

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
ŽMOGAUS IR VISUOMENĖS STUDIJŲ FAKULTETO
EDUKOLOGIJOS IR SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS

KRISTINA ŠKARNULIENĖ
SOCIALINIO DARBO MAGISTRANTŪROS STUDIJŲ PROGRAMA

**SUPERVIZIJOS REIKŠMĖ SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ
PROFESINEI ŪGČIAI**
Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas:
Prof. Dr. Odeta Merfeldaitė

Marijampolė, 2024

TURINYS

Paveikslų sąrašas	3
Lentelių sąrašas.....	3
Sąvokų žodynas	4
ĮVADAS	5
1. SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINĖS ŪGTIES CHARAKTERISTIKA	9
1.1. Socialinio darbuotojo funkcijos ir kompetencijos	9
1.2. Vertybių svarba profesinėje aplinkoje.....	17
1.3. Socialinio darbuotojo kvalifikacijos tobulinimo reikšmė profesinei ūgčiai.....	22
2. SUPERVIZIJOS TEORINIAI ASPEKTAI.....	27
2.1. Refleksijos samprata.....	27
2.2. Supervizijos reikšmė socialinio darbuotojo veikloje.....	31
3.1. Tyrimo metodologija	39
3.2. Tyrimo dalyvių charakteristika.....	42
3.3. Tyrimo rezultatų analizė.....	43
3.3.1. Socialinio darbuotojo profesionalo apibūdinimas	44
3.3.2. Sunkumai kylantys socialinio darbuotojo darbe.....	50
3.3.3. Dalyvavimo supervizijose patirtys	57
3.3.4. Supervizijos reikšmė profesinei ūgčiai ir profesinei veiklai	64
3.4. Diskusija	70
IŠVADOS	75
REKOMENDACIJOS	77
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	78
SANTRAUKA	85
SUMMARY	86
PRIEDAI	87
AKADEMINIO SĄŽININGUMO DEKLARACIJA	100

Paveikslų sąrašas

1 pav. <i>Socialinio darbo profesinės veiklos dedamosios</i>	10
2 pav. <i>Socialinio darbuotojo kompetencijos</i>	14
3 pav. <i>Pagrindinės socialinio darbuotojo kompetencijos</i>	15
4 pav. <i>Socialinio darbuotojo profesinį augimą lemianti sąveika</i>	24
5 pav. <i>Refleksijos sąvoka</i>	27
6 pav. <i>Patirtinio mokymosi ciklas</i>	29
7 pav. <i>Supervizijos funkcijos</i>	35
8 pav. <i>Supervizijos formos</i>	36
9 pav. <i>Tyrimo instrumento klausimų temos</i>	39
10 pav. <i>Tyrimo loginė seka</i>	41
11 pav. <i>Socialinio darbuotojo profesionalo paveikslas</i>	44
12 pav. <i>Sunkumai kylantys socialinio darbuotojo profesinėje veikloje</i>	51
13 pav. <i>Socialiniams darbuotojams kylančių sunkumų sprendimo būdai</i>	55
14 pav. <i>Socialinių darbuotojo dalyvavimo supervizijose patirtys</i>	58
15 pav. <i>Supervizijos reikšmė skirtinguose lygmenyse</i>	64

Lentelių sąrašas

1 lentelė. <i>Dalyvių charakteristika</i>	43
2 lentelė. <i>Socialinio darbuotojo teorinis pasirengimas</i>	88
3 lentelė. <i>Socialinio darbuotojo praktinė patirtis</i>	89
4 lentelė. <i>Socialinio darbuotojo profesionalo asmeninės savybės</i>	90
5 lentelė. <i>Socialinio darbuotojo profesionalo vertybės</i>	90
6 lentelė. <i>Išoriniai veiksniai keliantys sunkumus socialiniame darbe</i>	91
7 lentelė. <i>Vidiniai veiksniai keliantys sunkumus socialiniame darbe</i>	92
8 lentelė. <i>Kylančių problemų sprendimo būdai</i>	93
9 lentelė. <i>Veiksniai paskatinę dalyvauti supervizijoje</i>	94
10 lentelė. <i>Teigiamos dalyvavimo supervizijoje patirtys</i>	95
11 lentelė. <i>Neigiamos dalyvavimo supervizijoje patirtys</i>	96
12 lentelė. <i>Supervizijos reikšmė profesiniame lygmenyje</i>	98
13 lentelė. <i>Supervizijos reikšmė organizacijos lygmenyje</i>	99

Sąvokų žodynas

Kompetencija – gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma. (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 1991, 2 str.).

Refleksija - (lot. reflexio – atgręžimas, perstatymas), filosofinio mąstymo būdas, skirtas suprasti, kritiškai analizuoti savo paties prielaidas ir pažinimo formas. Reikalauja sąmonės atsigręžimo į save pačią – mąstomas pats mąstantysis ir mąstymo procesas. (Visuotinė lietuvių enciklopedija, 2024)

Socialinis darbas - į praktinę veiklą orientuota profesinė veikla, įgalinanti asmenis, šeimas, asmenų (šeimų) grupes ir bendruomenes spręsti tarpusavio santykių, socialines problemas ir (ar) išvengti galimų socialinių problemų ateityje, skatinanti socialinę kaitą, gerinanti gyvenimo kokybę, užtikrinanti žmogaus teises, didinanti socialinę įtrauktį ir stiprinanti solidarumą, bei socialinį teisingumą. (Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas, 2006, 20 str.). Socialinis darbas – tai pokyčių profesija, reikalaujanti nuolatinio socialinių darbuotojų tobulėjimo. (Kas yra socialinis darbas?, 2023)

Socialinis darbuotojas – socialinės aplinkos tyrėjas, socialinių pokyčių skatintojas ir socialinio gyvenimo vadybininkas. Socialiniai darbuotojai neišvengiamai turi aktyviai dalyvauti įvairiuose mokymuose, ugdyti savo profesinius įgūdžius ir brandinti socialinio darbuotojo vertybes. (Kas yra socialinis darbas?, 2023). Socialinis darbuotojas – socialinį darbą dirbantis asmuo. (Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas, 2006, 20 str.).

Supervizija - darbuotojų ir (ar) socialinių paslaugų įstaigų konsultavimas profesinių santykių klausimais, siekiant tobulinti darbuotojų profesinę kompetenciją ir (ar) socialinių paslaugų įstaigos veiklą. Supervizija gali būti vykdoma individualiai arba grupėse. (Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas, 2006, 2 str.).

IVADAS

Temos aktualumas. Didėjantis gyvenimo tempas ir modernėjanti visuomenė kelia vis didesnius iššūkius ir aukštesnius reikalavimus įvairiausių sričių specialistams. Rimkus (2015) pažymi, kad besikeičiantis pasaulis įtakoja didėjantį socialinių problemų mastą, tuo pačiu ir platesnį socialinio darbuotojo vaidmenų poreikį. Siekiant prisitaikyti prie besiplečiančių socialinio darbo ribų, socialiniam darbuotojui svarbu būti profesionaliu savo srities specialistu, nuolat kritiškai vertinti savo patirtį bei žinias. Švedaitė-Sakalauskė, Gvaldaitė ir Buzaitytė – Kašalynienė (2014) akcentuoja, kad moderni Vakarų visuomenė neįsivaizduojama be profesionalaus socialinio darbo. Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Liobikienė (2010) pažymi, kad socialinio darbuotojo veiklos profesionalumą ir efektyvumą nulemia turimos vertybės, žinios ir įgūdžiai. Kavaliauskienė ir Nikolajenko (2017) teigia, kad socialinio darbuotojo darbo procesui reikia gebėjimų – tai svarbi sėkmingos socialinio darbuotojo profesinės veiklos sudedamoji. Adomaitienė ir Balčiūnienė (2017) akcentuoja socialinio darbuotojo nuolatinį tobulėjimą ir profesinę ūgtį, kvalifikacijos tobulinimas įvardijamas kaip progreso sąlyga tiek asmens, tiek valstybės lygiu. Autorių teigimu socialiniams darbuotojams svarbu nuolat tobulinti profesinę kvalifikaciją, nes tai ne tik didina pasitikėjimą savimi, bet ir lemia darbinės veiklos kokybę. Khan (2022) teigia, kad metodas darantis prielaidą, kad „vienas dydis tinka visiems“ nebeveikia, nes realybė skirtinga, o problemos kyla dėl unikalių dalykų. Todėl socialinis darbuotojas turi gebėti vertinti klientų individualumą ir jų problemų unikalumą, pritaikydami intervencijas pagal poreikius. Autorius pažymi, kad svarbu tapti profesionaliu socialiniu darbuotoju, gebančiu susidoroti su nenuspėjamomis problemomis. Nikolajanko (2019) pažymi, kad socialinio darbuotojo veiklą įtakoja besikeičianti socialinė aplinka, kintančios žinios, įgūdžiai ir vertybės, „*Socialinio darbo profesionalizacija atskleidžia socialinio darbuotojo, kaip pagrindinio šio proceso dalyvio, profesinio potencialo svarbą*<...>“. (Nikolajanko, 2019, p. 92) Vadinasi, socialinis darbuotojas turi gebėti prisitaikyti prie kintančių aplinkybių ir nuolat tobulėti. Mokslinėje literatūroje akcentuojama supervizijos reikšmė socialinio darbuotojo profesionalumui. Švedaitė – Sakalauskė (2007) teigia, kad supervizija yra būtina, nes socialinio darbuotojo profesionalumas ir socialinio darbo kokybė gali atsirasti tik praktikoje, reflektuojant. Neabejotina, kad socialinio darbuotojo profesionalumą įtakoja gebėjimas analizuoti savo veiklą, situacijas, patirtis. Kiaunytė (2018, p. 64) pažymi, kad supervizija padeda vystyti gebėjimus, žinias, profesionalumą ir leidžia tapti profesionaliais darbuotojais. Dolace (2021) teigia, kad novatoriškoje ir globalioje aplinkoje, supervizija kaip reflektuojanti ir konsultacinė parama socialinės srities specialistams, siekiant skatinti jų profesinį augimą, tampa vis svarbesnė. Supervizija yra glaudžiai susijusi su socialinio darbuotojo veikla, nes jos privalomumas įtvirtintas

nacionaliniuose teisės aktuose. Dirgėlienė, Alėjūnė (2020) pažymi, kad Lietuvoje supervizijos praktika pradėta taikyti 2004 metais. Supervizija kaip profesinės kompetencijos tobulinimosi forma įtvirtinta Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimosi tvarkos apraše 2006 metais. Įsigaliojus minėto tvarkos aprašo pakeitimams, supervizija nuo 2018 metų tapo ne tik rekomenduojama, bet privaloma socialiniams darbuotojams. Šie duomenys leidžia teigti, kad supervizija socialinio darbo kontekste Lietuvoje taikoma palyginti neseniai.

Mokymasis visą gyvenimą ir kompetencijų tobulinimo reikšmė pabrėžiama strateginiuose Lietuvos dokumentuose. Valstybės pažangos strategijoje Lietuvos ateities vizija „Lietuva 2050“ (2023) įtvirtinta, kad „<...>ypač svarbus tampa visapusiškas išsilavinimas, kurį suprantame ne tik kaip akademinį žinių, bet ir ateičiai reikalingo kritinio mąstymo, kūrybiškumo, bendradarbiavimo ir kitų socialinių emocinių kompetencijų įgijimą bei nuolatinį atnaujinimą<...>“. (Valstybės pažangos strategija Lietuvos ateities vizija „Lietuva 2050“, 2023, p. 27). Akcentuojama, kad bus sudarytos galimybės mokytis visa gyvenimą, „<...>atrasti ir plėtoti asmeninius gebėjimus, įgyti norimų ir reikalingų įgūdžių, juos atnaujinti<...>“. (Valstybės pažangos strategija Lietuvos ateities vizija „Lietuva 2050“, 2023, p. 29) Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programoje (2020, 15 p.) pabrėžiamas kompetentingų, atsakingų ir profesionalių viešojo sektoriaus darbuotojų indėlis kuriant pridėtinę vertę visai visuomenei, akcentuojama mokymosi visą gyvenimą galimybė kiekvienam gyventojui. Atskiras dėmesys Vyriausybės programoje skiriamas socialinės srities darbuotojų įgalinimui, pripažįstant, kad socialinės srities darbuotojų „<...>kompetencijų trūkumas rinkoje lemia netolygią teikiamų socialinių paslaugų kokybę, paslaugų trūkumą, darbuotojų „perdegimą“. Trūksta galimybių specializuotis, mokymų ir praktikos, taip pat tolesnio tobulėjimo galimybių“. (Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programa, 2020, 102 p.). Vyriausybės programoje (2020) numatoma iniciatyva stiprinti socialinio darbuotojo profesiją, naudojant intervizijas ir supervizijas kaip įrankį socialinio darbo stiprinimui.

Temos iširtumas ir naujumas. Supervizijos taikymo Lietuvoje socialinio darbo kontekste galimybes tyrinėjo Dirgėlienė ir Kiaunytė (2005). Supervizijos taikymo galimybes socialiniams darbuotojams, patiriantiems pokyčius, supervizijos taikymo aspektus ir supervizijos svarbą socialinio darbo studijose tyrė Kiaunytė (2008; 2012; 2018). Supervizijos teorijos ir praktikos raidą, siedama su socialinių teorijų raida nagrinėjo Naujanienė (2010). Socialinių darbuotojų supervizijos lūkesčius analizavo Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Ruškus (2018). Abromaitienė (2018) tyrinėjo socialinių darbuotojų ir pedagogų supervizijų patirtis. Supervizijos perspektyvą taikant atvejo vadybą analizuoja Dirgėlienė ir Alėjūnė (2020). Mokslinėje literatūroje pažymima, kad užsienio literatūroje yra tyrimų apie superviziją ir jos naudą, o Lietuvoje supervizija tyrinėta mažai. „<...>supervizija kaip nauja praktinė veikla Lietuvoje yra mažai tyrinėta, nors užsienio profesinėje literatūroje gausu tyrimais pagrįstų tyrimų apie superviziją ir jos teikiamą naudą socialinio darbo

profesijos ir socialinių darbuotojų kompetencijos plėtotei <...>". (Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Ruškus, 2018, p. 37). Huges J. M. (2010) atliko tyrimą, kuriuo aiškinosi supervizijos vaidmenį socialinio darbo praktikoje, supervizijos naudą bei pasekmes, kaip ji veikia socialinio darbuotojo darbą. Tyrimu nustatyta, kad supervizija vaidina pagrindinį vaidmenį geroje socialinio darbo praktikoje, yra itin svarbi asmeniniam tobulėjimui ir socialinio darbuotojo augimui. Supervizijos efektyvumą tyrinėjo Davys, May, Burns ir O'Connell (2017), autoriai tyrinėjo supervizijos naudą supervizuojamajam, klientams ir organizacijai. Atlikto tyrimo metu nustatyta, kad asmenys po supervizijų pastebi padidėjusį savęs suvokimą, patobulėjusias žinias ir įgūdžių įgijimą. Tu, Huang, Sitar ir Wang (2023) tyrinėjo supervizijos poveikį socialinių darbuotojų psichologinei būsenai ir nustatė, kad supervizija numažina socialinio darbuotojo patiriamas neigiamas emocijas ir gerina psichologinę būseną. Ravalier, Wegrzynek, Mitchell, McGowan, Mcfadden ir Bald (2023) atlikto tyrimu nustatyta, kad efektyvi supervizija padeda socialiniams darbuotojams tobulėti tiek asmeniškai, tiek profesiskai, yra gyvybiškai svarbi socialinių darbuotojų gerovės užtikrinimui bei profesiniam tobulėjimui.

Magistro darbas unikalus, nes aiškinamasi supervizijos reikšmė socialinio darbuoto profesinei ūgčiai, papildant anksčiau atliktus tyrimus, atskleidžiant socialinio darbuotojo profesionalo paveikslą, identifikuojant socialiniame darbe kylančius sunkumus ir jų sprendimo būdus, dalyvavimo supervizijoje patirtis, reikšmę profesinei veiklai.

Mokslinė problema. Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Ruškus (2018) pažymi, kad supervizija yra reikšminga konsultacinė pagalba profesinėje veikloje ir glaudžiai susijusi su socialinių darbuotojų kompetencija. Kiaunytė (2008) teigia, kad supervizija nukreipta į profesinės situacijos analizę ir skatina asmens individualią kaitą. Remiantis mokslininkų išvalgomis ir atsižvelgiant į tai, kad supervizija Lietuvoje socialiniams darbuotojams yra privaloma kaip kvalifikacijos tobulinimo dalis, keliami šie probleminiai klausimai: Kaip suprantamas socialinio darbuotojo profesionalumas? Su kokiais sunkumais profesinėje veikloje susiduria socialiniai darbuotojai? Kaip socialiniai darbuotojai vertina dalyvavimą supervizijose? Kaip supervizija reiškiasi socialinių darbuotojų profesionalumo kontekste? Kokia supervizijos reikšmė socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai?

Tyrimo objektas – supervizijos reikšmė socialinių darbuotojų profesinei ūgčiai.

Tyrimo tikslas – atskleisti supervizijos reikšmę socialinių darbuotojų profesinei ūgčiai.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išnagrinėti socialinio darbuotojo funkcijas ir kompetenciją.
2. Apžvelgti refleksijos sampratą ir supervizijos reikšmę socialinio darbuotojo veikloje.
3. Nustatyti supervizijos reikšmę socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai.

Tyrimo metodai. Teoriniai metodai – mokslinės literatūros ir dokumentų, susijusių su analizuojama tema, analizė, siekiant atskleisti socialinio darbuotojo funkcijas ir kompetenciją,

kvalifikacijos tobulinimo reikšmę, taip pat apžvelgti refleksijos sampratą ir supervizijos reikšmę socialinių darbuotojo veikloje. Empiriniai metodai – pasirinktas kokybinio tyrimo metodas, interviu, siekiant atskleisti supervizijos reikšmę socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai.

Magistrinio darbo struktūra: darbas su darytas iš įvado, trijų skyrių, išvadų, rekomendacijų, literatūros sąrašo, santraukos lietuvių ir anglų kalbomis bei priedų. Pirmame darbo skyriuje analizuojama socialinio darbuotojo profesinės rūgties charakteristika, nagrinėjamos socialinio darbuotojo funkcijos ir kompetencijos, vertybių svarba profesinėje aplinkoje bei kvalifikacijos tobulinimo reikšmė profesinei ūgčiai. Antrame darbo skyriuje analizuojami supervizijos teoriniai aspektai, refleksijos samprata ir supervizijos reikšmė socialinio darbuotojo veikloje. Trečiame darbo skyriuje aprašoma tyrimo metodologija, pristatoma tyrimo dalyvių charakteristika ir analizuojami empirinio tyrimo duomenys, atskleidžiantys supervizijos reikšmę socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai

1. SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINĖS ŪGTIES CHARAKTERISTIKA

Socialinis darbas kaip profesija yra itin aktualus šiuolaikiniame pasaulyje. Socialinio darbuotojo profesiniam laukui įtaką daro nuolat vykstantys pokyčiai, besikeičiančios aplinkybės, kurios reikalauja iš socialinio darbuotojo atitinkamų žinių, gebėjimų, įgūdžių ir skirtingų vaidmenų. Nuolatinis tobulėjimas, profesionalumas ir profesinė ūgtis yra neatskiriama socialinio darbuotojo profesijos dalis. Šiame skyriuje analizuojamos socialinio darbuotojo funkcijos ir kompetencijos, nagrinėjama vertybių svarba socialinio darbuotojo veikloje. Taip pat analizuojamos socialinio darbuotojo kvalifikacijos tobulinimosi formos ir reikšmė profesinei ūgčiai.

1.1. Socialinio darbuotojo funkcijos ir kompetencijos

Tarptautinė socialinė darbuotojų federacija (2014) socialinį darbą apibrėžia, kaip profesionalią veiklą, skatinančią socialinius pokyčius ir vystymąsi, socialinę sanglaudą, žmonių įgalinimą ir išlaisvinimą. Segal, Gerdes, Steiner, (2019) socialinius darbuotojus vadina pokyčių agentais, nes jų pagrindinė veikla yra socialinių problemų sprendimas, pokyčių vykdymas. Socialinių pokyčių vystymas, socialinės sanglaudos skatinimas, asmenų įgalinimas ir išlaisvinimas yra sudėtingi uždaviniai, kuriuos turi įgyvendinti socialiniai darbuotojai. Tai reikalauja specialisto atitinkamo pasiruošimo, profesinės kvalifikacijos. Kiaunytė (2018) pažymi, kad atsižvelgiant į pasaulinius socialinio darbo išsilavinimo ir profesijos standartus, keliami aukšti reikalavimai aukštosioms mokykloms ruošiančioms socialinius darbuotojus.

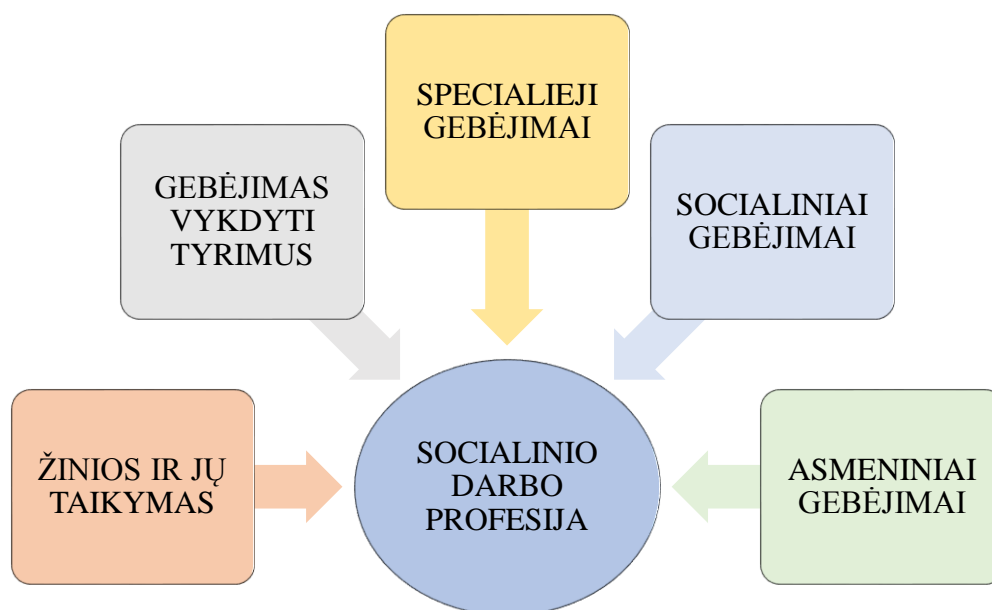
Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymo 20 str. 6 d. (2006) įtvirtinta, kad socialiniu darbuotoju dirbti turi teisę asmenys įgiję socialinio darbo kvalifikacinį (profesinio bakalauro, bakalauro, magistro) laipsnį arba baigę socialinio darbo profesines studijas ir įgiję socialinių mokslų kvalifikacinį (profesinio bakalauro, bakalauro, magistro) laipsnį. Įstatyme (2006) numatyti ir kiti variantai, kada asmuo turi teisę dirbti socialinį darbą, tačiau, bet kokiu atveju keliami aukštojo išsilavinimo reikalavimai. Vadinasi tam, kad galėtum dirbti socialinį darbą reikalinga baigti atsitinkamas studijas, turėti tinkamą profesinį pasirėngimą, reikiamų žinių ir gebėjimų.

Socialinių darbuotojų rengimas yra teisiškai reglamentuotas. Socialinio darbo studijų krypties apraše (2021) nurodoma, kad socialiniai darbuotojai įgiję išsilavinimą, turi „<...>gebėti veikti mikro -, mezo -, makro - lygmens socialinio darbo praktikoje“. (Socialinio darbo studijų

krypties aprašas, 2021, p. 7). Mikro lygmens socialinis darbas orientuotas į darbą su asmeniu ar šeima, apima psichosocialinį konsultavimą, tarpininkavimą, atvejo vadybą ir pan. Mezo lygmens socialinis darbas orientuotas į mažas grupes ar institucijas ir apima vadovavimą, paslaugų administravimą, organizavimą, koordinavimą. Makro lygmens socialinis darbas skirtas bendruomenėms bei sistemoms ir orientuotas į socialinius pokyčius, socialinės politikos planavimą ir vystymą.

Socialinio darbo studijų krypties apraše (2021) išskirti socialinio darbo praktikos lygmenys atskleidžia šios profesijos sudėtingumą ir iš to kylančius reikalavimus socialiniams darbuotojams. Socialinio darbo studijų krypties apraše (2021) įtvirtinta, kad socialinio darbuotojo profesinė veikla grindžiama žinių, gebėjimų ir vertybių visuma. Dokumente nurodoma, kad socialinio darbo specialistų profiliai yra skirtingi. Kolegijose orientuojamasi į kompetencijas reikalingas profesiniame socialinio darbo lauke, ruošiami socialinio darbo praktikai. Pirmos pakopos universitetinės studijos orientuotos į teorinį pasirengimą ir aukščiausio lygmens profesinius gebėjimus. Pabaigę universitetines pirmos pakopos studijas socialiniai darbuotojai gali dirbti platesniame socialinio darbo lauke ir siekti teigiamų socialinių pokyčių. Antros pakopos universitetinės studijos skiriamos pasirengti savarankiškam mokslo darbui. Šias studijas pabaigęs specialistas turi turėti analitinių gebėjimų bei pažangių socialinio darbo profesinių, lyderystės ir vadovavimo gebėjimų.

Socialinio darbo studijų krypties apraše (2021) išskiriamos penkios socialinio darbo profesinės veiklos dedamosios, tai žinios ir gebėjimas jas taikyti, gebėjimai vykdyti tyrimus, specialieji gebėjimai, socialiniai gebėjimai ir asmeniniai gebėjimai. (žr. 1 pav.).



1 pav. Socialinio darbo profesinės veiklos dedamosios

Šaltinis: parengta darbo autorės pagal Socialinio darbo studijų krypties aprašą (2021).

Išskiriamos socialinio darbo profesinės veiklos sudedamos dalys yra bendros tiek kolegiją, tiek pirmos ar antros pakopos universitetines studijas baigusiams socialiniams darbuotojams. Tačiau priklausomai nuo studijų metu parengtų socialinių darbuotojų profilio, keliama skirtingi gebėjimų reikalavimai. Visų pirma pažymima, kad socialinis darbuotojas turi turėti žinių ir gebėti jas taikyti. Dėmesys skiriamas socialinio darbo teorijoms ir metodams, žinioms apie žmogaus elgesį, socialines problemas ir jų raišką, profesinės etikos principus, taikomųjų tyrimų metodologiją, žmogaus teises ir socialinį teisingumą, nacionalinę socialinę politiką, socialinio darbo organizavimą, tarpprofesinį bendradarbiavimą, informacines ir komunikacines technologijas.

Antra išskiriama socialinio darbuotojo profesijos dedamoji yra gebėjimas vykdyti tyrimus. Socialinis darbuotojas turi gebėti atlikti socialinio darbo taikomuosius ar mokslinius tyrimus ir interpretuoti jų rezultatus. Magistrantūros studijas pabaigęs socialinis darbuotojas tyrimo rezultatus interpretuoja atsižvelgdamas į nacionalinę ir tarptautinę perspektyvą, sistemiškai analizuoja, lygina ir kritiškai vertina užsienio šalių socialinio darbo organizavimo patirtį, ieško geriausių veiklos sprendimų.

Socialinis darbuotojas turi turėti ne tik žinių ar gebėti atlikti tyrimus, tačiau jam būtini ir specialieji gebėjimai, kurie apima gebėjimą atpažinti, analizuoti ir vertinti asmens, šeimos, grupės, bendruomenės poreikius ir stiprybes. Socialinis darbuotojas turi gebėti vadovautis teisės aktais ir institucijos dokumentais, ugdyti asmens socialinius, higieninius ir darbinius įgūdžius, prognozuoti socialinių problemų atsiradimą, planuoti, teikti ir dokumentuoti socialines paslaugas, taikyti įvairius metodus, atstovauti klientus, motyvuoti ir įgalinti klientą savipagalbai. Prie specialiųjų gebėjimų priskiriamas gebėjimas rengti ir įgyvendinti pagalbos klientui bei socialinių paslaugų planus, programas, projektus, vertinti socialinių paslaugų kokybę.

Ketvirtoji socialinio darbuotojo profesijos dedamoji yra socialiniai gebėjimai. Socialinis darbuotojas turi gebėti veiksmingai bendrauti ir bendradarbiauti su klientais, kolegomis, politikais, žiniasklaida, mokslininkais ir t.t. Taip pat turi gebėti dirbti komandoje, inicijuoti ir organizuoti komandos darbą. Labai svarbūs socialinio darbuotojo komunikaciniai gebėjimai, gebėjimas sklandžiai ir įtaigiai reiškti mintis žodžiu ir raštu. Socialinis darbuotojas pabaigęs universitetines II pakopos studijas turi gebėti diskutuoti aktualiais socialinio darbo praktikos ir teorijos klausimais profesinėje ir tarpdisciplininėje aplinkoje, nacionaliniu ir tarptautiniu lygmenimis, kaip argumentus pasitelkia mokslinius tyrimus ir praktinę patirtį.

Be žinių, gebėjimų atlikti tyrimus, specialiųjų ir socialinių gebėjimų, labai svarbūs yra socialinio darbuotojo asmeniniai gebėjimai. Socialinis darbuotojas privalo pasitikėti savo jėgomis, savarankiškai priimti sprendimus ir remtis profesinėmis žiniomis, nuolat mokytis. Socialinis darbuotojas turi gebėti kritiškai vertinti savo ir kolegų profesinę praktiką, sistemiškai reflektuoti savo kaip profesionalo augimą, suvokti mokymosi visą gyvenimą svarbą. Svarbu mokėti rasti ir

pasinaudoti nacionaliniais ir tarptautiniais informacijos šaltiniais, informacinėmis technologijomis. Socialinis darbuotojas turi kurti savo profesijos įvaizdį, rūpintis savo asmenybės pažinimu, tobulėjimu ir profesiniu meistriškumu.

Kavaliauskienės (2010) teigimu, socialinis darbuotojas turi būti lankstus, imlus pokyčiams, nes socialinio darbo objektas yra individas, šeima, žmonių grupė, turintys sunkumų ar problemų. Svarbu pažymėti, kad socialinio darbuotojo klientas, žmogus, šeima ar tam tikra problemų turinti grupė, kiekvienu atveju yra skirtinga, turinti skirtingus poreikius ar lūkesčius. Kiekviena unikali situacija iš socialinio darbuotojo pareikalauja atitinkamų žinių ir lankstumo. Rimkus (2015) teigia, kad plečiantis socialinių problemų spektrui didėja skirtingų socialinio darbuotojo vaidmenų poreikis, t. y. plečiasi socialinio darbo ribos. Autorius akcentuoja, kad dabartiniams socialiniams darbuotojui būtina kompleksiskai mąstyti, perkratyti savo žinias, patirtį ir jas pritaikyti prie dabartinės situacijos.

Kiaunytės (2012) teigimu, socialinio darbo klientų kaita ir jų poreikių dinamika lemia socialinio darbo profesijos daugiadimensiškumą, reikalaujantį skirtingų socialinio darbuotojo vaidmenų. Dirgėlienė (2008) pastebi, kad akcentuojamas socialinio darbo kaip profesijos sudėtingumas, kurį sudaro reflektyvusis apmąstomas socialinio darbuotojo kompetencijos modelis: žinios, vertybės ir įgūdžiai. Kavaliauskienė (2010) pažymi, kad kalbant apie socialinio darbuotojo profesinį pasirengimą dėmesys skiriamas ir asmeninėms socialinio darbuotojo savybėms. Autorė teigia, kad asmenybinę profesijos pusę atskleidžiančias sąvokas: kvalifikacija, kompetencija, kompetetingumas, profesionalumas, papildo sąvokos – refleksija, reflektyvumas. Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašė (2014) įtvirtinta, kad socialinis darbuotojas dirba socialinį darbą ir teikia socialines paslaugas pagal individualius asmens poreikius, informuoja ir konsultuoja asmenis, užmezga santykį su asmenimis, patiriančiais įvairių sunkumų ir įtraukia juos į pagalbos procesą. Viena iš socialinio darbuotojų funkcijų yra asmens (šeimoms) socialinių paslaugų poreikio vertinimas. Tam svarbu bendrauti ir bendradarbiauti su pačiu asmeniu ir asmenimis iš socialinių paslaugų gavėjo aplinkos. Socialinis darbuotojas kartu su asmeniu įvertina jo turimus ir trūkstamus įgūdžius, gebėjimus ir galimybes, paslaugų teikimo efektyvumą. Kiekvienam asmeniui socialinis darbuotojas rengia individualios pagalbos planą, pagal poreikį jį atnaujina, į šį procesą įtraukdamas patį asmenį. Socialinis darbuotojas, kartu su socialinių paslaugų gavėju, numato veiksmus ir priemones, kuriomis bus siekiama teigiamų pokyčių. Be darbo su asmenimis socialinis darbuotojas bendrauja ir bendradarbiauja su įstaigos kurioje dirba darbuotojais, vadovu bei su kitomis institucijomis, įstaigomis ar organizacijomis. Pagal teisės akte išvardintas funkcijas, socialinis darbuotojas atlieka informatoriaus, konsultanto, santykių užmezgėjo, vertintojo, įtraukėjo, planuotojo, siūlytojo ir įgalintojo vaidmenis.

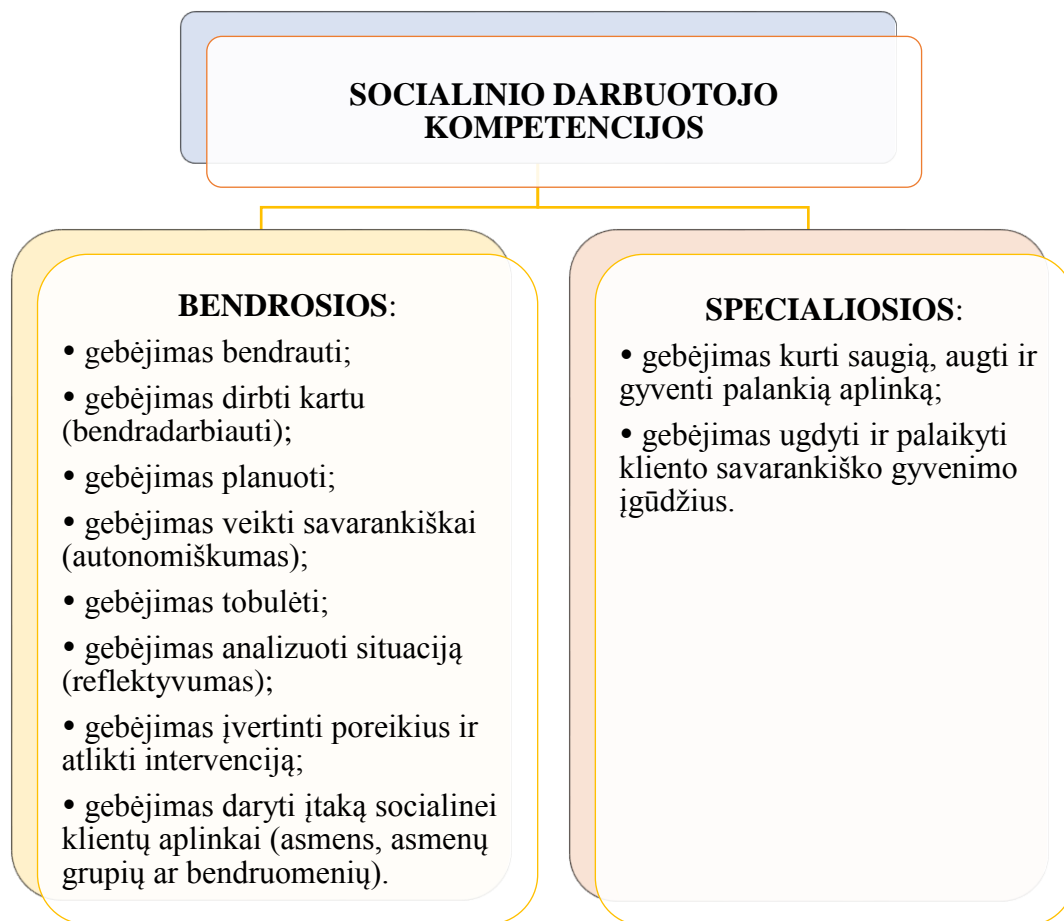
Socialinio darbuotojo atliekamos funkcijos yra apibrėžtos plačiai. Segal, Gerdes ir Steiner, (2019) teigia, kad socialinio darbuotojo klientų populiacija gali būti įvairi, tai vaikai ir jų šeimos, vyresni suaugusieji asmenys, asmenys turintys sveikatos ar psichikos problemų, piktnaudžiaujantys alkoholiu ar narkotinėmis medžiagomis, smurto ar nusikalstamo elgesio aukos ar vykdytojai ir asmenys patiriantys krizes. Walsh (2016) pažymi, kad socialinis darbuotojas taiko socialinio darbo teorijas, asmenų ar grupių patiriamų socialinių problemų sprendimui ir prevencijai. Kliento įtraukimo į pagalbos procesą svarbą akcentuoja ir Bagdonas (2001). Autorius pažymi, kad socialinių paslaugų gavėjas neturi būti pasyvus paslaugos vartotojas, jis turi būti įtraukiamas į problemos sprendimo procesą. Socialinis darbuotojas tampa vadovu kliento socialinės situacijos kitimo procese, kliento problemų sprendimo vadybininkas. Dimitrijoska (2015) taip pat pažymi, kad socialinis darbas reikalauja vadovavimo kompetencijų. Khan (2022) pastebi, kad pasaulyje išplitusios COVID 19 pandemijos fone socialiniai darbuotojai ėmėsi advokato, aktyvisto, patarėjo, referento, įgalintojo ir imobilizatoriaus vaidmenų.

Apibendrinant galima teigti, kad socialinis darbuotojas atlieka daug skirtingų vaidmenų ir funkcijų, kurios gali kisti priklausomai nuo aplinkybių. Tiek mokslinėje literatūroje, tiek teisės aktuose atsispindi socialinio darbuotojo kaip situacijos vadovo ar vadybininko vaidmuo. Svarbu tai, kad socialinio darbuotojo atsakomybei priskiriama ne tik mechaniškas situacijos suplanavimas, bet ir aktyvus kliento įtraukimas į šį procesą. Tai neabejotinai reikalauja tinkamo profesinio pasiruošimo ir kvalifikacijos.

Gudžinskienė ir Norvaišaitė (2010) analizuodamos skirtingų mokslininkų pateikiamas kompetencijos sampratas, pažymi, kad kompetencija yra gebėjimas pritaikyti turimas žinias, įgūdžius ir vertybes. Nikolajenko (2019) pažymi, kad nuolat besikeičianti socialinė aplinka reikalauja kintančių vertybių bei įgūdžių sintezės.

Galima teigti, kad tiek teisės aktuose, tiek mokslinėje literatūroje pabrėžiama socialinio darbuotojo kompetencijos sudedamųjų dalių: žinių, įgūdžių, vertybių svarba, gebėjimas persiorientuoti ir pritaikyti jas kintančioje aplinkoje.

Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos apraše (2006) išskiriamos bendrosios ir specialiosios socialinio darbuotojos kompetencijos (žr. 2 pav.). Bendrosios kompetencijos tai žinios, gebėjimai, įgūdžiai ir vertybinės nuostatos, kurios privalomos kiekvienam darbuotojui. Specialiosios kompetencijos tai specifinės žinios gebėjimai ir nuostatos susijusios su konkrečiomis tiesioginėmis darbuotojo funkcijomis.



2 pav. Socialinio darbuotojo kompetencijos

Šaltinis: parengta darbo autorės pagal Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašą (2006).

Bendrosios socialinio darbuotojo kompetencijos apibrėžia būtinybę gebėti bendrauti, bendradarbiauti, planuoti, būti savarankiškam, įvertinti poreikius, atlikti intervenciją ir įtakoti socialinę aplinką. Dimitrijoska (2015), pažymi, kad šiuolaikiniam socialiniam darbuotojui svarbios ne tik ugdymo ir vadovavimo, bet ir problemų sprendimo, komandinio darbo ir bendradarbiavimo kompetencijos. Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos apraše (2006) akcentuojama socialinio darbuotojo tobulėjimo svarba ir situacijų analizavimas, reflektyvumas. Rimkaus (2015) teigimu pats socialinis darbas „*tampa refleksyvia, kritiniu mąstymu pagrįsta veikla, aprėpiančia praktinius įgūdžius, žinias, vertybes, mintis, jausmus ir veiksmus*”. (Rimkus, 2015, p. 100). Specialiosios kompetencijos yra labiau specifinės, orientuotos gebėjimą kurti saugią aplinką bei kliento savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymą.

Socialinio darbo švietimo taryba (JAV) išskiria dešimt pagrindinių socialinio darbuotojo kompetencijų. (žr. 3 pav.)

1. Tapti socialiniu darbuotoju profesionalu ir atitinkamai elgtis
2. Profesinėje praktikoje taikyti socialinio darbo etikos principus
3. Taikyti kritinį mąstymą ir profesionaliai bendrauti
4. Taikyti įvairias skirtingas praktikas
5. Skatinti žmogaus teises bei socialinį ir ekonominį teisingumą
6. Įsitraukti į mokslinius tyrimus ir mokslinių tyrimų duomenis naudoti praktikoje
7. Taikyti žinias apie žmogaus elgesį ir socialinę aplinką
8. Siekti socialinės ir ekonominės gerovės ir efektyvių socialinių paslaugų
9. Stebėti nuolat vykstančius pokyčius ir teikti paslaugas atsižvelgiant į tai, siekti kokybės
10. Įtraukti ir įvertinti, taikyti intervenciją ir įvertinti, asmenį, šeimą, grupes, organizacijas ir bendrumes.

3 pav. Pagrindinės socialinio darbuotojo kompetencijos

Šaltinis: parengta darbo autorės pagal Lee (2014)

Išskirtos kompetencijos rodo, kad socialinis darbuotojas turi būti universalus. Jis turi būti profesionalus, besilaikantis etikos principų, kritiškai mąstantis, bendraujantis, palaikantis žmogaus teises, stebintis pokyčius, dalyvaujantis moksliniuose tyrimuose, vertinantis situaciją, taikantis intervenciją ir siekiantis socialinės bei ekonominės gerovės. Vis dėl to, pati svarbiausia yra pirmoji išskirta socialinio darbuotojo kompetencija „Tapti socialiniu darbuotoju profesionalu“. Po šia kompetencija telpa tiek bendrosios, tiek specialiosios socialinio darbuotojo kompetencijos, kurias būtina palaikyti ir nuolat tobulinti. Šios kompetencijos aprašyme rekomenduojama, socialiniam darbuotojui praktikuoti asmeninį savo veiklos apmąstymą, kad vyktų nuolatinis profesinis tobulėjimas. Taip pat nurodoma atsižvelgti į profesinius vaidmenis ir ribas, demonstruoti profesionalų elgesį savo išvaizda ir bendravimu. Rekomenduojama įsitraukti į mokymąsi visą karjeros laikotarpį, bei dalyvauti supervizijose.

Galima pastebėti, kad Socialinio darbo švietimo tarybos (JAV) išskiriamos socialinio darbuotojo kompetencijos yra platesnės, apimančios įsitraukimą į mokslinius tyrimus, gebėjimą

naudoti mokslinių tyrimų duomenis, taip pat gebėjimą spręsti globalesnes problemas: skatinti socialinį ir ekonominį teisingumą, siekti socialinės ir ekonominės gerovės. Lietuvos teisės aktuose įtvirtintos socialinio darbuotojo kompetencijos yra konkretesnės, nurodomi aiškūs gebėjimai, tokie, kaip bendravimas, planavimas, analizavimas, vertinimas. Pažymėtina, kad tiek Lietuvos teisės akte (2006), tiek Socialinio darbo švietimo tarybos (JAV) pateiktame kompetencijų sąrašė (2014) akcentuojamas socialinio darbuotojo gebėjimas daryti įtaką ar taikyti intervenciją asmeniui, šeimai, grupei, organizacijai ar bendruomenei. Tai parodo socialinio darbuotojo veiklos lauko platumą, nes jis turi gebėti dirbti ne tik su asmeniu, bet ir su skirtingomis asmenų grupėmis.

Pasauliui gyvenant nuolatinių pokyčių kontekste, kinta socialinio darbuotojo vaidmenys, funkcijos ir reikalauja iš socialinio darbuotojo nuolatinio tobulėjimo, gebėjimo prisitaikyti prie pokyčių ir skirtingų socialinių problemų sprendimo. Švedaitės – Sakalauskės, Gvaldaitės ir Buzaitytės – Kašalynienės (2014) teigimu profesionalus socialinis darbas yra būtinas modernioje Vakarų visuomenė. Khan (2022) pastebi, kad ypatingų iššūkių sukėlė pasaulyje praūžusi COVID 19 pandemija. Autorius pažymi, kad vienatvės sukeltas žmonių nerimas, stresas, bendruomenių patiriamos problemos iš socialinių darbuotojų pareikalavo naujų gebėjimų ir iškėlė klausimą dėl jų pasirengimo sudėtingoms situacijoms. Nenuspėjami įvykiai ir socialinės problemos kelia būtinybę socialiniam darbuotojui kompleksiskai mąstyti.

Nuolat vykstantys pokyčiai ir iššūkiai kelia naujus reikalavimus socialinio darbo profesijos atstovams. Pastebima, kad iškyla poreikis naujoms kompetencijoms. Domaitienė ir Balčiūnienė (2017) analizuodamos socialinių paslaugų teikėjų kompetencijas pažymi, kad asmenims dirbantiems socialinėje srityje tampa svarbi tarpkultūrinė kompetencija. Socialinis darbuotojas profesionalas, autorių teigimu, turi pažinti kliento kultūrinius ypatumus ir gebėti kultūrinės žinias susieti su bendrosiomis žiniomis. Socialinis darbuotojas dirba su įvairiais klientais skirtingose bendruomenėse, todėl jo veikla yra neatsiejama nuo sociokultūrinės veiklos. Šinkūnienė (2012) pažymi, kad socialiniam darbuotojui svarbus kūrybiškumas ir domėjimasis vykstančiais kultūriniais procesais. Socialinio darbo specifika reikalauja ne tik savo šalies kultūros išmanymo, bet ir tarpkultūrinės kompetencijos. Nacionalinės socialinių darbuotojų asociacijos parengtame Kultūrinės kompetencijos socialinio darbo praktikoje standarte (2015) įtvirtinta, kad kultūrinės kompetencijos įgijimas yra nuolatinis procesas. Kultūrinė kompetencija socialinio darbo praktikoje reiškia padidėjusį supratimą apie tai, kaip kultūriškai įvairios populiacijos patiria savo unikalumą, kaip jų skirtumai ir panašumai pasireiškia platesniame kontekste. Standarte (2015) nurodoma, kad kultūrinė kompetencija yra procesas, kurio metu pagarbiai reaguojama į visų kultūrų, kalbų, klasių, rasių, etninės kilmės, religinių, dvasinių tradicijų, imigracijos statuso ir kitų įvairovės veiksnių žmones. Khan (2022) taip pat akcentuoja globalizacijos įtakotą kultūrų susiliejimą, tarpkultūriškumo ir daugiakultūriškumo svarbą socialinio darbo praktikoje. Galesi (2021) pažymi, kad migracijos

procesai lemia tai, kad socialiniai darbuotojai susiduria su daugiakultūriais klientais, todėl svarbu, kad jie gebėtų prasmingai bendrauti su skirtingų kultūrų atstovais. Nadan (2019) teigimu, socialinio darbo pedagogai susiduria su dilema, kaip mokyti socialinius darbuotojus dirbti daugiakultūriose realybėse, todėl kuria naujus metodus daugiakultūriai praktikai tobulinti. Pivorienė ir Ūselytė (2013) atlikto tyrimo metu nustatė, kad socialinio darbo studentai kritiškai vertina savo multikultūrinės kompetencijas, dėl žinių apie kitas kultūras trūkumo ir nepakankamo užsienio kalbos mokėjimo. Autorės pažymi, kad multikultūrinių kompetencijų turėjimas socialiniams darbuotojams sudaro galimybę judėti Europos Sąjungos darbo rinkoje, savanoriauti, dalyvauti kuriant Europos socialinį kapitalą ir skatina profesinį augimą.

Apibendrinant socialinio darbuotojo funkcijas ir kompetencijas, galima teigti, kad pats socialinis darbas įvardijamas kaip profesionali veikla, todėl socialiniam darbuotojui keliami aukšti kvalifikaciniai reikalavimai, reikalingas aukštasis išsilavinimas. Teisės aktuose apibrėžtos socialinio darbuotojo funkcijos, skiriasi priklausomai nuo besikeičiančių kliento aplinkybių ir situacijos. Didėjantis socialinių problemų spektras plečia ir socialinio darbuotojo atliekamų vaidmenų apimtį. Socialinis darbuotojas atlieka informatoriaus, konsultanto, santykių užmezgėjo, vertintojo, planuotojo, įtraukėjo, siūlytojo ir įgalintojo, kliento situacijos vadybininko ir situacijos vadovo funkcijas. Jis ne tik planuoja pagalbos procesą, bet į šį procesą įtraukia ir patį asmenį, įgalina jį. Sudėtingos situacijos ir nuolat besikeičiantis socialinių problemų mastas, reikalauja iš socialinio darbuotojo atitinkamų žinių, kompetencijų ir asmeninių gebėjimų, refleksyvumo. Vis dažniau akcentuojamas socialinio darbuotojo kūrybiškumas ir tarpkultūrinės kompetencijos, kuriomis turi pasižymėti profesionalus socialinis darbuotojas. Būtent šių socialinio darbuotojo kompetencijų tobulinimui skiriamas didelis dėmesys ne tik Lietuvoje, bet ir kitose valstybėse. Socialinis darbuotojas turi turėti ne tik išsilavinimą, bet ir gebėti kritiškai vertinti socialinio darbo praktiką, savo ir kolegų patirtis, jas reflektuoti ir taip skatinti savo profesinį augimą, gebėti dinamiškai veikti ir atlikti kelis vaidmenis vienu metu.

1.2. Vertybių svarba profesinėje aplinkoje

Dirgėlienės (2008) teigimu, siekiant tobulėjimo ir teigiamų pokyčių socialinio darbuotojo profesinėje veikloje, būtinas teorijos ir praktikos ryšys, asmeninės ir profesinės patirties sąveika. Tai reiškia, kad socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai svarbu ne tik teorinių žinių turėjimas, gebėjimas jas taikyti praktikoje, bet ir paties socialinio darbuotojo patirtis bei vertybės. Žinios, įgūdžiai ir vertybės yra pagrindiniai komponentai iš kurių susideda profesionalus socialinis darbas. Ivanauskienė ir Varžinskienė (2010) pažymi, kad žinios (teorija), įgūdžiai (praktika) ir vertybės

(etika) turi būti derinamos profesinėje socialinio darbuotojo veikloje. Autorės vertybes įvardija kaip vieną svarbiausių socialinio darbo komponentų.

Truelli (2021) akcentuoja, kad socialinio darbo etika, vertybės ir principai buvo ir yra pasaulinio socialinio darbo ypatybė ir varomoji jėga nuo pat šios profesijos atsiradimo. Socialinio darbo vertybės yra vienodai pripažinti kiekvieno žmogaus žmogiškumą ir suprasti, kad socialiniai santykiai formuoja tai kas mes esame ir kaip galime daryti įtaką socialinėms struktūroms. Pats socialinis darbas įvardijamas kaip socialiai teisingesnio pasaulio jėga.

Visuotinėje Lietuvių enciklopedijoje (2023) nurodoma, kad vertybė apibūdina asmenybės įsisąmonintas ir neįsisąmonintas dorovines, estetines, politine, religines nuostatas ir įsitikinimus. Vertybės samprata apima gėrio, gėrybės, dorybės, teisingumo, tiesos, pareigos, grožio, šventumo ir kitas sąvokas.

Panašiai vertybes apibūdina ir kiti autoriai. Banks (2020) pažymi, kad terminas vertybės vartojamas nurodant vieną arba visus religinius, moralinius, kultūrinius, politinius ir ideologinius įsitikinimus, principus, nuostatas ar nuomones. Vertybės gali būti laikomos tam tikrais tikėjimo tipais, pagal kuriuos žmonės nusprendžia kas yra vertinga, o kas ne. Kalbėdama apie socialinio darbo vertybes autorė pažymi, kad profesinėmis vertybėmis laikomi etiniai principai, nurodantys kaip reikia elgtis su žmonėmis, kokios idėjos ar veiksmai yra verti, ar neverti, geri ar blogi, teisingi ar neteisingi. Socialinio darbo vertybės apima tai kas socialinio darbo kontekste laikoma vertingu – bendrus įsitikinimus apie geros visuomenės prigimtį, bendruosius principus ir kaip to pasiekti profesionalaus darbuotojo veiksmis.

Levin, Benish – Weisman ir Savaya (2020) teigimu vertybės atspindi tai kas svarbu žmonių gyvenime ir lemia jų elgesį. Autoriai pažymi, kad socialinio darbo vertybinis pagrindas turi būti nuolat stiprinamas ir skatinamas socialinių darbuotojų profesinis tobulėjimas.

Gudžinskienė ir Norvaišaitė (2010) vertybes įvardija kaip socialinio darbuotojo nuostatas ir požiūrį į klientą. Autorės pažymi, kad socialinis darbuotojas turi vadovautis tokiomis vertybėmis kaip pagalba artimui, kantrumas, empatija, susivaldymas ir pan.

Lee (2014) išskiria pagrindinių socialinio darbo vertybių kompleksą, tai: socialinis teisingumas, asmens orumas ir vertė, žmonių santykių svarba, sąžiningumas ir kompetencija. Visos išvardintos vertybės atspindi tai, kas svarbu socialinio darbo profesijai.

Nikolajenko (2019) individualias vertybes įvardija kaip profesionalaus socialinio darbo pagrindą. Individualios vertybės apibūdinamos kaip asmeniniai ir profesiniai principai, kurių laikantis pasirenkami tikslai. Panašiai socialinio darbo vertybes apibūdina ir Whelan (2020), autorius pažymi, kad būtent per socialinio darbo vertybes išlaikoma, pateisinama ir perduodama profesijos struktūra. Vertybės ir etika, kartu su žiniomis ir įgūdžiais laikomi pagrindiniais socialinio darbo ramsčiais.

Tarptautinės socialinių darbuotojų federacijos priimtame Pasaulinio socialinio darbo etinių principų pareiškime (2018) išskiriami tokie socialinio darbo principai:

1. Žmogaus prigimtinio orumo pripažinimas. Tai reiškia, kad socialinis darbuotojas gerbia ir pripažįsta visų žmonių prigimtinių orumą ir vertę požiūriu, žodžiais ir darbais.

2. Žmogaus teisių propagavimas. Socialinis darbuotojas pripažįsta pagrindines ir neatimamas visų žmonių teises. Socialinis darbas grindžiamas pagarba žmonių prigimtinėi vertei ir iš to kylančiomis individualiomis ir socialinėms, pilietinėms teisėms. Socialinis darbuotojas dirbdamas su žmonėmis, siekia rasti pusiausvyrą tarp konkuruojančių žmogaus teisių.

3. Socialinio teisingumo skatinimas. Socialinis darbuotojas ginčija diskriminaciją dėl amžiaus, kultūros, etinės priklausomybės, lyties, tautybės, protinių ar fizinių gebėjimų, politinių įsitikinimų, seksualinės orientacijos ir pan. Savo veikloje socialinis darbuotojas gerbia įvairovę, t. y. stengiasi stiprinti įtraukias bendruomenes, kurios gerbia kitų žmonių etinę ir kultūrinę įvairovę, skatina prieigą prie teisingų išteklių. Svarbu, kad socialinis darbuotojas nebijotų mesti iššūkį neteisingai politikai ir praktikai, jis turi žinoti situacijas, kurios gali kelti grėsmę jų saugumui. Taip pat socialinis darbuotojas turi kurti solidarumą, aktyviai dirbti bendruomenėse ir su savo kolegomis.

4. Apsisprendimo teisės propagavimas. Socialinis darbuotojas gerbia ir skatina žmonių teisę rinktis ir priimti sprendimus, jeigu tai nekelia grėsmės kitų asmenų teisėms ir teisėtiems interesams.

5. Teisės dalyvauti skatinimas. Socialinis darbuotojas stengiasi ugdyti žmonių savivarbą ir gebėjimus, skatindamas priimti sprendimus įtakančius klientų gyvenimą.

6. Pagarba konfidencialumui ir privatumui. Socialinis darbuotojas gerbia žmogaus teisę į konfidencialumą ir privatumą, išskyrus atvejus kai kyla pavojus jam pačiam ar žmogui su kuriuo dirba.

7. Elgesys su žmonėmis kaip su visuma. Socialinis darbuotojas atpažįsta biologines, psichologines, socialines ir dvasines žmonių dimensijas, supranta ir traktuoja žmones kaip vientisus visumą. Toks pripažinimas naudojamas holistiniams vertinimams ir intervencijoms formuluoti, visapusiškai dalyvaujant žmonėms, organizacijoms ir bendruomenėms.

8. Etiškas technologijų ir socialinių tinklų naudojimas. Socialinis darbuotojas turi pripažinti, kad skaitmeninių technologijų ir socialinės žiniasklaidos naudojimas gali kelti grėsmę daugelio etikos principų taikymui, todėl privalo saugotis neetiškos praktikos naudojant technologijas.

9. Profesinis sąžiningumas. Socialinis darbuotojas turi veikti vadovaudamasis savo šalyje galiojančiu etikos kodeksu ar gairėmis. Taip pat jie turi turėti reikiamą kvalifikaciją, ugdyti bei išlaikyti reikiamus įgūdžius, kompetencijas, veikti sąžiningai, remti taiką. Socialinis darbuotojas už savo veiksmus yra atskaitingas žmonėms su kuriais dirba, kolegoms, darbdaviams, profesinėms asociacijoms, tarptautiniams ir nacionaliniams teisės aktams. Sprendimai visada turi būti pagrįsti moksliniais įrodymais.

Pasaulinio socialinio darbo etinių principų pareiškime (2018) išdėstyti etiniai principai, kuriais turi vadovautis socialinis darbuotojas yra išsamūs ir apimantys platų socialinio darbuotojo veiklos lauką. Akcentuojamos prigimtinis žmogaus orumas, teisės, socialinio teisingumo skatinimas, apsisprendimo teisės propagavimas ir teisės dalyvauti skatinimas. Dėmesys skiriamas konfidencialumui, holistiniam požiūriui į žmogų, etiškam technologijų ir socialinių tinklų naudojimui bei profesiniam sąžiningumui. Profesinio sąžiningumo principo apibūdinime įvardinta, kad socialinis darbuotojas turi vadovautis savo šalyje priimtu etikos kodeksu.

Whelan (2020) analizuodamas vertybių vaidmenis Airijos socialinio darbo praktikoje pažymi, kad Airijos Sveikatos ir socialinės priežiūros taryba išskiria tokias socialinio darbo vertybes:

1. Pagarba prigimtiniam orumui ir asmenų vertei.
2. Socialinio teisingumo siekimas.
3. Profesinės praktikos sąžiningumas.
4. Konfidencialumas profesinėje praktikoje.
5. Profesionalumas.

Akivaizdu, kad ir Airijoje pabrėžiama socialinių darbuotojų atsakomybė, prigimtinių teisių gerbimas, teisinis sąmoningumas ir nuolatinis profesinis tobulėjimas.

Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodeksas (2017) priimtas Lietuvos socialinių darbuotojų suvažiavime, siekiant įvardinti bendrąsias socialinio darbo vertybes, bei suformuoti pagrindines nuostatas ir principus, kurie sudarytų galimybes socialiniams darbuotojams spręsti socialinio darbo etikos problemas. Šis kodeksas taikomas Lietuvos socialinių darbuotojų asociacijos nariams, tačiau rekomenduojamas visiems darbuotojams dirbantiems socialinių paslaugų srityje. Svarbu paminėti, kad Lietuvoje naujai patvirtintas Socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos kodeksas (2023). Šis kodeksas patvirtintas Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu ir yra privalomas socialinių paslaugų srities darbuotojams. Socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos kodekso (2023) 6 punkte išskiriami septyni pagrindiniai socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinio elgesio principai: pagarba asmens orumui ir žmogaus teisėms; nešališkumas; sąžiningumas; nesavanaudiškumas; skaidrumas; atsakingumas, konfidencialumas.

Iš esmės šie principai atitinka ankstesniame Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodekse (2017), išskirtus principus: visų žmonių prigimtinių vertės ir orumo gerbimas; socialinio teisingumo didinimas ir solidarumo stiprinimas; žmogaus teisių, demokratijos principų ir žmogaus apsisprendimo teisės gerbimas; sąžiningas, patikimas, nešališkas ir empatiškas veikimas; siekimas įgalinti žmones spręsti problemas; teigiamų socialinių pokyčių, socialinės kaitos skatinimas, asmens savarankiškumo skatinimas; nuolatinis profesinės kompetencijos skatinimas; dalinimasis gerąja patirtimi.

Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodekse (2017) bei Socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos kodekse (2023) kaip ir Tarptautinės socialinės darbuotojų federacijos priimtame Pasaulinio socialinio darbo etinių principų pareiškime (2018) bei Airijos etikos kodekse (2020) akcentuojamos tokios pačios vertybės, prioritetą teikiant žmogaus prigimtinei vertei, žmogaus teisėms ir asmens apsisprendimo laisvei. Taip pat visuose minėtuose dokumentuose skiriamas dėmesys sąžiningumui, konfidencialumui, asmens dalyvavimo skatinimui, teigiamų socialinių pokyčių įtakojimui ir paties socialinio darbuotojo kvalifikacijos tobulinimui.

Vertybės gali būti individualios ir profesinės. Whelan (2020) pažymi, kad socialiniai darbuotojai praktikuojasi turėdami savo biografijas, patirtis bei savo asmenines vertybes, kurios ne visada sutampa su profesinėmis vertybėmis. Asmeninių ir profesinių vertybių prieštaravimai vadinami vertybių nesuderinamumu. Gough ir Spencer, (2014) atlikto tyrimo metu nustatyta, kad asmeninės vertybės gali tapti kliūtimi sprendžiant situacijas su klientais ar organizacija, todėl svarbu, kad socialinis darbuotojas gebėtų valdyti asmenines vertybes, profesinį vaidmenį ir gebėtų nubrėžti būtinas profesines ribas apsaugančias tiek save, tiek klientą. Autoriai pažymi, kad tam būtinas nuolatinis ir tęstinis socialinių darbuotojų mokymasis tobulinant etinių sprendimų priėmimo procesus socialinio darbuotojo karjeros spektre. Tartakovsky ir Walsh (2018) atlikto tyrimo metu paaiškėjo, kad socialiniai darbuotojai, stipriau nei kiti gyventojai, yra motyvuoti peržengti savo interesus dėl kitų asmenų gerovės, labiau įsipareigoję siekti lygybės, teisingumo ir visų žmonių apsaugos. Autoriai pastebi, kad socialiniais darbuotojais yra linkę tapti asmenys, kurių vertybinės nuostatos atitinka socialinio darbo profesijai keliamus reikalavimus. Atvejais, kai asmeninės vertybės skiriasi nuo profesinių vertybių, socialiniai darbuotojai dažniausiai išeina dirbti kitur. Tartakovsky ir Walsh (2018), kaip ir Gough ir Spencer (2014), pažymi, kad socialinis darbuotojas turi suprasti savo vertybių sistemą ir susidoroti su šališkumu, kuris gali kilti dirbant su priešingas vertybes turinčiais asmenimis. Vertybių supratimas ir kylančios problemos gali būti sprendžiamos pasitelkiant kvalifikacijos kėlimą ir superviziją.

Apibendrinant galima teigti, kad vertybės yra svarbus ir neatsiejamas socialinio darbo komponentas. Vertybėmis laikoma tai, pagal ką žmogus sprendžia kas yra gera, o kas ne. Socialinio darbo vertybės apima tai, kad socialinio darbo lauke laikoma vertingu. Vertybės įtvirtinamos socialinio darbo etikos kodeksuose ir skirtingose valstybėse jos yra panašios. Didžiausias dėmesys skiriamas žmogaus prigimtinei vertei, žmogaus teisėms, apsisprendimo laisvei ir dalyvavimo teisei, sąžiningumui, konfidencialumui, teigiamų socialinių pokyčių vystymui ir nuolatiniam socialinio darbuotojo kompetencijos didinimui. Akcentuojamos individualių ir profesinių vertybių sąsajos, kurios ne visada sutampa. Esant prieštaravimams tarp individualių ir profesinių vertybių būtinas socialinio darbuotojo gebėjimas valdyti asmenines vertybes nubrėžiant profesines ribas, nuolat tobulinant kvalifikaciją.

1.3. Socialinio darbuotojo kvalifikacijos tobulinimo reikšmė profesinei ūgčiai

Kavaliauskienė ir Venckienė (2022) teigia, kad profesionali socialinio darbo praktika reikalauja plataus žinių repertuaro, pagrįsto vertybėmis, ypač pagarba kitiems asmenims. Novyk ir Mazur (2021) pažymi, kad socialiniai darbuotojai ne tik naudoja profesines žinias, įgūdžius ir gebėjimus, bet ir remiasi savo asmenybe, veikia kaip emociniai donorai, problemas išgyvenantiems asmenims. Dromantienė, Indrašienė ir Sadauskas (2016) akcentuoja socialinio darbuotojo profesinio tobulėjimo svarbą, „<...>nes tik nuolat tobulėjantis specialistas gali efektyviai padėti savo klientams“. (Dromantienė, Indrašienė ir Sadauskas, 2016). Dėmesys ne tik žinioms ir gebėjimams, bet ir specialisto asmeninėms savybėms, vertybėms, savo veiklos reflektavimui, rodo, kad socialinio darbuotojo veikla yra nuolatinis mokymasis, patirčių analizavimas ir mokymasis iš jų. Socialinio darbuotojo veikla yra veikiama nuolatinių pokyčių įpareigojančių socialinį darbuotoją mokytis visą gyvenimą.

Croisdale-Appleby (2014) pažymi, kad pradinė socialinio darbuotojo kvalifikacija, tai yra tik pradžia profesinės kvalifikacijos kelionėje, kai padedami pagrindai ir toliau tikimasi, kad profesinis mokymasis vyks per visą profesionalo karjerą, praktikoje. Autorius akcentuoja tai, kad socialinis darbuotojas, kaip profesionalas, turi suprasti ir praktikoje taikyti etinius bei teisinius principus, dirbdamas su pažeidžiamomis žmonių grupėmis ir mokydamasis iš kitų socialinių darbuotojų. Pabrėžiama, kad profesinis tobulėjimas turi būti tęstinis. Autoriaus teiginiai, leidžia teigti, kad profesionalaus socialinio darbuotojo karjeroje nuolatinis mokymasis yra neišvengiamas, jis turi vykti visą gyvenimą.

Mokymasis visą gyvenimą yra neatsiejama šiandieninio pasaulio tendencija. Dudaitės (2018) teigimu mokymosi visą gyvenimą aktualumas paplito Europoje ir Lietuvoje paskelbus Europos Sąjungos mokymosi visą gyvenimą memorandumą.

Mokymosi visą gyvenimą svarba pažymima ir strateginiuose Lietuvos dokumentuose. Valstybės pažangos strategijoje „Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“ 5.8. punkte „Besimokanti visuomenė: moderni ir dinamiška, pasirengusi ateities iššūkiams ir gebanti veikti nuolat kintančiame pasaulyje“, numatyta, kad Lietuvoje bus sudarytos palankios sąlygos mokymuisi visą gyvenimą plėtoti.

Valstybės pažangos strategiją „Lietuvos pažangos strategiją „Lietuva 2030“ (2020) pakeitė 2023 metais patvirtinta Valstybės pažangos strategijoje Lietuvos ateities vizija „Lietuva 2050“ (2023). Valstybės pažangos strategijoje Lietuvos ateities vizija „Lietuva 2050“ (2023) taip pat skiriamas dėmesys mokymuisi visą gyvenimą. Įtvirtinta, kad „<...> ypač svarbus tampa visapusis

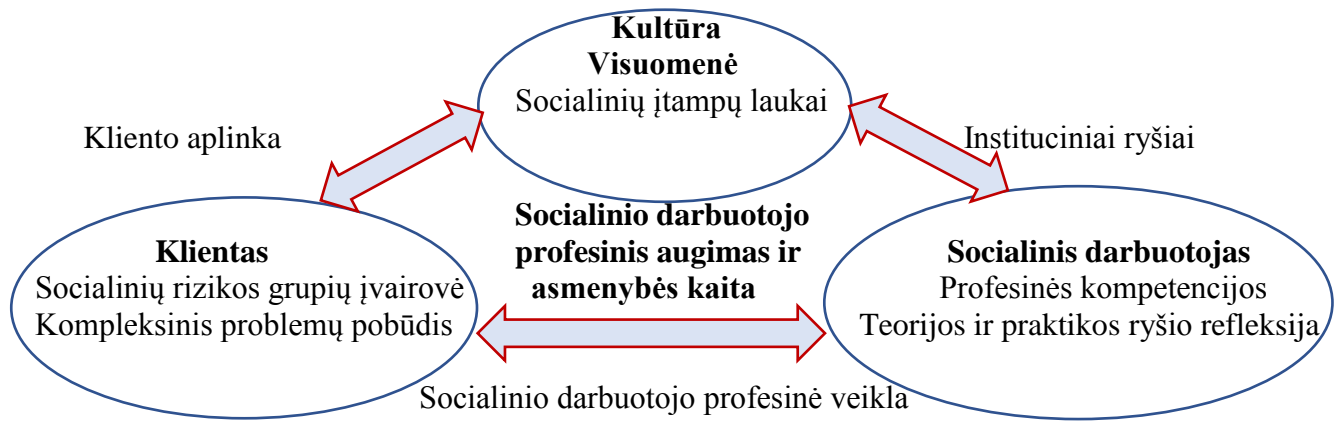
išsilavinimas, kurį suprantame ne tik kaip akademinų žinių, bet ir ateičiai reikalingo kritinio mąstymo, kūrybiškumo, bendradarbiavimo ir kitų socialinių emocinių kompetencijų įgijimą bei nuolatinį atnaujinimą<...>”. (Valstybės pažangos strategija Lietuvos ateities vizija „Lietuva 2050“, 2023, p. 25). Pažangos strategijoje įtvirtinta, jog siekiama tikslo „<...>kad visi Lietuvos žmonės turėtų galimybę ir norėtų mokytis visą gyvenimą”. (Valstybės pažangos strategija Lietuvos ateities vizija „Lietuva 2050“, 2023, p. 29).

Dudaitė, Dačiulytė ir Navickaitė (2022) remdamosis Dunn (2003) teigia, kad mokymasis visą gyvenimą apima „<...>formalųjį ir neformalųjį švietimą, savišvietą ir savaiminį mokymąsi (įgūdžius, žinias, požiūrį ir elgesį), kurį žmonės įgyja kasdieninėje patirtyje“. (Dudaitė, Dačiulytė ir Navickaitė, 2022, p. 63). Savaiminis mokymasis vyksta kiekvieną dieną, yra mažiau organizuotas ir gali būti skatinamas profesinių aplinkybių tobulinant savo kompetencijas. Autorės pažymi, kad „<...>svarbus mokymosi visą gyvenimą aspektas yra didesnės karjeros galimybės. Asmuo, kuris nuolat mokosi, gali reaguoti iš karto, kai tik atsiranda karjeros galimybė“. (Dudaitė, Dačiulytė ir Navickaitė, 2022, p. 63).

Paurienė (2013) savaiminį mokymąsi vykstantį profesinės veiklos metu, mokantis darbo vietoje, įvardija kaip formaliai neorganizuotą, tačiau pripažįstamą ir paremiamą darbdavių. Autorė cituodama Livinstone (1999) savaiminį mokymosi procesą lygina su ledkalniu, kur „*Ledkalnio viršūnė – tai formalaus mokymosi pasekmė, o kas lieka po vandeniui, tai savaimė (informaliai) surinktas žmogaus žinių rezervuaras*“. (Paurienė, 2013, p. 185). Mokymasis visą gyvenimą aktualus ir socialinio darbo specialistui. Formalus išsilavinimas suteikia jam žinias ir galimybę dirbti socialinį darbą, tačiau siekiant prisitaikyti prie kintančio pasaulio kylančių naujų iššūkių svarbu nuolat mokytis, tobulinti kompetencijas ir kelti kvalifikaciją.

Dirgėlienė ir Kiaunytė (2005) teigia, kad socialinį darbą įtakoja visuomenėje vykstantys pokyčiai, tiek politiniame, tiek ekonominiame, tiek socialiniame gyvenime. Socialinis darbas kaip kompleksinė veikla „*keičiasi atsizvelgiant į socialinio darbo proceso dalyvius – darbuotojus, klientus ir kontekstą*“. (Dirgėlienė, Kiaunytė, 2005, p. 242). Autorės pažymi, kad socialinio darbuotojo ir kliento santykiai yra reflektyvūs, vieni kitus veikiantys. (žr. pav. 4).

Socialinis darbuotojas kasdieninėje veikloje dirba su klientu. Pagalbos procesas vyksta tam tikroje visuomenėje, kultūroje, visi trys subjektai sąveikauja. Kaip matyti pateiktame paveiksle, socialinis darbuotojas, klientas ir visuomenė yra susiję tarpusavio ryšiais ir vienas kitą veikia. Šios abipusės sąveikos fone vyksta socialinio darbuotojo profesinis augimas. Profesinį augimą lemia socialinio darbuotojo profesinė veikla, kliento aplinka ir instituciniai ryšiai.



4 pav. Socialinio darbuotojo profesinį augimą lemianti sąveika

Šaltinis: Dirgėlienė, Kiaunytė, 2005, p. 242.

Socialinių darbuotojų kvalifikacijos reikalavimai ir profesinio tobulėjimo būtinybė reglamentuota Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Socialinių paslaugų įstatymo (2006) 20 straipsnyje įtvirtinta, kad socialinis darbuotojas savo veikloje vadovaujasi profesionalumo užtikrinimo principu. Nurodoma, kad socialiniam darbuotojui būtina analizuoti profesinėje veikloje priimamus sprendimus, atliekamus veiksmus, pasiektus rezultatus ir nuolat tobulinti profesinę kompetenciją.

Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo (2006) 5 punkte, įtvirtinti profesinės kompetencijos tobulinimo uždaviniai. Visų pirma, siekiama skatinti darbuotojus ugdyti profesines kompetencijas ir tobulinti kompetencijas, kurios padėtų pasiekti efektyvių darbo rezultatų. Antra, siekiama didinti darbuotojų atsakomybę už savo darbo rezultatus, skatinti domėtis ir diegti socialinio darbo naujoves ir kūrybiškai, sistemingai dirbti sprendžiant socialines problemas.

Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo (2006) 7 punkte išskiriamos socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos tobulinimo formos:

- dalyvavimas mokymuose (paskaitose, seminaruose, praktiniuose užsiėmimuose, konferencijose);
- dalyvavimas supervizijose;
- dalyvavimas intervizijose;
- dalyvavimas stažuotėse;
- kitų asmenų mokymas socialinių paslaugų srityje (paskaitos, seminarai);
- vadovavimas socialinio darbo studentų profesinei praktikai, asmenų, siekiančių įgyti individualios priežiūros darbuotojo ar socialinio darbuotojo kvalifikaciją, praktikai;

- mentoriaus veiklos vykdymas;
- mokymasis pagal formaliojo ir neformaliojo ugdymo programas, tiesiogiai susijusias su socialinio darbuotojo ar socialinių paslaugų įstaigos vadovo praktine veikla.

Profesinė kompetencija gali būti tobulinama ne tik dalyvaujant mokymuose, supervizijose ar intervizijose, bet ir mokant kitus asmenis, skaitant seminarus, vadovaujant profesinei praktikai ir pan.

Analizuojant dokumentą reglamentuojantį socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos tobulinimą, galima išskirti esminius su socialinio darbuotojo kvalifikacijos tobulinimu susijusius aspektus. Pažymėtina, kad periodinis profesinės kompetencijos tobulinimas yra privalomas. Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo (2006), 8 – 10 punktuose įtvirtinta, kad per kalendorinius metus socialinis darbuotojas turi dalyvauti mokymuose, ne mažiau kaip 16 akademinėse valandų. Taip pat privalomas periodinis dalyvavimas intervizijose ir supervizijose. Intervizijose socialinis darbuotojas turi dalyvauti ne rečiau kaip 1 kartą per ketvirtį, o supervizijose ne mažiau kaip 8 akademinės valandos per kalendorinius metus.

Šinkūnienė ir Katkonienė (2010) tyrinėdamos socialinių darbuotojų profesinės veiklos motyvacijos veiksnius, nustatė, kad galimybė dalyvauti įvairiuose kvalifikacijos kėlimo kursuose ir mokymuose yra vienas iš reikšmingesnių socialinius darbuotojus motyvuojančių veiksnių.

Apibendrinant socialinio darbuotojo kvalifikacijos tobulinimo reikšmę jo profesinei ūgčiai, galima teigti, kad nepaisant to, kad socialiniam darbuotojui keliamas aukštojo išsilavinimo reikalavimas, pabrėžiama būtinybė nuolat palaikyti ir tobulinti įgytas kompetencijas. Socialinis darbuotojas turi turėti ne tik atitinkamų žinių, gebėjimų bet ir tam tikrų asmeninių savybių. Pabrėžiama vertybių svarba, gebėjimas reflektuoti ir mokytis iš savo patirčių. Praktinės veiklos apmąstymo praktikavimas įvardijamas kaip būtina profesinio tobulėjimo sąlyga. Nuolatiname pokyčių kontekste išryškėja socialinių darbuotojų nuolatinio mokymosi poreikis. Viena iš mokymosi visą gyvenimą formų yra savaiminis mokymasis, kuris vyksta kiekvieną dieną, skatinamas profesinių aplinkybių. Socialinių darbuotojų kompetencijos kėlimas yra privalomas, reglamentuotas teisės aktais. Socialinis darbuotojas privalo dalyvauti mokymuose, intervizijose ir supervizijose.

Socialinio darbuotojo profesinės ūgties charakteristika apima profesionalią veiklą, kuriai keliami aukštojo išsilavinimo reikalavimai, reikalingas atitinkamas profesinis pasirengimas ir asmeninių savybių turėjimas. Socialinio darbo veiklos laukas platus, jo funkcijos kinta priklausomai nuo besikeičiančių aplinkybių. Dinamiška socialinio darbo aplinka reikalauja kūrybiškumo, kritinio mąstymo ir gebėjimo prisitaikyti prie pokyčių. Profesionalus socialinis darbas neatsiejamas nuo vertybių, tokių kaip žmogaus prigimtinės vertės gerbimas, žmogaus teisių palaikymas,

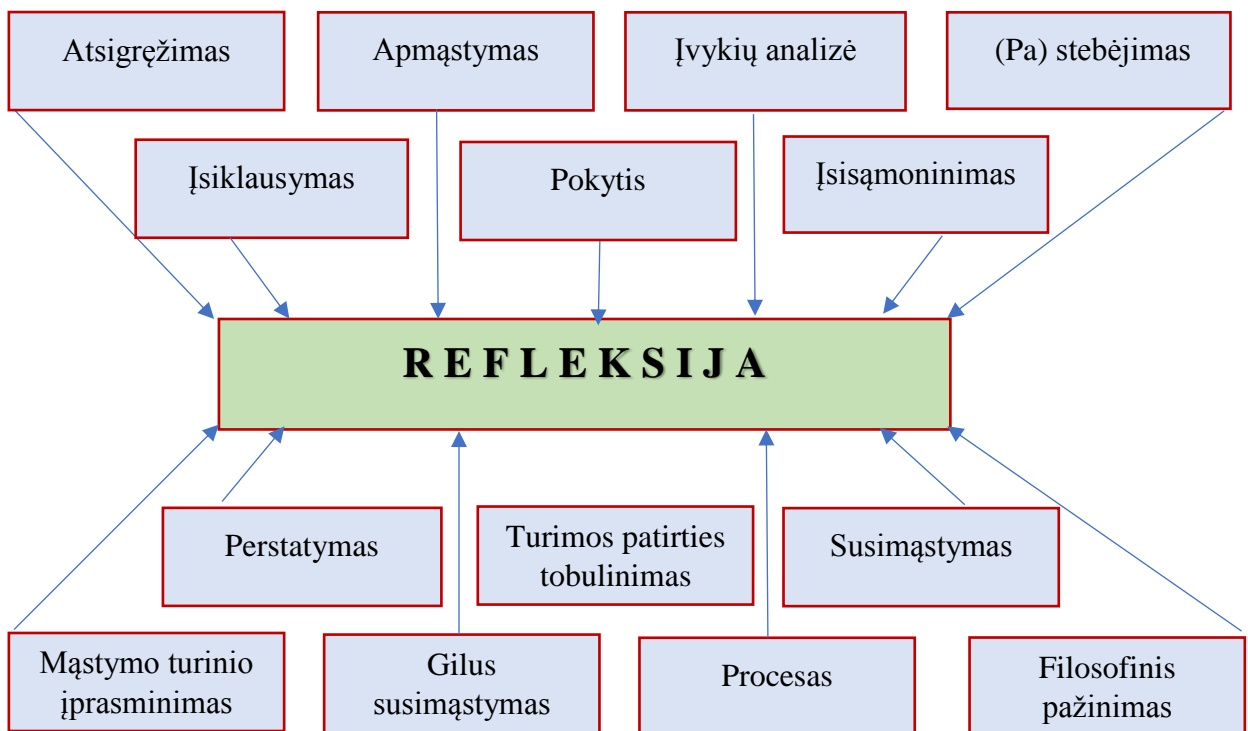
sąžiningumas, konfidencialumas ir kompetencijos didinimas. Socialinis darbuotojas turi gebėti valdyti asmenines vertybes ir nubrėžti profesines ribas, kad nekiltų profesinių ir asmeninių vertybių konfliktai. Tam būtinas nuolatinis kvalifikacijos tobulinimasis, profesinis augimas. Socialinio darbuotojo profesinis augimas yra priklausomas nuo jo paties, kliento ir aplinkos sąveikos. Ši sąveika yra nuolat kintanti, todėl būtinas kiekvienos situacijos apmąstymas, analizavimas ir reflektavimas. Šios aplinkybės rodo mokymosi visą gyvenimą reikalingumą, ne tik dalyvaujant formaliose ar neformaliose ugdymo programose, bet ir propoguojant savišvietą ar savaiminį mokymąsi. Lietuvoje socialiniams darbuotojams yra privalomas dalyvavimas mokymuose, stažuotėse, intervizijose ar supervizijose, taip keliant kompetenciją. Tačiau ne mažiau svarbus ir kiekvieno darbuotojo asmeninis indėlis į nuolatinį profesinį augimą.

2. SUPERVIZIJOS TEORINIAI ASPEKTAI

Socialinio darbuotojo veikla yra dinamiška ir reikalaujanti nuolatinio prisitaikymo prie pokyčių. Profesinis augimas yra neatsiejama socialinio darbuotojo veiklos dalis. Nuolat kintanti jo paties, kliento ir aplinkybių sąveika reikalauja nuolatinio mokymosi. Šiame skyriuje bus analizuojama refleksijos samprata, patirtinio mokymosi aspektai. Taip pat bus analizuojama supervizija, jos funkcijos, formos ir jos reikšmė socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai.

2.1. Refleksijos samprata

Lastauskienė (2015) refleksiją apibūdina kaip gilų susimąstymą, samprotavimą, savęs pažinimą, įvykių analizę, įsiklausymą, pokytį įsisąmoninimą ir savo turimos patirties tobulinimą.



5 pav. Refleksijos sąvoka

Šaltinis: Lastauskienė, 2015, p. 1.

Refleksija gali būti suprantama kaip procesas, filosofinis pažinimas, atsigręžimas, apmąstymas, įvykių analizė, stebėjimas, įsiklausymas, pokytis, įsisąmoninimas, gilus susimąstymas, perstatymas, mąstymo turinio įprasminimas, turimos patirties tobulinimas.

White (žiūrėta 2023) refleksiją apibūdina kaip prasmės iš patirties gavimo procesą, įtraukiantį dalyvius į sąmoningą, tyčinį, kritinį mąstymą, siekiant iširti jų veiklos patirtį. Autorė pažymi, kad refleksija leidžia apjungti teorines žinias ir praktiką, ir yra efektyviausia, kai reflektuojama prieš, per ir po veiklos. Bubnys (2012) analizuodamas reflektyvus mokymosi reikšmę, pažymi, kad reflektyvus mokymas yra glaudžiai susijęs su mokymusi visą gyvenimą ir leidžia įsisąmoninti savo patirtį. Autorius teigia, kad refleksija, kaip priemonė savo patirčiai analizuoti, padeda numatyti tinkamas veiklos strategijas, įvertinti bei keisti atliekamus veiksmus, priimti kompleksinius sprendimus ir plėtoti praktiko kompetenciją.

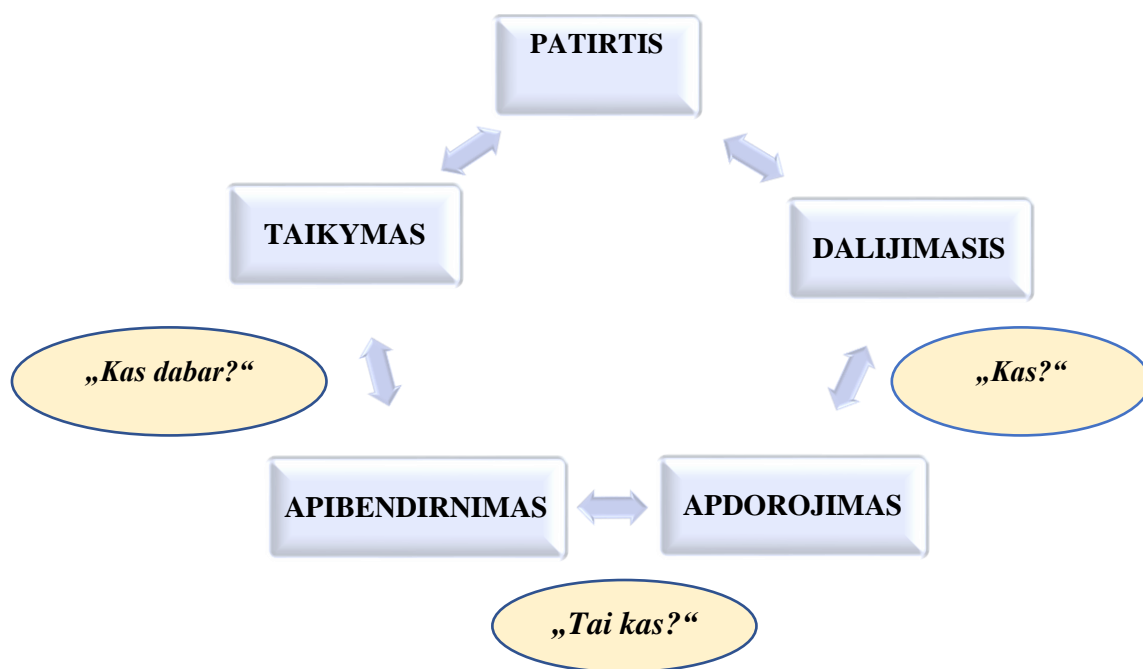
Bubnys (2012) pastebi, kad refleksija akcentuoja savęs, savo veiklos apmąstymą, kurio metu asmuo suvokia ne tik save, koks buvau, koks esu ir koks būsiu, bet ir savo ryšius su aplinka. Remiantis konstruktyvizmo teorija, teigiama, kad asmuo reflektuoja savo gyvenimo patirtį, ją interpretuoja, apibendrina, formuoja tam tikras žinias, atmintyje fiksuoja sąvokas, kurios vėliau pasireikš naujose situacijose.

Griggs, Holden, Lawless ir Rae (2018) teigia, kad pagrindinis reflektyvios praktikos požymis yra gebėjimas nuolat kryptingai mokytis atsižvelgiant į besikeičiantį profesinį darbą. Reflektyvus mokymasis skatina giluminį mokymąsi ir kritinio mąstymo taikymą sau, asmeninei patirčiai ir darbo aplinkai. Autoriai pažymi, kad refleksija yra pagrindinė profesinio ugdymo ir tobulėjimo sudedamoji dalis ir ją apibūdina kaip tiltą tarp patirties ir mokymosi.

Bubnys (2012) cituodamas Reardon (2000), išskiria refleksijos rūšis: metapažintinio pobūdžio ir kritinio pobūdžio refleksijas. Metapažintinio pobūdžio refleksija siekia atsakyti į klausimą „kaip?“, apmąstoma kaip susiformavo vienas ar kitas patyrimas, kaip buvo priimtas sprendimas. O kritinio pobūdžio refleksija siekia atsakyti į klausimą „kodėl?“, apmąstomos asmeninės savybės, jausmai, potyriai.

Schon (1983, 1987) analizavo mokymąsi darbo vietoje, teigdamas, kad profesionalai dažnai susiduria su problemomis, kurioms išspręsti nepakanka išmoktų taisyklių ar teorijų. Kai praktikas susiduria su situacija keliančia problemas, jis reflektuoja veikdamas, t. y. mąsto, tikrina galimus problemos sprendimo būdus. Apmąsto veiksma ir jį atlieka, o po to, stebi ir apmąsto ką jis padarė, kaip padarė ir ką buvo galima padaryti kitaip. Schon (1987, cit. iš Bubnio, 2012) refleksiją skirsto į dvi rūšis pagal patirties analizės pobūdį: veiksmo refleksiją (angl. *reflection on action*) ir refleksija veikiant (angl. *reflection in action*). Pirmoji Schon išskirta refleksijos rūšis – *veiksmo refleksija* apima reflektavimą apie veiksmus, priežastis ir pasekmes po veiklos. Asmuo kiekvieną situaciją sieja su tuo kas jau buvo, ieško panašumų ir skirtumų. Antroji refleksijos rūšis – *refleksija veikiant* siejama su reflektavimu, kai apimama ankstesnę patirtį, jausmus, ryšį su praktine teorija. Tuomet atsiranda naujas suvokimas kokie veiksmai turi būti atliekami tam tikroje situacijoje, teoriją tikrinant praktiškai, kas lemia naujas idėjas.

Refleksijos praktikos modelį atspindi Patirtinio mokymosi ciklas (žr. 6 pav.). Patirtinio mokymosi ciklas susideda iš skirtingų etapų ir atsako į tris pagrindinius klausimų: Kas? Tai kas? Kas dabar?



6 pav. Patirtinio mokymosi ciklas

Šaltinis: parengta darbo autorės pagal White (žiūrėta 2023)

Pateiktame paveiksle vaizduojamas patirtinio mokymosi ciklas, kurio žingsniai atspindi refleksijos esmę. Visų pirma identifikuojami faktai, pateikiamas objektyvus apibūdinimas be sprendimo ar aiškinimo. Užduodami klausimai kas atsitiko, ką pastebėjome, kokie rezultatai, faktai ir įvykiai. Tuomet seka antras etapas kuriame analizuojamos pasekmės. Vyksta perėjimas nuo apibūdinimo prie interpretavimo. Klausama ar pastebėta kažkas naujo, kokie jausmai buvo stipriausi, kas patiko ar nepatiko šioje patirtyje. Trečias etapas apima išminktų patirčių pritaikymą kitose situacijose. Užduodami klausimai apie tai, kokia yra pagrindinė sprendžiamos problemos priežastis, kas prisideda prie sėkmės, kad trukdo, ko išmokta per šią patirtį. Taip pat analizuojama kur būtų galima pritaikyti išminktą patirtį ir kas būtų daroma kitaip, jeigu viską atliktume iš naujo šioje situacijoje. (White, žiūrėta 2023). Apibendrinant patirtinio mokymosi ciklą galima teigti, kad tai nuolatinis procesas, kurio metu mokomasi iš patirties, taikomos gautos žinios, analizuojami rezultatai ir tobulinamos žinios bei gebėjimai. Patirtinio mokymosi ciklas apima patirties įgijimą, refleksiją, veiksmų koregavimą ir nuolatinį tobulėjimą.

Gvaldaitės (2012) teigimu socialinio darbuotojo profesinė kasdienybė neatsiejama nuo refleksijos. Refleksijos poreikį socialinio darbo profesijoje lemia šios profesijos prigimtis, jai

patikėta funkcija visuomenėje. Autorės teigimu kiekvienas socialinio darbo atvejis yra skirtingas, tačiau profesionalo veikimo būdas refleksyvus ir visuomet toks pats. Socialinio darbuotojo veikloje situacija ar problema, pasitelkiant refleksiją, analizuojama, vėliau kartu su klientu randamas įgyvendinamas sprendimo būdas.

Watts (2015) pažymi, kad refleksiniai įgūdžiai laikomi pagrindiniu socialinio darbuotojo praktikos elementu, o socialinio darbo pedagogai refleksiją laiko priemone, kuri leidžia įveikti atotrūkį tarp teorijos ir praktikos. Siūloma daugiau dėmesio skirti kritinės refleksijos įgūdžių ugdymui, tokių kaip dekonstrukcija, vertinimas, kritika, problematizavimas ir interpretavimas. Tai labai prisidėtų prie socialinių darbuotojų gebėjimo efektyviai išbandyti savo žinių ir praktikos ribas, žmonių kuriems jie tarnauja, labui. Autoriaus atlikto tyrimo duomenimis, reflektatyvi praktika yra svarbi priemonė sprendžiant problemas ir formuojant socialinių darbuotojų mokymosi ir praktikos supratimą.

Refleksijos reikšmę socialiniame darbe pabrėžia ir kiti autoriai. Dromantienė, Indrašienė ir Sadauskas (2016) pažymi, kad refleksijos dėka transformuojama praktika, todėl socialinio darbo kontekste refleksijai skiriamas išskirtinis dėmesys. Autorių teigimu, refleksija leidžia pažinti savo jausmus, elgesio motyvus, analizuoti savo veiklos privalumus ir trūkumus. Refleksija įvardijama kaip tobulėjimo būdas leidžiantis plėtoti profesinę praktiką.

Ferguson (2018) analizuodamas reflektatyvią praktiką socialiniame darbe pastebi, kad praktikai dažnai apmąsto veiksmus, iškeldami savo mintis aukščiau vykstančių sąveikių, kad galėtų kritiškai mąstyti ir koreguoti tai ką daro. Autorius atlikto tyrimo metu paaiškėjo, kad kartais refleksija yra ribota arba jos visai nėra, nes praktikai ginasi nuo emocinio poveikio bei didelio patiriamą nerimo, kuris kyla tiek prieš susitikimą su paslaugos gavėju, tiek susitikimo metu.

Kadangi socialinio darbuotojo veikla yra kintanti ir reikalaujanti nuolatinio mokymosi, refleksija gali būti puikus būdas įprasminti nuolatinį tobulinimąsi ir plėtoti kompetenciją. Dromantienė, Indrašienė ir Sadauskas (2016) pažymi, kad vienas iš profesinio tobulinimo būdų yra mokymasis iš patirties, kurio pagrindas veiklos reflektavimas.

Apibendrinant skyrelį, galima teigti, kad nuolat kintantis pasaulis ir socialinio darbo globalizacija sąlygona nuolatinio mokymosi būtinybę. Vienas iš mokymosi visą gyvenimą būdų yra reflektyvus mokymasis, kurio metu įsisąmoninama patirtis. Refleksija siejama su kritiniu mąstymu, kai asmuo sąmoningai apmąsto savo veiklos patirtį. Reflektuojant apjungiamos teorinės žinios ir praktika, įvertinami veiksmai ir priimami tinkamiausi sprendimai. Išskiriama veiksmo refleksija ir refleksija veikiant, kai specialistas apmąsto veiksmą, jį atlieka, o po to analizuoja kokius veiksmus atliko tinkamai, o kuriuos ne. Reflektavimas prieš, per ir po veiksmo leidžia identifikuoti trūkumus, rasti naujos problemos sprendimo būdus ir tai veda į profesinį tobulėjimą. Socialinio darbo

prigimtis lemia refleksijos poreikį, o reflektavimas siejamas su socialinio darbuotojo profesiniu tobulėjimu.

2.2. Supervizijos reikšmė socialinio darbuotojo veikloje

Kaluževičiūtė – Moreton, Skruibis, Vaštakė ir Grigutyte (2023) pažymi, kad refleksija yra universalus supervizijos procesas, nes supervizoriai skatina supervizuojamuosius reflektuoti. Superviziją autoriai apibūdina kaip „žvilgsnį iš šalies ar viršaus“, kaip profesinę priežiūrą, aiškinantis profesiniame darbe kylančius sunkumus, kliento supratimą, darbo procese kylančių jausmų įsisąmoninimą, tai užtikrina geresnę darbo kokybę bei profesinį ir asmeninį tobulėjimą. Huges (2010) teigia, kad supervizija yra esminė reflektyvios praktikos dalis ir neatsiejama socialinio darbo dalis. Autorės atlikto tyrimo metu paaiškėjo, kad supervizija yra pagrindinis efektyvaus socialinio darbo elementas ir yra itin svarbi asmeniniam tobulėjimui bei darbuotojo profesiniam augimui. Naujanienė, Eidkevičiūtė ir Ruškus (2018) teigia, kad „*Supervizija yra mokliškai pagrįsta priemonė socialinio darbo kompleksiskumui ir neapibrėžtumui reflektuoti ir suvaldyti*“. (Naujanienė, Eidkevičiūtė ir Ruškus, 2018, p. 41). Autoriai cituodami Ferguson (2005) pažymi, kad supervizija yra procesas, kurio metu vyksta nuolatinis mokymasis iš praktinės patirties ir vyksta profesinis tobulėjimas. Vaicekauskienė ir Čiužas (2013) superviziją įvardija kaip refleksijos taikymo priemonę, kuri skatina sąmoningą profesinių situacijų analizę, kuri įtakoja specialisto individualius pokyčius ir atitinkamus pasikeitimus organizacijoje. Autoriai superviziją apibūdina kaip aktyvaus mokymosi būdą, kuris padeda spęsti individo, grupės, komandos ir organizacijos darbo organizavimo klausimus, skatina analizuoti, įsivertinti bei tobulinti savo darbą, spręsti darbo santykių sunkumus ir konfliktus. Ravalier J. M., Wegrzynek, P., Mitchell A., McGowan, J., Mcfadden, P. ir Bald, C. (2023) teigia, kad efektyvi supervizija padeda socialiniams darbuotojams tobulėti tiek asmeniškai, tiek profesiskai. Autorių teigimu supervizija yra gyvybiškai svarbi socialinių darbuotojų gerovės užtikrinimui ir profesiniam tobulėjimui.

Supervizijos reikalingumas pabrėžiamas ne tik socialinio darbuotojų profesijos atstovams. Lietuvoje 2021 – 2022 metais dviejose asmens sveikatos priežiūros įstaigose buvo taikomos pilotinės iniciatyvos. Jų metu medicinos darbuotojai dalyvavo supervizijose. Studijos metu nustatyta, kad „*Supervizijos – efektyvi priemonė medikų profesinei gerovei stiprinti*“ (Į žmogų orientuota sveikatos sistema: kaip tai pasiekti?, 2023, p. 3). Studijoje pažymima, kad supervizijose dalyvavę specialistai nurodė, kad supervizijos yra naudingos, nes palaiko, padeda užmegzti socialinius ryšius, suteikia galimybę pasitarti, gerina bendradarbiavimą, suteikia žinių, leidžia patobulinti kvalifikaciją ir sudaro sąlygas asmeniniam augimui.

Australijos profesionalių konsultantų instituto leidinyje „Reflektyvi praktika, supervizija ir saviugda“ (2009), nurodom, kad profesionali supervizija yra viena iš strategijų, kuri gali būti taikoma, kad padėtų konsultantui (šiuo atveju – socialiniam darbuotojui), stebėti ir tobulinti konsultacijų vedimo būdą. Supervizijos metu tobulinami įgūdžiai ir žinių bazė, užtikrinamos vertybės, etika, rūpinimasis savimi bei tobulinama profesinė kompetencija. Supervizija veikia kaip mechanizmas, užtikrinantis, kad darbuotojo požiūris būtų suderintas su profesionalumo standartais ir atitiktų klientų poreikius. Supervizija yra bene svarbiausias komponentas ugdant kompetentingą specialistą, nes supervizijos kontekste ugdoma profesinė tapatybė, atpažįstami įsitikimai ir požiūris į klientus.

Huges (2010) apibendrindama kitų autorių teiginius superviziją apibūdina kaip dviejų žmonių santykį, tarpasmeninę sąveiką, kur vienas iš žmonių nori pagerinti savo veiklą, o kitas padeda jam tai padaryti.

Nacionalinė socialinio darbo asociacija leidinyje „Socialinio darbo supervizijos gerosios praktikos standartai“ (2013), profesinę superviziją apibrėžia kaip supervizoriaus ir supervizuojamojo santykius, kuriuose atsiranda atsakomybė už kompetencijas, elgesio ir etinės praktikos ugdymą. Nurodoma, kad supervizorius yra atsakingas už vadovavimą supervizuojamajam, kuris praktikoje taiko socialinio darbo teoriją, standartizuotas žinias, įgūdžius ir kompetencijas. Pabrėžiama, kad socialinio darbo žinių bazė išsiplėtė, o socialinio darbo klientai tapo sudėtingesni, supervizija įvardijama kaip esminė ir neatsiejama tęstinio mokymo, reikalingo profesionalių socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimui, dalis.

Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatyme (2006) įtvirtinta, kad „*Supervizija – darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų, konsultavimas profesinių santykių klausimais, siekiant tobulinti darbuotojų profesinę kompetenciją ir įstaigų veiklą*“. (Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas, 2006, 2 str., 11¹ p.). Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos apraše (2006) numatoma, kad „*Darbuotojams užtikrinamos periodiškai organizuojamos supervizijos<...>*“. (Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas, 2006, 25 p.). Socialinis darbuotojas turi turėti galimybę dalyvauti savo darbovietėje organizuojamose supervizijose, skirtingose įstaigose dirbančių darbuotojų ar tarpinstitucinėse (skirtingų specialistų) supervizijose.

Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija (2023) superviziją apibūdina kaip konsultacinę pagalbą dirbantiems specialistams, vadovams, komandoms bei organizacijoms, norinčioms tobulėti ir dirbti efektyviau. Supervizija įvardijama kaip darbo kultūros dalis, profesinės realybės konsultavimas, darbo santykių higiena, reikalinga norintiems tobulėti. Supervizija padeda

spřesti sudėtingas darbe kylančias situacijas, nes supervizorius padeda į situaciją pažvelgti iš šalies, įvardinti problemas, o suprevizuojamasis išmoksta pats jas išspręsti.

Europos nacionalinių supervizijos organizacijų asociacijos standarte (2020) (angl. *Association of National Organisations for Supervision in Europe*) nurodoma, kad supervizija tarnauja tiek asmens, tiek organizacijos vystymuisi. Supervizija pagerina profesinę praktiką, susijusią su vaidmenimis institucijos kontekste. Nurodoma, kad supervizija yra naudinga sprendžiant aktualius profesinius klausimus ir priimant sprendimus. Supervizija suprantama teikiama kaip pagalba sudėtingose profesinėse situacijose bei konfliktų sprendime. Taip pat pasitelkiant superviziją padedama išsiaiškinti bei apdoroti vaidmenis, užduotis, funkcijas. Supervizija palaiko ir padeda valdyti procesus, priimti inovatyvius sprendimus naujiems iššūkiams. Supervizija gali būti taikoma kaip profilaktinė priemonė siekiant išvengti mobingo ir perdegimo.

Koropetska, Melnyk, Khlietova, Kononenko, Zlatopolska ir Nykolaieva (2024) pažymi, kad socialinės srities darbuotojų profesinė veikla priklauso profesijų grupei, kuriai priskiriama padidinta moralinė atsakomybė už kitų asmenų, grupių ir visos visuomenės gerovę. Nuolatinės stresinės situacijos, gilinimasis į socialinių problemų esmę, asmeninis nesaugumas lemia specialistų nuovargį ir emocinį išsekimą. Autorių teigimu perdegimo sindromas pasireiškia depresine būseną, nuovargiu, profesinio beprasmiškumo jausmu. Superviziją kaip priemonę užkertančią kelią profesinio perdegimo sindromui įvardija ir Dimitrijoska (2015). Autorė pažymi, kad supervizija tobulina socialinių darbuotojų profesines kompetencijas, kelia pasitenkinimą darbu ir didina profesinį efektyvumą. Supervizijų pagalba gerinama darbo kokybė, vyksta specialisto asmeninis augimas, tobulėja profesiniai įgūdžiai. Supervizijų metu teikiama pagalba sprendžiant sudėtingesnius atvejus, tai skatina bendravimą, mažina profesinio streso ir profesinės izoliacijos poveikį.

Dirgėlienė, Alėjūnė (2020) analizuodamos supervizijos perspektyvą atvejo vadyboje, cituodamos (Tsui, 2005), pateikia principus, kurie sudaro metodologinį supervizijos proceso pagrindą. Visų pirma supervizija aiškinama kaip dviejų ar daugiau asmenų sąveika, kuri padeda supervizuojamajam užtikrinti tiekiamos paslaugos kokybę. Antras principas pasižymi tuo, kad supervizorius siekia, jog supervizuojamo asmens profesinė veikla būtų susieta su organizacijos tikslai. Trečias principas nurodo, kad esant tarpasmeninei sąveikai išryškėja įgaliojimas, pasikeitimas informacija bei idėjomis, emocinė parama. Ketvirtas principas akcentuoja profesinių socialinio darbo vertybių reflektavimą. Penktas principas apibrėžia profesinės veiklos sudėtingumo permąstymą, profesinių žinių, vertybių ir įgūdžių perdavimą ir apmąstymą, emocinės paramos teikimą surevizuojamajam. Šeštasis principas įtvirtina supervizijos veiksmingumo kriterijus, t. y. pasireiškia pasitenkinimas supervizija, kintanti profesinė veikla aktualizuojant paslaugos kokybę.

Septintasis supervizijos principas akcentuoja holistinę požiūrį į superviziją, apimančią keturias sritis: agentūra, supervizorius, supervizuojamasis ir klientas.

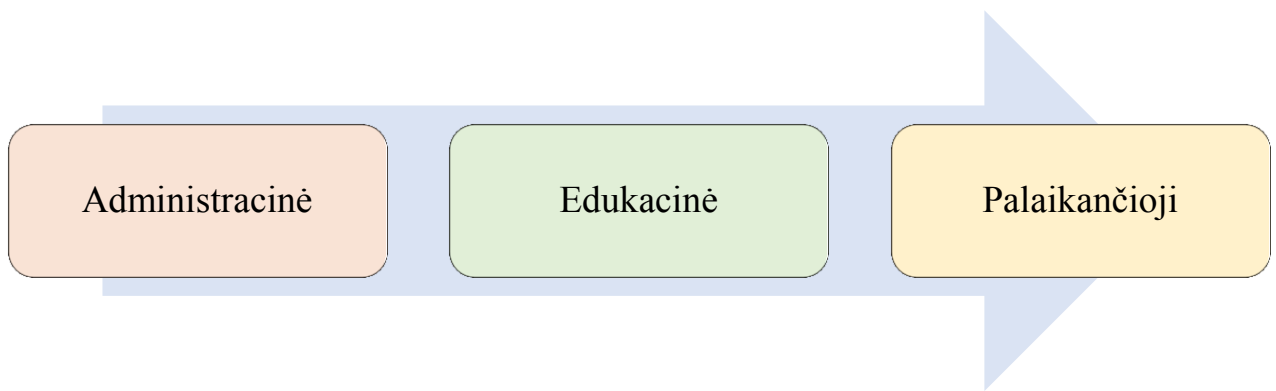
Davys, May, Burns ir O'Connell (2017) tyrinėdami supervizijos efektyvumą Naujojoje Zelandijoje, akcentuoja, kad vertinant superviziją daugiausiai dėmesio skiriama supervizijos naudai trijose srityse: nauda supervizuojamajam, nauda organizacijai ir nauda klientams. Autoriai pastebi, kad supervizuojami asmenys po supervizijų pastebi padidėjusį savęs suvokimą, patobulėjusias žinias, įgūdžių įgijimą. Organizacijai supervizija naudinga darbo krūvio valdymui, atvejų analizei ir pan. Autorių teigimu sunkiausia nustatyti supervizijos naudą klientams. Ravalier, Wegrzynek, Mitchell, McGowan, Mcfadden ir Bald (2023) taip pat pažymi, kad nėra įrodymų susijusių su supervizijos poveikiu socialinio darbo paslaugų vartotojams.

Supervizijos nauda supervizuojamajam, pasak Dirgėlienės, Alėjūnės (2020) atsispindi supervizijos metu aptartuose sėkmės atvejuose, nes tai stiprina socialinio darbuotojo profesinį ir asmeninį tapatumą ir neleidžia užstigti nesėkmingų situacijų rate. Autorių atliktas tyrimas apie supervizijos perspektyvą atvejo vadyboje, atskleidė, kad supervizija didina pasitikėjimą savimi, palaiko, suteikia saugumo jausmą, skatina atlikti kritinę analizę platesniame kontekste, įkvepia savirefleksijai ir nuolatiniam mokymuisi.

Panašiomis įžvalgomis dalijasi ir Dimitrijoska (2015), autorė teigia, kad supervizijos metu atpažįstamas savo darbas, keičiamasi patirtimi ir idėjomis, suvokiamas kitų požiūris, išsakoma nuomonė, priimami sprendimai, ugdomi kūrybiškumo ir bendravimo įgūdžiai bei tobulinami asmeniniai bei profesiniai gebėjimai.

Kadushin ir Harkness (2002) pažymi, kad socialinio darbo supervizija turi trumpalaikius ir ilgalaikius tikslus. Trumpalaikis tikslas yra pagerinti darbuotojo gebėjimą efektyviau atlikti savo darbą, augti ir tobulėti profesionaliai, maksimaliai padidinti žinias ir įgūdžius, kad galėtų dirbti savarankiškai. Trumpalaikiai tikslai yra priemonės pasiekti ilgalaikį ir galutinį tikslą – teikti efektyvias ir kokybiškas įstaigos siūlomas socialinio darbo paslaugas klientams.

Nacionalinė socialinio darbo asociacija leidinyje „Socialinio darbo supervizijos gerosios praktikos standartai“ (2013), nurodo, kad supervizija apsaugo klientus, palaiko specialistus ir užtikrina, kad profesionalūs socialiniai darbuotojai teiktų kokybiškas paslaugas. Kadushin ir Harkness (2002) analizuodami supervizijos funkcijas, teigia, kad dažniausiai literatūroje supervizija apibrėžiama administracinės ir edukacinės funkcijos požiūriu, tačiau tikslinga išskirti ir trečiąją – ekspresyviąją palaikančiąją supervizijos funkciją. (žr. 7 pav.). Kadushin ir Harkness (2002) pažymi, kad svarbu ne tik administruoti ir ugdyti socialinius darbuotojus, bet ir padėti įveikti su darbu susijusį nusivylimą ir nepasitenkinimą, suteikiant supervizuojamiems darbuotojams kaip profesionalams, vertės jausmą, priklausymo organizacijai jausmą ir saugumo jausmą savo veikloje.



7 pav. *Supervizijos funkcijos*

Šaltinis: parengta darbo autorės remiantis Kadushin ir Harkness (2002)

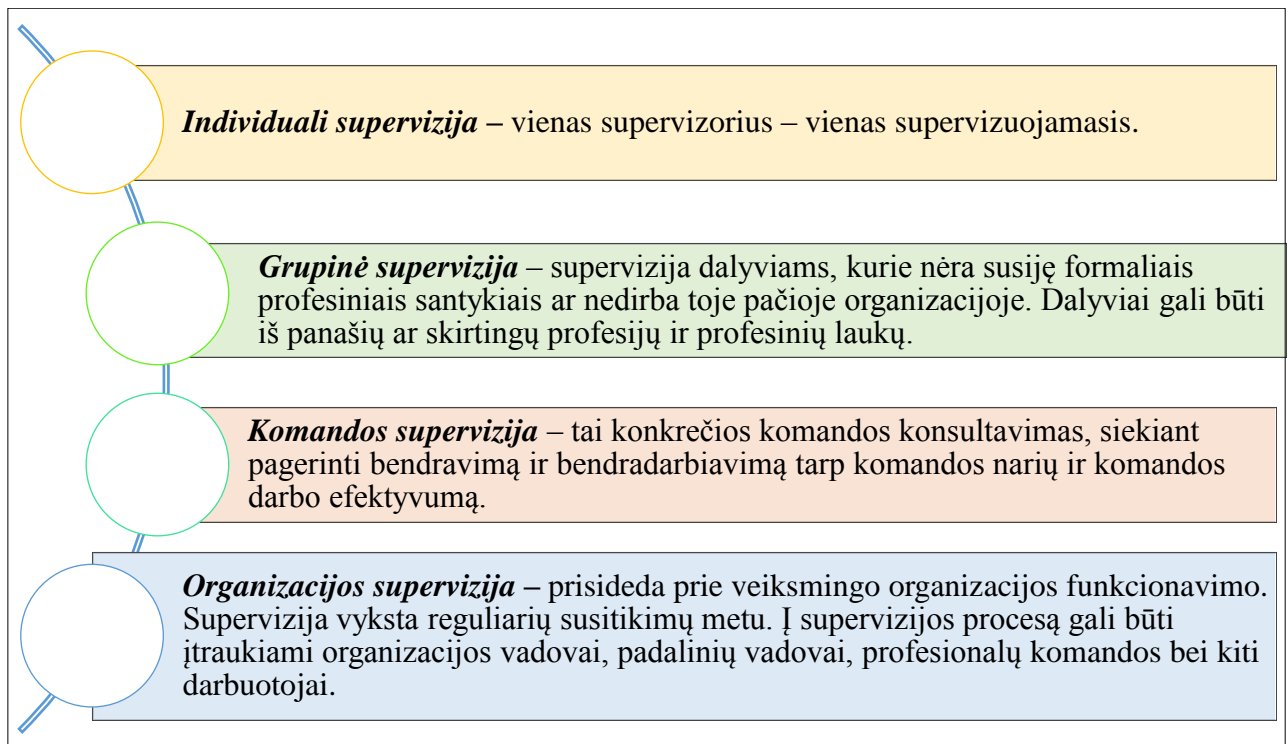
Socialinio darbo akreditavimo ir patarimoji tarybos leidinyje „Socialinio darbo priežiūros gairės“ (2017) nurodoma, kad administracinė supervizijos funkcija suteikia erdvę organizacijos atskaitomybei ir etinei praktikai užtikrinti. Tai apima darbo tikslų ir uždavinių nustatymą, darbo krūvio valdymą, atliekamų funkcijų peržiūrą ir įvertinimą, bei paslaugų standartų laikymosi užtikrinimą. Antroji, edukacinė funkcija orientuota į socialinių darbuotojų kompetencijos ir pasitikėjimo ugdymą. Supervizija padeda geriau suprasti kaip socialinio darbo vertybės ir etika pritaikoma kiekvienu atveju ir leidžia pagilinti jų praktines žinias, įgūdžius ir nuostatas, nuolat mokytis. Trečioji supervizijos funkcija – palaikančioji, suteikia galimybę socialiniams darbuotojams dirbti per reakcijas ir emocijas, kurios turi įtakos jų darbo našumui ir profesiniam efektyvumui. Palaikančioji supervizija apima emocinės paramos teikimą, įgalinimą ir pagalbą socialiniams darbuotojams.

Analogiškas supervizijos funkcijos išskiria Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Ruškus (2018):

1. Administracinė funkcija – socialinių paslaugų veiksmingumo ir efektyvumo administravimas.
2. Mokomoji funkcija – socialinių darbuotojų mokymas.
3. Palaikymo funkcija – paramos darbuotojui teikimas. Pabrėžiamas išskiriamų funkcijų integralumas.

Socialinio darbo akreditavimo ir patarimoji tarybos leidinyje „Socialinio darbo priežiūros gairės“ (2017) pažymima, kad kiekvienos funkcijos poveikis gali kisti priklausomai nuo supervizuojamųjų poreikių, jų profesinio tobulėjimo etapo, organizacijos poreikių ir atliekamos užduoties, tačiau supervizijos metu turi būtų užtikrinamos visos trys funkcijos.

Išskiriamos 4 supervizijos formos (žr. 8 pav.).



8 pav. Supervizijos formos

Šaltinis: parengta darbo autorės pagal *Kas yra supervizija?* (2023)

Individuali supervizija skirta individualiam konsultavimui specialistams susidūrusiems su sudėtingomis darbinėmis situacijomis ir siekiantiems jas išspręsti. Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija (ANSE) (2023) išskiria dažniausiai pasitaikančias individualios supervizijos temas: konfliktų sprendimo būdų paieška, profesinio identiteto ieškojimas, pokyčių išgyvenimas, naujų profesinių kompetencijų, vaidmenų įvaldymas, savirealizacija profesinėje veikloje.

Grupinė supervizija yra grupinio konsultavimo procesas, kuriame dalyvauja nuo 3 iki 12 žmonių, dirbančių ne toje pačioje organizacijoje, tačiau toje pačioje srityje arba tame pačiame lygmenyje. Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacijos (ANSE) (2023) duomenimis dažniausiai grupinėse supervizijose sprendžiamos „degančios“ darbinės situacijos, nerimą keliančios problemos (su klientais, kolegomis, vadovais). Taip pat siekiama dalykinių kompetencijų stiprinimo, darbo kokybės ir pasitenkinimo darbu didinimo, susidorojimo su emociniais krūviais darbe. Komandos supervizija skirta konkrečios komandos konsultavimui. Komandinių supervizijų metu dažniausiai sprendžiami komandos komunikacijos su aplinka klausimai. Mokomasi kultūringai spręsti konfliktus, išsakyti ir priimti kritiką. Diskutuojama komandos sutelktumo, rezultatų gerinimo, vaidmenų ir santykių komandoje, konkurencijos, efektyvesnio turimų resursų panaudojimo ir darbo atmosferos gerinimo klausimais.

Organizacijos supervizija orientuota į organizacinio darbo optimizavimą, galimų struktūrinių pokyčių numatymą ir veiklos vystymą. Pažymima, kad organizacijoje vienu metu gali vykti kelios supervizijų formos, gali vykti keli supervizijos procesai ir dirbti keli supervizoriai.

Nepriklausomai nuo supervizijos formos, supervizijos procesas neįmanomas be supervizoriaus. Dimitrijoska (2015, p. 70) teigia, kad supervizijos metu susitinka du profesionalai, supervizuojamasis yra savo profesijos ekspertas, o supervizorius – supervizijos profesionalas. Dirgėlienės ir Kiaunytės (2005, p. 247) teigimu supervizorius nėra konkrečios srities žinovas ar ekspertas, jis skatina supervizuojamojo refleksiją, kad jis pats rastų problemų sprendimus, gerintų darbo kokybę ir didintų savo profesionalumą. Autorės pabrėžia, kad supervizorius stebi iš šalies, neįsitraukdamas į supervizuojamojo objekto – individo, grupės, komandos ar organizacijos vidinius santykius ar profesinius veiksmus.

Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos apraše (2006) įtvirtinta, kad „*Supervizijai vadovauja profesionalūs supervizoriai, baigę specialias supervizorių rengimo studijas ar mokymus, atitinkančius Europos nacionalinių supervizijos organizacijų asociacijos (angl. Association of National Organisations for Supervision in Europe) nustatytus supervizorių rengimo standartus, ir turintys tai patvirtinantį dokumentą (atestatą, pažymėjimą ar patvirtintas šių dokumentų kopijas*“ (Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas, 2006, 4.8 p.)

Socialinio darbo akreditavimo ir patarimoji tarybos leidinyje „Socialinio darbo priežiūros gairės“ (2017) teigiama, kad supervizijos procesas yra interaktyvus, besiremiantis konstruktyviu tarpasmeniniu bendravimu ir refleksija tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo. Bendravimas tarp supervizijos dalyvių vyksta remiantis pasitikėjimu, atvirumu, abipuse pagarba, nuoširdumu, įsipareigojimu ir aiškia atsakomybė. Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Ruškus (2018) taip pat pabrėžia, kad efektyviai supervizijai labai svarbus glaudus santykis tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo. Autorių teigimu šiuos santykius lemia supervizuojamo socialinio darbuotojo profesionalumas, profesinė patirtis, bendravimo stilius ir ankstesnės supervizijos patirtis.

Kadushin ir Harkness (2002) taip pat pažymi, kad supervizijos procesas įgyvendinamas santykių kontekste, kadangi supervizijoje dalyvauja mažiausiai du žmonės, jų bendravimas yra svarbus supervizijos aspektas. Supervizorius ir supervizuojamasis sukuria nedidelę, tarpusavyje susijusią socialinę sistemą, kuri yra bendradarbiaujanti, demokratiška, dalyvaujanti, abipusė, pagarbi ir atvira.

Dimitrijoska (2015) apibūdindama supervizijos dalyvius, teigia, kad supervizorius atlieka paramos teikėjo, pabrąsintojo, informacijos teikėjo ir išklausojo vaidmenis. Autorė pažymi, kad supervizoriaus ir socialinio darbuotojo santykiai yra dinamiškas mokymosi procesas, grindžiamas plačiomis supervizoriaus žiniomis, jo pagarba socialiniam darbuotojui ir pasirengimu dalytis savo patirtimi.

Apibendrinant galima teigti, kad supervizija yra neatsiejama socialinio darbuotojo asmeninio tobulėjimo, profesinio augimo dalis, nes jos metu sprendžiami aktualūs profesiniai

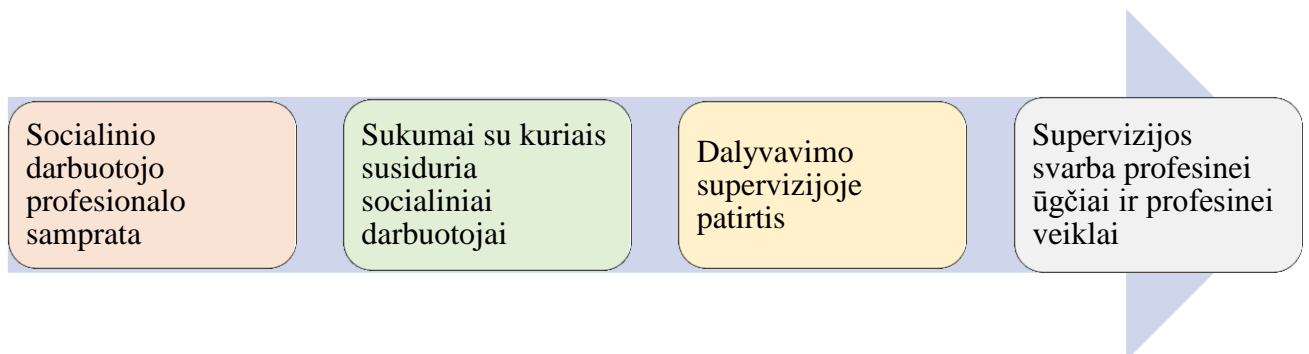
klausimai, sudėtingos darbe kylančios situacijos ir reflektuojamos profesinės vertybės. Išskiriamos keturios supervizijos formos: individuali, grupinė, komandos ir organizacijos supervizija. Supervizija atlieka administracinę, edukacinę ir palaikančiąją funkcijas ir yra naudinga socialiniam darbuotojui, organizacijai ir klientams. Supervizija yra interaktyvus, bendravimu pagrįstas procesas, kuriame susitinka mažiausiai du profesionalai – supervizorius ir supervizuojamasis. Supervizija įvardijama kaip refleksijos taikymo priemonė, kuri lemia socialinio darbuotojo profesinį tobulėjimą. Supervizijos metu vyksta nuolatinis mokymasis iš praktinės patirties, gerėja darbo kokybė ir tobulėja profesiniai įgūdžiai. Supervizijos metu skatinama socialinio darbuotojo refleksija, kad jis pats rastų išeitį iš sudėtingų situacijų, problemų sprendimo būdus, taip gerėja darbo kokybė, didėja darbuotojo pasitikėjimas savimi, užtikrinamas nuolatinis mokymasis ir vyksta profesinis augimas.

3. SUPERVIZIJOS REIKŠMĖS SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINEI ŪGČIAI TYRIMAS IR JO ANALIZĖ

3.1. Tyrimo metodologija

Tyrimo metodas. Siekiant atskleisti supervizijos reikšmę socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai, sužinoti kaip socialiniai darbuotojai supranta socialinio darbuotojo profesionalumą, su kokiais sunkumais susiduria profesinėje veikloje, kaip vertina dalyvavimą supervizijose, kaip supervizija reiškiasi socialinių darbuotojų profesionalumo kontekste ir kokia supervizijos reikšmė socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai, pasirinktas kokybinis tyrimas. Kokybinis tyrimas pasirinktas, nes Žydžiūnaitės ir Sabaliausko (2017) teigimu, kokybinių tyrimų paskirtis, pažinti, suprasti ir apibūdinti socialinius reiškinius, žmonių patirtis. Kokybinio tyrimu, pasak Gaižauskaitės ir Valavičienės (2016), „*siekama paskatinti tyrimo dalyvius pateikti kiek galima platesnius, gilesnius, išsamesnius, subjektyvesnius atsakymus*“. (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016, p. 13). Autorės pažymi, kad dėmesio centre yra ne apibrėžti siūlomi tyrėjo atsakymų variantai, o tyrimo dalyvių pateikiamos interpretacijos, kas leidžia gauti netikėtos, nenumatytos ir nelauktos informacijos.

Tyrimo duomenų rinkimo instrumentas – pusiau struktūruotas interviu. Kokybinis interviu, leidžia surinkti giluminius, atvirus tyrimo dalyvių atsakymus atskleidžiančius požiūrius, nuomones, jausmus, žinias ar patirtį. Dilshad, Latif (2013) pažymi, kad interviu technika labai naudinga ir vertinga atliekant kokybinius tyrimus, nes jo metu pabrėžiamas išsamus ir holistinis veiklos ar situacijos aprašymas. Kokybinis interviu apibūdinamas kaip interaktyvus procesas, kuris labai svarbus renkant duomenis ir leidžia atskleisti žmonių patirtis, suprasti pasaulį subjekto požiūriu. Adhabi ir Anoizie (2017) nurodo, kad pusiau struktūruotas interviu vyksta pagal iš anksto apgalvotą klausimyną, tačiau klausimų nėra griežtai laikomasi, tyrėjas turi lankstumą kelti sudėtingesnius klausimus nei iš pradžių parengti. Iš anksto buvo numatytos klausimų temos (žr. 9 pav.), susijusios su numatyta tema ir sudarytos interviu gairės (1 priedas).



9 pav. Tyrimo instrumento klausimų temos

Šaltinis: parengta darbo autorės

Pusiau struktūruoto interviu gairės sukurtos remiantis tyrimo uždaviniais bei atlikus literatūros ir mokslo šaltinių analizę.

Interviu gairių pirmuoju klausimu siekiama išsiaiškinti kaip socialiniai darbuotojai supranta profesionalumą, antruoju klausimu siekiama išryškinti sunkumus su kuriais susiduriama profesinėje veikloje. Trečiuoju klausimu siekiama sužinoti kaip vertinamas dalyvavimas supervizijose, kokia supervizijos prasmė. Ketvirtas-aštuntas klausimais siekiama išsiaiškinti ko tikimasi iš supervizijos ir kokia yra supervizijos svarba darbuotojui, jo profesiniam vaidmeniui, klientams ir organizacijai, profesinei ūgčiai.

Tyrimo imtis. Rupšienė (2007) teigia, kad kokybiniame tyrime nesiekiami tikimybės ar atsitiktai sudarytos imties, tyrėjas pasirenka tokią imtį, kad būtų informatyvu, todėl pasirinktas šis imties tipas. Žydzūnaitė (2011) pažymi, kad dėmesys turi būti skiriamas ne tiriamųjų skaičiui, o jų atrankos kriterijams.

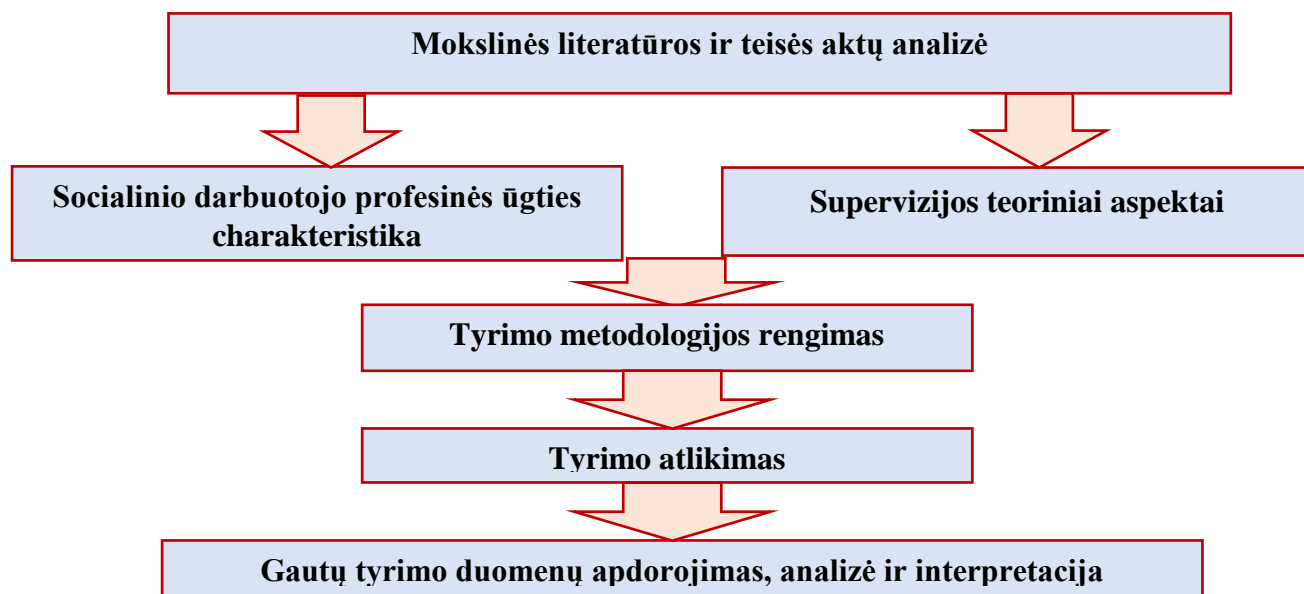
Tyrimo dalyviai pasirinkti pagal šiuos kriterijus:

1. Socialinis darbuotojas dirbantis su šeimomis.
2. Socialinis darbuotojas dalyvaujantis supervizijose, turintis ne mažesnę kaip 6 metų socialinio darbo patirtį. Šis kriterijus pasirinktas siekiant, kad socialinis darbuotojas turėtų supervizijų patirties ir būtų dirbęs tuomet kai supervizijos nebuvo privalomos (supervizijos socialiniams darbuotojams privalomos nuo 2018 m).

Numatytas imties dydis. Gaižauskaitė ir Valavičienė (2016) cituodamos (Patton, 2002) pažymi, kad „<...>kokybinio tyrimo rezultatų pagrįstumas ir prasmingumas labiau susiję su pasirinktų atvejų suteiktos informacijos turtingumu bei analitiniais tyrėjo gebėjimais, nei su imties dydžiu“. (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016, p. 36). Atliekant tyrimą naudotasi *prisotinimo principu*. Pirminė imtis buvo 6 socialiniai darbuotojai dirbantys su šeimomis, dalyvaujantys supervizijose ir turintys ne mažesnę kaip 6 metų socialinio darbo patirtį. Surinkus duomenis iš šios imties, buvo pridėdama po vieną asmenį iki tol, kol duomenys pradėjo kartotis. Tyrime dalyvavo 10 socialinių darbuotojų atitinkančių numatytus imties atrankos kriterijus.

Tyrimo organizavimas. Tyrimas buvo atliekamas etapais remiantis sudaryta logine seka (žr. 10 pav.). Mokslinės literatūros ir teisės aktų analizė socialinio darbuotojo profesinės ūgties ir supervizijos tematika atlikta nuo 2022 m. lapkričio mėn. iki 2023 m. balandžio mėn. Buvo analizuojama mokslinė literatūra susijusi su tyrimo tema leidusi geriau suprasti supervizijos reikšmę socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai, iškelti probleminiai klausimai. Išanalizavus dokumentus buvo rengiama tyrimo metodologija, kuri leistų atskleisti supervizijos reikšmę socialinių darbuotojų profesinei ūgčiai. 2023 m. rugsėjo – spalio mėn. sukurtas tyrimo instrumentas, parengtas pusiau struktūruoto interviu gairės, kurias sudaro 8 atviri klausimai. Numatyta tyrimo imtis, tyrimo dalyvių atrankos kriterijai, atrinkti galimi tyrimo dalyviai. Tyrimo dalyviai buvo supažindinti su tyrimo

tikslu, uždaviniais bei etika, paaiškinta vykdomo tyrimo nauda mokslui, kad jų patirtys bus panaudotos tyrimo analizei, iš kurios bus sudarytos išvados ir rekomendacijos. Pasiteirauta ar tyrimo dalyviai norės gauti informaciją apie tyrimo išvadas ir rekomendacijas.



10 pav. Tyrimo loginė seka
Šaltinis: parengta darbo autorės

Tyrimas atliktas nuo 2023 m. lapkričio mėn. iki 2024 m. sausio mėn. Pusiau struktūruotas interviu atliktas tyrimo dalyvių darbo vietose. Kiekvieno interviu metu buvo atsiklausoma ar neprieštaraujama, kad pokalbis bus įrašomas, o vėliau jų atsakymai bus transkribuoti. Interviu buvo atliekami tol, kol duomenys pradėjo kartotis. Gautų tyrimo duomenų apdorojimas, analizė ir interpretacija buvo vykdoma 2024 m. sausio – vasario mėn. Atlikus interviu, įrašai buvo perklausomi ir transkribuojami, daug kartų skaitomi, analizuojami, lyginami su mokslinės literatūros šaltiniuose pateiktomis įžvalgomis, taip susiejant teorinę ir empirines darbo dalis.

Duomenų analizės metodai. Gaižauskaitė ir Valavičienė (2016) pažymi, kad analizuojant kokybinio tyrimo duomenis, orientuojamasi į giluminį, visapusišką duomenų ir jų visumos supratimą.

Tyrimo duomenys analizuoti taikant kokybinės turinio analizės metodą. Bitinas, Rupšienė ir Žydžiūnaitė (2008) kokybinę turinio analizę apibūdina kaip kokybinio tyrimo strategiją, paremtą kategorijų išskyrimu ir jų įterpimu į kontekstą. Žydžiūnaitės ir Sabaliausko (2017) teigimu, atliekant kokybinę turinio analizę siekiama aprašyti ir kritiškai įvertinti tiriamą reiškinį per tyrimo dalyvių unikalias patirtis, nagrinėjami tyrimo dalyvių interviu tekstai, išskiriant kategorijas, pagal kurias apibūdinamas tiriamas reiškinys. Gaižauskaitė ir Valavičienė (2016) išskiria pagrindinius kokybinės analizės žingsnius: interviu išrašų skaitymas, kodavimas, kategorijų kūrimas, kategorijų

priskyrimas, rezultatų aprašymas ir jų interpretavimas. Remiantis autorių išskirtais kokybinės analizės žingsniais interviu tekstai buvo skaitomi po keletą kartų, ieškant ir žymint tinkamas dalis susijusias su tyrimo dalyku, jas įvardijant atitinkamais žodžiais – koduojant. Duomenys buvo grupuojami ir abstrahuojami, apjungiant į apibendrinančias kategorijas. Išskirti duomenys buvo interpretuojami lyginant juos su informacija iš mokslinės literatūros šaltinių.

Tyrimo etika. Gaižauskaitės ir Valavičienės (2016) teigimu „*Atliekant socialinius tyrimus, etikai skiriamas ypatingas dėmesys*”. (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016, p. 54). Autorės akcentuoja, kad vykdant tyrimus, tyrėjas turi laikytis laisvanoriškumo, sutikimo, apsaugojimo nuo žalos, konfidencialumo ir anonimiškumo principų. Atliekant tyrimą buvo laikomasi *laisvanoriškumo principo*, tyrimo dalyviai tyrime dalyvavo laisvai apsisprendę, su jais buvo iš anksto derinamas interviu laikas, data. *Sutikimo* principas įgyvendintas aptariant su tyrimo dalyviais tyrimo tikslą ir uždavinius, informuojant, kad tyrimo dalyvis turi teisę neatsakyti į jam nepatinkančius klausimus arba nutraukti interviu bet kuriuo metu. Buvo gautas žodinis visų tyrimo dalyvių sutikimas dalyvauti tyrime. *Apsaugojimo nuo žalos* principo buvo laikomasi rūpinantis, kad tyrimo dalyviai nepatirtų jokios žalos; psichologinės, materialinės, fizinės, finansinės, socialinės. *Konfidencialumo* ir *anonimiškumo* principai įgyvendinti užtikrinant tyrimo dalyviams, kad jų pateikti duomenys išliks konfidencialūs ir anonimiški, nebus įvardijami įstaigų pavadinimais, tyrimo dalyvių vardai bus pakeisti. Miller, Birch, Mauthner & Jessop (2012), teigimu tyrėjas turi laikytis nešališkumo principo, su kiekvienu tyrimo dalyviu bendrauti tolerantiškai, pagarbiai ir kiekviena nuomonę išklaustyti bei priimti be išankstinių nuostatų. Atliekant interviu buvo palaikomas dalykiškas pokalbis, tyrėjas išliko neutralus, nebandė įtakoti tiriamojo nuomonės buvo kalbama tik apie tyrimo dalyvių patirtį profesinėje veikloje.

Tyrimo ribotumai. Atliekant tyrimą buvo susidurta su sunkumais derinant tyrimo atlikimo laiką su tyrimo dalyvėmis. Tyrimo dalyvės sunkiai rado laisvą valandą, kada galėtume atlikti interviu, nes po darbo valandų ar pietų pertraukos metu, atsakyti į interviu klausimus nenorėjo, teko derintis ir prisitaikyti prie keliamų sąlygų ir interviu atlikti jų darbo metu, jų darbo vietoje. Dvi tyrimo dalyvės nuolat keitė susitikimo datą ir laiką, vėliau persigalvojo ir atsisakė dalyvauti tyrime.

3.2. Tyrimo dalyvių charakteristika

Atsižvelgiant į numatytus tyrimo imties atrankos kriterijus buvo pasirinktos keturios socialines paslaugas šeimoms teikiančios įstaigos ir susisiekti su jose dirbančiais socialiniais darbuotojais, kurie dalyvauja supervizijose, ir turi ne mažesnę kaip 6 metų socialinio darbo patirtį. Tyrime dalyvavo 10 socialinių darbuotojos dirbančių skirtinguose miestuose esančiose 4 socialines paslaugas šeimoms teikiančiose įstaigose. Tyrimo dalyvių duomenys pateikiami 1 lentelėje,

laikantis konfidencialumo principo tyrimo dalyvių vardai pakeisti į kodus, kuriems numeris suteiktas pagal interviu atlikimo eiliškumą. (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. *Dalyvių charakteristika*

Eil. Nr.	Lytis	Išsilavinimas	Socialinio darbo patirtis	Kodas
1.	Moteris	Aukštasis universitetinis, (magistro kvalifikacinis laipsnis)	21 metai	SD1
2.	Moteris	Aukštasis universitetinis	12 metų	SD2
3.	Moteris	Aukštasis universitetinis, (magistro kvalifikacinis laipsnis)	10 metų	SD3
4.	Moteris	Aukštasis universitetinis, (magistro kvalifikacinis laipsnis)	11 metų	SD4
5.	Moteris	Aukštasis neuniversitetinis	7 metai	SD5
6.	Moteris	Aukštasis universitetinis, (magistro kvalifikacinis laipsnis)	11 metų	SD6
7.	Moteris	Aukštasis neuniversitetinis	15 metų	SD7
8.	Moteris	Aukštasis universitetinis, (magistro kvalifikacinis laipsnis)	7 metai	SD8
9.	Moteris	Aukštasis neuniversitetinis	13 metų	SD9
10.	Moteris	Aukštasis universitetinis, (magistro kvalifikacinis laipsnis)	16 metų	SD10

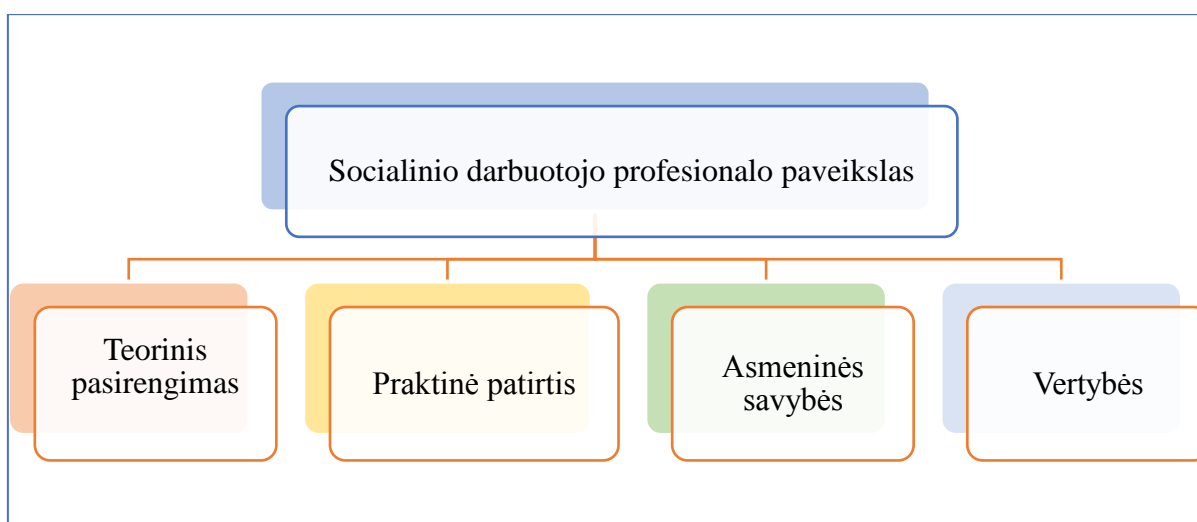
Tyrime dalyvavo tik moterys, nes nėra įstaigoje dirbančių socialinių darbuotojų – vyrų. Tyrimo dalyvių socialinio darbo patirtis nuo 7 metų iki 21 metų, dauguma tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų turi didesnę nei 10 metų patirtį. Visos tyrimo dalyvės turi aukštąjį išsilavinimą, trys tyrimo dalyvės turi aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, viena – aukštąjį universitetinį ir šešios – aukštąjį universitetinį išsilavinimą – magistro kvalifikacinį laipsnį. Didžioji dauguma tyrimo dalyvių yra aukštos kvalifikacijos socialinės darbuotojos, turinčios didesnę nei 10 metų socialinio darbo patirtį ir aukštąjį universitetinį išsilavinimą, magistro kvalifikacinį laipsnį.

3.3. Tyrimo rezultatų analizė

Remiantis tyrimo duomenimis, galima išskirti keturias temas. Visų pirma analizuojama tyrimo dalyvių apibūdinama socialinio darbuotojo profesionalumo samprata. Toliau išskiriami sunkumai su kuriais susiduria socialiniai darbuotojai savo veikloje. Išskyrus sunkumus, siekiama apibūdinti tyrimo dalyvių dalyvavimo supervizijoje patirtis bei supervizijos svarbą profesinei ūgčiai ir profesinei veiklai.

3.3.1. Socialinio darbuotojo profesionalo apibūdinimas

Socialinio darbuotojo profesinė ūgtis yra glaudžiai susijusi su profesiniu tobulėjimu ir profesionalumu. Siekiant išsiaiškinti supervizijos reikšmę socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai, visų pirma svarbu išsiaiškinti kaip patys socialiniai darbuotojai supranta socialinio darbuotojo profesionalo sąvoką, kokias profesionalumo dedamąsias išskiria. Socialinių darbuotojų nuomonių, požiūrių analizė leidžia formuoti suvokimą kokia yra supervizijos reikšmė socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai. Susistemintus tyrimo metu gautą informaciją išskirtos 4 pagrindinės kategorijos atspindinčios socialinio darbuotojo profesionalo paveikslą: *teorinis pasirengimas*, *praktinė patirtis*, *asmeninės savybės* ir *vertybės*. (žr. 11 pav.)



11 pav. Socialinio darbuotojo profesionalo paveikslas

Remiantis tyrimo dalyvių atsakymais kategorijai – *teorinis pasirengimas*, išskirtos trys subkategorijos: žinios, išsilavinimo ir kompetencijų dermė bei nuolatinis tobulėjimas. (žr. 2 lentelę, 2 priedas). Kiekvienos profesijos pagrindas yra atitinkama profesija, teorinis tos srities išmanymas, atitinkamos specifinės žinios. Socialinio darbo studijų krypties apraše (2021) įtvirtinta, kad socialinio darbuotojo profesinė veikla visų pirma priklauso nuo žinių. Dirgėlienė (2008) taip pat, žinias išskiria kaip vieną iš trijų socialinio darbuotojo reflekyvaus apmąstomojo socialinio darbo modelio sudėtinių dalių. Tiek teisės aktuose, tiek mokslinėje literatūroje pabrėžiama žinių svarba socialinio darbuotojo profesinei kompetencijai bei profesionalumui, atsispindi ir tyrimo dalyvių teiginiuose. Tyrimo dalyvės kalbėdamos apie socialinio darbuotojo profesionalumą akcentuoja žinių bei profesinės kompetencijos svarbą. Tyrimo dalyvė SD2 akcentuoja, kad „<...>profesionalas, tai <...>aš sakyčiau taip, žinios“. (SD2) Tyrimo dalyvė SD3 apibūdinama socialinį darbuotoją profesionalą nurodė, kad „<...> reikia turėti didelį bagažą žinių <...>, svarbu turėti socialinio darbo pagrindus <...>, reikia psichologinių žinių...“. (SD3) Tyrimo dalyvė SD5 teigia, kad

„<...>socialinis darbuotojas profesionalas siejasi su įgytų žinių<...>turėjimu.<...>reikalingos profesinės žinios<...>“. (SD5) Tyrimo dalyvės SD8 nuomone „<...>profesionalas, kuris turi žinių ir įgūdžių<...>Tos pačios teisinės žinios... teisinės, profesinės žinios“. (SD8)

Antroji išskirta teorinio pasirengimo subkategorija yra išsilavinimo ir kompetencijų dermė. Profesinės kompetencijos ir žinios glaudžiai susiję. Profesines kompetencijas kaip svarbią socialinio darbuotojo profesionalo savybę akcentuoja ir tyrimo dalyvės. SD1 apibūdindama socialinį darbuotoją profesionalą teigia, kad „Mano nuomone tai čia yra toks derinys, išsilavinimo, profesinių kompetencijų<...>“. (SD1) Kita tyrimo dalyvė, teigia, kad profesionalus socialinis darbuotojas „<...>turbūt kaip profesinių kompetencijų ir vertybių suderinimo pats iš savęs turi turėt“. (SD6)

Trečioji išskirta teorinio pasirengimo subkategorija yra nuolatinis tobulėjimas. Žinios ir profesinė kompetencija nėra pastovus reiškinys ir būtinas nuolatinis žinių atnaujinimas. Mokslinėje literatūroje pažymima, kad pradinė socialinio darbuotojo kvalifikacija yra pagrindai, kuriuos reikia tobulinti tolimesnės karjeros metu. Croisdale-Appleby (2014) teigia, kad profesinis tobulėjimas turi vykti visą gyvenimą. Socialinio darbuotojo nuolatinio tobulėjimo svarbą akcentuoja Adomaitienė ir Balčiūnienė (2017) pažymėdamos, kad kvalifikacijos tobulinimas yra asmens progreso sąlyga. Socialinių darbuotojų nuolatinis profesinio tobulėjimo privalomumas yra reglamentuotas Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Socialinių paslaugų įstatyme (2006) įtvirtinta, kad socialinis darbuotojas savo veikloje vadovaujasi profesionalumo užtikrinimo principu, analizuoja priimamus sprendimus, veiksmus, rezultatus ir nuolat tobulina profesinę kompetenciją. Tyrimo metu paaiškėjo, kad socialiniu darbuotoju profesionalu laikomas darbuotojas, kuris nuolat tobulina savo kompetenciją. Tyrimo dalyvė SD1 pastebėjo, kad „<...>vienas iš svarbiausių dalykų, tai pastoviai ieškoti kaip tobulėt“. (SD1)Tyrimo dalyvė SD4 taip pat pabrėžia nuolatinio tobulėjimo būtinybę „<...>svarbu nuolat tobulinti savo kompetenciją<...>“. (SD4)Tyrimo dalyvė SD5 socialinį darbą įvardija kaip daugialypę profesiją, kuri „<...>reikalauja iš socialinio darbuotojo nuolatinio tobulėjimo“. (SD5) Įvardijamos įvairios kvalifikacijos tobulinimo formos, tokios kaip: seminarai, mokymai, supervizijos. Svarbu pažymėti, kad išskiriami ir savarankiški tobulinimosi būdai, pvz.: saviugda. SD4 teigia, kad „<...>svarbu <...> dalyvauti seminaruose, mokymuose, supervizijose, užsiimant saviugda“. (SD4) Profesionalumas nelaikomas savaime suprantamu reiškiniu, pastebima, kad svarbu ne tik tapti profesionalu, bet ir išlaikyti šį statusą nuolat tobulinant savo kvalifikaciją ir turimas kompetencijas. Tyrimo dalyvė SD6 teigia, kad „Kalbant apie socialinį darbuotoją profesionalą ir siekį tokiu tapti, bei išlaikyti profesionalo vardą, reikalingas nuolatinis tobulėjimas keliant kvalifikaciją<...>“. (SD6)Tyrimo dalyvė SD10 pasakoja, kad tobulumas ir profesionalumas neturi ribų ir yra nuolatinis procesas „<...>nu nėra tokios kartelės, kad pasiekei ir va aš jau profesionalas. Tas buvimas profesionalu jis turi vykti nuolatos<...>“. (SD10)

Teorijos ir praktikos ryšys, pasak Dirgėlienės (2008), yra būtinas siekiant tobulėjimo ir teigiamų pokyčių socialinio darbuotojo profesinėje veikloje. Analizuojant tyrimo metu gautą medžiagą išskirta antroji kategorija leidžianti apibūdinti socialinį darbuotoją profesionalą – *praktinė patirtis*. Remiantis tyrimo dalyvių atsakymais kategorijai – praktinė patirtis, išskirtos trys subkategorijos: klientų situacijos, bendravimo/bendradarbiavimo įgūdžiai, gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių. (žr. 3 lentelę, 2 priedas).

Klientų situacijų sprendimas yra kasdieninė socialinio darbuotojo veikla. Tyrimo dalyvė SD6 pažymi, kad „<...>dirbti mes pradedame visi su tomis pačiomis žiniomis, kurias reikia taikyti kasdieninėje veikloje“. (SD6) Tyrimo dalyvė SD2 pastebi, kad „Teorija nuo praktikos labai ryškiai skiriasi<...>“, toliau pasakoja, kad „<...>studijų laikais kaip augo sparnai ir kaip galvojom, kaip mes čia kalnus nuversim, atėjus viskas, viskas nusviro“. (SD2) Tyrimo dalyvė SD10 akcentuoja, kad socialiniam darbuotojui profesionalui svarbu ne tik turimas išsilavinimas, bet ir praktinė veikla, gebėjimas tinkamai reaguoti į situacijas ir su jomis susitvarkyti „Gal kažkam atrodo, kad jau turi magistrą ir tu profas. Taip, sutinku, diplomas labai svarbus, tačiau šalia to svarbu ir kokią tu darbinę patirtį turi. Kaip tu susitvarkai su savo darbo situacija, kaip tu į viską reaguoji“. (SD10) Tyrimo dalyvės kalbėdamos apie socialinį darbuotoją profesionalą, pažymi, kad svarbu suvokti, kad klientai ir klientų situacijos kinta. Tyrimo dalyvė SD6 pasakoja, kad „<...> šiandieninių socialiai pažėdžiamų asmenų lūkesčiai pagalbai yra didesni ne bet kada anksčiau. <...> O pasaulis keičiasi, žmonės ir jų problemos keičiasi“. (SD6) Šie tyrimo dalyvių pastebėjimai leidžia teigti, kad žinių turėjimas, dar nėra profesionalumas, svarbu tas žinias gebėti taikyti kasdieninėje veikloje ir praktikoje, bei, atsižvelgiant į besikeičiančias klientų situacijas, jas nuolat atnaujinti.

Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos apraše (2021) išskirtose socialinio darbuotojo kompetencijose kaip bendrosios socialinio darbuotojos kompetencijos įvardijamas gebėjimas bendrauti ir gebėjimas bendradarbiauti su klientais, kolegomis, politikais, žiniasklaida, mokslininkais ir t.t. Dimitrijoska (2015) pažymi, kad šalia visų kitų kompetencijų, bendradarbiavimo kompetencijos yra svarbios šiuolaikiniam socialiniam darbuotojui. Tyrimo dalyvės bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius laiko labais svarbiais profesionalui. Tyrimo dalyvė SD2 pasakodama apie socialinio darbuotojo profesionalumą pabrėžia, kad „<...>mokėtum bendrauti, <...> Ai bendradarbiaut, labai svarbu bendradarbiaut<...>“. (SD2) Tyrimo dalyvės SD4 teigia, kad socialinis darbuotojas turi bendradarbiauti „su klientais ir kitomis institucijomis<...>nes turbūt neįmanoma dirbt nebendradarbiaujant, nes juk vienas lauke ne karys socialinis darbuotojas“. (SD4) Tyrimo dalyvė SD5 pasakoja, kad „Bendravimas yra pats didžiausias įrankis, leidžiantis arčiau prisiliesti prie asmens“. (SD5)

Klientų situacijos, bendravimas ir bendradarbiavimas yra svarbi profesionalaus socialinio darbuotojo praktinės veiklos dalis. Tačiau, svarbu pažymėti, kad praktinė veikla glaudžiai susijusi su besikeičiančiomis, nenumatytomis situacijomis, pokyčiais. Įdomu tai, kad mokslinėje literatūroje socialinio darbuotojo sąvoka dažnai siejama su sąvoka „pokyčiai“. Segal, Gerdes, Steiner (2019) socialinius darbuotojus apibūdina kaip pokyčių agentus, kurie sprendžia problemas ir valdo pokyčius. Tarptautinė socialinių darbuotojų federacija (2014) socialinio darbuotojo veiklą, taip pat apibūdina kaip profesionalią veiklą, skatinančią pokyčius. Tačiau socialinis darbuotojas yra ne tik pokyčių iniciatorius, bet ir specialistas privalantis stebėti kintančią aplinką ir gebėti pats prisitaikyti prie pasikeitimų. Kavaliauskienė (2010) pažymi, kad socialinis darbuotojas turi būti lankstus, imlus pokyčiams. Tyrimo metu paaiškėjo, kad gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių yra būtina socialinio darbuotojo profesionalo savybė. Tyrimo dalyvė SD1 pastebi, kad „<...>klientų grupės tikrai, labai, labai ryškiai pasikeitė. Tai tiesiog, tiesiog, negali „užmigt ant laurų“. Pasikeitė problemos...“.

(SD1) Teorinių žinių bei praktikos atotrūkį pastebi tyrimo dalyvė SD2 „<...>nes po mokslų tai atrodo visiškai vienaip. Teorija nuo praktikos labai ryškiai skiriasi“.

(SD2) Pabaigus studijas ir pradėjus dirbti reikėjo gebėti įgytas žinias taikyti realiose situacijose. Tyrimo dalyvė SD6 teigia, kad profesionaliam socialiniam darbuotojui svarbu „<...>lankstumas, kad gebėtum prisitaikyti prie kintančios situacijos, kad gebėtum tobulėti“.

(SD6) Tyrimo dalyvė SD6 kalbėdama apie pasaulyje vykstančius pokyčius, pastebi, kad keičiasi ir socialinės problemos „<...>kai aš mokiausi, pagrindinės priklausomybės buvo alkoholis ar narkotikų vartojimas, o dabar nereta šeima susiduria su lošimais <...> apie tokią priklausomybę, apie kurią mūsų vadovėliai nerašė“.

(SD6) Prie vykstančių pokyčių, galima priskirti ir tarpkultūrinės kompetencijos reikšmę socialinio darbuotojo veikloje. Dromantienė ir Balčiūnienė (2017) akcentuoja tarpkultūrinės kompetencijos svarbą socialinėje srityje dirbantiems specialistams, teigdamos, kad svarbu išmanyti ne tik savo šalies kultūrą. Khan (2022), pažymi, kad globalizacija lemia kultūrų susiliejimą, todėl socialinis darbuotojas turi būti daugiakultūris. Galesi (2021) akcentuoja pasaulyje vykstančius migracijos procesus, kurie įpareigoja socialinį darbuotoją gebėti bendrauti su skirtingų kultūrų atstovais. Tyrimo metu paaiškėjo, kad su skirtingų kultūrų išmanymas svarbus profesionaliam socialiniam darbuotojui, nes tyrimo dalyvės SD3 pasakoja, kad „<...>svarbu pačiai sugebėt prisitaikyti prie naujovių, ypač šiuo metu, karo Ukrainoje fone... Tai irgi mums visiems iššūkis, ne tenka susidurti su kitataučiais, jų visai kitoks šeimos modelis, požiūris labai skiriasi į šeimą, į viską<...>“.

(SD3) Pasakodama apie darbe pasitaikančias situacijas su kitataučių šeimomis, tyrimo dalyvė SD3 dalijasi patirtimi, kaip išsisuko susidūrusi su kalbos barjeru „<...>dirbau su ukrainiečių šeima, padėjo seniūnas, nes laivai rusiškai bendrauja. Taip pat telefone vertimo programėle naudojomės, susikalbėjome“.

(SD3) Ši tyrimo dalyvės papasakota situacija leidžia daryti prielaidą, kad

naudojantis kolegų pagalba ar išmaniosiomis technologijomis, situacijos yra sprendžiamos, tai rodo, kad yra gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių ir prie naujai atsirandančių situacijų.

Socialiniam darbuotojui profesionalui svarbu ne tik teorinis pasirengimas, žinios, išsilavinimo ir kompetencijų dermė, nuolatinis tobulėjimas, bet ir praktinė patirtis atskleidžianti per klientų situacijų sprendimą, bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžių turėjimą, gebėjimą prisitaikyti prie pokyčių. Teorinis pasirengimas ir praktinė patirtis glaudžiai siejais su specialisto asmeninėmis savybėmis. Trečioji kategorija atspindinti socialinio darbuotojo profesionalo paveikslą yra *asmeninės savybės*. Remiantis tyrimo dalyvių atsakymais kategorijai – asmeninės savybės, išskirtos trys subkategorijos: empatija/tolerancija, organizuotumas bei kritinis/analitinis/strateginis mąstymas. (žr. 4 lentelę, 2 priedas).

Gudžinskienė ir Norvaišaitė (2010) pažymi, kad socialinis darbuotojas turi pasižymėti kantrumu, empatija, susivaldymu. Būtent empatija laikoma viena svarbiausių socialinio darbuotojo profesionalo asmeninių savybių. Tyrimo dalyvė SD1 apibūdindama profesionalaus socialinio darbuotojo savybes pasakoja, kad „<...>asmeninės savybės kokias aš išvardinčiau <...> kad turėtum atjautą, kad turėtum empatiją, kad turėtum toleranciją...“. (SD1) Tyrimo dalyvė SD2 apibūdindama profesionalaus socialinio darbuotojo bruožus, teigia, kad „Pirmiausiai, tai turbūt galvočiau, kad empatija<...>“. (SD2) Tyrimo dalyvė SD3 pasakoja, kad „<...>asmeninės savybės labai svarbu. Empatiškumas, sąžiningumas, nuoširdumas <...> Kaip čia pasakius, būti ir empatišku, padėti, bet tuo pačiu ir neperdegti<...>“. (SD3) Tyrimo dalyvė SD4 pasakoja, kad „<...> savo veikloje akcentuoju konfidencialumą, empatiją ir pagarbą klientui“. (SD4) Tyrimo dalyvė SD6 pasakoja, kad „<...>aišku, kad pirmoj, vienoj iš pirmų vietų tai altruistiškumas ir vis dėl to tas empatiškas gebėjimas pasižiūrėti“. (SD6) Tyrimo dalyvės SD8 teigimu „<...> profesionalumas, turi būti empatija žmogui, supratimas ir įsiklausymas“. (SD8) Tyrimo metu atskleista, kad socialinis darbuotojas profesionalas visų pirma turi būti empatiškas, taip pat turi būti atjaučiantis, sąžiningas, nuoširdus, išklausantis, altruistiškas, tolerantiškas, gebėti užtikrinti konfidencialumą ir pagarbą klientui.

Tyrimo dalyvių teigimu socialinio darbuotojo profesionalo viena iš asmeninių savybių turėtų būti organizuotumas. Socialinio darbo studijų krypties apraše (2021) pabrėžiama, kad socialinis darbuotojas turi prognozuoti socialinių problemų atsiradimą, planuoti, teikti ir dokumentuoti socialines paslaugas, taikyti įvairius metodus. Šie studijų krypties apraše įvardinti veiksmai telpa į organizuotumo apibrėžimą. Tyrimo dalyvė SD2 teigia, kad svarbu „<...> ir turbūt gebėjimas organizuoti pagalbą, kurios reikia, gebėjimas organizuoti“. (SD2) Tyrimo dalyvė SD3 pasakoja, kad „<...>savo šeimoms turiu būti viskuo, ir rūpintoja ir auklėtoja, ir organizatore“. (SD3) Tyrimo dalyvė SD10 gebėjimą planuoti ir organizuoti laiko svarbia socialinio darbuotojo

profesionalo savybė, pasakoja, kad „<...>gebėti planuoti ir organizuoti, tokių gebėjimų profesionalui tikrai reikia<...>“. (SD10)

Tyrimo metu paaiškėjo, kad kritinis, analitinis, strateginis mąstymas įvardijamas kaip socialinio darbuotojo profesionalo savybė. Ferguson (2018) kritinio mąstymo svarbą akcentuoja analizuodamas reflekyvią praktiką socialiniame darbe, teigdamas, kad kritinis mąstymas būtinas praktikams apmąstant savo veiksmus. Socialinio darbo studijų krypties apraše (2021) įtvirtinta, kad socialinio darbo antros pakopos universitetinės studijas pabaigęs specialistas šalia kitų išvardintų gebėjimų, turi turėti analitinių gebėjimų. Tyrimo dalyvė SD6 pasakodama apie profesionalų socialinį darbuotoją, teigia, kad jis „<...> turi būti žingeidus <...>, turintis kritinį, analitinį mąstymą...“. (SD6) Tyrimo dalyvė SD7 taip pat pasakoja, kad „<...> strateginis mąstymas, toksai kritinis mąstymas yra labai, labai didelis, manyčiau, gebėjimas, kuris reikalingas<...>“. (SD7)

Ketvirtoji kategorija atspindinti socialinio darbuotojo profesionalo paveikslą yra vertybės. Remiantis tyrimo dalyvių atsakymais kategorijai – vertybės, išskirtos trys subkategorijos: žmogiškumas, sąžiningumas ir etiškas elgesys. (žr. 5 lentelę, 2 priedas).

Dirgėlienė (2008) vertybes įvardija kaip vieną iš trijų reflekyviojo apmąstomojo socialinio darbuotojo kompetencijos modelio sudėtinių dalių. Socialinio darbuotojo veiklos efektyvumą ir profesionalumą, Naujanienės, Eidukevičiūtės ir Liobikienės (2010) teigimu, nulemia vertybės, žinios ir įgūdžiai. Ivanauskienė ir Varžinskienė (2010) teigia, kad vertybes yra vienas svarbiausių socialinio darbo komponentų. Vertybes, etika ir principai, Truelli (2021) teigimu, yra pasaulinio socialinio darbo ypatybė ir varomoji jėga. Tyrimo metu paaiškėjo, kad vertybes laikomos svarbiomis socialinio darbuotojo profesionalo savybėmis. Tyrimo dalyvė SD4 akcentuoja žmogiškumo reikšmę, „Vertinu žmogiškumo faktorių <...> Kaip minėjau, pirmiausiai yra žmogiškumas, nuo to reikėtų pradėti“. (SD4) Tyrimo dalyvė SD5 pabrėžia asmeninių vertybių, tokių kaip atjauta, sąžiningumas, svarbą, „Taip pat svarbu mano asmeninės vertybės, kaip atjauta, <...> sąžiningumas“. (SD5) Tyrimo dalyvė SD6 teigia, kad „<...> vertybės, tokios, kaip pagarba, sąžiningumas labai svarbu“. (SD6) Tyrimo dalyvė SD10 pastebi, kad svarbu koks tu esi savo klientams ir kaip jie tave dėl to vertina „Žinot ir svarbu kaip tave vertina tavo klientai, koks tu esi jiems...<...> tikrai šalia diplomų reikia patirties ir žmogiškumo“. (SD10) Šios tyrimo dalyvės teiginiai taip pat pabrėžia, kad svarbu tinkamai elgtis su klientais ir pasižymėti tokiomis vertybėmis kaip žmogiškumas.

Neabejotinai socialinis darbuotojas profesionalas privalo laikytis etikos principų. Tyrimo dalyvės SD4 teigimu, „<...> profesionalus socialinis darbuotojas visų pirma yra etiškas, gerbiantis kliento situaciją“. (SD4) Tyrimo dalyvė SD9 akcentuoja klientų jautrumą ir pabrėžia, kad svarbu „<...> profesionalaus elgesio, elgesio laikymasis, nes žmonės ir žmonių grupės yra jautrios<...>“. (SD9) Tyrimo dalyvė SD10 taip pat akcentuoja pagarbą klientui, „Nesvarbu kokioje

situacijoje jis yra šiandien, tu turi jį gerbti ir palaikyti”. (SD10) Etiškai elgtis socialinį darbuotoją įpareigoja Tarptautinės socialinių darbuotojų federacijos priimtas Pasaulinio socialinio darbo etinių principų pareiškimas (2018), Lietuvos socialių darbuotojų etikos kodeksas (2017), taip pat Socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos kodeksas (2023). Tai, kad socialinio darbo etikos principai yra įtvirtinti tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose dokumentuose, rodo, kad etiškas elgesys yra ypač svarbus socialinio darbuotojo profesionalo bruožas.

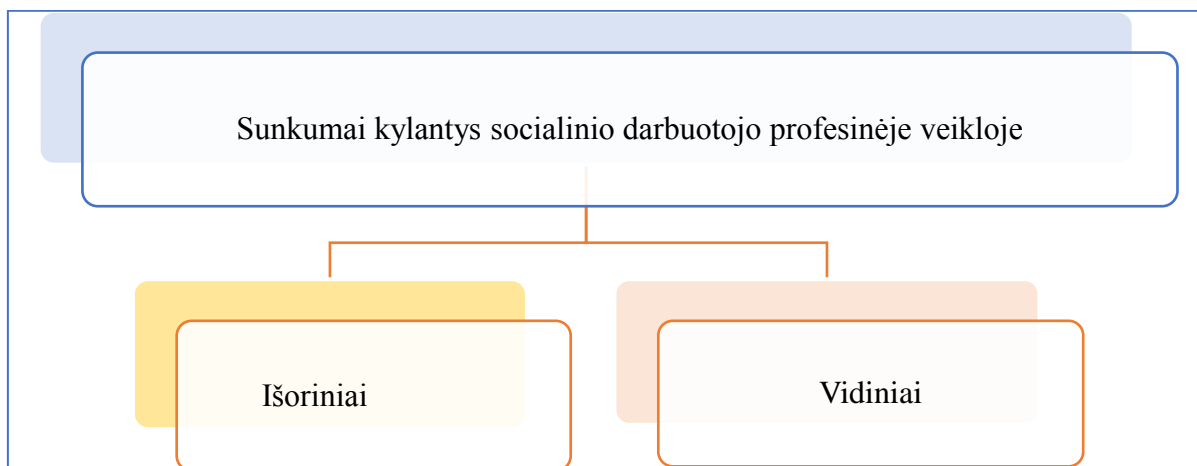
Tyrimo metu pastebėta, kad tyrimo dalyvės pasakodamos apie socialinio darbuotojo profesionalo savybes, apie profesionalą kalbėjo kaip apie trečiąjį asmenį. Tik viena tyrimo dalyvė viso interviu metu apie profesionalų socialinį darbuotoją kalbėjo kaip apie save: „<...> aš visada atkakliai stengiuosi dėl kliento <...> siekiu gerinti profesijos įvaizdį<...>“ (SD4). Trys iš dešimties tyrimo dalyvių, aiškiai išsakė, kad savęs nelaiko profesionalėmis, tyrimo dalyvė SD3 pasakoja, kad „<...> turbūt dar nedirščiau savęs profesionale vadinti“. (SD3) Tyrimo dalyvė SD2 taip pat pabrėžė, kad „<...> man iki profesionalo yra dar labai toli<...>“. (SD2) Tyrimo dalyvė SD9 taip pat pasakoja, kad „Ir nu aš, pavyzdžiui, nesijaučiu socialiniu darbuotoju profesionalu<...>“. (SD9) Atsižvelgiant į tai, kad tyrimo dalyvės turi ilgametę socialinio darbo patirtį ir didžioji dauguma jų, socialinio darbo magistro kvalifikacinį laipsnį, galima teigti, kad tyrimo dalyvės nuvertina savo kompetenciją, įvardindamos, jog nesijaučia profesionalėmis.

Apibendrinant tyrimo duomenis atskleidžiančius socialinio darbuotojo profesionalo paveikslą, galima teigti, kad tyrimo dalyvių išskirti socialinio darbuotojo profesionalo bruožai, savybės, atitinka mokslinėje literatūroje pateikiamą socialinio darbuotojo profesionalo apibūdinimą. Dirgėlienė (2008) akcentuoja teorijos ir praktikos ryšio būtinumą socialinio darbuotojo veikloje. Ivanauskienė ir Varžinskienė (2010) pažymi, socialinis darbuotojas savo veikloje turi derinti teoriją, praktiką ir vertybes. Dromantienė, Indrašienė ir Sadauskas (2016) pabrėžia socialinio darbuotojo profesinio tobulėjimo svarbą. Tyrimo metu nustatyta, kad socialinio darbuotojo profesionalumą atskleidžia teorinis pasirengimas, kuris apima žinias, išsilavinimo ir profesinių kompetencijų dermę bei nuolatinį tobulėjimą; praktinė patirtis, apimanti klientų situacijas, bendravimo/bendradarbiavimo įgūdžius ir gebėjimą prisitaikyti prie pokyčių; asmeninės savybės, tokios kaip empatija/tolerancija, organizuotumas bei kritinis/analitinis/strateginis mąstymas ir vertybės, apimančios žmogiškumą, sąžiningumą ir etišką elgesį. Socialinio darbuotojo profesionalo paveikslas susideda iš teorinio pasirengimo, praktinio pasirengimo, asmeninių savybių ir vertybių.

3.3.2. Sunkumai kylantys socialinio darbuotojo darbe

Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti su kokiais sunkumais socialiniai darbuotojai susiduria savo veikloje ir kaip tuos sunkumus sprendžia. Besikeičiantis pasaulis Rimkaus (2015)

teigimu, lemia didėjantį socialinių problemų mastą. Pokyčiai ir besikeičiančios situacijos neabejotinai sukelia sunkumus socialinių darbuotojų kasdienybėje. Tyrimo dalyvių buvo klausama su kokiais sunkumais susiduria profesinėje veikloje ir kaip juos sprendžia. Susistemintus tyrimo metu gautą informaciją išskirtos 2 pagrindinės kategorijos atspindinčios sunkumus su kuriais susiduria socialiniai darbuotojai profesinėje veikloje: *išoriniai veiksniai* ir *vidinės problemos*. (žr. 12 pav.)



12 pav. *Sunkumai kylantys socialinio darbuotojo profesinėje veikloje*

Analizuojant tyrimo metu gautą medžiagą pastebėta, kad socialiniai darbuotojai susiduria su įvairiomis problemomis, vienos jų susiję su aplinka, kitos su pačiu specialistu. Remiantis tyrimo dalyvių atsakymais kategorijai – *išoriniai veiksniai*, išskirtos trys subkategorijos: nemotyvuoti klientai, paslaugų neprieinamumas, bendradarbiavimo stoka. (žr. 6 lentelę, 2 priedas).

Kavaliauskienė (2010) pažymi, kad socialinio darbo objektas yra individas, šeima, žmonių grupė, turintys sunkumų ar problemų. Socialinio darbuotojo veikla neatsiejama nuo asmenų ar jų grupių, kurie susiduria su socialinėmis problemomis. Tačiau socialinių paslaugų gavėjas pasak, Bagdono (2001) turi būti įtraukiamas į problemos sprendimo procesą, o ne tik būti pasyvus stebėtojas. Tai, kad socialinis darbuotojas turi į pagalbos procesą įtraukti pačius asmenis įtvirtinta ir Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašė (2014). Socialinio darbo studijų krypties apraše išskirti socialinio darbuotojo specialieji gebėjimai, kuriuose nurodoma, kad socialinis darbuodamas veikia „<...>motyvuodamas ir įgalindamas klientą savipagalbai“. (Socialinio darbo studijų krypties aprašas, 2021, 18.3.1 p.)

Pirmoji išskirta išorinių veiksnių subkategorija yra nemotyvuoti klientai. Tyrimo metu surinkti duomenys leidžia teigti, kad vienas iš sunkumų, su kuriais socialinis darbuotojas susiduria kasdieninėje veikloje yra klientų motyvacijos stoka. Tyrimo dalyvė SD1 pastebi, kad nuolat tenka susidurti su situacijomis, kad asmenys su kuriais tenka dirbti nepriima pagalbos „*Na... sunkumas ne vienas <...> mūsų darbas yra dažniausiai su nemotyvuotais klientais. Nes atrodo ką tu čia aiškini,*

čia, čia tau reikia, tu turbūt turi problemų, o ne aš“. (SD1) Tyrimo dalyvė SD3 taip pat pasakoja, kad „<...> sunkumai su kuriais mes susiduriame tai yra mūsų klientai ar šeimos nariai, kurie patys nesistengia nei piršto pajudinti <...>, o laukia, kad už juos socialinis darbuotojas viską padarytų“. (SD3) Tyrimo dalyvė SD4 pasakoja, kad „Pagalbą šeimom riboja <...> pačios šeimos motyvacijos stoka“. (SD4) Tyrimo dalyvė SD7 kaip problemą ar sunkumą išskiria klientų motyvacijos stoką, nenorą keistis „<...> tai aš akcentuočiau, kad <...> motyvacijos stoka, toksai savo ten toj komforto zonoj toks buvimas ir jis atrodo gerai<...>“. (SD7) Tyrimo dalyvė SD6 taip pat pasakoja, kad vienas iš sunkumų yra „<...>nemotyvuoti klientai, neįsitraukiantys į procesą sprendžiant jų asmenines ir šeimos problemas“. (SD6) Akcentuojama, kad šeimos yra ne tik nemotyvuotos, neįsitraukiančios į pagalbos procesą, bet ir linkę priešintis teikiamai ar siūlomai pagalbai. Tyrimo dalyvė SD5 pažymi, kad šeimos „stokoja socialinių įgūdžių, dažnai priešinasi pagalbai“. (SD5)

Antroji išskirta išorinių veiksnių subkategorija yra paslaugų neprieinamumas. Tyrimo dalyvė SD1 kalbėdama apie sunkumus kylančius kasdieninėje veikloje, teigia, kad problema yra reikalingų paslaugų trūkumas „<...>mūsų socialinių paslaugų centras, na šeimos pagalbos centras, aš skaitau, kad per mažai gali pasiūlyti paslaugų. Paslaugų nepakankamumas ir dar gi turbūt prieinamumas irgi“. (SD1) Pabrėžiama, kad kokybiškai pagalbai svarbu kompleksinės įvairių specialistų paslaugos. Tačiau tyrimo dalyvė SD6 pažymi, kad „Norint suteikti tinkamą pagalbą orientuotą į problemos sprendimą, reikalingi įvairių sričių kompetentingi specialistai. Susiduriama su paslaugų trūkumu savivaldybės lygmeniu“. (SD6) Tyrimo dalyvės akcentuoja paslaugų trūkumą organizacijos lygmenyje ir nepakankamą paslaugų užtikrinimą savivaldybės lygmenyje.

Trečioji išskirta išorinių veiksnių subkategorija yra bendradarbiavimo stoka. Socialinio darbo studijų krypties apraše (2021) išskirti socialinio darbuotojo socialiniai gebėjimai, kurių apibūdinime numatyta, kad socialinis darbuotojas „veiksmingai bendrauja ir bendradarbiauja su klientais, kolegomis, komandos nariais ir kitais specialistais, politikais, žiniasklaida, mokslininkais<...>“. (Socialinio darbo studijų krypties aprašas, 2021, 18.4.1 p.) Bendradarbiavimo kompetencijos svarbą pabrėžia Dimitrijoska (2015) teigdama, kad šiuolaikiniam socialiniam darbuotojui yra svarbios komandinio darbo ir bendradarbiavimo kompetencijos. Tačiau remiantis tyrimo metu gautais duomenimis, būtent bendradarbiavimo stoka įvardijama kaip vienas iš sunkumų su kuriais tenka susidurti socialiniams darbuotojams. Tyrimo dalyvė SD2 pasakoja, kad jai pradėjus dirbti iš karto teko susidurti su nebendravimo ar nebendradarbiavimo sunkumais organizacijos lygmenyje: „<...> nustebino požiūris kolegų, jokios pagalbos... žodžiu viską, tu atėjai ir tiesiog dirbi, nei mokymų, nei, nei sakykim, aukštesnio lygio darbuotojų, kaip vedėjo, ar kažko, kažkokio patarimo, pamokymų, visada turėjai suktis iš situacijų pati“. (SD2) Šiuo atveju bendradarbiavimo stoka stebima tarp kolegų, toje pačioje įstaigoje. Kita tyrimo dalyvė, SD3 įžvelgia klientų ir institucijų nesusikalbėjimą, ji pastebi, kad „<...>institucijų ir klientų

nesusikalbėjimas yra didelė problema“. (SD3) Socialinio darbuotojo sunkumus kylančius bendradarbiaujant su kitomis institucijomis pažymi tyrimo dalyvė SD6, ji teigia, kad „<...>*keletą kartų raštiškai kreipiausi į tarpinstitucinio bendradarbiavimo koordinatorių prašant tam tikros paslaugos užtikrinimo, tačiau atsako nesulaukta“*. (SD6) Tyrimo dalyvė SD9 pasakoja, kad „<...>*trūksta to tarpinstitucinio bendravimo. Nes kitą kartą informaciją sužinau pati paskutinė“*. (SD9) Tyrimo dalyvė SD4 taip pat išskiria bendravimo tarp institucijų trūkumą, „<...> *labiausiai socialinį darbą dirbti trukdo <...> tarpinstitucinio bendravimo stoka“*. (SD9) Šie tyrimo duomenys leidžia teigti, kad vienas iš sunkumų yra bendravimo ir bendradarbiavimo problemos įstaigos viduje, tarp kolegų, bei su kitomis institucijomis.

Nemotyvuoti, nepriimantys pagalbos klientai, paslaugų trūkumas ir neprieinamumas bei bendradarbiavimo stoka yra tyrimo metu išskirtos išorinės problemos su kuriomis susiduria socialiniai darbuotojai kasdieninėje veikloje. Analizuojant tyrimo metu gautą informaciją pastebėta, kad susiduriama ne tik su išorinėmis, bet ir vidinėmis problemomis, susijusiomis su pačiu socialiniu darbuotoju. Susisteminus tyrimo dalyvių atsakymus kategorijai – *vidiniai veiksniai*, išskirtos keturios subkategorijos: organizaciniai (didelis krūvis, vadovo palaikymas), profesinis tapatumas, emocinis krūvis ir žinių trūkumas. (žr. 7 lentelę, 2 priedas).

Pirmoji išskirta vidinių veiksnių subkategorija yra organizaciniai veiksniai (didelis krūvis, vadovo palaikymas). Tyrimo metu paaiškėjo, kad socialiniams darbuotojams sunkumai kyla dėl per didelės dokumentacijos pildymo ir per didelių priskiriamų atsakomybių. Tyrimo dalyvė SD4 pažymi, kad didelis darbo krūvis yra sunkumas trukdantis kokybiškai dirbti: „*Pagalbą šeimom riboja ir didelis darbo krūvis“*. (SD4) Tyrimo dalyvė SD5 pasakoja, kad „<...> *didžiausias sunkumas ir iššūkis yra didžiulis popierizmas, begalės dokumentų pildymas, kiekvieno atlikto veiksmo fiksavimas. <...> darbuotojai pavargsta dėl jiems per didelės užkrautos atsakomybės“*. (SD5) Tyrimo dalyvė SD8 taip pat kaip vieną iš sunkumų įvardija didžiulį darbo krūvį ir neapibrėžtą darbo laiką „<...>*dažniausiai socialiniai darbuotojai turi didelį darbo krūvį<...>daugybę su klientais užduočių.<...>kitą kartą tenka dirbt ir po darbo“*. (SD8)

Tyrimo duomenimis, socialinio darbuotojo veikloje labai svarbu vadovo palaikymas. Tyrimo dalyvė SD1 pastebi, kad jai trūksta „<...>*daugiau iš, iš vadovo palaikymo <...> tiesiog būtų vidinis saugumas gal toks“*. (SD1) Tyrimo dalyvė SD2 taip pat pažymi įstaigos vadovo palaikymo svarbą „<...>*iš tikrųjų stabilumo nėra mūsų darbe, nes vadovai keitėsi <...> jai irgi viskas nauja, tai labai iš jos tikėtis daug negalim. Ir nu nėra tokio labai stipraus pagalbos užnugario“*. (SD2) Vadovo palaikymo nebuvimas, socialiniams darbuotojams sukelia įtampą ir saugumo trūkumą.

Atroji išskirta subkategorija – profesinis tapatumas. Švedaitė – Sakalauskė, Gvaldaitė ir Buzaitytė – Kašalynienė (2014) analizuodamos socialinio darbuotojo „nepaisomo profesionalo“ fenomeną, teigia, kad „*socialiniai darbuotojai kaip tik ir patiria įtampą tarp savo profesinio*

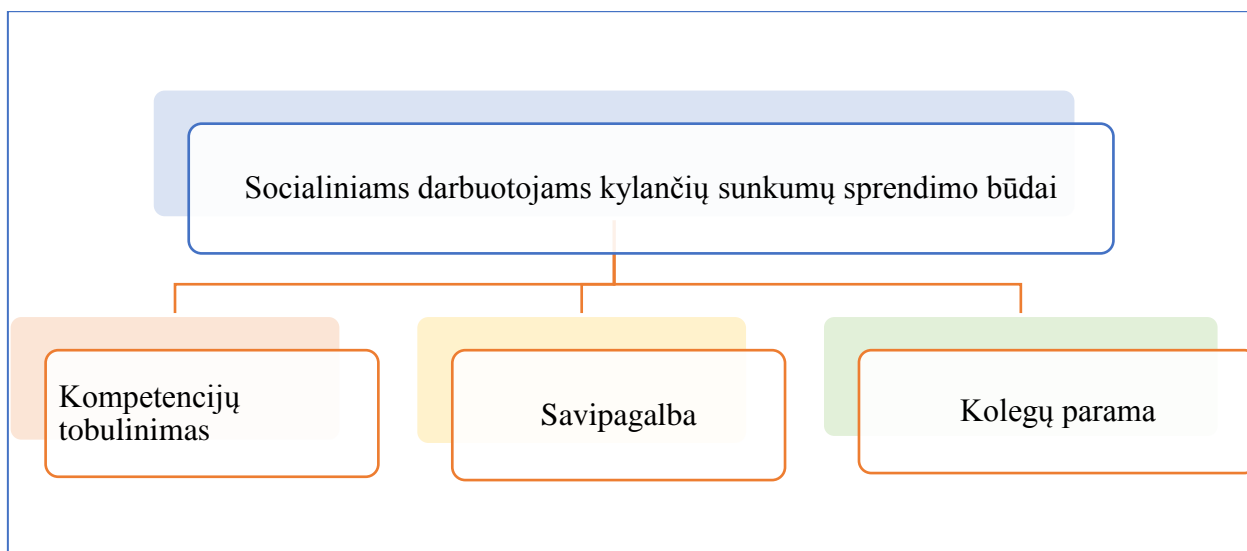
tapatumo (to, ką jie įsivaizduoja privalą daryti, ką gali ir moka daryti) ir jiems keliamų tikslų, reikalavimų ar turimų priemonių”. (Švedaitė – Sakanauskė, Gvaldaitė ir Buzaitytė-Kašalynienė, 2014, p. 26). Tyrimo metu paaiškėjo, kad sunkumus socialiniame darbe kelia profesinio tapatumo problemos, neigiamas aplinkinių požiūris į socialinio darbuotojo veiklą. Tyrimo dalyvė SD3 pasakoja, kad „<...>dažna problema, mano nuomone, tai tas požiūris toks į mus blogas <...> Dėl to ne kaip jaučiuosi“. (SD3) Tyrimo dalyvė SD10 dalijasi patirtimi apie bejėgiškumo jausmą, dvejonas dėl gebėjimo dirbti socialinį darbą, kuomet susiduria su klientais turinčiais priklausomybės problema, „<...>pasijaučiu tokia bejėgė... Tada galvoji, kad gal aš čia nemoku dirbti, gal kažką kitaip galiu daryti“. (SD10)

Neabejotina tai, kad didžiulis krūvis ir atsakomybės, vadovo palaikymo stoka bei neigiamas aplinkinių požiūris į socialinio darbuotojo veiklą, susiję su trečiąja išskirta subkategorija – emociniu krūviu. Tyrimo dalyvė SD4 dalijasi, kad „*labiausiai socialinį darbą trukdo dirbti socialinio saugumo stoka, įtemptas darbas<...> tokios problemos kaip netektys ar vaikų paėmimas, jas reikia išgyventi kartu su šeima.<...> nuo tokių skaudžių ir jautrių situacijų būna sunku atsiriboti*“. (SD4) Taip pat minimos sunkios situacijomis, kai iš šeimos paaimamas vaikas arba išgyvenamos netektys. Tyrimo dalyvė SD8 pasakoja, kad „*Iššūkiai tai gal būtų ta emocinė įtampa tokia gal <...> darbas su klientais, tai ir patiria tam tikrus žmonės ir sunkumus, ir krizes, ir gali būti emociškai labai sunku iškęsti tam tikras sudėtingas situacijas<...>*“ (SD8) Tyrimo dalyvė SD5 taip pat įvardija emocinį krūvį „*Man be galo sunku, kad aš per jautriai reaguju <...> dažnai problemas parsinešu į namus. Yra didelė galimybė profesiniam perdegimui*“. (SD5) Šie tyrimo dalyvių teiginiai rodo, kad socialinio darbuotojo darbas kelia įtampą ir pačiam darbuotojui kelia emocinę įtampą.

Ketvirtoji išskirta subkategorija atskleidžianti socialinio darbuotojo vidinius sunkumus yra žinių trūkumas. Žinios ir gebėjimas jas taikyti yra viena iš penkių socialinio darbo profesinės veiklos dedamųjų išskirtų Socialinio darbo studijų krypties apraše (2021). Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Liobikienė (2010) taip pat akcentuoja, kad žinios, įgūdžiai ir vertybės įtakoja socialinio darbuotojo veiklos profesionalumą ir efektyvumą. Nikolajanko (2019) pabrėžia, kad socialinio darbuotojo veikloje svarbu besikeičianti socialinė aplinka ir kintančios žinios. Analizuojant tyrimo metu gautą informaciją, pastebima, kad žinių trūkumas, kurį lemia pasikeitusios socialinės problemos, įvardijamas kaip sunkumas su kuriuo susiduria socialiniai darbuotojai kasdieninėje veikloje. Tyrimo dalyvė SD1 pasakoja apie pasikeitusias klientų socialines problemas ir žinių trūkumą kaip jas spręsti „*Jeigu ankščiau buvo socialinių įgūdžių stoka <...> sakykim vaikai jautėsi nesaugūs ir fiziškai namuose neturėjo ten maisto, tinkamų sąlygų <...> O dabar pagrindinė grupė... protingi, turtingi, kerštingi, besiskiriantys<...> specialių apmokymų šitom pasikeitusiom sąlygom neturėjom*“. (SD1) Tyrimo dalyvė SD3 pasakoja, kad „<...>ir pačiai vis trūksta kokių žinių, susiduri dar kartais, kartais tikrai, su tokiais dalykais, lyg tai, lyg tai jau

turejai žinot, bet ieškaisi informacijos tik tada kai jau susidūrei“. (SD3) Tyrimo dalyvės pažymi tai, kad dalyvauja mokymuose ir seminaruose, tačiau jie ne visada atliepia poreikį ir ne visada padeda išspręsti sunkumus. Tyrimo dalyvės SD3 teigimu „<...>jie yra tikrai, kai kurie labai stiprūs, bet ne visada jie yra tikslingi. Ne visada taiklūs“. (SD3)

Tyrimo dalyvių buvo klausama kaip jie sprendžia darbe kylančius sunkumus ir kokia pagalba jiems teikiama darbe. Susistemintus tyrimo metu gautą informaciją išskirtos 3 pagrindinės kategorijos atskleidžianti socialiniams darbuotojams kylančių sunkumų sprendimo būdus: *kompetencijų tobulinimas, savipagalba ir kolegų parama.* (žr. 13 pav.)



13 pav. Socialiniams darbuotojams kylančių sunkumų sprendimo būdai

Remiantis tyrimo dalyvių atsakymais kategorijai *kompetencijų tobulinimas* išskirtos dvi subkategorijos: mokymai, profesinis konsultavimas. Kategorijai – *savipagalba*, išskirtos dvi subkategorijos: kolegų palaikymas, pagalba sau. Kategorijai – *kolegų parama*, išskirtos 2 subkategorijos: pokalbiai, pagalba sprendžiant sudėtingas situacijas. (žr. 8 lentelę, 2 priedas).

Socialinio darbuotojo nuolatinis tobulėjimas ir kvalifikacijos kėlimas, Adomaitienės ir Balčiūnienės (2017) teigimu, yra socialinio darbuotojo progreso sąlyga. Remiantis tyrimo metu surinktais duomenimis, kompetencijų tobulinimas (mokymai, profesinis konsultavimas) įvardijama kaip priemonė padedanti spręsti darbe kylančius sunkumus. Tyrimo dalyvė SD1 pasakoja, kad „<...>suteikiama, mokymai, mokymai profesiniam tobulėjimui, kvalifikacijos kėlimui“. (SD1) Tyrimo dalyvė SD2 taip pat pažymi, kad pagalba teikiama „<...>per mokymus, per, per praktikas kažkokias<...>“. (SD2) Profesinis konsultavimas įvardijamas kaip būdas padedantis ieškoti atsakymų į sudėtingus klausimus ir sprendžiant sunkumus. Tyrimo dalyvė SD1 pasakoja, kad jai padeda „<...> ta vadinamoji intervizija, su savo kolegėm<...>su kitų savivaldybių atvejo vadybininkėm konsultuojosi<...> (SD1). Tyrimo dalyvė SD4 išskiria mokymus, intervizijas ir

supervizijas kaip pagalbos būdus padedančius kovoti su darbe iškylančiais sunkumais „*Ištaigoje organizuojamos intervizijos, supervizijos, yra galimybė gauti psichologo konsultaciją*“.(SD4) Superviziją, kaip profesinio konsultavimo priemonę ir kaip pagalbos būdą sprendžiant sunkumus išskiria ir tyrimo dalyvė SD7, teigdama, kad „*<...>dėl tos supervizijos, tai jau yra dalykas, toks kuris vos neatstato iš visų klystkelių, takelių*“.(SD7) Tyrimo dalyvė SD5 pamini, kad profesinis konsultavimas gaunamas ir iš įstaigos vadovo „*<...> dažnai kreipiamės į įstaigos vadovą patarimo*“.(SD5)

Antroji problemų sprendimo kategorija – savipagalba. Tyrimo metu paaiškėjo, kad susidūrus su sunkumais dažnu atveju pagalbos ieškoma savarankiškai. Šią subkategoriją atskleidžia tyrimo dalyvės SD2 teiginys, kad susidūrus su sunkumais „*Bandai pati per save ieškoti<...>*“.(SD6) Tyrimo dalyvė SD8 pasakoja, kad spręsti problemas padeda savęs stiprinimas „*<...>mokymasis tam tikras emocijas suprast*“.(SD8) Susidūrus su sunkumais specialistas turi išmokti save priimti. Tyrimo dalyvė SD4 pasakoja, kad esant tam tikroms problemoms jas reikia išgyventi kartu su klientais „*<...>kalbiesi su savim, analizuoji, kas buvo, ką dariau gerai, o ką ne<...>*“.(SD4). Tyrimo dalyvė SD7, taip pat atskleidžia pagalbos sau aspektus, savianalizę kaip pagalbos sau būdą. „*Tai taip ir kovojam, žinokit, taip diena iš dienos, bandom, kalbam, bendraujam <...> būna tie nepastebimi tokie, kartais pastebimi tie pokyčiai, kuriuos analizuoji<...>*“.(SD7) Tyrimo dalyvė SD8 akcentuoja, kad svarbu pačiai sau teikti pagalbą, gebėti pažinti savo emocijas ir jas valdyti „*Tai vienas iš tų dalykų gal savęs stiprinimas <...> mokymasis tam tikras emocijas suprast*“.(SD8) Tyrimo dalyvė SD10 kalbėdama apie pagalbą esant sudėtingoms situacijoms, taip pat pasakoja, kad „*<...>pasikalbu su savim, pasimotyvuoju<...>*“.(SD10)

Schon (1983, 1987) teigia, kad profesionalai dažnai susiduria su problemomis, kurioms išspręsti nepakanka išmoktų taisyklių ar teorijų. Autorius pažymi, kad praktikui susidūrus su problemomis, jis reflektuoja veikdamas, t. y. mąsto, tikrina galimus problemos sprendimo būdus. Lee (2014) pažymi, kad socialinis darbuotojas turi praktikuoti asmeninį savo veiklos apmąstymą, kad vyktų nuolatinis profesinis tobulėjimas. Tyrimo dalyvių išskirtas „pasikalbėjimas su savimi“, savo veiklos apmąstymas, rodo, kad kilus problemoms socialiniai darbuotojai taiko refleksiją. Lastauskienė (2015) refleksiją apibūdina kaip gilų susimąstymą, samprotavimą, savęs pažinimą, įvykių analizę. Būtent refleksijos požymiai stebimi ir tyrimo dalyvių atsakymuose, kuomet susidūrus su problemomis analizuojama situacija, kaip buvo pasielgta, ką buvo galima padaryti kitaip.

Tyrimo metu surinkti duomenys atskleidžia, kad profesinėje veikloje susidūrus su sunkumais pagalba gaunama iš šalies, tokia kaip mokymai, intervizijos, supervizijos, yra svarbi, tačiau ne mažiau svarbu pačiam socialiniam darbuotojui analizuoti situacijas ir taip ieškoti sprendimų. Šalia kompetencijos tobulinimo ir savipagalbos labai svarbi kolegų parama.

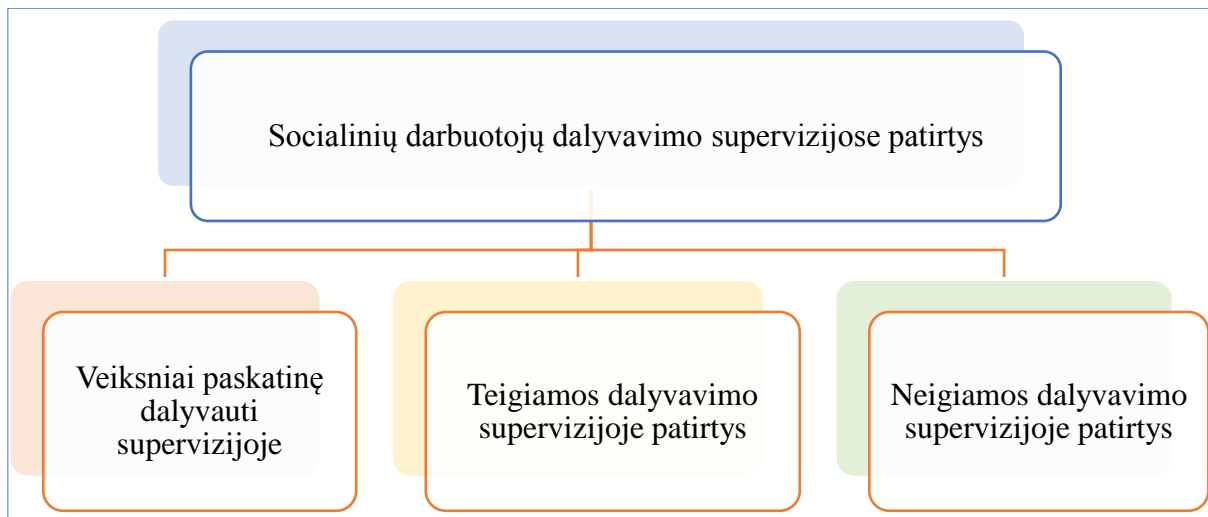
Trečioji kategorija atskleidžianti kylančių problemų sprendimo būdus yra kolegų parama. Didžioji dauguma tyrimo dalyvių pokalbius, diskusijas su kolegomis laiko svarbia pagalba sprendžiant darbe kylančias problemas ar sunkumus. Tyrimo dalyvė SD4 pasakoja, kad „*gydo ir tarpusavio pokalbiai su kolegėmis, sunkių atvejų aptarimas prie kavos puodelio*“. (SD4) Tyrimo dalyvė SD5 pasakoja, kad „*ieškau pagalbos pas kolegas iš kitų miestų, miestelių*“. (SD5) Tyrimo dalyvė SD10 pasakoja, kad susidūrus su sunkumais „*<...>pasitariu su kokia kolege, jos didžiausias palaikymas, nes mes visos turim tokių pačių reikaliukų*“. (SD1) Pagalba sprendžiant sudėtingas situacijas suvienija socialinius darbuotojus, nes įvardijama, kad visi specialistai turi „*<...>tokių pačių reikaliukų<...>*“ (SD10). Tyrimo dalyvė SD1 pasakoja, kad „*<...> jeigu turim situaciją sunkią, ar ne? Tai pasikonsultuoti... nu ką tarpusavij<...>*“. (SD1)

Apibendrinant tyrimo metu gautą informaciją, galima teigti, kad sunkumus su kuriais susiduria socialiniai darbuotojai galima išskirti į išorinius veiksnius, tokius kaip klientų motyvacijos trūkumas, paslaugų neprieinamumas ir nepakankamas bendradarbiavimas. Be išorinių veiksnių išskiriami ir vidiniai veiksniai keliantys sunkumus socialiniame darbe, tokie kaip organizaciniai sunkumai (didelis krūvis, vadovo palaikymas), iš to kylantys profesinio tapatumo klausimai, emocinis krūvis ir žinių, kaip dirbti su besikeičiančiomis socialinėmis problemomis, trūkumas. Darbe kylančius sunkumus socialiniai darbuotojai sprendžia dalyvaudami įvairių formų mokymuose, tačiau pastebi, kad siūlomi mokymai ne visada atliepia jų poreikį ir ne visada būna tikslingi. Sprendžiant darbe kylančius sunkumus svarbus kolegų palaikymas bei pagalba sau, apmąstant situacijas ir reflektuojant.

3.3.3. Dalyvavimo supervizijose patirtys

Supervizija kaip socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos tobulinimosi forma įtvirtinta Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimosi tvarkos apraše 2006 metais. Socialiniams darbuotojams dalyvavimas supervizijose tapo privalomas nuo 2018 metu, įsigaliojus minėto tvarkos aprašo pakeitimams.

Tyrimo dalyvių buvo prašoma papasakoti apie dalyvavimo supervizijoje patirtį. Susistemintus tyrimo metu gautą informaciją išskirtos 3 pagrindinės kategorijos atspindinčios socialinių darbuotojų dalyvavimo supervizijose patirtis: *veiksniai paskatinę dalyvauti supervizijoje, teigiamos dalyvavimo supervizijoje patirtys ir neigiamos dalyvavimo supervizijoje patirtys*. (žr. 14 pav.)



14 pav. Socialinių darbuotojų dalyvavimo supervizijose patirtys

Remiantis tyrimo dalyvių atsakymais kategorijai – *veiksniai paskatinę dalyvauti supervizijoje*, išskirtos dvi subkategorijos: supervizijų privalomumas, galimybė pabendrauti ir pasidalinti patirtimi. (žr. 9 lentelę, 2 priedas).

Tyrimo duomenimis pagrindinis veiksnys socialines darbuotojas paskatinęs dalyvauti supervizijose yra jų privalomumas. Tyrimo dalyvė SD1 įvardijo, kad dalyvauti supervizijose paskatino „<...>privalomi veiksniai<...>“. (SD1) Tyrimo dalyvė SD4 pasakoja, kad „Dalyvavau daugybėje supervizijų, nuo tada kada jos atsirado ir tapo privalomos“. (SD4) Tyrimo dalyvė SD7 taip pat pažymi, kad dalyvauja supervizijose „<...>dėl to, kad reikia<...>“. (SD7) Tyrimo dalyvė SD6 taip pat nurodo, kad neturi pasirinkimo „<...>tai yra privaloma<...>“, (SD6) tačiau pamini, kad į superviziją neina priverstinai, tačiau norėtų „<...>kad šis procesas vyktų pagal individualų poreikį“. (SD6) Tyrimo dalyvė SD5 pasakoja, kad „Pirmoje supervizijoje dalyvavau, kadangi teikiant atestacijai dokumentus buvo reikalinga supervizijos, vėlesnės supervizijos vyko, nes įstaiga privalėjo suorganizuoti darbuotojams, jos tapo reglamentuotos“. (SD5) Supervizijos reikalingumą siekiant atestuotis pabrėžia ir tyrimo dalyvė SD9 „<...> seniau būdavo irgi jos, bet dabar tai ir atestacijos tam gynime, sakau, reikalinga, kad turėtai valandų“. (SD9) Tyrimo dalyvė SD7 kalbėdama apie priežastis paskatinusias dalyvauti supervizijose pasakoja, kad jose dalyvauja „<...>dėl to, kad reikia, tai irgi, net nereikia mokėt“. (SD7) Antroji kategorijos, veiksniai paskatinę dalyvauti supervizijoje, subkategorija – galimybė pabendrauti ir pasidalinti patirtimi. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad tyrimo remiantis duomenimis galima teigti, kad socialiniai darbuotojai supervizijoje nori dalyvauti, nes jose yra galimybė susitikti su kolegėmis, pabendrauti, padiskutuoti. Tyrimo dalyvė SD2 pasakoja, kad „Laukiu tokios galimybės susitikti<...>“. (SD2) Tyrimo dalyvė SD3 pasakoja, kad supervizijose skatina dalyvauti „<...>ta pagalba tarpusavio, pokalbiai, diskusijos su kolegėmis. <...> visos džiaugiasi ir laukia supervizijų“. (SD3) Tyrimo dalyvė SD4

akcentuoja, kad nori dalyvauti supervizijose, nes dalyvavimas jose „<...>gerina bendradarbiavimo įgūdžius <...> Džiaugiuosi, kad yra galimybė gauti tokią pagalbą“. (SD4) Tyrimo dalyvė SD8 pasakoja, kad svarbus bendravimas ne tik su kolegėmis, bet ir su supervizoriumi „Turėjau galimybę dalintis savo darbo patirtimi, iššūkiams, sėkmėms ir nesėkmėms su tam tikri supervizoriumi, kuris jau yra profesionalas <...> galima ir klausimų tam tikrų paklausti“. (SD8)

Apibendrinant kategoriją veiksniai paskatinę dalyvauti supervizijoje, galima teigti, kad dalyvavimą supervizijoje paskatino jos privalomumas įtvirtintas teisės aktuose. Tačiau supervizijos yra laukiamos, nes jose susitinkama su kolegomis, sudaroma galimybė pabendrauti ir padiskutuoti tarpusavyje ir su supervizoriumi.

Analizuojant tyrimo metu surinktus duomenis ir siekiant atskleisti socialinių darbuotojų dalyvavimo supervizijose patirtis, pastebėta, kad supervizijos suteikia įvairiausių patirčių, tiek teigiamų, tiek neigiamų. Kategorijai – *teigiamos dalyvavimo supervizijoje patirtys* išskirtos 4 subkategorijos: profesinis augimas/palaikymas, santykių su kolegomis sprendimas, dalijimasis patirtimi/refleksija ir emocinis pastiprinimas. (žr. 10 lentelę, 2 priedas).

Supervizijų teigiamos patirtys atsiskleidžia per profesinį augimą ir palaikymą, nes supervizijų metu išanalizuojamos sunkiausios situacijos, tai leidžia „pasikrauti“ profesiskai. Tyrimo dalyvė SD1 pasakoja, kad „<...>išsianalizuojam savo sunkiausias situacijas, savo išsakom sėkmės ir nesėkmių istorijas, tiesiog pasikraunam profesiskai<...>“. (SD1) Tyrimo dalyvė SD2 džiaugiasi, kad „<...> pakelia toj supervizijoj <...>nes tave sustiprina kaip specialistą, tau parodo tavos stipriąsias puses, tave pagiria, atrodo, beviltiškoj situacijoj“. (SD2) Tyrimo dalyvė SD4 pasakoja, kad „Supervizija brandina asmenybę ir kaip darbuotoją“. (SD4) Tyrimo dalyvė SD6 kalbėdama apie patirtis supervizijoje pasakoja, kad jaučiama „<...>didelė nauda profesinei veiklai, nes turiu galimybę panaudoti gautas žinias“. (SD6) Tyrimo dalyvė SD8 pasakoja, kad supervizijose „<...>tiesiog tu stiprėji kaip, kaip darbuotojas“. (SD8) Šie tyrimo metu gauti duomenys leidžia teigti, kad kaip viena iš teigiamų supervizijos patirčių yra profesinis augimas, nes supervizijos metu socialinis darbuotojas turi galimybę gauti asmeninį ir profesinį palaikymą, profesinį pastiprinimą.

Antroji teigiamų supervizijos patirčių subkategorija – santykių su kolegomis sprendimas. Tyrimo metu paaiškėjo, kad supervizijų metu buvo sprendžiamos konfliktinės situacijos susiję su vidinėmis organizacijos problemomis, konkrečiai tarpusavio konfliktai su kolegomis. Tyrimo dalyvė SD2 pasakoja apie konfliktą su kolege ir pabrėžia, kad „<...> su kolege įvyko konfliktas prieš superviziją ir supervizijoj išsprendėm tikrai gana karštą situaciją. <...> viską taip gražiai, kad mes šiandien turim ir bendrų sąsajų taškų darbinių ir sugebam bendrauti normaliai“. (SD2) Tyrimo dalyvė SD3, taip pat pasakojo, kad apie konfliktą su kolege išdrįso papasakoti supervizijoje ir tai leido jai kitaip vertinti esamą situaciją „Buvo konfliktas su kolege <...>Tą kartą tik aš buvau

supervizijoje, jos nebuvo ir aš išdrįsau papasakoti<...>po supervizijos kai ji vėl mėgindavo mane kalbinti, aš tiesiog nekreipdavau dėmesio“. (SD3) Apie sąmoningą profesinių situacijų analizę ir šios analizės įtaką socialinio darbuotojo individualiems pokyčiams, bei pokyčius organizacijoje kalba Vaicekauskienė ir Čiužas (2013). Autoriai pažymi, kad supervizija yra aktyvus mokymosi būdas padedantis spręsti individo, darbo organizavimo klausimus, spręsti darbo santykių sunkumus ir konfliktus. Šie autorių teiginiai pagrindžiami tyrimo metu surinktais duomenimis, nes būtent supervizijos metu buvo sprendžiami darbo santykių konfliktai, tyrimo dalyvės SD2 pasakojimas atskleidžia, kad išsprendus konfliktą su kolege „<...>mes šiandien turim ir bendrų sąsajų taškų darbinių ir sugebam bendrauti normaliai“. (SD2)

Trečioji išskiriama teigiamų supervizijos patirčių subkategorija – dalijimasis patirtimi/refleksija. Dirgėlienė, Kiaunytė (2005) analizuodamos socialinio darbuotojo profesinį augimą lemiančią sąveiką išskiria tris dalykus susijusius su profesiniu augimu, tai pats socialinis darbuotojas, jo klientai ir visuomenė (kultūra). Autorės pažymi, kad socialiniam darbuotojui svarbios profesinės kompetencijos bei teorijos ir praktikos ryšio refleksija. Refleksija atsiskleidžia tyrimo metu gautuose duomenyse, nes supervizijų metu socialinis darbuotojas reflektuoja ne tik savo patirtis, tačiau išklaUSDamas kitų socialinių darbuotojų patirtis, jis analizuoja, vėliau tikėtina jas pritaiko savo veikloje. Tyrimo dalyvė SD1 pasakoja, kad supervizijose „<...> ir būna taip, kad grįžus iš supervizijos, išgirdus vienos, kitos, trečios įžvalgą, paskui jau pasiieškai pati kažko, pasižiūri, pasidomi ir pergalvoji kaip tu darai<...>“. (SD1) Tyrimo dalyvė SD8 pabrėžia refleksijos ir mokymosi iš patirties svarbą, teigdama, kad „ta refleksija labai svarbi.<...> svarbu ir galimybė reflektuoti savo darbą, analizuoti tam tikrus iššūkius, ar mokytis iš patirties“. (SD8) Tyrimo dalyvė SD3 kalbėdama apie superviziją pasakoja, kad pasidalijimas su supervizijos dalyviais savo situacijomis, leidžia išgirsti kitų nuomones ir duoda teigiamą pokytį, savo veiklos refleksijai „Kai pasidalini savo rūpesčiu garsiai su kažkuo, ir dar net ne su bile kuo, o su ekspertu, tai ant dūšios lengviau. Tada tampa pakylėta, tokia lengvesnė, gavusi sau peno apmąstymui, pokalbiui su savim, apsvaistymui. <...> priverčia susimąstys, pergaltoti savo veiksmus, ką darai, kaip darai, kodėl darai ar teisingai darai. Keliau sau klausimus, o ką galėjau padaryti geriau, ko reikėjo nedaryti“. (SD3) Tyrimo dalyvės įvardintas „pokalbis su savimi“ atskleidžia refleksijos vyksmą, nes apgalvojama, apmąstoma situacija ir galimi jos sprendimo būdai, kitų supervizijos dalyvių įžvalgos, kas vėliau įtakoja paties specialisto veiklą.

Ketvirtoji išskiriama teigiamų supervizijos patirčių subkategorija – emocinis pastiprinimas. Tyrimo metu gauti duomenys leidžia teigti, kad teigiama supervizijų patirtis reiškiasi ne tik per profesinį augimą/palaikymą, santykių su kolegėmis sprendimą ar dalijimąsi patirtimi/refleksija, bet ir per emocinį pastiprinimą. Dirgėlienė, Alėjūnė (2020) tyrinėdamos supervizijos perspektyvą atvejo vadyboje, atskleidė, kad supervizija didina pasitikėjimą savimi, palaiko, suteikia saugumo

jausmą. Autorės pažymi, kad supervizijos metu specialistui teikiama emocinė parama. Nacionalinė socialinio darbo asociacija leidinyje „Socialinio darbo supervizijos gerosios praktikos standartai“ (2013) nurodo, kad supervizija palaiko specialistus ir užtikrina, kad profesionalūs socialiniai darbuotojai teiktų kokybiškas. Kadushin ir Harkness (2002) teigia, kad viena iš supervizijos funkcijų yra palaikančioji supervizijos funkcija, padedanti įveikti su darbu susijusį nusivylimą ir suteikianti darbuotojams vertės ir saugumo jausmą. Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Ruškus (2018), taip pat kaip vieną iš supervizijos funkcijų išskiria palaikymą, paramos darbuotojui teikimą. Šiuos autorių teiginius apie socialinių darbuotojų palaikymo, pasitikėjimo savimi, saugumo jausmo suteikimą supervizijoje, pagrindžia tyrimo metu surinkti duomenys. Tyrimo dalyvė SD1 pasakoja, kad „*gaunam emocinį, psichologinį palaikymą*“. (SD1) Tyrimo dalyvė SD2 dalijasi patirtimi apie tai, kad supervizijų metu išmoko kitaip reaguoti į užgauliojimus „*<...>būtent išmokom supervizijų turbūt metu, kai sakym tu gauni užgaulių žodžių ar kažkokių replikų, ar ko, kad priimk, kad tai ne apie tave, tai ne asmeniškai*“. (SD2) Tyrimo dalyvė SD3 pasakoja, kad supervizija „*Padrąsino mane, suteikė pasitikėjimo savimi. Visuomet po supervizijų jautiesi kaip įgavęs naujų „supergalių“*“. (SD3) Tyrimo dalyvė SD5 pasakoja, kad supervizijos padeda „*nes aš galiu išsiventiliuoti, nusiimti našta kuri mane spaudžia<...>neleidžia nusivertinti, sakyčiau duoda pasitikėjimo savimi*“. (SD5) Tyrimo dalyvė SD7 akcentuoja, kad supervizijose visada „*<...>atsižvelgiama į specialisto emocinę būseną ir gvildenama, kodėl, kas ir kaip<...>*“. (SD7) Tyrimo dalyvė SD8 taip pat pabrėžia tai, kad supervizija suteikia emocinį palaikymą „*Supervizija, tai toks aš manau, emocijų išventiliavimas. <...> gavau emocinį palaikymą, supratimą tokį*“. (SD8)

Siekiant atskleisti socialinių darbuotojų dalyvavimo supervizijose patirtis ir analizuojant tyrimo metu surinktus duomenis ir pastebėta, kad supervizijos suteikia ne tik teigiamas, bet ir neigiamas patirtis. Kategorijai – *neigiamos dalyvavimo supervizijoje patirtys* išskirtos 4 subkategorijos: baimė/situacijų nutylėjimas, kolegų priešiškus, galimybės supervizijų pasirinkimo galimybės nebuvimas, supervizoriaus vaidmuo. (žr. 11 lentelę, 2 priedas).

Tyrimo duomenimis supervizijų neigiamos patirtys atsiskleidžia per pirmąją išskirtą subkategoriją – baimė/situacijų nutylėjimas. Tyrimo metu paaiškėjo, kad pasitaiko atvejų, kai aktualiausi ar labiausiai rūpintys profesiniai klausimai yra nutylimi. Tyrimo dalyvė SD1 pasakoja, kad „*<...>tas, kuris man buvo svarbiausias klausimas... (nusijuokia) aš jo supervizijoje nekėliau*“. (SD1) Apie nutylėtus klausimus kalba ir tyrimo dalyvė SD6, teigdama, kad „*Buvo kartų, kai man labai rūpėjo klausimus aptart, bet nekėliau jų, pabijojau<....>*“. (SD6) Tyrimo dalyvės pasakoja ne tik apie nutylėtus klausimus, kurių dėl vienokių ar kitokių priežasčių nekėlė supervizijoje, bet ir apie vidinius išgyvenimus, tokius kaip nerimas, baimė, nepasitikėjimas savimi ar supervizoriumi. Tyrimo dalyvė SD6 pasakoja, kad „*Supervizijos metu esu išgyvenusi ir pyktį, ir neviltį<...>*“. (SD6) Apie baimę ir nerimą pasakoja tyrimo dalyvė SD5 „*<...>buvę tokių supervizijų, kad išėjau su dar*

didesne sumaištimi<...> kai reikėjo dalyvauti individualioje supervizijoje buvo neramumas, baimė, nepasitikėjimas savimi“. (SD5) Apie baimę atsiskleisti kalba tyrimo dalyvė SD9 „<...>ne visada gali atsiskleisti, kiek norisi.<...> Supervizijos turi būti, supranti, kad būtų iš svetimų įstaigų ir nepažįstami žmonės nu, nes nu, arba meluoja, arba nesakai, arba sakai, kad viskas gerai“. (SD9)

Antroji subkategorija atskleidžianti neigiamas dalyvavimo supervizijoje patirtis yra kolegų priešiškus. Tyrimo metu paaiškėjo, kad pasitaiko atvejų, jog supervizijų metu aptarti atvejai neigiamai įtakoja tarpasmeninius santykius su kolegomis. Tyrimo dalyvė SD3 pasakoja, kad negali būti iki galo atvira, nes „čia po to kažkas kažko pyksta, jei tą problemą priima asmeniškai. <...> Nori nenori išsikalba moterys po supervizijų kas ką sakė, tai būna ir tokių nepasitenkinimų“. (SD3) Tyrimo dalyvė SD6 taip pat pasakoja, kad supervizijų metu išsakyta nuomonė „Dažnu atveju mano atvirumas išsakant sunkumus susijusius su vykstančiomis intrigomis, prieštaravimu, negatyviu požiūriu į darbą, ne visuomet buvo palankiai vertinamas supervizijoje dalyvaujančių kolegų <...>“. (SD6)

Trečioji subkategorija atskleidžianti neigiamas dalyvavimo supervizijoje patirtis yra supervizijų pasirinkimo galimybės nebuvimas. Socialinių paslaugų įstatyme (2006) įtvirtinta, kad supervizijos gali vykti individualiai ar grupėse. Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimosi tvarkos apraše (2006) įtvirtinta, kad socialiniams darbuotojams dalyvavimas supervizijose yra privalomas ir jose socialinis darbuotojas turi dalyvauti ne mažiau kaip 8 akademinės valandos per kalendorinius metus. Minėtame tvarkos apraše numatyta, kad „Supervizijos turi būti organizuojamos darbuotojams, dirbantiems toje pačioje įstaigoje. Taip pat pagal galimybes rekomenduojama supervizijas organizuoti skirtingose įstaigose dirbantiems darbuotojams ar tarpinstitucines supervizijas“ (Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimosi tvarkos aprašas, 2006, 26 p.) Remiantis tyrimo dalyvių teiginiais, galima teigti, kad stebimas nepasitenkinimas dėl per retai vykstančių supervizijų ir dėl to, kad supervizijos organizuojamos neatsižvelgiant į individualų specialisto poreikį. Tyrimo dalyvės dalinasi patirtimi, kuomet supervizijose dalyvauja kartu su toje pačioje įstaigoje dirbančiomis kolegėmis ir išreiškia nepasitenkinimą, kad „<...>nepatinka, kad savo darbovietėj savos moterys, kur nu negali atsiskleisti... arba meluoja, arba tai sėdi ir nieko nepasakoji“ (SD9). Tyrimo dalyvė SD9 taip pat pasakoja, kad supervizijoje dalyvavo kartu su įstaigos vadove: „O kaip tu gali supervizijoje, dar žinai sėdėti, jeigu tavo direktorė sėdi, nu tai, kokios ten gali būti supervizijos?“. (SD9) Ta pati tyrimo dalyvė pabrėžia, kad „<...>individualios tai visai galbūt ir nieko, individualiai arba mažose grupelėse<...>“. (SD9) Tyrimo dalyvė SD2 dalinasi nuomone, kad „<...> yra turbūt sudėtingiau, kai mes esam visi vienos organizacijos <...> tai būtų geriausia, kad būtų iš skirtingų organizacijų arba labai mažos grupelės <...> gal norėtusi, kad jos būtų dažnesnės tos supervizijos“. (SD2) Apie per retai vykstančias supervizijas pasakoja tyrimo dalyvė SD3

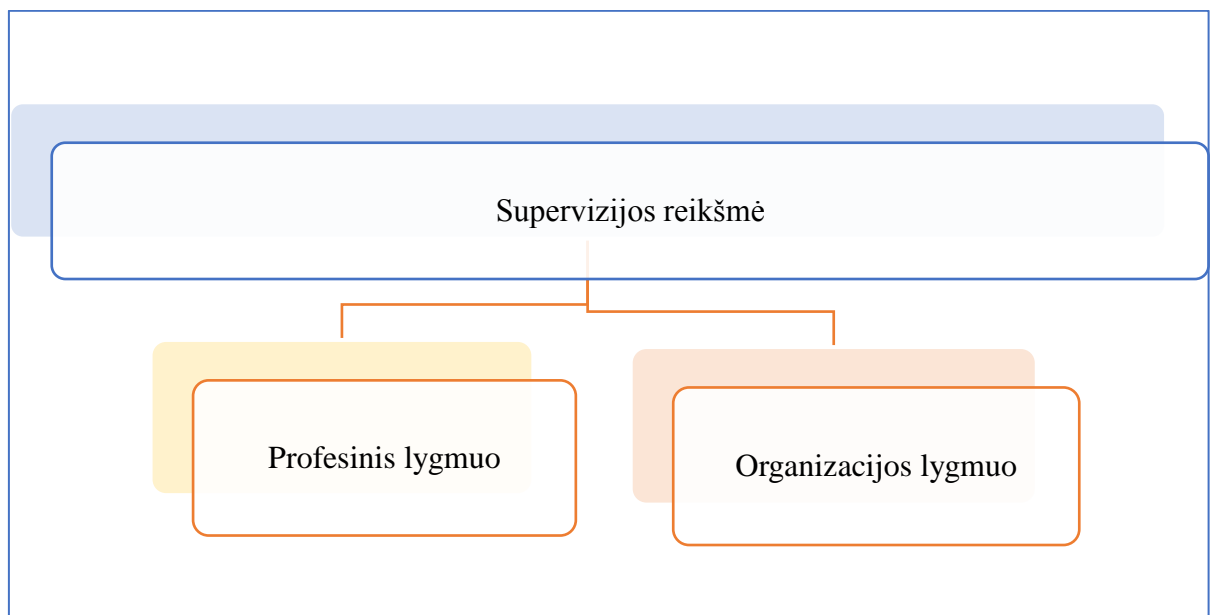
„<...>per mažai, pora kartų per metus... o galėtų būti kas mėnesį <...> dar kaip vaikas saldainį kalėdinį kokį gaunam. Lyg džiaugiesi, bet kartu ir mažai tų kartų supervizijos.<...> kartais pagalvoju, kad labai norėčiau ir individualios supervizijos pabandyti...“ (SD3) Šios tyrimo dalyvės teiginys „norėčiau ir individualios supervizijos pabandyti“ rodo, kad ne visada socialiniai darbuotojas turi galimybę pasirinkti kokioje supervizijoje dalyvauti. Tyrimo dalyvė SD1 atskleidžia, kad „<...> tik grupines supervizijas esu turėjus“. (SD1) Apibendrinant supervizijų pasirinkimo galimybės nebuvimą, galima teigti, dažniausiai dalyvaujama grupinėse supervizijose, tačiau socialiniai darbuotojai neturi galimybės pasirinkti supervizijos formos ir supervizijų dažnumo.

Ketvirtoji subkategorija atskleidžianti neigiamas dalyvavimo supervizijose patirtis yra supervizoriaus vaidmuo. Nacionalinė socialinio darbo asociacija leidinyje „Socialinio darbo supervizijos gerosios praktikos standartai“ (2013), profesinę superviziją apibrėžia kaip supervizoriaus ir supervizuojamojo santykius, tad neabejotina, kad supervizorius yra ypač svarbus supervizijos procese. Dimitrijoska (2015) pažymi, kad supervizijoje susitinka du profesionalai, supervizuojamasis, kuris yra savo profesijos ekspertas, ir supervizorius – supervizijos profesionalas. Tyrimo dalyvės, taip pat akcentuoja supervizoriaus vaidmenį, kaip vieną iš supervizijos sėkmės veiksnių. Atkreiptinas dėmesys, kad su supervizoriaus vaidmeniu susiję ir tyrimo dalyvių neigiamos patirtys supervizijoje. Tyrimo dalyvė SD1 pabrėžia supervizoriaus vaidmenį, pasakoja, kad „<...> supervizijos sėkmė tai didele dalim priklauso nuo supervizoriaus <...> atsimenu tik dvi supervizores, tai vat dabartinę (nuasmeninta) ir buvusią, tai mano patirtis tada buvo labai ne kokia“. (SD1) Tyrimo dalyvės dalijasi patirtimi apie supervizorius, kuriuos teko sutikti skirtingose supervizijose. Tyrimo dalyvė SD5 pastebi, kad „<...>labai daug reikšmės turi supervizorius kaip asmenybė. <...>supervizorių teko sutikt įvairių. Vieni labai patiko, kiti ne taip“. (SD5) Tyrimo dalyvė SD6 pasakoja, kad „Pasitaiko atvejų, kad po supervizijos lieka daugiau klausimų nei atsakymų<...>. Supervizoriai būtų profesionalesni, nepalikti atvejo neišanalizuoto, neišnagrinėto“. (SD6) Tyrimo dalyvė SD7 pasakoja, kad „<...>labai didelė dalis priklauso nuo supervizoriaus, čia galiu savo kailiu patvirtinti, nes tekę įvairiose dalyvaut<...>tai tikrai būdavo iš tų, kurių ten pareini tiesiog... nesupranti kur tu ten buvai papuolus“. (SD7)

Apibendrinant teigiamas ir neigiamas dalyvavimo supervizijoje patirtis, galima teigti, kad tyrimo metu atskleistos teigiamos supervizijos patirtys. Nustatyta, kad supervizija leidžia vystyti socialinio darbuotojo profesinį augimą, suteikia profesinį pastiprinimą, padeda spręsti tarpasmeninius konfliktus tarp darbuotojų, leidžia dalintis patirtimi, reflektuoti ir suteikia emocinį pastiprinimą, emocinį saugumą. Tyrimo metu atskleista jog supervizijų neigiamos patirtys atsiskleidžia per socialinių darbuotojų baimes ir nutylėtas situacijas, kolegų priešišumą dėl supervizijose išsakytų nuomonių, per retų ir ne pagal darbuotojų individualų poreikį organizuojamų supervizijų ir supervizoriaus vaidmens.

3.3.4. Supervizijos reikšmė profesinei ūgčiai ir profesinei veiklai

Atsižvelgiant į tai, kad socialinio darbuotojo kaip profesionalo augimą, pasak Dirgėlienės, Kiaunytės (2005), veikia socialinio darbuotojo, kliento ir aplinkos sąveika, kurią įtakoja instituciniai ryšiai, kliento aplinka ir paties socialinio darbuotojo veikla, atlikto tyrimo metu siekta išsiaiškinti kokia supervizijos reikšmė socialiniam darbuotojui, jo klientams ir organizacijai. Davys, May, Burns ir O'Connell (2017) pažymi, kad vertinant superviziją reikia analizuoti jos naudą trijose srityse: nauda supervizuojamajam, nauda organizacijai ir nauda klientams. Susisteminius tyrimo metu surinktus duomenis ir siekiant atskleisti supervizijos reikšmę socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai ir profesinei veiklai, duomenys nagrinėjami dviem aspektais, analizuojant kokia supervizijos reikšmė socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai ir kokia supervizijos reikšmė organizacijai. Susisteminius tyrimo metu gautą informaciją supervizijos reikšmei apibūdinti išskirtos išskirtos 2 pagrindinės kategorijos: *socialinio darbuotojo profesinis lygmuo* ir *organizacijos lygmuo*. (žr. 15 pav.)



15 pav. *Supervizijos reikšmė skirtinguose lygmenyse*

Siekiant atskleisti supervizijos reikšmę socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai, tyrimo dalyvių buvo teirujamasi kokia jiems yra supervizijos reikšmė. Analizuojant tyrimo metu gautą medžiagą pastebėta, kad socialiniai darbuotojai kalbėdami apie superviziją akcentuoja profesinio tobulėjimo svarbą ir tai, kad supervizija yra priemonė leidžianti išsilaikyti socialinio darbo sferoje. Susisteminius tyrimo metu gautą informaciją kategorijai *profesinis lygmuo* atskleisti išskirtos 4 subkategorijos: kompetencijos kėlimas, išsilaikymas socialinio darbo sferoje, profesinio perdegimo prevencija ir motyvacija dirbti toliau. (žr. 12 lentelę, 2 priedas)

Pirmoji išskirta socialinio darbuotojo profesinio lygmens subkategorija - kompetencijos kėlimas. Nacionalinė socialinio darbo asociacija leidinyje „Socialinio darbo supervizijos gerosios praktikos standartai“ (2013) superviziją įvardija kaip esminę profesionalių socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo dalį. Naujanienės, Eidukevičiūtės ir Ruškaus (2018) teigimu, viena iš supervizijos funkcijų yra mokomoji, tai reiškia, kad supervizijos metu vyksta socialinių darbuotojų mokymas. Socialinio darbo akreditavimo ir patariamoji tarybos leidinyje „Socialinio darbo priežiūros gairės“ (2017) išskiriama edukacinė supervizijos funkcija, kuri orientuota į kompetencijos ir pasitikėjimo ugdymą ir leidžianti pagilinti praktines žinias, įgūdžius bei nuostatas, taip užtikrinant nuolatinį mokymąsi. Tyrimo dalyvė SD1 įvardija, kad supervizija yra „<...>vienas iš būdų, turbūt, kelt savo kvalifikaciją. Nėra, kad pagrindinis, bet vienas iš būdų.<...> Tai va, tiesiog profesinei kompetencijai supervizija“. (SD1) Tyrimo metu paaiškėjo, kad supervizija yra svarbi socialinio darbuotojo veikloje, nes padeda augti, tobulėti, „...siekti kuo geriau profesionaliau dirbti savo darbą“ (SD3). Supervizija padeda stiprėti kaip asmenybei ir specialistui. Tyrimo dalyvė SD5 pasakoja, kad supervizija „<...> stiprina tave kaip specialistą <...> Didėja kompetencija, nes tu pasitikrini save, dar kartą įsitikini, kad viską gerai darai“. (SD5) Tyrimo dalyvė SD7 atskleidžia, kad „Nauda vis tiek yra, tas asmenybės, profesionalo augimas, aišku buvo, nes naujos žinios, naujos patirtys, išgyvenimai kolegijų, supervisorės pastebėjimai“. (SD7) Tyrimo dalyvė SD8 pabrėžia, kad supervizija įtakoja teikiamų paslaugų kokybę „<...>supervizija yra esminis elementas, manau, profesionalumo veikloje ir tą skatinti savo profesinę veiklą ir kokybišką aptarnavimą klientų“. (SD8) Šie tyrimo dalyvių teiginiai leidžia daryti prielaidą, kad supervizija yra reikšminga socialinio darbuotojo veikloje, nes leidžia visapusiškai tobulėti, augti kaip asmenybei ir kaip profesionalui, bei teikti kokybiškesnes paslaugas. Socialinio darbuotojo profesinio tobulėjimo svarbą pažymi Dromantienė, Indrašienė ir Sadauskas (2016) teigdami, kad „tik nuolat tobulėjantis specialistas gali efektyviai padėti savo klientams“. (Dromantienė, Indrašienė ir Sadauskas, 2016, p. 7).

Antroji išskirta profesinio lygmens subkategorija – pagalba sprendžiant sudėtingas situacijas. Supervizija yra reikšminga ne tik kaip kompetencijos kėlimo įrankis, bet ir kaip priemonė padedanti spręsti sudėtingas situacijas. Kavaliauskienė (2010) pažymi, kad socialinio darbo objektas yra individas, šeima, žmonių grupė, turintys sunkumų ar problemų, todėl socialinis darbuotojas turi pasižymėti lankstumu ir būti imlus pokyčiams. Praktinėje socialinio darbuotojo veikloje sunkios situacijos neišvengiamos. Vaicekauskienė ir Čiužas (2013) superviziją įvardija kaip refleksijos taikymo priemonę, kuri skatina sąmoningą profesinių situacijų analizę, tai įtakoja specialisto individualius pokyčius. Tyrimo metu paaiškėjo, kad supervizijų metu aptariamos itin sudėtingos situacijos, kurios analizuojamos ir ieškoti tinkamiausi sprendimo variantai. Tyrimo dalyvė SD2 pasakoja, kad naudinga supervizija, nes „<...>susitikimas būtent su kolegėm, aptart, aptart mūsų

sunkias situacijas<...>kartais užs ciklinu situacijoj ir aš jau turbūt iš šono nelabai sugebu ją vertint. Ir vat tas ištransliavimas, viena tokią pastabą, kita tokią, trečia dar kažką. Ir paskui ateina sprendimas <...>tu pasirenki racionaliausia“.(SD2) Tyrimo dalyvė SD3 pasakoja, apie darbe kilusią įtemptą situaciją, nuolatinius konfliktus su viena iš šeimų. Supervizijos metu situacija buvo nagrinėta ir stebimas teigiamas tyrimo dalyvės savijautos pokytis po supervizijos „<...>turėjau tokią beviltišką situaciją, tokią konfliktišką šeimą<...>jie rašė skundą po skundo, tiesiog žlugdė mane. O kai per superviziją išsiaiškinom, man taip palengvėjo<...>tada išėjau iš supervizijos kaip ant sparnų<...>“ (SD3). Tyrimo dalyvė SD5 kalbėdama apie sunkią darbinę situaciją su šeima, džiaugėsi, kad supervizija padėjo išspręsti sudėtingą konfliktinę situaciją „<...>turėjau labai sudėtingą situaciją, su psichine negalia paslaugų gavėja, kuri mane tiesiog terorizuodavo su sms žinutėmis ir nepagrįstais skundais vadovams. Mane sustiprino, tiesiog užaugino stiprybę pasitikėti savimi<...>“. (SD5) Tyrimo dalyvė SD8 taip pat pasakoja apie sudėtingos situacijos išsprendimą supervizijoje „<...> viena iš įdomiausių supervizijų ir patirčių buvo, kad aptarėm sudėtingas situacijas su klientu <...> kovojau ilgą laiką su tam tikra problema. Tai per superviziją gavau naujų perspektyvų<...>“. (SD8)

Trečioji išskirta kategorijos profesinio lygmens subkategorija– profesinio perdegimo prevencija. Europos nacionalinių supervizijos organizacijų asociacijos standarte (2020) (angl. *Association of National Organisations for Supervision in Europe*) nurodoma, kad supervizija gali būti taikoma kaip profilaktinė priemonė siekiant išvengti mobingo ir perdegimo. Dimitrijoska (2015) taip pat superviziją įvardija kaip priemonę užkertančią kelią profesinio perdegimo sindromui. Šiuos teiginius pagrindžia ir tyrimo metu gauti duomenys. Tyrimo dalyvė SD1 pasakoja, kad supervizija yra reikšmingas įrankis „<...>profesinio perdegimo sindromui arba gesint, arba neutralizuot, arba prevenciškai, nes, nes tikrai kartais atrodo nu viskas<...>“. (SD1) Tyrimo dalyvė SD5 taip pat pažymi, kad „<...>labai reikalingos supervizijos, kad neperdegtum ir nenusiviltum pačiu savimi ir savo profesija“. (SD5) Tyrimo dalyvė SD6 pasakoja, kad supervizija „<...> padeda apsisaugoti nuo pervargimo ir perdegimo“. (SD6) Superviziją kaip prevencinę priemonę profesiniam perdegimui akcentuoja ir tyrimo dalyvė SD7 teigdama, kad svarbu „<...>to profesionalo, kaip čia išsireiškus tiksliau nežinau, išsilaikymas tame socialiniame darbe ir tiesiog neperdegimo prevencija, gal taip pasakyti“. (SD7)

Ketvirtoji išskirta kategorijos profesinis lygmuo subkategorija – motyvacija dirbti toliau. Remiantis tyrimo metu gautais duomenimis supervizija laikoma reikšminga, nes motyvuoja išlikti socialinio darbo srityje. Tyrimo dalyvė SD2 pasakoja, kad „*Man supervizija reiškia turbūt tai, kad aš vis dar čia dirbu*“. (SD2) Panašiai apie supervizijos naudą kalba ir tyrimo dalyvė SD7, teigdama, kad „<...>galiu sakyti drąsiai, supervizijų dėka, supervisorės ir tos komandos dėka, aš dabar dar dirbu po šiai dienai šitą darbą“. (SD7) Tyrimo dalyvė SD6 teigia, kad „<...>supervizijų metu

patvirtinu sau, kad esu gerame kelyje, socialinio darbo sritis, tai mano pašaukimas“. (SD6) Šie teiginiai rodo, kad socialiniams darbuotojams supervizija leidžia išsilaikyti darbe, padeda išvengti profesinio perdegimo ir motyvuoja dirbti toliau.

Vertinant superviziją pasak, Davys, May, Burns ir O'Connell (2017) būtina analizuoti jos naudą ne tik supervizuojamajam, bet ir naudą klientams. Susisteminius tyrimo metu gautus duomenis, atskleista, kad supervizija yra reikšminga ne tik socialinio darbuotojo profesionalumui, klientams su kuriais jie dirba, bet ir organizacijai. Susisteminius tyrimo metu gautus duomenis, atskleista, kad supervizija yra reikšminga ne tik profesiniame bet ir organizacijos lygmenyje. Tyrimo duomenimis kategorijai *supervizijos reikšmė organizacijos lygmenyje* atskleisti išskirtos 5 subkategorijos: sudėtingų kliento situacijų išsprendimas, kokybiškesnių paslaugų užtikrinimas, geriau atliekamas darbas, neperdegęs darbuotojas, naudos organizacijai neįžvelgia. (žr. 13 lentelę, 2 priedas)

Tyrimo metu pastebėta, kad kalbant apie supervizijos reikšmę labiau akcentuojama nauda pačiam specialistui. Supervizija laikoma profesinio tobulėjimo priemone, padedanti išsilaikyti socialinio darbo sferoje, užtikrinti profesinio perdegimo prevenciją ir palaikanti motyvaciją dirbti toliau. Susisteminius tyrimo metu gautus duomenis galima teigti, kad supervizijos nauda klientams pasireiškia, per tai, kad supervizijose padedamos išgvildinti sudėtingiausios situacijos. Tyrimo dalyvė SD1 pasakoja, kad „<...>*mes išsianalizuojam savo sunkiausias situacijas, savo išsakom sėkmės ir nesėkmių istorijas...*“ (SD1) Tyrimo dalyvė SD2 pastebi, kad „*Tiesiog tas suvokimas atėjo būtent per supervizijas <..>, kad sakykim bloga nuotaika, neblaivus žmogus. <...> ką jis besakytų, ką jisai, sakykim kaip jisai su tavim elgtųsi, tu išmokai tai atsieti...*“ (SD2) Tyrimo dalyvės SD2 teiginiai atskleidžia tai, kad supervizijų dėka išmokstama kitaip reaguoti į problemiškus klientus. Tyrimo dalyvė SD6 pasakoja, kad supervizijų dėka „<...>*turiu galimybę panaudoti gautas žinias sprendžiant klientų sunkumus*“ (SD6) Tyrimo dalyvė SD8 atskleidžia, kad supervizijos pagalba galima geriau suprasti klientų poreikius „<...>*supervisorius galėjo parekomenduoti, kaip elgtis tam tikroje situacijoje. Kaip galėčiau prieit prie kliento, galbūt pasiūlyti jam tinkamą pagalbą <...> geriau suprasti kliento poreikius*“ (SD8)

Antroji kategorijos supervizijos reikšmė organizacijos lygmenyje išskirta subkategorija – kokybiškesnių paslaugų užtikrinimas. Kadushin ir Harkness (2002), pažymi, kad socialinio darbo supervizijos ilgalaikis tikslas yra organizacijos užtikrinamos efektyvios ir kokybiškos socialinio darbo paslaugos klientams. Šis tikslas pasiekiamas per trumpalaikius tikslu, tokius kaip darbuotojo gebėjimas efektyviau dirbti, augti ir tobulėti profesionaliai, didinti žinias ir įgūdžius. Tyrimo metu atskleista, kad supervizijas yra laikoma reikšminga priemone užtikrinančia kokybiškesnę socialinių paslaugų teikimą klientams. Tyrimo dalyvė SD3 pasakoja, „<...>*kad klientui nauda, nes darbuotojas toks vis protingesnis, daugiau žinantis, suprantantis, nepervargęs. Tai gal ir*

problemos, ir situacijos visos lengviau sprendžiasi". (SD3) Tyrimo dalyvė SD4 pasakoja, kad „<...>po supervizijos socialinis darbuotojas visada patobulėja, taip ir savo klientui suteikia geresnę, tobulesnę pagalbą". (SD4) Supervizijoje socialiniai darbuotojai turi galimybę į tam tikras darbe kylančias situacijas pažvelgti plačiau, tyrimo dalyvė SD8 pasakoja, kad supervizija padeda „<...>išgryninti optimaliausias pagalbos priemones socialinių paslaugų gavėjams, pažvelgti į situaciją platesniu rakursu, suprasti emocijas, atrasti ryšį su klientu". (SD8) Tyrimo duomenimis kategorijai supervizijos reikšmė organizacijos lygmenyje išskirta trečioji subkategorija geriau atliekamas darbas. Tyrimo dalyvė SD1 pasakoja, kad supervizijos metu „<...>pasikraunam profesiskai, dar gaunam tokį emocinį, psichologinį palaikymą, tai nuo to organizacijai tik geriau, kadangi geriau savo darbą atliekam". (SD1) Supervizijos nauda organizacijos lygmenyje atskleidžiama tyrimo dalyvės SD2 pasakojime, kuriame įvardijama, kad „<...>įtaka yra tokia, kad sveikesnė atmosfera kolegų ir sveikesnė organizacijos atmosfera ir darbas kitoks, geresnis tiesiog...". (SD2) Tyrimo dalyvė SD3 pasakoja, kad organizacijai supervizija naudinga, nes „<...>darbuotojai ramesni, susitvarkantys su situacijom, nepervargę<...>". (SD3) Tyrimo dalyvė SD8 pasakodama apie supervizija, teigia, kad „<...>stiprėji kaip darbuotojas<...>ir gali vadovui pasakyti, ar ne, kokia situacija, kaip galima spręsti...". (SD8)

Ketvirtoji kategorijos supervizijos reikšmė organizacijos lygmenyje išskirta subkategorija yra neperdegęs darbuotojas. Tyrimo metu surinkti duomenys leidžia teigti, kad organizacijai supervizija naudinga tuo, kad užtikrina jog įstaigoje dirba profesiskai neperdegę darbuotojai. Tyrimo dalyvė SD7 pasakoja, kad „Nu tai nauda organizacijai tokia ir yra tiesioginė. Aišku pakeisti galima (juokiasi), pakeitimas būdų darbuotojo vėl organizacijai iššūkis. <...> tokia nauda, kad neperdegęs darbuotojas yra didesnė nauda, nei perdegęs". (SD7) Tyrimo dalyvė SD3 pasakoja, kad „<...>kiekvienas apsivalęs pakylėtas ir atsakymą į situaciją gavęs darbuotojas yra nauda organizacijai. <...> tokia ir nauda, kad mes visos tampam gyvybingesnės, šviežiom galvom kimbam į kasdieninę veiklą". (SD3)

Tyrimo metu surinkti duomenys leidžia teigti, kad dalis socialinių darbuotojų neįžvelgia jokios supervizijos naudos organizacijai. Tyrimo dalyvė SD6 pasakoja, kad „Negaliu įvardinti kokia supervizijos nauda organizacijai, kadangi aiškių pokyčių joje nestebiu". (SD6)

Apibendrinant tyrimo metu gautą informaciją apie supervizijos reikšmę socialinio darbuotojo profesinei ugčiai ir profesinei veiklai, analizuojant ją per du aspektus: reikšmę profesiniame ir organizacijos lygmenyse, galima teigti, kad labiausiai akcentuojama supervizijos reikšmė asmeniškai pačiam specialistui. Tyrimo metu paaiškėjo, kad supervizija reikšminga socialinio darbuotojo profesinei ugčiai, nes jos metu vyksta profesinis tobulėjimas, kuris padeda išsilaikyti socialinio darbo sferoje. Kaip svarbus aspektas išskiriama profesinio perdegimo prevencija ir motyvacijos dirbti toliau palaikymas. Kalbant apie supervizijos reikšmę organizacijos

lygmenyje, ji atsiskleidžia per supervizijose sprendžiamas sudėtingas klientų situacijas ir kokybiškesnių paslaugų užtikrinimą, geriau atliekamą darbą ir neperdegusius darbuotojus.

3.4. Diskusija

Tyrimo metu nustatyta, kad socialinis darbuotojas laikomas profesionalu, jeigu atitinka keturias sąlygas: turi atitinkamą profesinį pasirengimą, praktinės patirties, vertybes, svarbias socialiniame darbe ir pasižymi atitinkamomis asmeninėmis savybėmis. Tyrimo metu nustatyta, kad profesionalaus socialinio darbuotojo teorinis pasirengimas turi apimti žinias, išsilavinimo ir kompetencijų suderinamumą bei nuolatinį tobulėjimą. Praktinę profesionalo patirtį apima klientų situacijų sprendimas, bendravimo/bendradarbiavimo įgūdžių turėjimas ir gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių. Tyrimo metu atskleista, kad socialinis darbuotojas profesionalas turi turėti atitinkamas asmenines savybes, tokias kaip empatija/tolerancija, organizuotumas bei kritinis, analitinis, strateginis mąstymas. Tyrimo duomenimis profesionaliam socialiniam darbuotojui būtinos vertybės, tokios kaip žmogiškumas, sąžiningumas bei etiškas elgesys. Tyrimo metu išskirti profesionalaus socialinio darbuotojo požymiai, atitinka mokslinėje literatūroje pateikiamus profesionalaus socialinio darbuotojo bruožus. Dirgėlienė (2008) apibūdindama socialinio darbo profesionalą, pažymi, kad reflektyvųjį apmąstomąjį socialinio darbuotojo kompetencijos modelį sudaro žinios, vertybės ir įgūdžiai. Autorė pabrėžia teorijos ir praktikos ryšio būtinumą bei asmeninės ir profesinės patirties sąveikos svarbą. Žinių (teorijos), įgūdžių (praktikos) ir vertybių (etikos) suderinamumo būtinumą socialinio darbuotojo veikloje akcentuoja Ivanauskienė ir Varžinskienė (2010). Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Liobikienė (2010), taip pat pažymi, kad socialinio darbuotojo profesionalumą nulemia vertybės, žinios ir įgūdžiai. Tyrimo metu atskleista nuolatinio tobulėjimo svarba socialinio darbuotojo veikloje. Croisdale-Appleby (2014) pažymi, kad pradinė socialinio darbuotojo kvalifikacija yra pagrindai, kuriuos reikia tobulinti tolimesnės karjeros metu ir profesinis tobulėjimas turi vykti visą gyvenimą. Adomaitienė ir Balčiūnienė (2017) akcentuoja, kad socialinio darbuotojo progreso sąlyga yra nuolatinis kvalifikacijos tobulinimas. Socialinio darbuotojo profesinio tobulėjimo svarbą pabrėžia Dromantienė, Indrašienė ir Sadauskas (2016). Bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžių būtinumą įvardija Dimitrijoska (2015). Pokyčių valdymą ir gebėjimą prie jų prisitaikyti akcentuoja Segal, Gerdes, Steiner (2019), teigdami, kad socialiniai darbuotojai laikomi pokyčių agentais, nes sprenddami problemas jie valdo pokyčius. Socialinio darbuotojo lankstumą ir gebėjimą prisitaikyti prie pokyčių išskiria Kavaliauskienė (2010). Asmeninių socialinio darbuotojų savybių, tokių kaip kantrumas, empatija, susivaldymas, svarbą akcentuoja Gudžinskienė ir Norvaišaitė (2010). Kritinio mąstymo svarbą, analizuodamas reflektyvią praktiką socialiniame darbe pabrėžia Ferguson (2018), teigdamas, kad kritinis mąstymas svarbus socialiniam darbuotojui apmąstant savo veiksmus.

Tyrimo metu atskleista, kad socialiniai darbuotojai susiduria su įvairiomis problemomis, sunkumais. Tyrimo duomenimis išskirti sunkumai yra susiję su išoriniais veiksniais tokiais kaip:

nemotyvuoti klientai, paslaugų neprieinamumas ir bendradarbiavimo stoka. Kiti tyrimo metu atskleisti sunkumai susiję su vidiniais veiksniais, tokie kaip: didelis darbo krūvis, vadovo palaikymo stoka, profesinis tapatumas, emocinis krūvis ir žinių trūkumas. Tyrimo metu nustatyti sunkumai susiję su profesiniu tapatumu atitinka Švedaitės-Sakalauskės, Gvaldaitės ir Buzaitytės-Kašalynienės (2014) atlikto tyrimo duomenis, kuomet nustatyta, kad sunkumus socialiniame darbe kelia profesinio tapatumo problemos, neigiamas aplinkinių požiūris į socialinio darbuotojo veiklą. Bendradarbiavimo svarbą socialiniame darbe pabrėžia Dimitrijoska (2015). Tyrimo metu atskleista, kad būtent bendradarbiavimo stoka įvardijamas kaip vienas iš sunkumų su kuriais tenka susidurti socialiniams darbuotojams. Tyrimo metu nustatyta, kad žinių trūkumas, kuris atsiranda dėl besikeičiančių socialinių problemų, įvardijamas kaip sunkumas su kuriuo tenka susidurti. Besikeičiančios aplinkos ir kintančių žinių svarbą akcentuoja Nikolajanko (2019). Tu, Huang, Sitar ir Wang (2023) atlikto tyrimu, apie supervizijos poveikį socialinių darbuotojų psichologinei būsenai, nustatyta, kad supervizija ypač veiksminga darbuotojams, kuriems keliami dideli darbo reikalavimai.

Tyrimo metu paaiškėjo, kad sunkumus socialiniame darbe įveikti padeda kompetencijos tobulinimas, savipagalba bei kolegų parama. Tyrimo metu nustatyta, kad kompetencijų tobulinimas, dalyvavimas įvairių formų mokymuose, profesinis konsultavimas įvardijamas kaip priemonė padedanti spręsti darbe kylančius sunkumus. Nustatyta, kad mokymai, kuriuose tenka dalyvauti, ne visada atliepia socialinių darbuotojų poreikius ir ne visada būna tikslingi. Tyrimo metu atskleista, kad susidūrus su sunkumais dažnu atveju yra svarbi socialinio darbuotojos pagalba sau, savianalizė, profesinio vaidmens suvokimas, apmąstant situacijas ir jas reflektuojant. Kaip pagalba sprendžiant darbe kylančius sunkumus išskiriama kolegų parama, pokalbiai, diskusijos su kolegomis. Savianalizė, refleksija, kaip socialinio darbuotojo pagalbos forma, įvardijama ir mokslinėje literatūroje. Schon (1983, 1987) teigimu kai profesionalas susiduria su problemomis, jis reflektuoja veikdamas, t. y. mąsto, tikrina galimus problemos sprendimo būdus. Asmeninio savo veiklos apmąstymo skatinimą pabrėžia Lee (2014), teigdamas, kad tik apmąstant savo veiklą vyksta profesinis tobulėjimas. Tyrimo metu išskirtas savo veiklos apmąstymas, rodo, kad kilus problemoms socialiniai darbuotojai reflektuoja. Lastauskienė (2015) refleksiją apibūdina kaip gilų susimąstymą, samprotavimą, savęs pažinimą, įvykių analizę. Būtent refleksijos požymiai stebimi ir tyrimo rezultatuose, kuomet susidūrus su problemomis socialiniai darbuotojai analizuoja situaciją, savo poelgius, galimus kitus elgesio modelius. Dromantienė, Indrašienė ir Sadauskas (2016) refleksiją įvardija kaip tobulėjimo būdą leidžiantį plėtoti profesinę praktiką.

Tyrimo metu išskirti veiksniai skatinantys dalyvauti supervizijoje. Pagrindinis veiksnys paskatinęs dalyvauti supervizijoje yra jų privalomumas įtvirtintas teisės aktuose. Tyrimo metu

atskleista, kad nepaisant supervizijų privalomumo, jos yra laukiamos, nes supervizijose yra galimybė pabendrauti, pasidalinti patirtimi, padiskutuoti su kolegomis ir supervizoriumi.

Tyrimo metu buvo analizuojamos dalyvavimo supervizijoje patirtys. Tyrimo metu nustatyta, kad dalyvavimas supervizijoje sukelia įvairius jausmus, tiek teigiamus, tiek neigiamus. Supervizijos teigiamos patirtys atsiskleidžia per profesinį augimą ir palaikymą, konfliktinių situacijų išsprendimą, dalijimąsi patirtimi/ refleksiją ir emocinį pastiprinimą. Tyrimo metu išskirta profesinio augimo, palaikymo ir emocinio pastiprinimo nauda gaunama iš supervizijos atitinka ir mokslinėje literatūroje pateikiamus teiginius. Naujanienė, Eidkevičiūtė ir Ruškus (2018) cituodami Ferguson (2005) pažymi, kad supervizija yra procesas, kurio metu vyksta nuolatinis mokymasis iš praktinės patirties ir vyksta profesinis tobulėjimas. Huges (2010) teigia, kad supervizija yra svarbi darbuotojo profesiniam augimui. Kaluževičiūtės – Moreton, Skruibio, Vaštakės ir Grigutytes (2023) teigimu supervizijos metu vykstantis reflektavimas užtikrina geresnę darbo kokybę bei profesinį ir asmeninį tobulėjimą. Diregėlienė, Alėjūnė (2020) tyrinėdamos supervizijos perspektyvą atvejo vadyboje, atskleidė, kad supervizija didina pasitikėjimą savimi, palaiko, suteikia saugumo jausmą. Autorės pažymi, kad supervizijos metu specialistui teikiama emocinė parama. Tu, Huang, Sitar ir Wang (2023) atlikto tyrimu nustatyta, kad supervizija numažina socialinių darbuotojo patiriamas neigiamas emocijas ir gerina psichologinę būseną.

Tyrimo metu nustatyta, kad supervizijos metu patirti jausmai ne tik teigiami, bet ir neigiami, vienas jų – baimė išsakyti tai kas neramina. Atskleista, kad supervizijos naudą lemia santykis su supervizoriumi bei galimybės rinktis kokio tipo supervizijoje dalyvauti. Dimitrijoska (2015) pažymi, kad supervizijoje susitinka du profesionalai: supervizuojamasis ir supervizorius. Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Ruškus (2018) akcentuoja, kad efektyviai supervizijai svarbus santykis tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo. Tyrimu nustatyta, kad pasitaiko atvejų, kai aktualiausi ir labiausiai rūpintys profesiniai klausimai nutylimi. Paaiškėjo, kad pasitaiko atvejų, kad supervizijoje aptarti atvejai neigiamai įtakoja tarpasmeninius santykius su kolegomis. Tyrimo metu pastebėta, kad nepasitenkinimas kyla dėl per retai vykstančių supervizijų, jų organizavimą neatsižvelgiant į individualius socialinio darbuotojo poreikius bei nesudarant galimybės pasirinkti supervizijos formas.

Tyrimo metu nustatyta, kad supervizija yra svarbi socialinio darbuotojo profesinei ugčiai ir profesinei veiklai. Atskleista, kad profesiniame lygmenyje supervizija naudinga kaip priemonė kompetencijos tobulinimui, profesinio perdegimo prevencijai ir motyvacijai dirbti toliau. Profesinio perdegimo dilemas nagrinėjo Koropetska, Melnyk, Khliestova, Kononenko, Zlatopolska ir Nykolaieva (2024). Autoriai pažymi, kad socialinės srities darbuotojams priskiriama padidinta atsakomybė už kitų asmenų gerovę, ši atsakomybė lemia specialistų nuovargį ir emocinį išsekimą, profesinio beprasmiškumo jausmą. Tyrimo rezultatai patvirtina Ravalier, Wegrzynek, Mitchell,

McGowan, Mcfadden ir Bald, C. (2023) atlikto tyrimo rezultatus, kuomet nustatyta, kad efektyvi supervizija padeda socialiniams darbuotojams tobulėti tiek asmeniškai, tiek profesiskai ir yra gyvybiškai svarbi socialinių darbuotojų gerovės užtikrinimui bei profesiniam tobulėjimui.

Organizacijos lygmenyje supervizija padeda išspręsti sudėtingas klientų situacijas, užtikrinti kokybiškesnes paslaugas, leidžia geriau atlikti darbą, apsaugo nuo perdegusių darbuotojų. Vaicekauskienė ir Čiužas (2013) teigia, kad supervizija skatina sąmoningą profesinių situacijų analizę, kuri įtakoja specialisto individualius pokyčius ir atitinkamus pasikeitimus organizacijoje. Davys, May, Burns ir O'Connell (2017) pažymi, kad vertinant superviziją reikia analizuoti jos naudą trijose srityse: nauda supervizuojamajam, nauda organizacijai ir nauda klientams. Tyrimo metu atskleista, kad labiau akcentuojama supervizijos reikšmė pačiam specialistui, nei organizacijai ar klientams. Tai, kad tyrimo metu nebuvo akcentuojama supervizijos nauda socialinio darbuotojo klientams, patvirtina Ravalier, Wegrzynek, Mitchell, McGowan, Mcfadden ir Bald (2023) atlikto tyrimo duomenis, kuomet nustatyta, kad nėra įrodymų susijusių su supervizijos poveikiu socialinio darbo paslaugų vartotojams. Tačiau bet koku atveju, net neįvardijant konkrečiai, kiekvieno socialinio darbuotojo profesinė ūgtis įtakoja visos organizacijos veidą, bei užtikrina socialinių paslaugų kokybę klientams.

Kadushin ir Harkness (2002) bei Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Ruškus (2018) išskiria tris supervizijos funkcijas: administracinė, edukacinė ir palaikančioji. Tyrimo rezultatus lyginant su mokslinėje literatūroje išskirtomis supervizijos funkcijomis, galima pastebėti, kad tyrimo metu labiausiai pabrėžiamos dvi funkcijos: mokomoji ir palaikanti. Tyrimo metu nustatyta, kad supervizijos mokomoji funkcija atsiskleidžia per tai, kad supervizija laikoma socialinių darbuotojų profesinės ūgties instrumentu, kompetencijos kėlimo įrankiu, padedančiu spręsti sudėtingas situacijas, motyvuojančiu dirbti toliau ir užtikrinančiu profesinio perdegimo prevenciją. Tyrimo metu nustatyta, kad supervizijos palaikančioji funkcija atsiskleidžia, per supervizijose gaunamą profesinį palaikymą, dalijimąsi patirtimi bei emocinį pastiprinimą. Tyrimo metu neidentifikuota administracinė supervizijos funkcija, tyrimo dalyviai neatskleidė administracinių aspektų, tačiau galima dalyti prielaidą, kad ši funkcija neišvengiamai įgyvendinama lygiagrečiai su edukacine ir palaikančiomis funkcijomis, nes šių funkcijų įgyvendinimas lemia administracinės funkcijos įgyvendinimą – socialinių paslaugų veiksmingumą ir efektyvumą. Visų supervizijos funkcijų integralumą pabrėžia Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Ruškus (2018).

Šiame darbe pristatomas tyrimas nukreiptas atskleisti supervizijos reikšmę socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai. Tyrimo rezultatai patvirtina ankstesnių mokslinių tyrimų duomenis, kuriais atskleista supervizijos nauda ir reikšmė socialinio darbuotojo profesionalumui, jo tobulėjimui. Kadangi tyrimo metu atskleista, kad kyla nepasitenkinimas dėl per retai vykstančių supervizijų, jų organizavimo neatsižvelgiant į individualius socialinio darbuotojo poreikius bei

nesudarant galimybės pasirinkti supervizijos formas, tikslinga tolimesniuose tyrimuose apklausti socialines paslaugas teikiančių organizacijų vadovus. Kadangi supervizija neįmanoma be supervizoriaus, būtų tikslinga tyrimo temą pagilinti apklausiant ir supervizorius, tai leistų išanalizuoti supervizijos reikšmę socialinių darbuotojų profesinei ūgčiai skirtingais aspektais, palyginant pačių supervizuojamųjų, jų vadovų ir supervizorių įžvalgas.

IŠVADOS

1. Socialinis darbuotojas turi turėti bendrąsias kompetencijas, apimančias gebėjimą bendrauti ir bendradarbiauti, planuoti, veikti savarankiškai, tobulėti, reflektuoti, įvertinti poreikius, atlikti intervenciją, įtakoti socialinę aplinką bei specialiąsias, labiau specifines kompetencijas, orientuotas į gebėjimą kurti saugią aplinką ir kliento savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymą bei palaikymą. Nuolat kintantis socialinių problemų mastas, socialinio darbuotojo funkcijų įvairovė (informatoriaus, konsultanto, santykių užmezgėjo, vertintojo, planuotojo, įtraukėjo, siūlytojo ir įgalintojo, kliento situacijos vadybininko), reikalauja, kad socialinis darbuotojas būtų kūrybingas, kritiškai vertintų savo bei kolegų patirtį, reflektuotų, gebėtų turimas žinias pritaikyti naujose situacijose. Vadinasi, darbuotojo, jo klientų ir aplinkos sąveiką būtina nuolat analizuoti, apmąstyti ir reflektuoti, kas ir lemia socialinio darbuotojo nuolatinį profesinį augimą.

2. Refleksija yra procesas apimantis patirties apmąstymą, įvykių analizę, stebėjimą, įsiklausymą, gilų susimąstymą, perstatymą, mąstymo turinio įprasminimą ir turimo patirties tobulinimą. Reflektuojant apjungiamos teorinės žinios ir praktika, įvertinami veiksmai ir priimami tinkamiausi sprendimai. Išskiriama veiksmo refleksija ir refleksija veikiant. Reflektavimas prieš, per ir po veiksmo leidžia identifikuoti trūkumus, rasti naujos problemos sprendimo būdus. Supervizija įvardijama kaip refleksijos taikymo priemonė, kuri lemia socialinio darbuotojo profesinį tobulėjimą, sprendžiant aktualius profesinius klausimus, sudėtingas darbe kylančias situacijas ir profesinių vertybių dilemas. Išskiriamos keturios supervizijos formos: individuali, grupinė, komandos ir organizacijos. Supervizija atlieka administracinę, edukacinę ir palaikančiąją funkcijas, ir yra naudinga socialiniam darbuotojui, organizacijai ir klientams. Supervizijos metu vyksta nuolatinis mokymasis iš praktinės patirties, gerėja darbo kokybė, didėja darbuotojo pasitikėjimas savimi, tobulėja profesiniai įgūdžiai ir skatinamas darbuotojo profesinis augimas.

3. Empirinio tyrimo metu nustatyta, kad socialinio darbuotojo profesionalo paveikslas siejamas su puikiu teoriniu pasirengimu, praktine patirtimi, asmeninių savybių ir vertybių derme. Profesionalus socialinis darbuotojas taip pat turi gebėti prisitaikyti prie pokyčių, nuolat atnaujindamas žinias. Pagrindiniai sunkumai su kuriais susiduria socialiniai darbuotojai kasdieninėje veikloje yra nemotyvuoti klientai, socialinių paslaugų prieinamumo, bendradarbiavimo su kolegomis ir kitomis institucijomis stoka, didelis darbo krūvis, profesinio tapatumo dilemos, emocinis krūvis ir žinių kaip dirbti su besikeičiančiomis problemomis, trūkumas. Darbe kylančius sunkumus socialiniai darbuotojai sprendžia tobulindami kompetencijas, dalyvaudami įvairių formų mokymuose,

remdamiesi kolegų parama, tarpusavio pokalbiais bei savipagalba, apmąstydami situacijas ir jas reflektuodami.

Dalyvavimą supervizijose skatina jų privalomumas įtvirtintas teisės aktuose, tačiau supervizijos yra laukiamos, dėl galimybės susitikti ir pabendrauti su kolegomis, padiskutuoti tarpusavyje bei su supervizoriumi. Dalyvaujant supervizijoje patiriami įvairūs jausmai, kurie yra ne tik teigiami, bet ir neigiami. Supervizijos teigiamos patirtys atsiskleidžia per profesinį augimą ir palaikymą, konfliktinių situacijų išsprendimą, dalijimąsi patirtimi, refleksiją ir emocinį pastiprinimą. Supervizijos naudą lemia atvirumas ir drąsa atskleisti rūpimus klausimus, santykis su supervizoriumi bei galimybės rinktis supervizijos formą bei dažnumą. Pasitaiko atvejų, kai aktualiausi ir labiausiai rūpintys profesiniai klausimai supervizijose nesprenžiami, dėl vėliau kylančių konfliktų su kolegėmis. Nepasitenkinimas kyla dėl per retai vykstančių supervizijų, jų organizavimo neatsižvelgiant į individualius socialinių darbuotojų poreikius bei galimybės pasirinkti supervizijos formą, nebuvimą.

Supervizijos reikšmė socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai atsiskleidžia profesiniame bei organizaciniame lygmenyse. Profesiniame lygmenyje supervizija reikšminga kaip priemonė skatinanti profesinį tobulėjimą, padedanti išsilaikyti socialinio darbo sferoje, apsaugant nuo profesinio perdegimo ir motyvuojanti dirbti toliau. Organizacijos lygmenyje supervizija reikšminga sprendžiant sudėtingas klientų situacijas, užtikrinant efektyvesnę darbą bei kokybiškesnių paslaugų teikimą.

REKOMENDACIJOS:

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai:

Teisės aktuose reglamentuojančiuose socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, nurodyti didesnį socialiniams darbuotojams privalomų supervizijos valandų skaičių, bei įtvirtinti galimybę savarankiškai pasirinkti supervizijos formą.

Aukštosioms mokykloms vykdančioms socialinių darbuotojų rengimo programas:

Studijose skirti dar daugiau dėmesio studentų reflektavimo įgūdžių ugdymui.

Socialines paslaugas teikiančių įstaigų vadovams:

Atsižvelgti į individualius socialinių darbuotojų poreikius ir sudaryti sąlygas jiems dalyvauti skirtingų formų supervizijose, tiek individualiose, tiek grupinės – tarpinstitucinėse supervizijose, kuriose dalyvauja skirtingų organizacijų specialistai.

Socialiniams darbuotojams:

Siekiant būti profesionaliu socialiniu darbuotoju, gebančiu prisitaikyti prie pokyčių, būtina nuolat reflektuoti. Reflektavimas ir dalyvavimas supervizijose turi tapti neatsiejama profesinio tobulėjimo dalimi.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Abromaitienė, L. (2018). Apie supervizijos naudą: socialinių darbuotojų ir pedagogų patirtys. *Socialinis darbas*, 22 (20), p. 83-93.
2. Adhabi, E., Anoizie, C. B. (2017). Literature review for the type of interview in qualitative research. *International Journal of Education*, 9 (3), 86-97.
3. Adomaitienė, J., Balčiūnienė, R. (2017). Asmenų, dirbančių socialinių paslaugų sektoriuje, kompetencijos tobulinimo galimybės. *Andragogika*, 1 (7), p. 71-93.
4. Bagdonas, A. (2001). Socialinis darbas Lietuvoje: raidos, praktikos ir akademinis aspektas. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, Nr. 1, p. 10-35.
5. Banks, S. (2020). *Ethics and Values in Social Work* (5th ed). Bloomsbury Publishing. Retrieved from <https://www.perlego.com/book/2997099/ethics-and-values-in-social-work-pdf> (Original work published 2020)
6. *Best Practice Standards in Social Work Supervision*. (2013). National Association of Social Workers. Association of Social Work Boards.
7. Bubnys, R. (2012). *Reflektyvaus mokymo (si) metodų diegimo aukštojoje mokykloje metodika: refleksija kaip besimokančiųjų asmeninės ir profesinės raidos didaktinis metodas*. Šiauliai: Valstybinė Šiaulių kolegija.
8. Bitinas, B., Rupšienė L. ir Žydžiūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija: vadovėlis vadybos ir administravimo studentams*. Klaipėda: S. Jokužio leidykla-spaustuvė.
9. Croisdale-Appleby, D.(2014). *Re-visioning social work education: an independent review*. London, England: Department of Health.
10. Davys, A., May, J., Burns, B. ir O'Connell, M. (2017) Evaluating social work supervision. *Aotearoa New Zealand Social Work*, 29 (3), p. 108–121.
11. Dimitrijoska, S. (2015). Supervision as model of personal and Professional development of the social workers. *Journal of Social Policy*, 11/2, p. 65-77.
12. Dilshad, R. M., & Latif, M. I. (2013). Focus group interview as a tool for qualitative research: An analysis. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, 33(1).
13. Dirgėlienė, I. (2008). Teorijos ir praktikos ryšio plėtotė socialinio darbuotojo profesinėje veikloje. *Acta Pedagogica Valensia*, 20, p. 90-101.
14. Dirgėlienė, I. ir Kiaunytė, A. (2005). Supervizija Lietuvos socialinio darbo kontekste. *Acta Pedagogica Valensia*, 15, p. 240-254.
15. Dirgėlienė, I. ir Alėjūnė, R. (2020). Supervizijos perspektyva atvejo vadyboje. *Tiltai*, 1, p. 51-74.

16. Dromantienė, L., Indrašienė, V. ir Sadauskas, J. (2016). Refleksija profesinėje socialinio darbuotojo veikloje. *Socialinis darbas*, 14 (1), p. 6-20.
17. Dudaitė, J. (2018). Mokymasis visą gyvenimą: Lietuvos atvejis. *Socialinis darbas*, 16 (2), p. 226-239.
18. Dudaitė, J., Dačiulytė, R. ir Navickaitė, J. (2022). *Lietuvos suaugusiųjų raštingumo sąsaja su įsitvirtinimu darbo rinkoje ir mokymusi visą gyvenimą*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas.
19. Dolace, D. (2021). Transformative aspects of supervision. *Tiltai*, 2, p. 98-111.
20. Ferguson, H. (2018). How social workers reflect in action and when and why they don't: the possibilities and limits to reflective practice in social work. *Social Work Education*, 37 (4), p. 415-427.
21. Gaižauskaitė, I. ir Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. Vilnius: VĮ Registrų centras
22. Galesi, D. (2021). Whith new lenses. Transcultural consultation as a tool for multicultural social work. An exploratory case study in Italy. *Journal of Social Work Practice*, No. 4, p. 419-432.
23. Gough, J. & ir Spencer, E. (2014). Ethics in action: An exploratory survey of social worker's ethical decision making and value conflicts. *Journal of Social Work Values&Ethics*, Vol. 11, No. 2, p. 23-40.
24. *Global Social Work Statement of Ethics Principles* (2018). Prieiga per internetą: <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>
25. *Global Definition of Social Work* (2014) Prieiga per internetą: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
26. Griggs, V., Holden, R., Lawless, A. ir Rae, J. (2018). From reflective learning to reflective practice; assessing transfer. *Studies in Higher Education*, 43 (7). p. 1172-1183.
27. Gudžinskienė, V. ir Norvaišaitė, J. (2010) Socialinio darbuotojo kompetencijų sampratų analizė. *Socialinis ugdymas*, 11 (22), p. 55-64.
28. Huges J. M. (2010). The Role of Supervision in Social Work: A critical analysis. *Critical Social Thinking: Policy and Practice*, 2, p. 59-77.
29. Ivanauskienė, V., Varžinskienė, L. (2010). Socialinio darbo etika ir vertybės. Iš Augutienė, R., Bartkevičienė, A., Čaplinska, S., Čepėnaitė, A. D., Ivanauskienė, V., Jackienė, E., Jančaitytė, R., Kairienė, B., Kuginytė-Arlauskienė, I., Liobikienė, T. N., Navaitis, G., Petrauskienė, A., Pivorienė, J., Raudeliūnaitė, R., Sadauskas, J., Saulaitis, A., Stalioraitis P., V., Šinkūnienė, J. R., Vareikytė, A., Varžinskienė, L., Zemaitaitytė, I. *Socialinis darbas. Profesinė veikla, metodai ir klientai*. p. 29-44. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

30. *Į žmogų orientuota sveikatos sistema: kaip tai pasiekti? Išvalgos iš iniciatyvų Kauno miesto poliklinikoje ir Kelmės rajono psichikos sveikatos centre.* (2023). Kaunas: Jaunųjų gydytojų asociacija.
31. Kadushin, A., Harkness, D. (2002). *Supervision in Social Work. 4th edition.* New York: Columbia University Press.
32. Kaluževičiūtė-Moreton, G., Skruibis, P., Vaštakė, M. ir Grigutytė, N. (2023) Psichoterapinės supervizijos paradigmu palyginimas: literatūros apžvalga. *Psichologija*, 68, p. 114-131.
33. Koropetska, O., Melnyk, I., Khliestova, S., Kononenko, L., Zlatopolska, N. ir Nykolaieva, V. (2024). The Problem of Professional Burnout among Workers of Social and Pedagogical Sphere in the Conditions of Implementation of Information and Communications Strategy of Education. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*. 16, 1, p. 138-155)
34. *Kas yra socialinis darbas?* (2023). Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Prieiga per internetą: https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-integracija/socialinis-darbas/kas-yra-socialinis-darbas/#Kas_darbuotojai
35. *Kas yra supervizija?* (2023). Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija. Prieiga per internetą: <https://supervizija.lt/info/kas-yra-supervizija.html>
36. Kavaliauskienė, V. ir Nikolajenko E. (2017). Nuostatos kaip socialinio darbuotojo profesinės veiklos motyvaciją skatinantis veiksnys. *Tiltai*, 2, p. 41-52.
37. Kavaliauskienė, V. ir Venckienė I. (2022). Būsimų socialinių darbuotojų kompetencijų raiška profesinės veiklos praktikų refleksijose. *Mokslo taikomieji tyrimai Lietuvos kolegijose*, 18 (1), p. 101-110.
38. Khan, A. H. (2022). Though Times and the Professional Social Work Practice: Hits and Misses. *Revista de Asistentă Socială, anul XXI, Nr. 2/2022*, p. 5-15).
39. Kiaunytė, A. (2008). Pokyčius patiriantys socialiniai darbuotojai: supervizijos taikymo galimybės. *Socialinis darbas*, 7 (2), p. 119-130.
40. Kiaunytė, A. (2012). Socialinių darbuotojų profesinio streso rizika konfliktų sprendimo situacijoje: supervizijos taikymo aspektas. *Visuomenės sveikata*, 1 p.51-57.
41. Kiaunytė, A. (2018). Supervizija socialinio darbo studijose kaip profesinė repeticija. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 22 (2), p. 63-81.
42. Lastauskienė, A. (2015). *Apmąstyk ir veik! Refleksijos metodai ir rekomendacijos mokymosi procese.* Vilnius: Ugdymo plėtotės centras.
43. Lee, J. (2014). The Profession of Social Work: At a Glance. LCSW, p. 1-6. Prieiga per internetą: <https://uncw.edu/chhs/swk/documents/socialworkataglance.pdf>

44. Levin, L., Benish-Weisman, M. & Savaya, R. (2020). Value Profiles and Perceived Job Performance of Social Workers in Israel. *British Journal of Social Work*, No. 50, p. 348-368.
45. Lietuvos Respublikos Seimo 2012 m. gegužės 15 d. nutarimas Nr. XI-2015 „Dėl Valstybės pažangos strategijos „Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“ patvirtinimo“. (2012). *Valstybės žinios*, 61 (3050).
46. Lietuvos Respublikos Seimo 2023 m. gruodžio 23 d. nutarimas Nr. XIV-2466 „Dėl Valstybės pažangos strategijos Lietuvos ateities vizija „Lietuva 2050“ patvirtinimo“. (2023). *TAR*, 2023-25659.
47. Lietuvos Respublikos Seimo 2020 m. gruodžio 11 d. nutarimas Nr. XIV-72 „Dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos patvirtinimo“. (2020). *TAR*, 27121.
48. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymas Nr. A1-92 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 43-1569.
49. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2014 m. spalio 14 d. įsakymas Nr. A1-487 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašo patvirtinimo“. *TAR*, 2014, Nr. 14019.
50. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2023 m. liepos 5 d. įsakymas Nr. A1-448 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos kodekso patvirtinimo“. *TAR*, 2023, Nr. 13910.
51. Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas (2006). *Valstybės žinios*, Nr. 17-589.
52. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (1991). *Valstybės žinios*, Nr. 23-593.
53. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2021 m. kovo 24 d. įsakymas Nr. V-440 „Dėl socialinio darbo studijų krypties aprašo patvirtinimo“. *TAR*, 2021, Nr. 5771.
54. Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodeksas (2017). Prieiga per internetą: <https://www.lsd.lt/wp-content/uploads/2020/01/LSDA-Etikos-kodeksas-2017-05-26.pdf>
55. Miller, T., Birch, M., Mauthhner, M., & Jessop, J. (2012). *Ethics in Qualitative Research*. London: SAGE Publications Ltd.
56. Nadan, Y. Teaching Note – The Ethnographic Interview as a Method in Multicultural Social Work Education. *Journal of Social Work Education*, No. 2, p. 396-402.
57. Naujanienė, R. (2010). Socialinis konstravimas: diskursinės perspektyvos supervizijoje link. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 6 (2), p. 59-74.

58. Naujanienė, R., Eidukevičiūtė, J. ir Liobikienė, N. (2010). *Mokomoji socialinio Darbo praktika. Metodinė priemonė*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
59. Naujanienė, R., Eidukevičiūtė, J. ir Ruškus, J. (2018). Socialinių darbuotojų lūkesčiai supervizijai kaip atsakas į praktikos lauko kompleksiskumą ir neapibrėžtumą. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 22 (2).
60. Nikolajanko, E. (2019). Socialinio darbuotojo motyvacija kaip veiksmingo profesinio funkcionavimo prielaida. *Tiltai*, 2, p. 80-89.
61. Novyk, L. ir Mazur T. (2021). Studying the Impact of Professional Interaction on Social Workers Emotional Burnout. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 12 (1), p. 172-182.
62. *Patirtinio mokymosi filosofija ir teorija. Įvadas*. (2008). Prieiga per internetą: <https://dokumen.tips/documents/patirtinio-mokymosi-filosofija-ir-teorija.html?page=1>
63. Paurienė, G. (2013). Savaiminio (neformaliojo) mokymosi sampratos analizė. Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka, 10, p. 181-197.
64. Pivorienė, J. ir Ūselytė, M. (2013). Development of Multicultural Competence in Social Work Education. *Socialinis darbas*, 12 (1), p. 63-74.
65. Ravalier J. M. , Wegrzynek, P., Mitchell A., McGowan, J., Mcfadden, P. ir Bald, C. (2023). A Rapid Review of Reflective Supervision in Social Work. *British Journal of Social Work*, 53, p. 1945-1962.
66. *Reflective Practice, Supervision & self – care. Report 4 AIPC s Counsellor Skills Series*. (2009). Prieiga per internetą: <https://www.counsellingconnection.com/wp-content/uploads/2009/10/report-4-reflective-practice-supervision-self-care.pdf>
67. Rimkus, V. (2015). Neapibrėžtumo aspektai socialiniame darbe. *Tiltai*, 1, p. 99-113.
68. Rupšienė, L. (2007). *Kokybinių tyrimų duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universitetas.
69. Segal, E. A., Gerdes, K. E. & Steiner, S. (2019). *An introduction to the profession of social work: Becoming a change agent (6 th ed.)*. Belmont, CA: Thomson Brooks Cole.
70. *Social Work Supervision Guidelines*. (2017) Social Work Accreditation and Advisory Board. Prieiga per internetą: https://sasw.org.sg/wp-content/uploads/2021/05/SWD_SocialWorkSupervisionGuidelines_FINAL.pdf
71. *Standards. Association of National Organisations for Supervision in Europe* (2020). Prieiga per internetą: <https://anse.eu/about-anse/standards>
72. *Standards and Indicators for Cultural Competence in Social Work Practice*. (2015). Washington: National Association of Social Workers.

73. Šinkūnienė, J. (2012) *Bendruomeniškumas, komunikacija ir muzika: sociokultūriniai negalios aspektai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
74. Šinkūnienė, J. ir Katkonienė, A. (2010). Socialinių darbuotojų profesinės veiklos motyvacijos veiksniai. *Socialinis darbas*, 9 (1), p. 64-73.
75. Švedaitė-Sakalauskė B. (2007). Socialinio darbo kokybės dilema. *Socialinė Teorija, Empirija, Politika ir Praktika*, 4, p. 60-65.
76. Švedaitė-Sakalauskė B., Gvaldaitė L. ir Buzaitytė-Kašalynienė J. (2014). “Nepaisomi profesionalai”: socialiniai darbuotojai ir jų galia. *Socialinė Teorija, Empirija, Politika Ir Praktika*, 9, p. 21-36.
77. Tartakovsky, E. & Walsh S. D. (2018) Value Preferences of Social Workers. *Social Work*, Vol. 63, No. 2 p. 115-124.
78. Truelli, R. (2021). Expanding our Understanding of Social Work Values and Ethics: News from International Federation of Social Workers. *The Journal of Social Works Values and Ethics*, Vol. 18, No. 2, p. 2-3. Tu, B., Huang, Ch., Sitar, S. ir Wang, Y. (2023). Supervision Effects on Negative Affect and Psychological Distress: Evidence from Social Workers in China. *International Journal of Environments Research and Public Health*, 20, 1764, p. 1-11.
79. Vaicekauskienė, V. ir Čiužas, R. (2013). Reflektivityvojo modelio taikymo teorinės prielaidos socialinių darbuotojų rengime. *Socialinis ugdymas*, 2 (34), p. 139-149.
80. *Vertybė*. Visuotinė lietuvių enciklopedija. (2023). Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/straipsnis/vertybe/>
81. *Refleksija*. Visuotinė lietuvių enciklopedija. (2024). Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/straipsnis/refleksija/>
82. Walsh, J. (2016). Direct Social Work Practice. *Encyklopedia of Social Work*, p. 1-10.
83. Watts, L.(2015). *Thinking differently about reflective practice in Australian social work education: A rhapsody*. Edith Cowan University, Research Online. Prieiga per internetą: <https://ro.ecu.edu.au/theses/1758>
84. Whelan, J. (2020). The Roles of Values and Advocacy Approaches in Irish Social Work Practice: Findings From an Attitudinal Survey of Practicing Social Workers. *Journal of Social Work Values&Ethics*, Vol. 17, No. 2, p. 39-55
85. White J. V. *Reflection Handbook*. The Center for Leadership&Civic Education. Prieiga per internetą: <https://thecenter.fsu.edu/sites/g/files/imported/storage/original/application/0d2b94fa0867463d7cdfbb7acc6202f6.pdf>

86. Žydžiūnaitė, V. (2011). *Baigiamojo darbo rengimo metodologija*. Klaipėdos valstybinė kolegija.
87. Žydžiūnaitė, V., Sabaliauskas, S. (2017). *Kokybiniai tyrimai. Principai ir metodai: vadovėlis socialinių mokslų studijų programų studentams*. Vilnius: Vaga.

SANTRAUKA

Darbo tema : „Supervizijos reikšmė socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai“.

Tyrimo tikslas – atskleisti supervizijos reikšmę socialinių darbuotojų profesinei ūgčiai.

Tyrimo metodai : teoriniai – mokslinės literatūros ir dokumentų analizė. Empiriniai – kokybinio tyrimo metodas, interviu. Tyrime dalyvavo 10 socialinių darbuotojų atitinkančių numatytus imties atrankos kriterijus: dirbantis su šeimomis, dalyvaujantis supervizijose ir turintis ne mažesnę kaip 6 metų socialinio darbo patirtį.

Darbą sudaro įvadas, trys skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, santraukos lietuvių ir anglų kalbomis bei priedai.

Teorinėje dalyje atskleista, kad socialiniam darbuotojui keliami aukšti kvalifikaciniai reikalavimai, išskiriamos bendrosios ir specialiosios kompetencijos. Socialinis darbuotojas atlieka informatoriaus, konsultanto, santykių užmezgėjo, vertintojo, planuotojo, įtraukėjo, siūlytojo ir įgalintojo, kliento situacijos vadybininko ir funkcijas. Svarbu gebėti derinti žinias, įgūdžius ir vertybes, kūrybingai, kritiškai vertinti savo bei kolegų patirtį, reflektuoti, gebėti prisitaikyti naujose situacijose. Refleksija apima patirties apmąstymą, įvykių analizę, stebėjimą, įsiklausymą, gilų susimąstymą, perstatymą, mąstymo turinio įprasminimą ir patirties tobulinimą. Reflektuojant apjungiamos teorinės žinios ir praktika, įvertinami veiksmai ir priimami tinkamiausi sprendimai. Supervizija yra refleksijos taikymo priemonė, lemianti socialinio darbuotojo profesinį tobulėjimą. Supervizijoje vyksta nuolatinis mokymasis iš praktinės patirties, gerėja darbo kokybė, darbuotojo pasitikėjimas savimi, tobulėja profesiniai įgūdžiai, skatinamas profesinis augimas.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad socialinio darbuotojo profesionalo paveikslas susideda iš teorinio pasirengimo, praktinės patirties, asmeninių savybių ir vertybių derinio. Sunkumai su kuriais susiduria socialiniai darbuotojai yra nemotyvuoti klientai, socialinių paslaugų prieinamumo, bendradarbiavimo stoka, didelis darbo krūvis, profesinio tapatumo dilemos, emocinis krūvis ir žinių, kaip dirbti kintant problemoms, trūkumas. Sunkumai sprendžiami tobulinant kompetencijas, remiantis kolegų pagalba bei savipagalba, reflektuojant situacijas. Pasitaiko atvejų, svarbiausi profesiniai klausimai supervizijose nesprendžiami. Nepasitenkinimas kyla dėl galimybės pasirinkti supervizijas nebuvimo, per retai vykstančių supervizijų ir neatsižvelgimo į individualius poreikius.

Supervizijos reikšmė socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai atsiskleidžia profesiniame bei organizaciniame lygmenyse. Profesiniame lygmenyje supervizija reikšminga kaip priemonė skatinanti profesinį tobulėjimą, padedanti išsilaikyti socialinio darbo sferoje, apsauganti nuo profesinio perdegimo ir motyvuojanti dirbti toliau. Organizacijos lygmenyje supervizija reikšminga sprendžiant sudėtingas klientų situacijas, užtikrinant efektyvesnę darbą bei kokybiškesnių paslaugų teikimą.

Raktiniai žodžiai: socialinis darbuotojas, supervizija, refleksija, profesinė ūgtis.

SUMMARY

Thesis topic: “The role of supervision in the professional development of social workers”.

The aim of the study – to reveal the role of supervision in the professional development of social workers.

Research methods: theoretical – analysis of scientific literature and documents. Empirical – qualitative research method, interviews. The study involved 10 social workers who met the following criteria: working with families, participating in supervision and having at least 6 years of social work experience.

The thesis consists of an introduction, three chapters, conclusions, recommendations, a list of references, summaries in Lithuanian and English and appendices.

The theoretical part reveals that social workers are subject to high qualification requirements, and distinguishes between general and specific competences. The social worker acts as an informant, counsellor, relationship builder, assessor, planner, participant, suggestor and empowerment, and client situation manager. It is important to be able to combine knowledge, skills and values, to be creative, critical, reflective and adaptable in new situations. Reflection involves reflecting on an experience, analysing events, observing, listening, thinking deeply, rebuilding, making sense of the content of the thought, and improving the experience. Reflection combines theoretical knowledge and practice, evaluates actions and makes the best decisions. Supervision is a tool for the application of reflection, leading to the professional development of the social worker. Supervision involves continuous learning from practical experience, improves the quality of the work, improves the self-confidence of the worker, improves professional skills and promotes professional growth.

The findings revealed that the professional image of a social worker consists of a combination of theoretical training, practical experience, personal characteristics and values. Difficulties faced by social workers include unmotivated clients, lack of access to social services, lack of cooperation, heavy workload, professional identity dilemmas, emotional strain and lack of knowledge on how to work with changing problems. Difficulties are addressed through competency development, peer support and self-help, and reflection on situations. In some cases, key professional issues are not addressed in supervision. Dissatisfaction arises from the lack of choice of supervision, too few supervision sessions and a lack of attention to individual needs. The importance of supervision for the professional development of social workers is reflected at the professional and organisational levels. At the professional level, supervision is important as a tool to promote professional development, to help social workers stay in the social work field, to prevent professional burnout and to motivate them to keep working. At the organisational level, supervision is important for dealing with difficult client situations, ensuring more effective work and better service delivery.

Keywords: social worker, supervision, reflection, professional growth.

PUSIAU STRUKTŪRUOTO INTERVIU GAIRĖS

1. Ką reiškia būti socialiniu darbuotoju profesionalu?

(Kokios žinios, gebėjimai ar savybės yra svarbiausios?)

2. Su kokiais sunkumais susiduriate profesinėje veikloje?

(Kaip juos sprendžiate?)

(Kokia pagalba Jums suteikiama darbe?)

3. Ką Jums reiškia supervizija? Kokia Jums supervizijos prasmė?

4. Papasakokite apie jūsų dalyvavimo supervizijose patirtį?

(Kokia supervizijos nauda Jums?)

(Nauda organizacijai?)

(Kokius jums svarbius klausimus sprendėte supervizijoje?)

5. Kokie veiksniai Jus paskatino dalyvauti supervizijose?

(Kodėl jose dalyvaujate?)

6. Kokia supervizijos svarba jūsų profesinei veiklai?

(Jūsų profesinei kaitai, darbui su klientais, vadovais, kolegomis, bendrai organizacijai).

7. Kokie Jūsų lūkesčiai supervizijai?

8. Kokių pasiūlymų ar pastebėjimų turite supervizijos procesui?

LENTELĖS

2 lentelė. Socialinio darbuotojo teorinis pasirengimas

Kategorija	Subkategorija	Interviu teksto segmentai
Teorinis pasirengimas	Žinios	<p><...> profesionalas, tai <...> aš sakyčiau taip, žinios. (SD2)</p> <p>Manau reikia turėti didelį bagažą žinių <...> Apskritai svarbu turėti socialinio darbo pagrindus <...>, reikia psichologinių žinių <...> (SD3)</p> <p>Man socialinis darbuotojas profesionalas siejasi su įgytų žinių <...> turėjimu. <...> reikalingos profesinės žinios...(SD5)</p> <p><...> profesionalas, kuris turi žinių ir įgūdžių <...> Tos pačios teisinės žinios... teisinės, profesinės žinios... (SD8)</p>
	Išsilavinimo kompetencijų dermė	<p>ir</p> <p>Mano nuomone tai čia yra toks derinys, išsilavinimo, profesinių kompetencijų <...> (SD1)</p> <p>Tiesiog tas socialinis darbuotojas turbūt kaip profesinių kompetencijų ir vertybių suderinimo pats iš savęs turi turėt. (SD6)</p>
	Nuolatinis tobulėjimas	<p>Ir, ir dar turbūt vienas iš svarbiausių dalykų, tai pastoviai ieškoti kaip tobulėt...(SD1)</p> <p>Žinoma, svarbu nuolat tobulinti savo kompetenciją, dalyvauti seminaruose, mokymuose, supervizijose, užsiimant saviugda... (SD4)</p> <p>Socialinis darbas yra daugialypė profesija, nes reikalauja iš socialinio darbuotojo nuolatinio tobulėjimo...(SD5)</p> <p>Kalbant apie socialinį darbuotoją profesionalą ir siekį tokiu tapti, bei išlaikyti profesionalo vardą, reikalingas nuolatinis tobulėjimas keliant kvalifikaciją....(SD6)</p> <p>Aš manau, kad tobulumui ir profesionalumui nėra ribų.. Nes nu nėra tokios kartelės, kad pasiekei ir va aš jau profesionalas. Tas buvimas profesionalu jis turi vykti nuolatos...(SD10)</p>

3 lentelė. Socialinio darbuotojo praktinė patirtis

Kategorija	Subkategorija	Interviu teksto segmentai
Praktinė patirtis	Klientų situacijos	<p><...> su patirtimi ateina labai daug, labai daug žinių <...> tiesiog suvokimo ką tu čia veiki...(SD2)</p> <p><...> būti drąsiam ieškant išeičių iš kliento situacijų... (SD4)</p> <p><...> šiandieninių socialiai pažeidžiamų asmenų lūkesčiai pagalbai yra didesni ne bet kada anksčiau. <...> O pasaulis keičiasi, žmonės ir jų problemos keičiasi. (SD6)</p> <p>Gal kažkam atrodo, kad jau turi magistrą ir tu profas. Taip, sutinku, diplomai labai svarbus, tačiau šalia to svarbu ir kokią tu darbinę patirtį turi. Kaip tu susitvarkai su savo darbo situacija, kaip tu į viską reaguoji. (SD10)</p>
	Bendravimo/bendradarbiavimo įgūdžiai	<p><...> mokėtum bendrauti, <...> Ai bendradarbiaut, labai svarbu bendradarbiaut. (SD2)</p> <p>Bendradarbiauju su klientais ir kitomis institucijomis <...>, nes turbūt neįmanoma dirbt nebendradarbiaujant, nes juk vienas lauke ne karys socialinis darbuotojas. (SD4)</p> <p>Bendravimas yra pats didžiausias įrankis, leidžiantis arčiau prisiliesti prie asmens. (SD5)</p>
	Gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių	<p><...> mūsų klientų grupės tikrai, labai, labai ryškiai pasikeitė. Tai tiesiog, tiesiog, negali „užmigt ant laurų. Pasikeitė problemos <...>“ (SD1)</p> <p><...> nes po mokslų tai atrodo visiškai vienaip. Teorija nuo praktikos labai ryškiai skiriasi. (SD2)</p> <p><...> svarbu pačiai sugebėt prisitaikyti prie naujovių, ypač šiuo metu, karo Ukrainoje fone... Tai irgi mums visiems iššūkis, ne tenka susidurti su kitataučiais, jų visai kitoks šeimos modelis, požiūris labai skiriasi į šeimą, į viską.. <...> dirbau su ukrainiečių šeima, padėjo seniūnas, nes laivai rusiškai bendrauja. Taip pat telefone vertimo programėle naudojomės, susikalbėjome. (SD3)</p> <p>Svarbiausia, tai yra žingeidumas ir lankstumas, kad gebėtum prisitaikyti prie kintančios situacijos, kad gebėtum tobulėti. <...> kai aš mokiausi, pagrindinės priklausomybės buvo alkoholis ar narkotikų vartojimas, o dabar nereta šeima susiduria su lošimais... apie tokią priklausomybę, apie kurią mūsų vadovėliai nerašė“ (SD6)</p>

4 lentelė. Socialinio darbuotojo profesionalo asmeninės savybės

Kategorija	Subkategorija	Interviu teksto segmentai
Asmeninės savybės	Empatija/tolerancija	<p><i>O tos asmeninės savybės kokias aš išvardinčiau <...> kad turėtum atjautą, kad turėtum empatiją, kad turėtum toleranciją... (SD1)</i></p> <p><i>Pirmiausiai, tai turbūt galvočiau, kad empatija... (SD2)</i></p> <p><i><...> asmeninės savybės labai svarbu. Empatiškumas, sąžiningumas, nuoširdumas <...> Kaip čia pasakius, būti ir empatišku, padėti, bet tuo pačiu ir neperdegti... (SD3)</i></p> <p><i><...> savo veikloje akcentuoju konfidencialumą, empatiją ir pagarbą klientui. (SD4)</i></p> <p><i>Na manyčiau, kad aišku, kad pirmoj, vienoj iš pirmų vietų tai altruistiškumas ir vis dėl to tas empatiškas gebėjimas pasižiūrėti. (SD6)</i></p> <p><i><...> profesionalumas, turi būti empatija žmogui, supratimas ir įsiklausymas. (SD8)</i></p>
	Organizuotumas	<p><i><...> ir turbūt gebėjimas organizuoti pagalbą, kurios reikia, gebėjimas organizuoti. (SD2)</i></p> <p><i>Savo šeimoms turiu būti viskuo, ir rūpintoja ir auklėtoja, ir organizatore. (SD3)</i></p> <p><i><...> gebėti planuoti ir organizuoti, tokių gebėjimų profesionalui tikrai reikia... (SD10)</i></p>
	Kritinis/analitinis/strateginis Mąstymas	<p><i>Taip pat turi būti žingeidus <...>, turintis kritinį, analitinį mąstymą... (SD6)</i></p> <p><i>Bet ir strateginis mąstymas, toksai kritinis mąstymas yra labai, labai didelis, manyčiau, gebėjimas, kuris reikalingas... (SD7)</i></p>

5 lentelė. Socialinio darbuotojo profesionalo vertybės

Kategorija	Subkategorija	Interviu teksto segmentai
Vertybės	Žmogiškumas	<p><i>Vertinu žmogiškumo faktorių <...> Kaip minėjau, pirmiausiai yra žmogiškumas, nuo to reikėtų pradėti. (SD4)</i></p> <p><i>Žinot ir svarbu kaip tave vertina tavo klientai, koks tu esi jiems... <...> tikrai šalia diplomų reikia patirties ir žmogiškumo. (SD10)</i></p>
	Sąžiningumas	<p><i>Taip pat svarbu mano asmeninės vertybės, kaip atjauta, <...> sąžiningumas... (SD5)</i></p> <p><i>Be abejo didelę įtaką tam turi <...> vertybės, tokios kaip pagarba, sąžiningumas <...> (SD6)</i></p>
	Etiškas elgesys	<p><i><...> ypač svarbu, kad išlaikytų etišką įvaizdį. <...> manau profesionalus socialinis darbuotojas visų pirma yra etiškas, gerbiantis kliento situaciją. (SD4)</i></p> <p><i><...> profesionalaus elgesio, elgesio laikymasis, nes žmonės ir žmonių grupės yra jautrios... (SD9).</i></p> <p><i><...> reikia gerbti ir stengtis suprasti žmogų su kuriuo tu dirbi. Nesvarbu kokioje situacijoje jis yra šiandien, tu turi jį gerbti ir palaikyti. (SD10)</i></p>

6 lentelė. Išoriniai veiksniai keliantys sunkumus socialiniame darbe

Kategorija	Subkategorija	Interviu teksto segmentai
Išoriniai veiksniai	Nemotyvuoti klientai	<p><...> Na... sunkumas ne vienas... <...> mūsų darbas yra dažniausiai su nemotyvuotais klientais. Nes atrodo ką tu čia aiškini, čia, čia tau reikia, tu turbūt turi problemų, o ne aš. (SD1)</p> <p><...> sunkumai su kuriais mes susiduriame tai yra mūsų klientai ar šeimos nariai, kurie patys nesistengia nei piršto pajudinti <...>, o laukia, kad už juos socialinis darbuotojas viską padarytų. (SD3)</p> <p>Pagalbą šeimom riboja <...> pačios šeimos motyvacijos stoka. (SD4)</p> <p>Ši grupė yra dar sudėtingesnė nes stokoja socialinių įgūdžių, dažnai priešinasi pagalbai <...>(SD5)</p> <p>Vienas iš sunkumų, tai nemotyvuoti klientai, neįsitraukiantys į procesą sprendžiant jų asmenines ir (ar) šeimos problemas. (SD6)</p> <p><...> tai aš akcentuočiau, kad <...> motyvacijos stoka, toksai savo ten toj komforto zonoj toks buvimas ir jis atrodo gerai <...> (SD7)</p>
	Paslaugų neprieinamumas	<p>Ir... mūsų socialinių paslaugų centras, na šeimos pagalbos centras, aš skaitau, kad per mažai gali pasiūlyti paslaugų. Paslaugų nepakankamumas ir dar gi turbūt prieinamumas irgi(SD1)</p> <p>Norint suteikti tinkamą pagalbą orientuotą į problemos sprendimą, reikalingi įvairių sričių kompetentingi specialistai. Susiduriama su paslaugų trūkumu savivaldybės lygmeniu <...>. (SD6)</p>
	Bendradarbiavimo stoka	<p><...> nustebino požiūris kolegų, jokios pagalbos... žodžiu viską, tu atėjai ir tiesiog dirbi, nei mokymų, nei, nei sakykim, aukštesnio lygio darbuotojų, kaip vedėjo, ar kažko, kažkokio patarimo, pamokymų, visada turėjai suktis iš situacijų pati. (SD2)</p> <p>Taip pat institucijų ir klientų nesusikalbėjimas yra didelė problema. (SD3)</p> <p><...> labiausiai socialinį darbą dirbti trukdo <...> tarpinstitucinio bendravimo stoka. (SD4)</p> <p><...> keletą kartų raštiškai kreipiausi į tarpinstitucinio bendradarbiavimo koordinatorių prašant tam tikros paslaugos užtikrinimo, tačiau atsako nesulaukta. Tiesą sakant, nesu sulaukusi konkrečios pagalbos. (SD6)</p> <p>Labai tas trūksta to tarpinstitucinio bendravimo. Nes kitą kartą informaciją sužinau pati paskutinė. Dabar viskas per atvejo vadybininkus, tai ... (SD9)</p>

7 lentelė. Vidiniai veiksniai keliantys sunkumus socialiniame darbe

Kategorija	Subkategorija	Interviu teksto segmentai
Vidiniai veiksniai	Organizaciniai veiksniai (Didelis krūvis, vadovo palaikymas)	<p><...> O gal kartais norėtusi daugiau iš, iš vadovo palaikymo <...> tiesiog būtų vidinis saugumas gal toks“.. (SD1)</p> <p><...> iš tikrųjų stabilumo nėra mūsų darbe, nes vadovai keitėsi <...> jai irgi viskas nauja, tai labai iš jos tikėtis daug negalim. Ir nu nėra tokio labai stipraus pagalbos užnugario <...> (SD2)</p> <p>Pagalbą šeimom riboja ir didelis darbo krūvis<...> . (SD4)</p> <p>Man atrodo, kad didžiausias sunkumas ir iššūkis yra didžiulis popierizmas, begalės dokumentų pildymas, kiekvieno atlikto veiksmo fiksavimas. <...> darbuotojai pavargsta dėl jiems per didelės užkrautos atsakomybės. (SD5)</p> <p>Tai dažniausiai socialiniai darbuotojai turi didelį darbo krūvį <...> daugybę su klientais užduočių. <...> kitą kartą tenka dirbt ir po darbo <...> (SD8)</p>
	Profesinis tapatumas	<p><...> dažna problema, mano nuomone, tai tas požiūris toks į mus blogas, sakyčiau kaip ne į specialistą žiūri, o kaip į kažkokį policininką, kuris tik baudžia ar moko. Dėl to ne kaip jaučiuosi...(SD3)</p> <p><...> sunkiausia kai yra klientų priklausomybės, tada labai sunku, nes norisi ištraukti žmogų iš to liūno, bet sunkiai sekasi. <...> pasijaučiu tokia bejėgė... Tada galvoji, kad gal aš čia nemoku dirbti, gal kažką kitaip galiu daryti...(SD10)</p>
	Emocinis krūvis	<p>Dar sakyčiau, kad labiausiai socialinį darbą trukdo dirbti socialinio saugumo stoka, įtemptas darbas...<...> tokios problemos kaip netektys ar vaikų paėmimas, jas reikia išgyventi kartu su šeima.<...> nuo tokių skaudžių ir jautrių situacijų būna sunku atsiriboti...(SD4)</p> <p>Man be galo sunku, kad aš per jautriai reaguojau <...> dažnai problemas parsinešu į namus. Yra didelė galimybė profesiniam perdegimui. (SD5)</p> <p><...> sakyčiau tas toks nepasitenkinimas labai kažkaip jaučiasi... (SD7).</p> <p>Iššūkiu tai gal būtų ta emocinė įtampa tokia gal <...> darbas su klientais, tai ir patiria tam tikrus žmonės ir sunkumus, ir krizes, ir gali būti emociškai labai sunku iškęsti tam tikras sudėtingas situacijas....(SD8)</p>
	Žinių trūkumas	<p>Jeigu anksčiau buvo socialinių įgūdžių stoka <...> sakykim vaikai jautėsi nesaugūs ir fiziškai namuose neturėjo ten maisto, tinkamų sąlygų <...> O dabar pagrindinė grupė... protingi, turtingi, kerštingi, besiskiriantys...<...>, specialių apmokymų šitom pasikeitusiom sąlygom neturėjom <...> (SD1)</p> <p>Tai va būtent <...> ir pačiai vis trūksta kokių žinių, susiduri dar kartais, kartais tikrai, su tokiais dalykais, lyg tai, lyg tai jau turėjai žinot, bet ieškaisi informacijos tik tada kai jau susidūrei. <...> tie mokymai yra daug, jie yra tikrai, kai kurie labai stiprūs, bet ne visada jie yra tikslingi. Ne visada taiklūs. (SD3)</p>

8 lentelė. *Kylančių problemų sprendimo būdai*

Kategorija	Subkategorija	Interviu teksto segmentai
Kompetencijų tobulinimas	Mokymai	<i>Nu kokia suteikiama, mokymai, mokymai profesiniam tobulėjimui, kvalifikacijos kėlimui. (SD1)</i> <i>Taip, taip, per mokymus, per, per praktikas kažkokias <...>. (SD2)</i>
	Profesinis konsultavimas	<i>Tai ta vadinamoji intervizija, su savo kolegėm, su kitų savivaldybių atvejo vadybininkėm konsultuojosi... (SD1)</i> <i>Įstaigoje organizuojamos intervizijos, supervizijos, yra galimybė gauti psichologo konsultaciją. (SD4)</i> <i><...> dažnai kreipiamės į įstaigos vadovą patarimo. (SD5)</i> <i><...> dėl tos supervizijos, tai jau yra dalykas, toks kuris vos neatstato iš visų klystkelių, takelių. (SD7)</i>
Savipagalba	Savianalizė	<i><...> nėra to tokio labai stipraus pagalvos užnugario kažkokio, kad galėtum, kaip yra problema, žinotum kur kreiptis. Bandai pati per save ieškoti.... (SD2)</i> <i>Tai taip ir kovojam, žinokit, taip diena iš dienos, bandom, kalbam, bendraujam <...> būna tie nepastebimi tokie, kartais pastebimi tie pokyčiai, kuriuos analizuoji... (SD7)</i>
	Savęs priėmimas/mokymasis	<i>Yra problemos, kurių neišsprendi <...> jas reikia išgyventi kartu su šeima, bet tuo pačiu gebėti atsiriboti. <...> Tai taip ir laviruoji, kalbiesi su savim, analizuoji, kas buvo, ką dariau gerai, o ką ne.. (SD4)</i> <i>Tai vienas iš tų dalykų gal savęs stiprinimas <...> mokymasis tam tikras emocijas suprast. (SD8)</i> <i>Nieko, pasikalbu su savim, pasimotyvuoji <...> (SD10)</i>
Kolegų parama	Pokalbiai	<i>(Atsidūsta) (Tyli). Tai mes turbūt šitam karo lauke dviese esam su kolege, tai abidvi tikrai stengiamės spręsti, labi stiprią turiu kolegę, labai stiprią pagalbininkę. (SD2)</i> <i>Net nežinau, gal ta pagalba tarpusavio pokalbiai, diskusijos su kolegėmis. (SD3)</i> <i>Žinoma visada gydo ir tarpusavio pokalbiai su kolegėmis, sunkių atvejų aptarimas prie kavos puodelio. (SD4)</i> <i><...> tada pasitariu su kokia kolege, jos didžiausias palaikymas, nes mes visos turim tokių pačių reikaliukų. (SD10)</i>
	Pagalba sprendžiant sudėtingas situacijas	<i><...> jeigu turim situaciją sunkią, ar ne? Tai pasikonsultuoti... nu ką tarpusavi... (SD1)</i> <i>Sunkumus sprendžiame su kolegėmis, dažnai kreipiamės į įstaigos vadovą patarimo <...> Taip pat ieškau pagalbos pas kolegas iš kitų miestų, miestelių. (SD5)</i> <i>Tai vat tas ir padeda sunkumus įveikti ir aišku su kolegom bendravimas irgi padeda. (SD7)</i>

9 lentelė. Veiksniai paskatinę dalyvauti supervizijoje

Kategorija	Subkategorija	Interviu teksto segmentai
Veiksniai paskatinę dalyvauti supervizijoje	Supervizijų privalomumas	<p><i>Tai turbūt privalomi veiksniai (šypsosi). (SD1)</i></p> <p><i>Dalyvavau daugybėje supervizijų, nuo tada kada jos atsirado ir tapo privalomos. (SD4)</i></p> <p><i>Pirmoje supervizijoje dalyvavau, kadangi teikiant atestacijai dokumentus buvo reikalinga supervizijos, vėlesnės supervizijos vyko, nes įstaiga privalėjo suorganizuoti darbuotojams, jos tapo reglamentuotos. (SD5) Pasirinkimo neturiu, tai yra privaloma. Tikrai nėra taip, kad į kiekvieną superviziją einu priverstinai, tačiau norėtusi kad šis procesas vyktų pagal individualų poreikį. (SD6),</i></p> <p><i>Aišku ir dėl to, kad reikia, tai irgi, net nereikia mokėt. (SD7)</i></p> <p><i><...> seniau būdavo irgi jos, bet dabar tai ir atestacijos tam gynime, sakau, reikalinga, kad turėtai valandų. (SD9)</i></p>
	Galimybė pabendrauti ir pasidalinti patirtimi	<p><i>Laukiu tokios galimybės susitikti, pabendrauti. (SD2)</i></p> <p><i>Net nežinau, gal ta pagalba tarpusavio pokalbiai, diskusijos su kolegėmis. <...> visos džiaugiasi ir laukia supervizijų. (SD3)</i></p> <p><i><...> gerina bendradarbiavimo įgūdžius <...> Džiaugiuosi, kad yra galimybė gauti tokią pagalbą. (SD4)</i></p> <p><i>Turėjau galimybę dalintis savo darbo patirtimi, iššūkiams, sėkmėmis ir nesėkmėmis su tam tikri supervizoriumi, kuris jau yra profesionalas <...> galima ir klausimų tam tikrų paklausti. (SD8)</i></p>

10 lentelė. Teigiamos dalyvavimo supervizijoje patirtys

Kategorija	Subkategorija	Interviu teksto segmentai
Teigiamos dalyvavimo supervizijoje patirtys	Profesinis augimas/palaikymas	<p><...> išsianalizuojam savo sunkiausias situacijas, savo išsakom sėkmės ir nesėkmių istorijas, tiesiog pasikraunam profesiskai...(SD1)</p> <p>Ir pakelia toj supervizijoj <...>nes tave sustiprina kaip specialistą, tau parodo tavos stipriąsias puses, tave pagiria, atrodo, beviltiškoj situacijoj“. (SD2)</p> <p>Supervizija brandina asmenybę ir kaip darbuotoją...(SD4)</p> <p>Man tai yra didelė nauda profesinei veiklai, nes turiu galimybę panaudoti gautas žinias sprendžiant klientų sunkumus. (SD6)</p> <p>Tai aš manau, kad tiesiog tu stiprėji kaip, kaip darbuotojas. (SD8)</p>
	Santykių kolegėmis sprendimas	<p>su <...> su kolege įvyko konfliktas prieš superviziją ir supervizijoj išsprendėm tikrai gana karštą situaciją. <...> viską taip gražiai, kad mes šiandien turim ir bendrų sąsajų taškų darbinių ir sugebam bendrauti normaliai“. (SD2)</p> <p>Buvo konfliktas su kolege <...>Tą kartą tik aš buvau supervizijoje, jos nebuvo ir aš išdrįsau papasakoti. <...>po supervizijos kai ji vėl mėgindavo mane kalbinti, aš tiesiog nekreipdavau dėmesio. (SD3)</p>
	Dalijimasis patirtimi/refleksija	<p><...> ir būna taip, kad grįžus iš supervizijos, išgirdus vienos, kitos, trečios išvalgas, paskui jau pasiieškai pati kažko, pasižiūri, pasidomi ir pergalvoji kaip tu darai... (SD1)</p> <p>Kai pasidalini savo rūpesčiu garsiai su kažkuo, ir dar net ne su bile kuo, o su ekspertu, tai ant dūšios lengviau. Tada tampa pakylėta, tokia lengvesnė, gavusi sau peno apmąstymui, pokalbiui su savim, apsvarstymui. <...> priverčia susimąstys, pergalvot savo veiksmus, ką darai, kaip darai, kodėl darai ar teisingai darai. Keliau sau klausimus, o ką galėjau padaryt geriau, ko reikėjo nedaryti. (SD3)</p> <p>Tai aš manau, kad ta refleksija labai svarbi.<...> svarbu ir galimybė reflektuoti savo darbą, analizuoti tam tikrus iššūkius, ar mokytis iš patirties. (SD8)</p>
	Emocinis pastiprinimas	<p><...> dar gaunam emocinį, psichologinį palaikymą...(SD1)</p> <p><...> būtent išmokom supervizijų turbūt metu, kai sakykim tu gauni užgaulių žodžių ar kažkokių replikų, ar ko, kad priimk, kad tai ne apie tave, tai ne asmeniška“. (SD2)</p> <p>Padrąsino mane, suteikė pasitikėjimo savimi. Visuomet po supervizijų jautiesi kaip įgavęs naujų „supergalių“. (SD3)</p> <p>Man labai padeda supervizija, nes aš galiu išsiventiliuoti, nusiimti našta kuri mane spaudžia <...> neleidžia nusivertinti, sakyčiau duoda pasitikėjimo savimi...(SD5)</p> <p><...> atsižvelgiama į specialisto emocinę būseną ir gvildenama, kodėl, kas ir kaip (SD7)</p> <p>Supervizija, tai toks aš manau, emocijų išventiliavimas. <...> gavau emocinį palaikymą, supratimą tokį. (SD8)</p>

11 lentelė. Neigiamos dalyvavimo supervizijoje patirtys

Kategorija	Subkategorija	Interviu teksto segmentai
Neigiamos dalyvavimo supervizijoje patirtys	Baimė	<p><i>Nu šiaip tai tas, kuris man buvo svarbiausias klausimas... (nusijuokia) aš jo supervizijoje nekėliau (SD1)</i></p> <p><i><...> buvę tokių supervizijų, kad išėjau su dar didesne sumaištimi<...> kai reikėjo dalyvauti individualioje supervizijoje buvo neramumas, baimė, nepasitikėjimas savimi (SD5)</i></p> <p><i><...> patirčių turiu įvairių nuo nusivylimo iki supratimo <...> Supervizijos metu esu išgyvenusi ir pyktį, ir neviltį. <...> Buvo kartų, kai man labai rūpėjo klausimus aptart, bet nekėliau jų, pabijojau.(SD6)</i></p> <p><i>Ir nu ne visada. gali atsiskleisti, kiek norisi.<...> Supervizijos turi būti, supranti, kad būtų iš svetimų įstaigų ir nepažįstami žmonės nu, nes nu, arba meluoja, arba nesakai, arba sakai, kad viskas gerai. (SD9).</i></p>
	Kolegų priešiškus	<p><i><...> ne kiekvienas žmogus gali būt atviras <...> taip ir būna, kad sako išeis, čia po to kažkas kažko pyksta, jei tą problemą priima asmeniškai. <...> būtų gerai, kad dalyvautų tik skirtingų įstaigų darbuotojai <...> Nori nenori išsikalba moterys po supervizijų kas ką sakė, tai būna ir tokių nepasitenkinimų. (SD3)</i></p> <p><i>Dažnu atveju mano atvirumas išsakant sunkumus susijusius su vykstančiomis intrigomis, prieštaravimu, negatyviu požiūriu į darbą, ne visuomet buvo palankiai vertinamas supervizijoje dalyvaujančių kolegų <...>. (SD6)</i></p>
	Supervizijų pasirinkimo galimybės nebuvimas	<p><i><...> yra turbūt sudėtingiau, kai mes esam visi vienos organizacijos <...> tai būtų geriausia, kad būtų iš skirtingų organizacijų arba labai mažos grupelės <...> gal norėtusi, kad jos būtų dažnesnės tos supervizijos. (SD2)</i></p> <p><i><...> per mažai, pora kartų per metus... o galėtų būti kas mėnesį <...> dar kaip vaikas saldainį kalėdinį kokį gaunam. Lyg džiaugiesi, bet kartu ir mažai tų kartų supervizijos.<...> kartais pagalvoju, kad labai norėčiau ir individualios supervizijos pabandyt...(SD3)</i></p> <p><i><...> norėtusi, kad šis procesas vyktų pagal individualų poreikį. (SD6)</i></p> <p><i><...> tik grupines supervizijas esu turėjęs. (SD1)</i></p> <p><i>aš sakau, man tas nepatinka, kad savo darbovietėj savos moterys, kur nu negali atsiskleisti... arba meluoja, arba tai sėdi ir nieko nepasakoji. <...> O kaip tu gali supervizijoje, dar žinai sėdėti, jeigu tavo direktorė sėdi, nu tai, kokios ten gali būti supervizijos? <...> Gal kokios individualios tai visai galbūt ir nieko, individualiai arba mažose grupelėse...(SD9)</i></p>
	Supervizoriaus vaidmuo	<p><i><...> supervizijos sėkmė tai didele dalim priklauso nuo supervizoriaus <...> atsimenu tik dvi supervizores, tai vat dabartinę (nuasmeninta) ir buvusią, tai mano patirtis tada buvo labai ne kokia. (SD1)</i></p> <p><i><...> labai daug reikšmės turi supervizorius kaip asmenybė. <...> supervizorių teko sutikt įvairių. Vieni labai patiko, kiti ne taip. (SD5)</i></p> <p><i>Pasitaiko atvejų, kad po supervizijos lieka daugiau klausimų nei atsakymų <...>. Supervizoriai būtų profesionalnesni, nepalikti</i></p>

		<p><i>atvejo neišanalizuoto, neišnagrinėto (SD6)</i></p> <p><i><...> labai didelė dalis priklauso nuo supervizoriaus, čia galiu savo kailiu patvirtinti, nes tekę įvairiose dalyvaut <...> tai tikrai būdavo iš tų, kurių ten pareini tiesiog... nesupranti kur tu ten buvai papuolus. (SD7)</i></p>
--	--	--

12 lentelė. *Supervizijos reikšmė profesiniame lygmenyje*

Kategorija	Subkategorija	Interviu teksto segmentai
Profesinis lygmuo	Kompetencijos kėlimas	<p><i>Nu supervizija vienas iš būdų, vienas iš būdų, turbūt, kelt savo kvalifikaciją. Nėra, kad pagrindinis, bet vienas iš būdų.<...> Tai va, tiesiog profesinei kompetencijai supervizija. (SD1)</i></p> <p><i>Man padeda augti, tobulėti <...> siekti kuo geriau ir profesionaliau dirbti savo darbą. (SD3)</i></p> <p><i><...> stiprina tave kaip specialistą <...> Didėja kompetencija, nes tu pasitikrini save, dar kartą įsitikini, kad viską gerai darai.“ (SD5)</i></p> <p><i>Nauda vis tiek yra, tas asmenybės, profesionalo augimas, aišku buvo, nes naujos žinios, naujos patirtys, išgyvenimai kolegijų, supervisorės pastebėjimai. (SD7)</i></p> <p><i><...> supervizija yra esminis elementas, manau, profesionalumo veikloje ir tą skatinti savo profesinę veiklą ir kokybišką aptarnavimą klientų (SD8)</i></p>
	Pagalba sprendžiant sudėtingas situacijas	<p><i>Tai va susitikimas būtent su kolegėm, aptart, aptart mūsų sunkias situacijas. <...> kartais užsiciklinu situacijoj ir aš jau turbūt iš šono nelabai sugebu ją vertint. Ir vat tas ištransliavimas, viena tokią pastabą, kita tokią, trečia dar kažką. Ir paskui ateina sprendimas <...>, tu pasirenki racionaliausia.(SD2)</i></p> <p><i><...> turėjau tokią beviltišką situaciją, tokią konfliktišką šeimą <...> jie rašė skundą po skundo, tiesiog žlugdė mane. O kai per superviziją išsiaiškinom, man taip palengvėjo....<...> tada išėjau iš supervizijos kaip ant sparnų.... (SD3)</i></p> <p><i><...> turėjau labai sudėtingą situaciją su psichine negalia paslaugų gavėja, kuri mane tiesiog terorizuodavo su sms žinutėmis ir nepagrįstais skundais vadovams. Mane sustiprino, tiesiog užaugino stiprybę pasitikėti savimi... (SD5)</i></p> <p><i>Tai viena iš įdomiausių supervizijų ir patirčių buvo, kad aptarėm sudėtingas situacijas su klientu <...> kovojau ilgą laiką su tam tikra problema. Tai per superviziją gavau naujų perspektyvų... (SD8).</i></p>
	Profesinio perdegimo prevencija	<p><i><...> ir kita reikšmė kas man atrodo, tai to profesinio perdegimo sindromui arba gesint, arba neutralizuot, arba prevenciškai, nes, nes tikrai kartais atrodo nu viskas... (SD1)</i></p> <p><i><...> labai reikalingos supervizijos, kad neperdegtum ir nenusiviltum pačiu savimi ir savo profesija. (SD5)</i></p> <p><i><...> padeda apsisaugoti nuo pervargimo ir perdegimo. (SD6)</i></p> <p><i><...> to profesionalo, kaip čia išsireiškus tiksliau nežinau, išsilaikymas tame socialiniame darbe ir tiesiog neperdegimo prevencija, gal taip pasakyt. (SD7).</i></p>
	Motyvacija dirbti toliau	<p><i>Man supervizija reiškia turbūt tai, kad aš vis dar čia dirbu. (SD2)</i></p> <p><i><...> supervizijų metu patvirtinu sau, kad esu gerame kelyje, socialinio darbo sritis, tai mano pašaukimas. (SD6)</i></p> <p><i><...> galiu sakyti drąsiai, supervizijų dėka, supervisorės ir tos komandos dėka, aš dabar dar dirbu po šiai dienai šitą darbą. (SD7)</i></p>

13 lentelė. *Supervizijos reikšmė organizacijos lygmenyje*

Kategorija	Subkategorija	Interviu teksto segmentai
Supervizijos reikšmė organizacijos lygmenyje	Sudėtingų kliento situacijų išsprendimas	<p><...> mes išsianalizuojam savo sunkiausias situacijas, savo išsakom sėkmės ir nesėkmių istorijas... (SD1)</p> <p>Tiesiog tas suvokimas atėjo būtent per supervizijas <...>, kad sakykim bloga nuotaika, neblaivus žmogus. <...> ką jis besakytų, ką jisai, sakykim kaip jisai su tavim elgtųsi, tu išmokai tai atsieti.... (SD2)</p> <p><...> turiu galimybę panaudoti gautas žinias sprendžiant klientų sunkumus. (SD6)</p> <p><...> supervizorius galėjo parekomenduoti, kaip elgtis tam tikroje situacijoje. Kaip galėčiau prieit prie kliento, galbūt pasiūlyti jam tinkamą pagalbą <...> geriau suprasti kliento poreikius... (SD8)</p>
	Kokybiškesnių paslaugų užtikrinimas	<p><...> manau, kad klientui nauda, nes darbuotojas toks vis protingesnis, daugiau žinantis, suprantantis, nepervargęs. Tai gal ir problemos,, ir situacijos visos lengviau sprendžiasi. (SD3)</p> <p><...>po supervizijos socialinis darbuotojas visada patobulėja, taip ir savo klientui suteikia geresnę, tobulesnę pagalbą. (SD4)</p> <p><...>išgryninti optimaliausias pagalbos priemonės socialinių paslaugų gavėjams, pažvelgti į situaciją platesniu rakursu, suprasti emocijas, atrasti ryšį su klientu.. (SD8)</p>
	Geriau atliekamas darbas	<p><...> pasikraunam profesiskai, dar gaunam tokį emocinį, psichologinį palaikymą, tai nuo to organizacijai tik geriau, kadangi geriau savo darbą atliekam (SD1).</p> <p><...>įtaka yra tokia, kad sveikesnė atmosfera kolegų ir sveikesnė organizacijos atmosfera ir darbas kitoks, geresnis tiesiog...(SD2)</p> <p>Dėl darbovietės, tai nauda tokia, kad darbuotojai ramesni, susitvarkantys su situacijom, nepervargę... (SD3)</p> <p>Manau, kad skatina darbuotojų profesionalumą, bendruomeniškumą, visapusiškumą. (SD4)</p> <p><...> stiprėji kaip darbuotojas <...> ir gali vadovui pasakyti, ar ne, kokia situacija, kaip galima spręsti... (SD8)</p>
	Neperdegęs darbuotojas	<p>Hmmm... jei rimtai, tai kiekvienas apsivalęs pakylėtas ir atsakymą į situaciją gavęs darbuotojas yra nauda organizacijai. <...> tokia ir nauda, kad mes visos tampam gyvybingesnės, šviežiom galvom kimbam į kasdienę veiklą.(SD3)</p> <p>Nu tai nauda organizacijai tokia ir yra tiesioginė. Aišku pakeisti galima (juokiasi), pakeitimas būdų darbuotojo vėl organizacijai iššūkis. <...> tokia nauda, kad neperdegęs darbuotojas yra didesnė nauda, nei perdegęs. (SD7)</p>
	Naudos organizacijai neižvelgia	Negaliu įvardinti kokia supervizijos nauda organizacijai, kadangi aiškių pokyčių joje nestebiu<...> (SD6)