2), p. 119-130. – ISSN 1648-4789
 26. **Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas** „Dėl Lietuvos respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymo nr. a1-92 „Dėl socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacinių reikalavimų, socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašų patvirtinimo“ pakeitimo“. 2008 m. lapkričio 17 d. Nr. A1-370. [žiūrėta 2009-05-30]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=331377&p_query=&p_tr2=>>
 27. **Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas.** 2006 m. sausio 19 d. Nr. X-493. [žiūrėta 2009-11-20]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=270342&p_query=&p_tr2=>>
 28. **Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas** „Dėl Vaikų ir paauglių psichiatrijos ir psichoterapijos paslaugų organizavimo principų, aprašymo ir teikimo reikalavimų“. 2000 m. gruodžio 14 d. Nr. 730 [žiūrėta 2008-10-15] Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=116392&p_query=&p_tr2=>>
 29. **Lietuvos supervizorių asociacija** Iš: supervizija. [2008] [žiūrėta 2009-11-04] Prieiga per internetą: <<http://www.supervizija.lt/asociacija.html>>
 30. **Maskaliovienė A., Eidukevičiūtė J.** Supervizija socialinių darbuotojų rengimo procese // Profesinės kvalifikacijos tobulinimas socialinio darbo raidoje. – Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2008, p. 48-53. – ISBN 978-9955-647-54-6
 31. **Mearns D., Thorne B.** Person-centred counselling in action. – London: Sage, 2007. – 242 p. – ISBN 978-1-4129-2855-7
 32. **Naujanienė R.** Supervizijos samprata socialiniame darbe // Socialinio darbuotojo vaidmuo šiuolaikinėje visuomenėje. – Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2007, p. 49-58. ISBN 978-9955-647-36-2
 33. **Piesarskas B.** Didysis anglų-lietuvių kalbų žodynas. – Vilnius: Alma littera, 1998. – 1136 p. – ISBN 9986-02-611-3
 34. **Proctor B., Inskipp F.** Group supervision // Supervision in the Mental Health Professions. – Philadelphia: Taylor & Francis, 2001. – 304 p. – ISBN 978-0-415-20714-0
 35. **Psichologijos žodynas.** Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993. – 143 p. – ISBN 5-89950-016-6

36. **Raudeliūnaitė R., Petrauskienė A., Jančaitytė R.** Mykolo Romerio universiteto socialinio darbo studijų programų praktikos modelis. – Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2008. – 80 p. ISBN 978-9955-19-109-4
37. **Reinventing human resource management: challenges and new directions** / Edited by Burke R.J., Cooper C.L. – London, New York: Routledge, 2005. – 283 p. – ISBN 0-415-31963-3
38. **Socialinis darbas: profesinės veiklos įvadas** / Ats. Red. Bagdonas A. – Vilnius: Vilniaus universitetas, 2007. – 284 p. – ISBN 978-9955-636-04-5
39. **Socialinio darbo supervizija: teorija ir praktika** / parengė Grincevičius O. ir kt. – Kaunas: Technologija, 2004. – 112, [1] p. – ISBN 9955-09-717-5
40. **Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašas.** Patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymu Nr. A1-92. [žiūrėta 2008-10-15] Prieiga per internetą: [<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=274447&p_query=&p_tr2=>](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=274447&p_query=&p_tr2=>)
41. **Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos aprašas.** Patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymu Nr. A1-92. [žiūrėta 2008-10-15] Prieiga per internetą: [<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=274447&p_query=&p_tr2=>](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=274447&p_query=&p_tr2=>)
42. **Supervision/intervision.** [2009] [žiūrėta 2009-05-30] Prieiga per internetą: http://www.hannahderoo.nl/index.php?option=com_content&view=article&id=5&Itemid=5&lang=en
43. **Švedaitė B.** Socialinio darbo kokybės dilema // Socialinio darbuotojo vaidmuo šiuolaikinėje visuomenėje. – Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2007, p. 17-24. ISBN 978-9955-647-36-2
44. **Švedaitė – Salakauskė B.** Kas yra supervizija ir kuo ji gali pasitarnauti psichosocialinėje srityje? Vilnius, 2009. [žiūrėta 2009-11-20] Prieiga per internetą: <http://www.lspzgb.lt/images/user/supervizija.pdf>
45. **Tarptautinių žodžių žodynas.** – Vilnius: Alma littera, 2004. – 790, [1] p. – ISBN 9955-08-100-7
46. **Teambuilding & Intervision methods.** [2006] [žiūrėta 2009-05-30] Prieiga per internetą: http://www.leo.nl/old/?doc=uk_teaching
47. **Thomas J., Spreadbury K.** Promoting best practice through supervision, support and communities of practice // Best practice in Social work / edited by Jones K., Cooper B., Ferguson H. – Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan, 2008. – 304 p. – ISBN 978-1-4039-8501-9

48. **Tidikis R.** Socialinių tyrimų metodologija. – Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. – 626 p. – ISBN 9955-563-26-5
49. **Tsui M.** Social work supervision: Contexts and Concepts. – Thousand Oaks: Sage, 2004. – 178 p. – ISBN 0-7619-1766-7 (hb)
50. **Willems G.M., Stakenborg J.H.J., Veugelers W.** Trends in Dutch Teacher Education. – Leuven: Garant, 2000. – 215 p. – ISBN 90-5350-974-7
51. **Žydžiūnaitė V., Rupšienė L., Bitinas B.** Kokybinių tyrimų metodologija. – Klaipėda: Socialinių mokslų kolegija VŠĮ, 2009. – 304 p. – ISBN 978-9986-31-267-3
52. **Žorga S.** Supervision: the process of life-long learning in social and educational professions // Journal of interprofessional care, 2002, vol. 16, no. 3. [žiūrėta 2008-12-12] Prieiga per internetą, prenumeruojama duomenų bazė EBSCO Host: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=15&hid=108&sid=2e04ed54-ae4c-4734-8f9a-65cf397d24de%40sessionmgr104>

Palaimaitė A. Socialinių darbuotojų požiūris į superviziją ir interviziją / Socialinio darbo magistro baigiamasis darbas. Vadovė doc. dr. J. Pivorienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Socialinės politikos fakultetas, 2009. – 72 p.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe apibūdinamas teorinis supervizijos ir intervizijos kontekstas, remiantis kokybiniu tyrimu atskleidžiamas socialinių darbuotojų požiūris į superviziją ir interviziją. Pirmoje magistro baigiamojo darbo dalyje nagrinėjama supervizijos bei intervizijos samprata, pateikiami jų apibrėžimai, aptariamos funkcijos, tikslai ir uždaviniai. Antroje dalyje analizuojama supervizijos ir intervizijos specifika socialinio darbo plotmėje. Trečioje darbo dalyje atskleidžiama, kaip socialiniai darbuotojai supranta superviziją ir interviziją, nušviečiamas jų požiūris į supervizijos reikšmę bei taikymą socialiniame darbe.

Pagrindinės sąvokos: supervizija, intervizija, socialiniai darbuotojai, požiūris.

Palaimaitė A. Social workers' attitude towards supervision and intervision / Master's Work in Social Work. Supervisor doc. dr. J. Pivorienė. – Vilnius: Faculty of Social Policy, Mykolas Romeris University, 2009. – 72 p.

ANOTATION

Master's work describes the theoretical supervision and intervision context and reveals social workers attitude towards supervision and intervision with the qualitative study.

The first master's final work part looks into supervision and intervision concept, presents definitions, discusses the functions, objectives and targets. The second section analyzes the supervision and intervision specifics in social work context. Third part of the work reveals how social workers understand supervision and intervision, spotlights their attitude to supervision meaning and application in social work.

Key words: supervision, intervision, social workers, attitude.

Palaimaitė A. Socialinių darbuotojų požiūris į superviziją ir interviziją / Socialinio darbo magistro baigiamasis darbas. Vadovė doc. dr. J. Pivorienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Socialinės politikos fakultetas, 2009. – 72 p.

SANTRAUKA

Supervizija ir intervizija yra ypač reikšmingi profesinės paramos bei mokymosi iš patirties būdai, kurie gali būti plačiai taikomi socialinio darbo praktikoje. Užsienio šalyse supervizija ir intervizija analizuojamos įvairiais aspektais ir taikomos jau nuo praėjusio šimtmečio vidurio, tačiau Lietuvoje supervizija yra dar pakankamai naujas reiškinys, o intervizija – iš esmės nenagrinėtas ir mažai žinomas dalykas. Atkreipiant dėmesį į mokslinėje literatūroje egzistuojančią sampratų ir požiūrių įvairovę, iškyla klausimas, kaip šiuos svarbius jų darbui metodus vertina patys socialiniai darbuotojai, todėl įvardijamas magistro baigiamojo darbo objektas: socialinių darbuotojų požiūris į superviziją ir interviziją. Keliamas darbo tikslas: atsižvelgiant į teorinį kontekstą atskleisti socialinių darbuotojų požiūrį į superviziją ir interviziją. Tikslas sukonkretinamas šiais uždaviniais:

- 1) Išanalizuoti ir apibrėžti supervizijos ir intervizijos sampratą;
- 2) Aptarti supervizijos ir intervizijos specifiką socialinio darbo plotmėje;
- 3) Atskleisti, kaip socialiniai darbuotojai supranta superviziją ir interviziją bei jų reikšmę socialiniame darbe;
- 4) Išsiaiškinti, kaip, socialinių darbuotojų nuomone, turėtų būti taikomos supervizija ir intervizija.

Magistro darbo tikslui ir uždaviniams įgyvendinti buvo analizuojama ir apibendrinama mokslinė bei metodinė literatūra, atliktas kokybinis tyrimas. Taikant pusiau struktūruoto interviu metodą, apklausti 7 supervizijose dalyvaujantys socialiniai darbuotojai. Socialiniai darbuotojai išreiškė didelį paramos poreikį sudėtingame socialinio darbo kontekste. Išanalizavus tyrimo metu gautus duomenis, taip pat išryškėjo intervizijos sąvokos neaiškumas bei žinių trūkumas apie šį metodą. Su tuo susijęs tiriamųjų nevienodas supervizijos ir intervizijos reikšmės įsisąmoninimas bei jų taikymo vertinimas. Tiek supervizija, tiek intervizija suvokiamos kaip svarbios socialinio darbo praktikos dalys, tačiau supervizija vertinama kaip platesnę naudą teikiantis metodas, o intervizija traktuojama gana siaurai, kaip reiškinys, savaime egzistuojantis tarp kartu dirbančių asmenų. Todėl galima teigti, kad intervizijos galimybės yra pakankamai nesuvoktos, bet galėtų būti tikslingai plėtojamos ir išnaudojamos.

Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, teorinė ir empirinė dalys (3 skyriai, 6 poskyriai ir 5 skirsniai), išvados ir rekomendacijos, naudotos literatūros sąrašas iš 52 šaltinių.

Palaimaitė A. Social workers' attitude towards supervision and intervision / Master's Work in Social Work. Supervisor doc. dr. J. Pivorienė. – Vilnius: Faculty of Social Policy, Mykolas Romeris University, 2009. – 72 p.

SUMMARY

Supervision and intervision are particularly significant techniques of learning from the experience and professional support. Both of them can be widely applied in social work practice. Supervision and intervision are analyzed by different aspects and have been used since the middle of the century in foreign countries; however, in Lithuania supervision is still a relatively new occurrence, and intervision - essentially unstudied with little knowledge on the matter. Turning attention to the scientific literature and existing concepts of the diversity approaches, the question arises how social workers value these important techniques of their work. That leads to master's final work subject: social workers' attitude towards supervision and intervision. The aim of this work is to disclose social workers' attitude towards supervision and intervision within theoretical context. This aim is determined in the following tasks:

1. To analyze and define the concept of supervision and intervision;
2. Discuss supervision and intervision specifics in social work context;
3. To reveal how social workers understand supervision and intervision and their meaning in social work;
4. Find out how, in a social workers point of view should supervision and intervision be applied.

In order to attain master's work objective and targets, scientific and methodical literature have been analyzed and summarized, as well as performing qualitative research. Research was carried out by applying semi-structured interviews in which 7 social workers, who have experience with supervision, participated. Social workers expressed strong need for support in a complex context of social work. An analysis of survey data highlighted that there is a lack of knowledge and uncertainty among participants about the concept of intervision. This influences respondents to have uneven perception of supervision and intervision meaning and application in social work. Both supervision and intervision are seen as important parts of social work practice. Though supervision is valued as providing a broader benefits technique, while intervision is treated rather narrowly, as an occurrence that exists between people working together. Therefore, it could be stated that there are a sufficient amount of unrecognized opportunities of intervision, which could be cautiously developed and made use of. Master's work contains introduction, theoretical and empirical parts (3 chapters, 6 sections and 5 subsections), conclusion and recommendations, references of 52 sources.

PRIEDAI

1 PRIEDAS. Interviu klausimai

1. *Demografiniai klausimai:*

- Koks jūsų išsilavinimas?
- Kiek laiko dirbate socialinį darbą?

2. *Supervizijos ir intervizijos patirtis*

- Papasakokite apie savo supervizijos patirtį...
- Kiek esate susidūręs (-usi) su intervizija?

3. *Supervizijos ir intervizijos samprata*

- Apibūdinkite, kas jums yra supervizija (intervizija)?
- Kaip jums atrodo, kam apskritai šie metodai reikalingi? Kokia jų paskirtis?

4. *Supervizijos ir intervizijos reikšmė*

- Kokia, jūsų nuomone, supervizijos (intervizijos) reikšmė socialiniame darbe?
- Kokią prasmę jums asmeniškai turi supervizija (intervizija)?

5. *Supervizijos taikymas*

- Įsivaizduokite idealią supervizijos (intervizijos) sesiją. Papasakokite – kaip, kur, kada ji turėtų vykti?
- Kaip vyko/vyksta supervizijos (intervizijos), kuriose jūs dalyvavote/dalyvaujate?
- Papasakokite, kaip įsivaizduojate supervizijos ir intervizijos taikymą plačiaja prasme, organizacijų mastu?

2 PRIEDAS. Supervizijos ir intervizijos samprata

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Supervizijos sąvoka	Bendrieji supervizijos apibrėžimai	„Tai galbūt yra kaip koks... profesinis konsultavimas, susijęs su tam tikra darbo sritim (...)“. „Supervizija yra procesas, tai yra tavo asmeninio augimo irgi procesas“.
	Individualios supervizijos apibrėžimai	„Tai yra toks, sakyčiau, pagalbos procesas darbuotojui, kai... eee... ateina iš pašalies kažkoks žmogus, tai yra supervizorius, kuris (...) kartu su darbuotoju, kuriam padeda (...)“. „Tai kaip aš suprantu, kad tai yra kažkokių klausimų, kurie kyla darbe, nagrinėjimas, analizavimas, pažvelgimas, jeigu tai yra individualios, tai su tavim ir supervizorium (...)“.
	Grupinės supervizijos apibrėžimai	„...jei tai yra grupinės, kaip mes dabar turime, tai tiesiog irgi va toks analizavimas atvejo, situacijos, pamatymas, na, platesniame specialistų rate ir dar dalyvaujant supervizoriui (...)“. „Supervizija man yra, kai... Iš skirtingų, tarkim, organizacijų, bet toj pačioj srity dirbančių kolegų susitikimas, kuris turi tam tikrus etapus“.
Intervizijos sąvoka	Intervizijos sąvokos neaiškumas	„Bet šiaip nėra man girdėtas ir girdimas dažnai žodis“. „Ir aš nežinau, ar tai, ką mes darom, yra intervizija (...)“.
	Intervizijos apibrėžimas	„Intervizija tai, aš kaip suprantu, yra tokio paties lygio profesionalų, darbuotojų susitikimas tiesiog kelti savo kvalifikacijai, kompetencijai...“. „...tai yra daugiau toks kaip kolegų pokalbis ir galbūt pagalba vienas kitam“.

Skirtumai tarp supervizijos ir intervizijos	Supervizoriaus dalyvavimas	<p>„Tiktai, man atrodo, nu vat skirtumas yra tas, kad supervizijoje ateina visiškai su organizacija ir su tuo žmogum, kurį supervizuoja, visiškai nepažįstamas žmogus“.</p> <p>„Na, tas, kad yra žmogus, kuris ateina iš šalies, kuris padeda va būtent supervizijoje“.</p>
	Supervizijos ir intervizijos apimtis	<p>„Tai man supervizijoje yra toks platesnis, dar platesnis požiūris negu intervizijoje“.</p> <p>„Biškį plačiau, man atrodo, supervizija, nes visų pirma, daugiau būna žmonių, daugiau žmonių, daugiau nuomonių turbūt ir dar skirtingesnė patirtis būna, tai tuo supervizija geriau“.</p>
Supervizijos ir intervizijos paskirtis	Administracinė funkcija	<p>„...ir ta tokia kontrolės kažkiek, kad tu pasitikrini, ar gerai aš čia darau ar ne, nes gali ten prisigalvoti ir atrodo, kad čia gerai, o iš tikrųjų, iš šalies pasižiūrėjus yra visai kitaip“.</p> <p>„Paskirtis – tobulinti darbo kokybę... supervizijos. Intervizijos irgi taip pat, tiesiog... įsivertinti savo darbą (...)“.</p>
	Mokomoji funkcija	<p>„...kad tobulėtų darbuotojai, pasinaudodami savo kažkokiom galimybėm, savo ištekliams, tobulėtų ir keltų kvalifikaciją“.</p> <p>„...tobulėjimui, iš tikrųjų (...)“.</p>
	Palaikymo funkcija	<p>„Vienas iš pagrindinių – palaikymo“</p> <p>„Jie reikalingi tam, kad (...) Kai tu kažkam kitam, pasidalini tam tikra situacija, šiaip lengviau yra, psichologiškai lengviau pasidaro“.</p>

3 PRIEDAS. Supervizorius

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Reikalavimai supervizoriui	Profesionalumas	„jį turėtų vesti profesionalus supervizorius“. „Šiaip, kad profesionalas būtų, visą laiką geriau, kai profesionalas...“.
	Patirtis	„...turi irgi patirties toje pačioje srityje, dirbęs panašų darbą kažkokį“. „visai dar yra svarbu, kad supervizijas veda žmogus, kuris yra irgi turėjęs patirties tam, nu vat, tos srityje darbe“.
	Neutralumas	„supervizijoje tai turi būti visai žmogus, kuris net nesusijęs su ta aplinka ir su ta situacija“. „Supervizorius negali būti iš tos pačios organizacijos“.
	Asmeninės savybės	„Visų pirma žmogus, kuriam rūpi kiti žmonės“. „...tada pagarba asmeniui“.
Atliekamos funkcijos	Supervizijos vedimas	„jis tik moderuoja tą tokį daugiau, laiką pasižiūri (...)čia gal jau baigiam, gal pertraukėle padarom, tada grįšim vėl kalbėsime (...) ir ten pasižiūri, jei jau kažkas nueina į lankas pasakot, klausinėti“. „...kuris truputį ir struktūruotą darbą“.
	Refleksijos skatinimas	„jisai tam tikrais momentais gali sustabdyti, na sustabdyti ir tiesiog pasakyti, na, galbūt toje vietoje galima dar kažką pažvelgti kitaip, pamatyti kitaip“. „keliantis klausimus, kas yra neaišku, keliantis klausimus tau pačiam, kaip tu manai“
	Palankios atmosferos kūrimas	„Dar, manau, kad svarbu gal kažkokią atmosferą sukurti“. „supervizorius turėtų, atsiklausęs kitų dalyvių, leisti dabar va būtent kažkokį neramumą ar stresą patiriančiam darbuotojui, čia ir dabar išsikalbėti“.

4 PRIEDAS. Supervizijos ir intervizijos poreikis

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Socialinio darbo profesijos specifiškumas	Socialinio darbo ribos	„socialinis darbas yra pakankamai nauja specialybė ir nėra dar pakankamai susiformavusi, susiformavęs, ir nėra dar tokio aiškumo, kas tai yra per darbas“. „socialinis darbas yra tokia sritis, kai tu... tas ribas sunku nubrėžti, kur esi tu ir kur yra jau tavo darbas“.
	Socialinio darbo pobūdis	„Tame darbe yra labai daug įtampos, tiek santykiuose su klientais, tiek su pačiais darbuotojais, darbų pasidalinimais“. „Vis dėl to tai yra darbas su žmonėmis, ar tai yra tiesiogiai, ar tai yra ieškant finansavimo, ar bendradarbiaujant, na, yra daug sričių“.
	Socialinis darbuotojas	„pats darbuotojas kaip asmenybė turi didelę įtaką ir jis tikrai turi būti gerai išmanantis save ir matantis per perspektyvą“. „Iš esmės, socialinis darbuotojas, jisai susiduria su labai daug tokių, mmm, nesakyčiau nekasdienišku, bet su labai daug skirtingų situacijų“.
Kada ir kam reikalinga supervizija (intervizija)	Asmenų grupės, kurioms labiausiai reikalinga supervizija ir intervizija	„Manau, kad labiausiai reikalinga tiek intervizija, tiek supervizija, žmonėms, dirbantiems tiesiogiai su tikslinėm grupėm“. „Poreikis, manau, kad didelis ir ypač jauniems darbuotojams, iš tiesų...“.
	Atvejai, kada reikia supervizijos ir intervizijos	„Labiausiai, tai turbūt, kai būna tokie kritiniai... būna tokių netradicinių, iš tikrųjų, ir sunkių situacijų, tai tada labiausiai norisi (...)“. „Manau, kad nu, tada, kai tu esi perdegęs ir kai tau yra sunku pamatyti prasmę, esmę, kažkuriuo metu...“.

5 PRIEDAS. Supervizijos ir intervizijos teikiama nauda

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Supervizijos ir intervizijos nauda individui	Savęs, kaip specialisto pažinimas ir supratimas	„Tai labai įvertinti savo kaip darbuotojo galimybes, savo tą santykį su klientu, kiek tu gali jam padėti (...)“. „Supervizija padeda apskritai susivokti, ar tau skirtas socialinis darbas, padeda analizuoti save ir įvertinti“.
	Tobulėjimas	„tu nelieki tam pačiam lygmeny, bet tiesiog tobulėjai, nes tu daugiau gauni informacijos ir žinių“. „nes per tą bendravimą su supervisorium ar toje grupėje, mokaisi ir pats iš kitų ar iš savęs“.
	Požiūrio praplėtimas	„Toks platesnis suvokimas savęs ir visos situacijos“. „padeda pamatyti sprendimų įvairias perspektyvas, tada tu neužsifiksuoji, supratimą praplečia“.
	Parama	„Pastiprinimas ir tuo pačiu metu pasitikėjimo savimi ir kažkokiais savo sprendimais didinimas“. „Ir palaikymo iš tikrųjų labai labai daug suteikia“.
Supervizijos nauda organizacijai	Organizacijos tobulėjimas	„Nes jeigu darbuotojas dirba geriau, vadinas, ir organizacija dirba efektyviau“. „...nes kadangi, čia irgi yra kaip mokymasis, tai reiškia, kad darbuotojas geriau dirbs, jei jisai vaikščios į tas supervizijas (...)“.
	Darbuotojų stabilumas	„Nu tai vat, jeigu žvelgiant organizacijų mastu, irgi vat, dar vienas toks, stabilumo įneštų į komandą, pačią organizaciją, ir tuo irgi gerintų darbo kokybę...“. „...supervizija buvo tas momentas, kuris tikrai labai daugeliu momentu, kai buvo labai sudėtinga darbe, tai, kas padėjo išlikti ir nepasakyti kažkuriuo metu „stop““.

6 PRIEDAS. Supervizijos ir intervizijos taikymas

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Supervizijos ir intervizijos sesija	Supervizijos ir intervizijos turinys	„...ateina žmonės, kurie dirba panašų darbą ir analizuoja tam tikrus atvejus“. „...tai irgi yra, situacijų analizavimas, žiūrėjimas, pasižiūrėjimas apskritai, kas yra daroma, ką dar reikėtų padaryti (...)“.
	Organizaciniai laiko ir struktūros elementai	„Manau, kad idealu būtų kartą per mėnesį“. „...turėtų trukti kokias tris valandas, kad galima bent jau du atvejus būtų galima išnagrinėti“.
	Organizaciniai principai	„Nu supervizija ir turi vykti reguliariai ir turi turėti tam tikras ribas“. „Ir galvoju, kad turi būti būtina pastovi grupė, tų žmonių, kurie lanko superviziją, jeigu tai yra grupinė, tarkim“.
Supervizijos taikymas organizacijų mastu	Supervizijos reikšmės išsąmoninimas	„Tai pirmiausia kažkaip svarbu, kad organizacija sau išsivardintų, kad: taip, mums reikia supervizijos“. „...mane stebina, kad kai kurios organizacijos mato tame labai didelę naudą, kai kurios tam neskiria dėmesio“.
	Supervizijos įgyvendinimas	„Aš manau, kad todėl supervizijų pasiūlymas, perklausimas, paaiškinimas, kas tai yra ir ar to reikia ar nereikia turėtų eiti iš organizacijos vadovybės ar padalinio vadovų“. „Nu va pati organizacija turi norėti, kad jų darbuotojai tobulėtų ir tiesiog ją inicijuoti, galbūt pasamdyti...“.