

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

NIJOLĖ BIRIENĖ
SOCIALINIO DARBO MAGISTRANTŪROS IŠTĚSTINĖS STUDIJOS

SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINIO TAPSMO VEIKSNIAI

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas: *Prof. dr. Valdonė Indrašienė*

Vilnius, 2024

TURINYS

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	2
LENTELIŲ SĄRAŠAS.....	3
SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS	4
ĮVADAS.....	5
1. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINIO TAPSMO TEORINIAI ASPEKTAI	8
1.1. Asmenybės raida ir tapatumas	8
1.2 Profesinio tapatumo sąvoka.....	18
1.3 Profesinio tapsmo procesas ir jį įtakojantys veiksniai.....	23
2. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINIO TAPSMO PRIELAIDOS.....	31
2.1. Profesionalaus socialinio darbo samprata.....	31
2.2. Socialinių darbuotojų profesinio tapatumo samprata	37
3. SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINIO TAPSMO VEIKSNIAI REMIANTIS SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ ASMENINE PATIRTIMI.....	44
3.1. Tyrimo metodologija	44
3.2. Tyrimo rezultatų analizė.....	47
4. DISKUSIJA	74
IŠVADOS	76
REKOMENDACIJOS	78
LITERATŪROS SĄRAŠAS	79
SANTRAUKA.....	88
ZUSAMMENFASSUNG	90
PRIEDAI.....	92
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ.....	108

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

Paveikslų numeris	Pavadinimas	Puslapis
1 paveikslas	Asmenybės pozicija pasaulio meta sistemoje	11
2 paveikslas	Ekologinės sisteminės asmenybės raidos modelis	14
3 paveikslas	Karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modelis	28
4 paveikslas	Sisteminis profesinio tapsmo veiksmų modelis	29
5 paveikslas	Reflektyviojo ugdymo modelis	40
6 paveikslas	Socialinio darbuotojo profesijos pasirinkimo motyvai	47
7 paveikslas	Socialinio darbuotojo profesinės socializacijos patirtys studijuojant	50
8 paveikslas	Socialinio darbuotojo profesinės savimonės plėtojimas studijuojant	53
9 paveikslas	Profesinės adaptacijos veiksniai darbinės veiklos pradžioje	55
10 paveikslas	Socialinės adaptacijos veiksniai darbinės veiklos pradžioje	58
11 paveikslas	Profesionalaus socialinio darbuotojo elgesio ir laikysenos formavimosi sąlygos	62
12 paveikslas	Profesionalaus socialinio darbuotojo gebėjimai	66
13 paveikslas	Profesionalaus socialinio darbuotojo žinios ir vertybės	69
14 paveikslas	Profesionalaus socialinio darbuotojo požymiai	71

LENTELIŲ SĄRAŠAS

Lentelės numeris	Lentelės pavadinimas	Puslapis
1 lentelė	Asmenybės psichosocialinės raidos stadijos	12
2 lentelė	Asmenybės tapatumo išsivystymo būsenos	17
3 lentelė	Profesinio tapatumo ir praktikos bendruomenėje sąveika	22
4 lentelė	Holland asmenybės tapatumo ryšys su profesija	24
5 lentelė	Socialinio darbuotojo profesijos pasirinkimo veiksniai	94
6 lentelė	Profesinės socializacijos patirtys studijose	95
7 lentelė	Socialinio darbuotojo savimonės plėtojimo patirtys	98
8 lentelė	Profesinės adaptacijos veiksniai darbinės veiklos pradžioje	94
9 lentelė	Socialinės adaptacijos organizacijoje veiksniai darbinės veiklos pradžioje	100
10 lentelė	Profesionalaus socialinio darbuotojo elgesio ir laikysenos formavimosi sąlygos	102
11 lentelė	Profesionalaus socialinio darbuotojo kompetencijos	105
12 lentelė	Socialinio darbuotojo profesionalumo požymiai	106

SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS

Profesinis identitetas – santykinai stabili ir ilgalaikė sistema, sudaryta iš savybių, įsitikinimų, vertybių, motyvų ir patirties ir reiškia buvimą profesionalu, profesionalų elgesį, profesinį įvaizdį ir statusą, profesijos išskirtinumą (Žydžiūnaitė ir Crisafulli, 2011, p. 170).

Socialinio darbuotojo profesinis tapatumas - tai socialinio darbuotojo visapusiškas pasitikėjimas savo gebėjimais įvairiose profesinėse darbo srityse (Fischer, 2011).

Tapatumas (angl. identity) – savivoka, kiekvieno žmogaus individualus savęs ir savo galimybių supratimas. (Jusienė ir Laurinavičius, 2007, p. 234).

Tapatumas – tai savimonė, sąmoningumas, įsisąmoninimas, buvimo pačiu savimi, nes visaverčiu gali tarp tradicijos ir inovacijų būti laikomas tik save suvokiantis ir apmąstantis tapatumas (Morkūnienė, 2012, p. 98).

Profesinis tapatumas - apima ir nurodo profesinį apsisprendimą, pasirengimą, tinkamumą, įsivaizdavimus apie profesiją, apie save kaip profesionalą, kertiniai tapatumo aspektai – motyvacija ir asmenybė (Rimkienė ir Žydžiūnaitė, 2013, p. 4).

Profesinis tapsmas – tai tapsmas profesionalu, kai profesinio rengimo metu įgytos žinios, gebėjimai pradedami taikyti praktikoje . mokantis veikiant, analizuojant veikloje sukauptą patirtį, iš jos įgytas žinias pritaikant praktikoje (Tolutienė, 2014, p. 175).

Profesionalas - tai asmuo pasižyminantis kompleksinėmis kompetencijomis, gebėjimu jas pritaikyti, jo žinojimas atsiskleidžia veiksmis, kurie tampa automatiški išvystytose savo srities profesinėse situacijose (Tolutienė, 2014, p. 166).

Asmenybės raidos užduotis (angl. *developmental task*) – užduotis, išskylanti tam tikru asmens gyvenimo laikotarpiu, kurios sėkmingas įveikimas sukelia laimės jausmą ir prisideda prie sėkmingesnio kitų raidos užduočių įveikimo; užduoties neįveikimas kelia nepasitenkinimo jausmą, visuomenės atstūmimą ir sunkumų įveikiant kitas raidos užduotis (Vosylis, 2017).

ĮVADAS

Temos aktualumas ir naujumas. Profesijos, kurios labiausiai atitiktų prigimtini pasaulimą, pasirinkimas buvo visuomet svarbus žingsnis jauno žmogaus gyvenime (Pukelis, 2003). Karjeros projektavimas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas šiuolaikinėje žinių visuomenėje tampa ypač aktualus dėl sparčios rinkos poreikių kaitos. Tuomet yra labai svarbu ne tik išlikti darbo rinkoje, bet būti konkurencingam ir sėkmingam. Svarbus veiksnys, padedantis pradedančiajam specialistui tapti konkurencingu - žmogaus profesinis pašaukimas (Pukelis, 2003). Profesijos rinkimosi klausimą galima suprasti kaip profesinį vystymąsi, kuris prasideda anot R. Laužacko (2005) jau ikimokykliniame amžiuje, ir studijuojant, rengiantis tapti specialistu (Monkevičienė ir Autukevičienė, 2008).

Tik pasirinkus profesiją pradeda formotis ir asmens profesinis tapatumas. Pažymėtina, kad šis procesas prasideda ir vyksta visos akademinės praktikos metu. Socialinį darbą studijuoti pasirinkę studentai ateityje teiks pagalbą ir paramą jos reikalingiems asmenims, todėl svarbu dar studijų metu pradėti kurti savo kaip socialinio darbuotojo profesinį tapatumą.

Jau pirmuosiuose semestruose socialinį darbą studijuojantiems studentams suteikiama reikalinga teorinė medžiaga ir tik po to ateina laikas praktinei daliai, kurios metu susiformuoja svarbiausi socialinio darbuotojo profesiniai įgūdžiai (Hussey & Campbell-Meier, 2016). Profesiniam tapatumui susiformuoti reikalinga darbo aplinka, kurioje galimi išgyvenimai per patirtį (Rimkienė ir Žydžiūnaitė, 2013). Todėl socialinių darbuotojų asmenybės ir jos tapatumo raiškai ypatingai svarbūs ir lemtingi yra pirmieji darbo metai, nes šiuo laikotarpiu prasideda baigusio studijas specialisto kaip savo srities profesionalo patirties kelias.

Kavaliauskienės ir Nikolajenkos (2017) teigimu, socialinio darbuotojo profesinė realybė nuolat kinta, ji yra veikiama žinių, įgūdžių ir vertybių kaitos, turi tendenciją transformotis į profesionalią, kūrybišką ir socialinių permainų aktualijas atliepiančią profesinę veiklą.

Temos iširtumas. Socialinių darbuotojų tapatumo klausimus tyrinėja Lietuvos ir užsienio šalių tyrėjai. Profesinio tapatumo vystymąsi, jo raidą bei juos lemiančius veiksnius analizavo Žydžiūnaitė ir Cristafulli (2012), profesinio tapatumo formavimosi prielaidas bei komunikacinių kompetencijų svarbą profesinio tapatumo formavimuisi nagrinėjo Eidukevičiūtė ir Večkienė (2014). Tajfel & Turner (1979) teigia, kad profesinis tapsmas vyksta per socialinę kompetenciją ir individualią patirtį. Pociūtė ir kt. (2014) pažymi, kad profesiniam tapatumui aktualūs įsipareigojimai profesijai. Profesijos rinkimosi problemos analizei taikomos įvairios teorijos, kurias šiandien apjungia vientisa konvergencijos teorija, nors pasisakoma ir už jų įvairovę (Valeckienė, 2005). Pasak Skorikov & Vondracek (2011), profesinis tapsmas gali būti sunkus ir stresą keliantis procesas, tačiau

stiprus laisvai pasirinkto, pozityvaus ir lankstaus profesinio tapatumo suvokimas prisideda prie profesinės karjeros sėkmės, socialinės adaptacijos ir psichologinės gerovės. Socialinio darbuotojo motyvacijos svarbą bei profesinę kultūrą kaip įrankius, kurie sustiprintų profesinį tapatumą akcentuoja Kavaliauskienė ir Nikolajenko (2017). Socialinių darbuotojų vyrų, dirbančių dominuojančioje moterų profesijoje, patirtis bei galimas kliūtis, su kuriomis susiduria domėjosi Dionisi (2014). Zigmantavičius ir Daugėlienė (2021) atskleidė, kad nežiūrint socialinio darbuotojo vyro stigmatizavimo „socialinio darbo praktinė veikla įgalina vyrus papildyti norminę vyriškumo sampratą tam tikrais bruožais, kurie tradiciškai nėra siejami su vyriškumu – empatija, atjauta, rūpestis“ (p. 147). Dirgėlienė ir Kiaunytė (2006) analizavo reflektyvųjį modelį, kuris daro didžiulę įtaką socialinio darbuotojo profesinio tobulėjimo procese.

Asmenybės tapimo ir tapatumo teorijas įvairiais aspektais analizavo Allport (1927), Marcia (1966), Bronfenbrenner (1979), Giddens (1991), Erikson (2004), Hussey & Campbell-Meier (2016). Taip pat Vosylis, 2017, Zigmantavičius ir Daugėlienė (2021), Švedaitė-Sakalauskė (2023) ir daugelis kitų autorių. Cote & Levine (1983) pažymėjo, kad šiuolaikinė profesinio tapatumo samprata remiasi E. Erikson ir J. Marcia teorinėmis įžvalgomis. Hussey & Campbell-Meier (2016) teigimu - tapatumas neapsiriboja vien asmenimis, bet apima ir grupes, tokias kaip klubai, organizacijos ir profesijos. Tiesą sakant, identifikavimas profesijoje yra esminis perėjimo procesas, kuri dažnai baigiama baigus išsilavinimo arba intensyvaus mokymo programą, kurie daro didelę įtaką individo profesinio tapatumo konstrukcijai ir formai. Asmenybės vystymosi procesas E. Eriksono (2004) teigimu, vyksta visą jos gyvenimo ciklą. Su amžiumi asmenybė tampa vis brandesnė, labiau diferencijuota ir hierarchiškai organizuota, atsiskleisdama tam tikroje aplinkoje. Asmenybės raidą per ryšius tarp žmonių ir skirtingų kontekstų aplinkos sąveikoje tyrinėjo ir Bronfenbrenner (1979), kuris pažymėjo, kad nuo asmenybės formavimosi priklauso jos tapatumo išsivystymo lygis.

Mokslinė problema. Tyrimais, kurie buvo atlikti Lietuvoje, siekiama gilintis labiau į kitų profesijų atstovų, tokių kaip medicinos, dailės, pedagogų tapatumo formavimąsi. Taip pat yra nagrinėta socialinio darbuotojo lyties įtaka tapatumui ir pan., tačiau tyrimų, apie socialinio darbuotojo profesinio tapatumo procesą stokojama. Profesinio tapatumo formavimosi patirtys apimančios studijas ir pirmuosius profesinės veiklos metus nėra tyrinėtos arba nepavyko to rasti. Todėl šiuo darbu siekiama praplėsti mokslo žinias minėtoje srityje ir atskleisti kaip vyksta socialinio darbuotojo profesinio tapatumo formavimosi procesas, kokie veiksniai tai lemia.

Probleminiai klausimai:

1. Kaip vyksta socialinių darbuotojų profesinio tapatumo procesas?
2. Kokie veiksniai lemia socialinių darbuotojų profesijos pasirinkimo ir karjeros siekimo procesą?
3. Kokiais būdais galima patobulinti socialinio darbuotojo profesinio tapatumo procesą?

Tyrimo objektas. Socialinių darbuotojų profesinio tapsmo procesas.

Tyrimo tikslas: Teoriškai ir empiriškai pagrįsti socialinių darbuotojų profesinio tapsmo veiksniai.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti profesinio tapsmo teorinius aspektus;
2. Teoriškai pagrįsti socialinio darbuotojo profesinio tapsmo prielaidas;
3. Atskleisti socialinių darbuotojų profesinio tapsmo raiškos patyrimą.

Tyrimo metodai. Mokslinių publikacijų ir teisinių dokumentų sisteminė analizė, lyginimas, sintezė. Kokybinis tyrimas – pusiau struktūruotas interviu; kokybinių duomenų kodavimas, transkribavimas, analizė, apibendrinimas (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016). Teorinės ir empirinės analizės sisteminimas, modeliavimas (Tidikis, 2003).

1. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINIO TAPSMO TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Asmenybės raida ir tapatumas

Įvardinti vienareikšmiškai asmenybės tapatumo sąvoką nėra lengva, nes asmenybės tapumo (raidos) procesas yra sudėtingas ir mokslininkai jį apibūdina labai skirtingai. Yra daug asmenybės teorijų, kurios skirtingais aspektais aiškina asmenybės sąvoką ir jos raidą (Žukauskienė, 2009; 2012; Allen, 2015; Vosylis, 2017).

Dar 4 a. pr. Kr. senovės graikų filosofas Aristotelis mąstė apie žmogų kaip „pilietinį, mąstantį ir moralų gyvūną“ (Aleknaitė-Bieliauskienė, 2013, p. 154). Psichoseksualinės raidos teorijos pradininkas austrų neuropatologas, psichiatras, psichologas Freud (1856-1939) manė, kad žmogaus elgesys didele dalimi priklauso nuo biologinių instinktų, ypač seksualinių potraukių. Jis akcentavo sąmonės vaidmenį, kurios žmogus negali suvokti ir kontroliuoti. Šiuolaikinės biologinės teorijos nagrinėja paveldimumo klausimus, tyrinėja smegenų funkcionavimo ypatumus, psichinius procesus ir mokymąsi kaip biologinius procesus. Su asmenybės raida siejama teorija apie elgesio kaip stimulo ir reakcijos dėsningumus, kurie gali būti pritaikyti bet kuriam individui bet kokiame amžiuje suformulavo bihevioristinės/išmokimo teorijos atstovai (Žukauskienė, 2012).

Analitinės psichologijos atstovai asmenybės struktūroje išryškino sąmonės, asmeninės sąmonės, kurią sudaro kompleksai ir kolektyvinės sąmonės, kuri nepriklauso nuo individo asmeninio patyrimo, dermę. Individualiosios psichologijos pradininkas Adler nagrinėjo asmenybės raidos ir visuomenės sąveiką, taip pat nepilnavertiškumo ir savivertės klausimus (Adler, 2003). Interpersonalinės teorijos kūrėjas Sullivan (1892-1949) pabrėžė žmonių tarpusavio santykių, socialinių ir kultūrinių veiksnių įtaką asmenybės raidai. Kiekvieno žmogaus unikalumą akcentavo asmenybės bruožų teorijos pradininkas Allport (1927). Psichologas pažymi, kad būtent asmenybė, kurią sudaro socialiai reikšmingi įpročiai (angl. *"habits possessed of social significance"*) arba bruožai, apibrėžia individo unikalumą. Ir dabar bene dažniausiai vartojamas Allport'o (1961) pasiūlytas asmenybės apibrėžimas, kad asmenybė yra dinaminė žmogaus psichofizinių sistemų organizacija, sukurianti tam tikras, konkrečiam žmogui būdingas elgesio, mąstymo ir jausmų tendencijas. Na, o „kiekvienas žmogus yra asmenybė tiek, kiek įsisąmonina savo laisvę ir atsakomybę už savo santykius su kitais, už savo veiksmus, pagaliau, už savo gyvenimą. Galima pasakyti ir taip – asmenybė yra laisvo rinkimosi aktais besiskleidžianti individualybė“ (Morkūnienė, 2012, p. 13).

Humanistinės teorijos atstovas JAV psichologas Rogers (2005) teigė, kad kiekvienas žmogus siekia savirealizacijos. Asmenybės savirealizacijai labai svarbus savęs pažinimo kaip savęs vertinimo aspektas. Svarbiausiu asmenybės brandos požymiu Rogers būtent ir laikė savo savasties supratimą. Kitas humanistinės teorijos atstovas JAV psichologas Maslow (1943) teigė, kad žmogus turi įgimtą norą tenkinti poreikius. Jis sukūrė poreikių hierarchiją, kur išskyrė 5 asmenybės poreikių lygmenis, susijusius subordinaciniais ryšiais. Maslow nuomone tik patenkinę žemesnius poreikius (fiziologinius, saugumo, meilės) žmogus gali siekti aukštesnių (savigarbos, pagarbos, savirealizacijos) poreikių tenkinimo.

Psichosocialinės teorijos kūrėjas JAV psichologas Erikson praplėtė Freudo psychoseksualinės raidos teoriją, papildydamas ją viso gyvenimo raidos samprata. Asmenybės raidą jis skirstė ne pagal kūniškus ir seksualinius požymius, bet pagal asmenybės ryšį su socialine aplinka (Erikson, 1998). Jis teigė, kad pagrindines asmenybės psichosocialinės raidos ribas nustato fizinė individo raida, o kultūra gali arba pastūmėti, sulėtinti, patobulinti, arba pažeisti asmenybės raidą. E. Eriksonas suformulavo 8 tarpsnių asmenybės raidos teoriją ir pabrėžė, kad kiekviename raidos tarpsnyje žmogui iškyla specifinių sunkumų ir konfliktų (kriazių), nuo kurių baigties priklauso tolesnis asmenybės formavimasis (Erikson, 1998).

Kognityvinės raidos teorijos pradininkas Šveicarijos psichologas, biologas, logikas ir epistemologas Piaget (1896-1980) teigė, kad asmenybės raida vyksta vaikui aktyviai manipuliuojant aplinka ir ją tyrinėjant, nes vaikai yra aktyvūs ir motyvuoti besimokantieji. Jie tai, ko išmoko per savo patirtį, struktūruoja, organizuoja naudodami protines schemas (modelius), kuriuos naudoja savo patirties interpretavimui. Sociokultūrinės raidos teorijos kūrėjas Vygotskis (1896-1934) analizavo kaip vertybės, tikėjimai, papročiai ir kultūros/socialinės grupės įgūdžiai veikia asmenybės raidą (Žukauskienė, 2009; 2012). Pagrindiniai jo teiginiai:

1. Vaikai patys aktyviai konstruoja žinias, o ne pasyviai atkartoja tai, kas jiems pateikiama.
2. Mokymas gali paskatinti asmenybės raidą, todėl labai svarbu nustatyti sritį, esančią tarp to, ką vaikas gali padaryti pats, ir ką gali padaryti padedamas mokytojo.
3. Asmenybės raida negali būti atskirta nuo jos socialinio konteksto, nes socialinė aplinka daro įtaką tam, kaip galvojame ir ką galvojame, veikia mūsų nuostatas ir įsitikinimus.
4. Kalba vaidina esminį vaidmenį proto raidoje - ji sukuria pagrindą visiems aukštesniesiems kognityviniams procesams.

Nors daugumoje asmenybės ir jos raidos teorijų reiškiasi prieštaravimai, kartu jos atskleidžia tam tikrus asmenybės sąvokos aspektus ir egzistuoja kartu, viena kitą papildydamos. Allen (2015), apibendrindamas įvairių asmenybės teorijų požiūrius išskyrė 3 pagrindinius aspektus: individualūs skirtumai, elgsenos dimensijos ir asmenybės bruožai. Frankl (1979) teigė, kad

„asmenybė – tai daugiau nei psichika, tai – gyvybinga dvasia, kūryba, patirties keliu pasiekiamų aukščiausių vertybių, gyvenimo prasmės siekis“ (Frankl, 1979, cit iš Aleknaitė-Bieliauskienė, 2013, p. 149). Gyvenimo kelio perspektyvos teorijos pradininkas Elder (1978) išskyrė šiuos pagrindinius asmenybės raidos principus (Elder Jr., 1978, cit. iš Vosylis, 2017):

- asmenybės raida (angl. *development*) ir brendimas (angl. *aging*) yra visą gyvenimą vykstantis procesas;

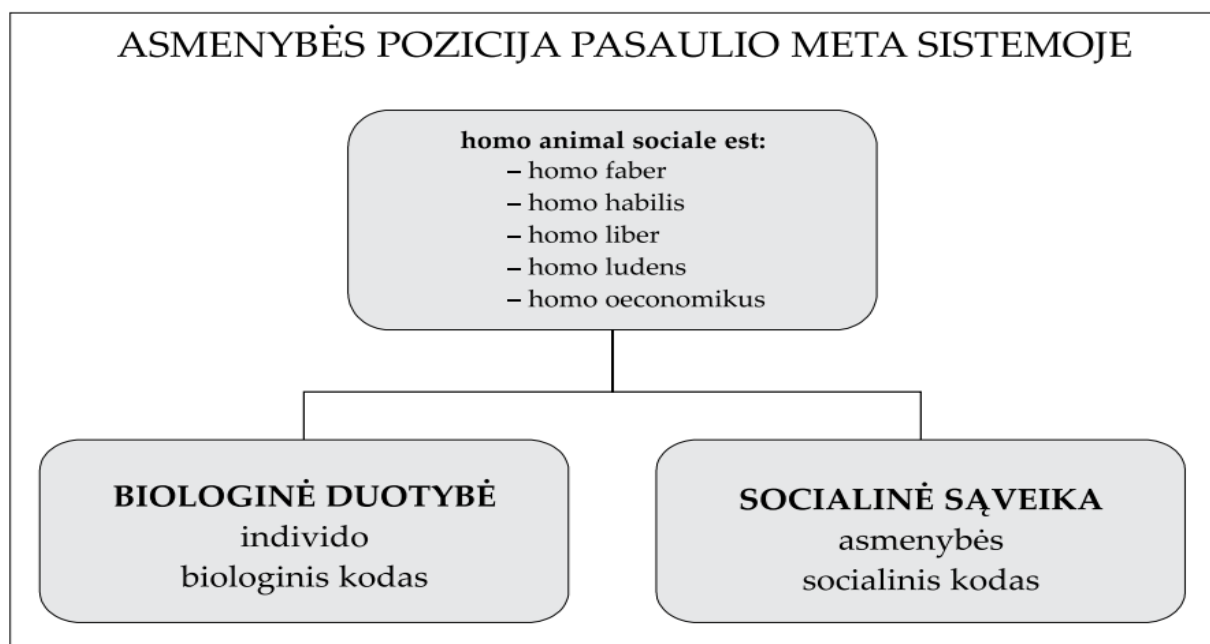
- žmogaus gyvenimo kelias yra formuojamas (angl. *shaped*) istorinio laikotarpio bei vietovės, kurioje žmogus gyvena;

- asmenys savo gyvenimo eigą konstruoja patys, rinkdamiesi ir veikdami, tačiau ribojami esamomis istorinėmis ir socialinėmis aplinkybėmis egzistuojančių galimybių ir suvaržymų;

- asmenybės raidos veiksniai (gyvenimo įvykiai, pokyčiai) ir jų pasekmės skirtingais gyvenimo etapais asmeniui gali būti skirtingai reikšmingi ir skirtingai jį veikti;

- asmenybės gyvenimo eiga vyksta socialiniame kontekste ir nuolat sąveikaujant su šiuo kontekstu (Elder Jr., 1978, cit. iš Vosylis, 2017).

Pozityvios jaunimo raidos (angl. *Positive youth development, PYD*) teorija teigia, kad paaugliai turi ne tik problemų, kurias reikia spręsti, bet ir resursų, kuriuos reikia plėtoti (Žukauskienė, 2015). R. Bieliauskienė (2013), remdamasi tarpdisciplinišku (filosofija, psichologija, ugdymo antropologija) mąstymu iškelia visybiškos asmenybės, kurią sudaro individo (biologinės būtybės), individualybės (savasties realizacijos) ir socialinių santykių kontekste brandos siekiančios asmenybės sandų sąveika, idėją. Visybiškos asmenybės ir gyvenimo kokybės sąsajos kontekste autorė formuoja naują, holistiniu požiūriu pagrįstą žmogiškojo kapitalo kaip pagrindinės ekonominiais ryšiais grįstos visuomenės vystymosi sąlygos, koncepciją. Taigi, vystantis asmenybės teorijoms samprata apie asmenybę įgauna vis daugiau aspektų ir tampa akivaizdi jos pozicija pasaulio meta sistemoje (*1 pav*).



1 pav. Asmenybės pozicija pasaulio meta sistemoje

Šaltinis: Aleknaitė-Bieliauskienė, 2013, p. 150

Taigi, pagal visybiškos asmenybės koncepciją žmogus kaip socialus gyvūnas (dirbantis, veikiantis, gaminantis, sumanus, laisvas, gebantis žaisti, ūkininkauti, politikuoti) yra sudarytas iš 2 pagrindinių kodų – individo biologinio kodo (duotybės) ir asmenybės socialinio kodo (socialinės sąveikos). Taigi, asmenybės raidą lemia jo socialinė sąveika, ribojama biologinio kodo. Kintančio pasaulio „sociume asmenybę suvokiame kaip visuomeninių santykių veikiamą objektą ir veikiantį, kuriantį subjektą. Ne tik nuo jo biologinio ir socialinio kodo, bet ir nuo jo dvasingo, kūrybingo *vita activa* (H. Arendt) priklauso visuomenės gyvenimo kokybė“ (Aleknaitė-Bieliauskienė, 2013, p. 152).

Pagrindas šiuolaikinei asmenybės raidos teorijai buvo padėtas E. Erikson psichosocialinės raidos teorijoje (Vosylis, 2017). Erikson (2004) asmenybės raidos procese išskyrė tris pagrindinius aspektus: somatinį (fizinis išsivystymas); asmeninį (žmogaus gyvenimo istorija ir raidos stadija); socialinį (kultūra, kurioje yra individas). Asmenybės raidą apima 8 stadijos, kuriose sprendžiami asmenybės konfliktai (krizės) (1 lentelė).

1 lentelė. Asmenybės psichosocialinės raidos stadijos

(pagal Erikson, 2004)

Stadija	Raidos stadijos krizės turinys	Potencialus teigiamas rezultatas
Kūdikystė iki 1 m.	Saugumas – nesaugumas Vaikas išmoksta pasitikėti arba nepasitikėti kitais asmenimis, kurie rūpinasi jo svarbiausiais poreikiais, pavyzdžiui, maitinimu, šiluma, švara ir fiziniu kontaktu.	Pasitikėjimas Viltis
Ankstyvoji vaikystė 1-3 m.	Autonomiškumas – gėda Vaikas mokosi pats savimi pasirūpinti: mokosi naudotis tualetu, valgyti, vaikščioti ir kalbėti arba abejoja savo sugebėjimais.	Valia
Žaidimų amžius 3 – 6 m.	Iniciatyvumas – kaltė Vaikas nori atlikti daugelį veiksmų, ką moka ir atlieka suaugęs, todėl jis kartais peržengia tėvų nustatytas ribas ir dėl to jaučiasi kaltas.	Tikslingumas
Mokyklinis amžius 6 – 12 m.	Meistriškumas – menkavertiškumas Vaikas intensyviai mokosi, siekdamas būti kompetentingas ir produktyvus, arba jaučiasi nepilnavertis, nesugebantis ką nors gerai padaryti.	Kompetencijos
Jaunystė 12 – 20 m.	Identiškumas – vaidmenų neaiškumas Paauglys nori išsiaiškinti, kas jis yra. Jis pasiekia seksualinį, etninį, profesinį identiškumą arba neturi aiškaus supratimo apie ateityje jo laukiančius vaidmenis.	Ištikimybė
Ankstyvoji branda 20 – 25 m.	Intymumas – izoliacija Jaunas suaugęs žmogus siekia kito žmogaus meilės ir draugystės arba lieka izoliuotas nuo kitų, yra vienišas.	Meilė
Vidurinio amžiaus branda 26 – 64 m.	Generatyvumas – stagnacija Suaugęs yra produktyvus, dirba jam svarbų darbą, puoselėja šeimą arba tampa sustingęs.	Rūpestingumas
Vėlyvoji branda Virš 65 m.	Integracija – neviltis Žmogus stengiasi suprasti, ar jo gyvenimas buvo prasmingas. Jis arba mato savo gyvenimo svarbą, arba supranta, kad nepasiekia savo gyvenimo tikslų.	Išmintingumas

Anot Eriksono asmenybės tapšmas priklauso nuo to, kaip asmuo išsprendžia raidos stadijų krizės. Idealiu atveju, sėkmingai sprendžiant krizes formuojasi teigiami asmenybės bruožai – pasitikėjimas, viltis, valia, tikslingumas, kompetencijos, ištikimybė, meilė, rūpestingumas, išmintingumas. Morkūnienės (2012) teigimu, tik pozityviomis moralinėmis, etinėmis vertybėmis pagrįsta žmogaus veikla visuomenėje turi kuriamąją galią, o asmenybės raidos krizių sprendimo trikdžiai lemia asmenybės tapšmo trūkumus ar netgi anti-asmenybės vystymąsi. „Anti-asmenybė vengia atsakomybės. Tačiau ji sukuria veiklos regimybę, nes šitaip gali laimėti naudos. Ji gyvena dviejuose pasauliuose: vienas – arogantiškas ir egoistinis jos pačios ir jos mikroaplinkos pasaulis, kitas – visa likusi visuomenė. Šis, antrasis pasaulis, jai svetimas, tad jos pozicija visuomenės atžvilgiu

visiškai be principų, besireiškianti visokiausiomis formomis: nuo abejingumo iki agresyvumo, nuo konformizmo iki despotizmo, nuo socialinio inertiškumo ir pasyvumo iki nusikalstamo karjerizmo“ (Morkūnienė, 2012, p.115).

Viešajame diskurse asmenybės socialinės brandos trikdžiai yra siejami su ilgiau trunkančia finansine priklausomybe nuo tėvų, jaunuolių egocentrizmu, narcisizmu, nedarbingumu, mažėjančiu gimstamumu, jaunuolių gyvenimo būdo pasikeitimu ir kitais dalykais (Vosylis, 2017). Siekiant konceptualizuoti ir apibendrinti jaunų žmonių tapatumo problematiką buvo sukurta amžiaus ketvirčio krizės koncepcija - tai maždaug 18–30 metų tarpsnyje išstinkantis ir apie metus trunkantis epizodas, kurio metu individas patiria pastebimai daugiau sunkumų, iššūkių, streso, nerimo, nestabilumo, nesaugumo, abejonių, frustracijos nei įprastai savo gyvenime, susijusių su karjeros ir darbo, finansinės nepriklausomybės, santykių ir šeimos, prasmės paieškomis. Tai socialinės ir psichologinės raidos krizė, susijusi su pereinamuoju laikotarpiu į socialinę bei psichologinę brandą. Amžiaus ketvirčio krizės bendras vardiklis – tapatumo sumaištis (difuzija) (Pivoriūtė, 2021). Autorė atkreipia dėmesį, kad jaunimo patiriama krizė nėra psichosocialinės raidos krizė, nes jos simptomai ir juos sukeliančios priežastys neišnyksta ir pasiekus suaugusiojo amžių, o veikia, tai yra kultūrinė ir švietimo sistemos krizė.

Pozityviosios jaunimo raidos teorijos keturių esminių elementų modelyje buvo išskirti keturi esminiai asmenybės raidos elementai (priklausymas, kilnumas, savarankiškumas, meistriškumas), kurie susidaro iš aštuonių kertinių pozityvių raidos elementų (Žukauskienė ir kt., 2015, p. 36):

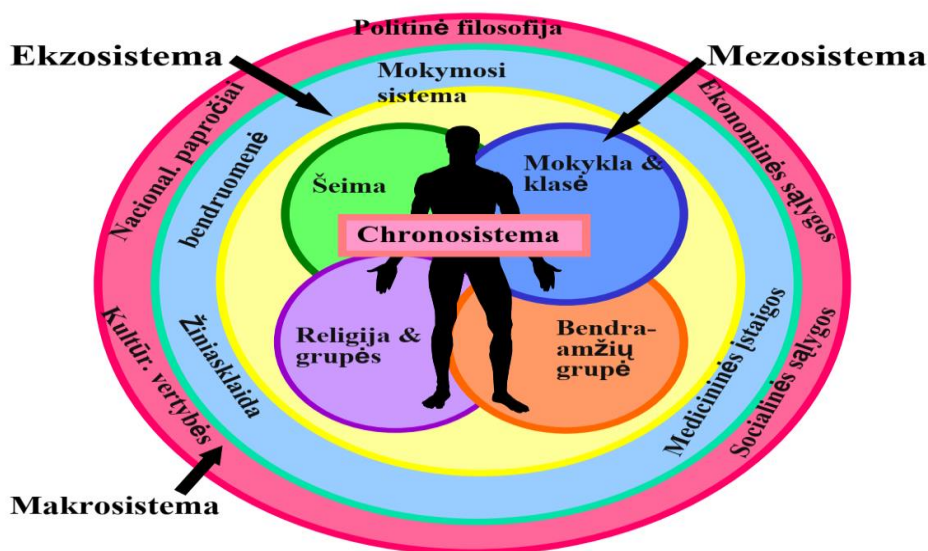
1. Pozityvūs ryšiai su rūpestingu suaugusiu (priklausymas).
2. Fiziškai ir emociškai saugi aplinka (priklausymas).
3. Galimybė branginti ir suteikti pagalbą kitiems (kilnumas).
4. Savideterminacijos galimybė (savarankiškumas).
5. Įtrauki aplinka (priklausymas).
6. Galimybė matyti save aktyviu ateities kūrėju (savarankiškumas).
7. Įsitraukimas į mokymąsi (meistriškumas).
8. Galimybė parodyti meistriškumą (meistriškumas).

Kitame šios teorijos modelyje „5C“ akcentuojamos 5 asmenybės raidos savybės: kompetencijos (angl. *competence*), pasitikėjimas (angl. *confidence*), ryšiai (angl. *connection*), charakteris (angl. *character*) ir užuojauta (angl. *caring/compassion*). Kai šios savybės yra išreikštos, atsiranda galimybė šeštajam „C“ kaip asmenybės raidos rezultatui – prisidėjimui prie savo, šeimos bei bendruomenės gerovės, atsirasti (Garckija ir kt., 2015).

Asmenybės raida priklauso nuo vidinių (individualių) ir išorinių (aplinkos) veiksnių. Teigiama, kad tiek vidiniai, tiek išoriniai veiksniai veikia kartu, stiprindami pozityvią raidą (Theokas

ir kt., 2005) ir prisideda prie teigiamų asmenybės raidos rezultatų. Nors apie individualių veiksnių kaip psichologinis atsparumas, saviveiksmingumas, tikslinga savireguliacija ir asmenybės bruožai, pagrindžiančių tyrimų vis dar stokojama. Atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad asmenybės raidos trajektorijos susiję su psichologinio atsparumo, saviveiksmingumo ir asmenybės bruožų (aukštesnio sąmoningumo, atvirumo patyrimui ir ekstraversijos) trajektorijomis, tačiau nesusijusi su tikslingos savireguliacijos trajektorija, nors jų tendencijos ir sutampa (Žukauskienė ir kt., 2015a). Pagrindiniais išoriniais asmenybės raidos veiksniais įvardijami tėvų auklėjimo būdas ir mokyklos aplinka (Žukauskienė ir kt., 2015). Leliūgienė (2003) vienu svarbiausių asmenybės raidos veiksnių įvardijo asmens socializaciją, t. y. individo tapimą visuomeniniu žmogumi, asmenybe, kurio pagrindiniai mechanizmai yra mėgdžiojimas, įtaiga, konformizmas, sąmoningas sekimas pavyzdžiais, masinių komunikacijos priemonių ir kultūros poveikis. Socializacija yra asmenybės tapsmo procesas, prasidedantis šeimoje ir besitęsiantis mokykloje, užklasinėje, užmokyklinėje veikloje. Paauglys tapdamas asmenybe, užimdamas tam tikras pozicijas, formuodamas motyvus, nuostatas ir priklausydamas nuo savo vaidmens ir statuso aplinkoje, įvaldo atitinkamo elgesio formas (Kvieskienė, 2003; 2005).

Ekologinės sisteminės asmenybės raidos teorija, kurios autorius Bronfenbrenner (1979), asmenybę vertina kaip labai sudėtingą sistemą, kurioje itin glaudžiai susipynę biologiniai, pažintiniai, emociniai ir socialiniai elementai, ir jie turi būti nagrinėjami ne atskirai, o kaip sistema sistemoje (2 pav.).



2 pav. Ekologinės sisteminės asmenybės raidos modelis

Šaltinis: R. Žukauskienė, 2009, p. 93

Ši teorija aiškina asmenybės raidą per ryšius tarp žmonių ir su jų aplinka skirtingų kontekstų – chronosistemos (asmenybės patirties poveikis jo savivertei laike); mezosistemos (dviejų ar daugiau mikrosistemų, pvz., šeimos-mokyklos, šeimos-draugų, ar šeimos-mokyklos-draugų), ekosistemos (valstybinės institucijos, bendruomenė, žiniasklaida, kita) ir makrosistemos (moralinės, religinės, kultūrinės, socialinės, ekonominės) sąveikoje.

Sudėtingos asmenybės raidos veiksnių sistemos sąveikoje formuojasi asmenybės tapatumas. Sąvoka „tapatumas“ (angl. *identity*) suprantama kaip individuali žmogaus savivoka, supratimas to kas esi ir ką gali. Tapatumas – tai „asmens savivoka, kurią nusako visuma fizinių, psichinių ir tarpusavio santykių ypatybių, kuriomis ne visada ar ne visiškai dalijamasi su kitu žmogumi, ir priklausomybių (pavyzdžiui, rasinės, tautinės) bei socialinių vaidmenų įvairovė (Bagdonas ir Bliumas, 2019). Tapatumas taip pat apima tęstinumo potyri, arba supratimą, kad asmuo yra dabar, buvo vakar ar praėjusiais metais vienas ir tas pats (nepaisant fizinių arba kitų pokyčių). Toks potyris kyla iš asmens kūno pojūčių, kūno vaizdinio ir supratimo, kad asmens prisiminimai, įsitikinimai, tikslai, vertybės ir kt. priklauso savasčiai. Tapatumas dar vadinamas asmeniniu tapatumu“ (Lietuvos Respublikos terminų bankas, 2023). Psichologiniu požiūriu tapatumas arba identitetas suprantamas kaip „asmenybės vidinė vienovė, išgyvenama kaip savo paties „aš“, savimonė (Tarptautinių žodžių žodynas, 2013, p. 342). Trečiajame gyvenimo dešimtmetyje jaunuoliai paprastai ieško atsakymų į tokius svarbius klausimus kaip „kas aš esu?“ ir „ko aš noriu?“, ypač karjeros ir tarpasmeninių santykių srityje. Taigi, galima teigti, kad tapatumas leidžia žmogui apibūdinti save, kai jis išsprendžia šiuos klausimus.

Tapatumas yra susijęs ir su tuo, kaip asmuo refleksyviai pats save suvokia, atsižvelgdamas į savo įvairius gyvenimo aspektus., t. y. ką jis apie save žino, jaučia, mano, kas jis yra; kaip save suvokia, tiek kalbant apie individualias asmens savybes, tiek apie priklausymą kokiam nors socialinei grupei ar identifikavimąsi su ja“ (Pivoriūtė, 2020, p. 70). Refleksyvus požiūris į aplinką leidžia ją pamatyti įvairiapusiškai, geriau pažinti save stebint savo jausmus ir būsenas įvairiuose kontekstuose, o refleksyviai įgyta patirti, gali būti puikus būdas tobulinant save ir pajaučiant savąjį tapatumą (Giddens, 1991). Tapatumas suprantamas kaip jo buvimas „pačiu savimi“ ir išlikimas „tuo pačiu“ egzistuojant laike, nes „tapatybė suponuoja nepertraukiamą egzistavimo tęstinumą“ (Reid, 2012, p. 180). Pagrindiniai tapatumo bruožai - orumas, pasitikėjimas savimi, nekeliaklupsčiavimas, atstumo (ribų) išlaikymas, dialogas, – yra kilę iš vienos didžiųjų Europos tradicijų – laisvo piliečio idėjos. „Savo universalია kūrybiška veikla asmenybė pasiekia laisvę ir tapatumą – harmoningą vienybę su gamta, su kitais žmonėmis ir išlaiko savo paties vientisumą“ (Morkūnienė, 2012, p. 110).

Tapatumo reiškinį padeda suvokti tapatumo teorijos, kurios pagrindžia kaip žmonės socialiai sąveikauja visuomenėje ir kaip galima interpretuoti ryšį tarp individualaus elgesio ir socialinės

struktūros (Johnston & Bilton, 2020). Tapatumo sampratos ištakas nagrinėjo Amerikos lietuvių sociologas V. Kavolis (1930–1996). V. Kavolio socialinės patologijos studijose asmenybės tapatumas suprantamas kaip vidinis jos sąryšingumas. Autorius teigia, kad sąryšingą vidinę organizaciją asmenybė gali išplėtoti tik įgyvendinusi dvi sąlygas: pirma, emociškai ir praktiškai susisaistydama su savo socialine bei kultūrine aplinka ir, antra, susikurdama šio susisaistymo pagrindu susiformavusius psichologinius bruožus į vieną darnią visumą integruojantį simbolinį (kultūrinį) modelį (Noreika, 2021). Anot M. Pivoriūtės (2021) tapatumo „problematika apima tiek psichologinius, tiek sociologinius, tiek filosofinius klausimus, todėl, norėdami suprasti bei paaiškinti matomas tendencijas, turėtume stengtis pasitelkti tarpdalykinę perspektyvą“ (p. 89).

Tapatumo formavimosi procesas yra susijęs su aktyviu alternatyvų tyrinėjimu (eksperimentavimu) ir ilgalaikių įsipareigojimų prisiėmimu įvairiose gyvenimo srityse. Tapatumo vystymasis priklauso nuo daugelio vidinių ir išorinių veiksnių sąveikos. Kaip buvo aptarta aukščiau, skirtingų asmenybės raidos modelių egzistavimas rodo, kad šiuos veiksnius galima įvardyti ir aprašyti skirtingais būdais. Tapatumo formavimasis besiformuojančio suaugusiojo raidos tarpsnio teorijoje suprantamas kaip „pagrindinė paauglystės ir jaunystės raidos užduotis ir esminis besiformuojančio suaugusiojo tarpsnio bruožas, sąlygojantis daugelio kitų šio tarpsnio bruožų atsiradimą“ (Vosylis, 2017, p. 54). Šios teorijos atstovai vertinant asmenybės tapatumo formavimąsi rekomenduoja remtis E. Erikson (1968) tapatumo teorijos pagrindu sukurtais tapatumo modeliais, kuriuose derinami biologiniai, istoriniai ir socialiniai veiksniai. Pasak Legausko (2000), Eriksono požiūriu tapatumas yra atsakymų į klausimus: kas aš esu? Dėl ko aš esu? Ką aš noriu daryti gyvenime? radimas. Tapatumo raida apima lyties, gabumų, karjeros, tautybės, ideologijos, pasaulėžiūros, tikėjimo ir vertybių sklaidą bei pasirinkimą. Autorio teigimu, E. Eriksono tapatumas yra asmenybės ir sociumo santykio kitimo vidinis išgyvenimas, kai kiekviename asmenybės raidos lygmenyje sėkmingai išspręsta krizė sukuria palankias sąlygas atsakingo žmogaus asmenybės savybių formavimuisi (Erikson, 1980, cit. iš Bobrova, 2012, p.46).

Vienas pirmųjų ir sėkmingų bandymų perkelti Erikson idėjas apie tapatumo formavimąsi į mokslinių tyrimų lauką buvo Marcia (1966) tyrimas. Ji išskyrė asmeniui išgyvenamas keturias tapatumo būsenas. Šios tapatumo būsenos yra ir šiuolaikinių tapatumo modelių pagrindas. Šiame modelyje tapatumas apibrėžiamas per paieškos ir įsipareigojimų dimensijų santykį (*2 lentelė*).

Pasiekto tapatumo statusą apibūdina dideli įsipareigojimai įvykus tapatumo paieškai, o moratoriumo statusas parodo vykstančią paiešką ir įsipareigojimų trūkumus, išankstinio sprendimo statusą apibūdina dideli įsipareigojimai nevykus tapatumo paieškai, o tapatumo sumaištis arba difuzijos statusą – maži įsipareigojimai ir nevykstanti tapatumo paieška (Kroger, Martinussen, & Marcia, 2010). Pasiektas tapatumas yra patiriamas kaip gerovė. Sondaitės ir Čerbulėno (2006)

teigimu, moratoriumo ir pasiekto tapatumo būsenos yra laikomos brandesnėmis negu difuzijos ir išankstinio sprendimo. Tačiau, išankstinio sprendimo ir pasiekto tapatumo būsenos yra susijusios su sprendimu ir pasirinkimu, todėl gali sulaukti daugiau palaikymo iš aplinkos negu moratoriumo ir difuzijos būsenos (Vleioras ir Bosma, 2005).

2 lentelė. *Asmenybės tapatumo išsivystymo būsenos*
(pagal Marcia, 1966; Kroger & Marcia, 2011; Sondaitė ir Čerbulėnas 2006).

Tapatumo išsivystymo lygis	Asmenybės požymiai
Difuzijos	Individai gali jaustis išgyvenantys krizę, bet gali ir nesijausti. Jie neapmąsto savo asmeninių tikslų bei vertybių, nedaro jokių tvirtų sprendimų, kad įgyvendintų savo pasirinkimus, negalvoja, kas aš esu, ko siekiu, nesuvokia savo vaidmenų arba jie yra itin kintantys. Jų vertybės nepastovios, kinta priklausomai nuo aplinkos.
Išankstinio sprendimo	Individai įgyvendina tam tikrus tikslus ir priima vertybes neapmąstydami jų asmeniškai, o perimdami iš tėvų ar kitų autoritetinių asmenų. Individas siekia būti toks, kokį jį nori matyti aplinkiniai.
Moratoriumo	Šią būseną išgyvenantys individai tyrinėja alternatyvas, bando rinktis kurią nors iš jų. Tai kritinis periodas, kai gyvenimas pateikia daug prieštarų klausimų, tačiau dar nereikalauja konkretaus rezultato. Tokios būsenos žmonėms būdingas aukštas nerimastingumo lygis. Tai pereinamoji ir mažiausiai stabili būseną tų žmonių, kurie aktyviai kuria savo tapatumą.
Pasiekto tapatumo	Būseną būdinga individams, išgyvenusiems kritinį periodą ir po tam tikrų apmąstymų bei tyrinėjimų tvirtai apsisprendusiems. Jie turi savo pasaulėžiūrą ir yra mažiau priklausomi nuo kitų nuomonės. Šią būseną išgyvenantis individas daugiau ieško, tyrinėja alternatyvas, priima sprendimus ir juos įgyvendina tikrovėje. Tai leidžia asmeniui adekvačiai save suvokti, žinoti, ko jis nori, pasitikėti savimi ir būti tikram, kad kiti jį pripažins. Šiems žmonėms būdinga stipri laimėjimų motyvacija, jie patiria daugiau sėkmės bendraudami su kitais, nebepriklauso nuo tėvų ar aplinkos nuostatų.

Pasiekto tapatumo ir išankstinio sprendimo būsenos asmenybės pasižymi stipriausiu gerovės išgyvenimu, tuo tarpu moratoriumo būsenos - silpniausiu, o difuzijos būsenos užima tarpinę padėtį. Tyrimai (Legkauskas, 2000) rodo, kad brandesnių tapatumo būsenų (moratoriumo ir pasiekto tapatumo) asmenys pasižymi didesne savigarba negu kitų būsenų (difuzijos, išankstinio sprendimo). Tačiau, autoriaus teigimu, moratoriumo būsenos asmenys buvo mažiau patenkinti savo socialiniais santykiais nei išankstinio sprendimo būsenos asmenys (Legkauskas, 2000). Tapatumo statusų modelis neatskleidė tapatumo formavimosi procesų, todėl pastaraisiais dešimtmečiais buvo pasiūlyti nauji koncepciniai tapatumo modeliai, pagrįsti tapatumo procesais (Meeus, 2011). Vienas tokių

modelių - trijų dimensijų tapatumo modelis, kuriame tapatumas suprantamas kaip sudarytas iš trijų dimensijų-procesų: tapatumo įsipareigojimų prisiėmimo, giluminės tapatumo paieškos ir tapatumo įsipareigojimų persvarstymo (Vosylis, 2017).

Jaunimo raidos tyrimai (Pivoriūtė, 2020) rodo, kad šiuolaikinėse poindustrinėse demokratinėse visuomenėse jaunuoliai, palyginti su ankstesnėmis kartomis, išgyvena sudėtingesnes ir ilgesnes „gyvenimo pašaukimo“, karjeros ir profesinio tapatumo paieškas, siekdami kitų su suaugusio žmogaus statusu siejamų tikslų, pirmiausia savarankiškumo, atsakingumo ir nepriklausomumo (psichologiniai aspektai), taip pat išėjimo iš tėvų namų, finansinės nepriklausomybės, šeimos kūrimo (socialinių vaidmenų aspektai). Autorės teigimu, jaunuoliai ilgiau tyrinėja gyvenimo alternatyvas ir vėliau prisiima ilgalaikius įsipareigojimus, o prisiėmę dažniau juos kvestionuoja, persvarsto. Taip pat jauni žmonės susiduria su sunkumais susirasti patinkantį, kompetencijas atitinkantį ir pragyventi leidžiantį darbą. Na, o greitėjantis pokyčių tempas, ilgesnė gyvenimo trukmė, saviraiškos laisvė, savirealizacijos vertybės, gyvenimo būdo modelių pliuralizacija, tikėtina, lems dar sudėtingesnes tapatumo dilemas įvairaus amžiaus žmonėms (Vosylis, 2017).

Apibendrinant galima pažymėti, kad nė viena iš asmenybės ir jos raidos teorijų negali atsakyti į visus kylančius asmenybės raidos klausimus, tačiau kiekviena jų įnešė svarbų vaidmenį siekiant giliau suprasti asmenybės raidą. Psichoanalitinė teorija atskleidė ankstyvos patirties vaikystėje svarbą, biheviorizmas parodė tiesioginį aplinkos poveikį išmokimui, kognityvinė raidos teorija padeda suprasti kaip keičiasi mąstymo pobūdis ir pažintinės funkcijos, sociokultūrinė teorija išryškino kultūrinės aplinkos svarbą, o ekologinė teorija - sąveiką tarp įgimtų bruožų ir asmenybės supančių kontekstų. Todėl tikslinga panaudoti visų šių teorijų teiginius ir išvalgas tiriant asmenybės raidą ir tapatumą. Tapatumo sąvoka kinta vystantis mokslui. Jos problematika apima psichologinius, sociologinius ir filosofinius klausimus, todėl turėtų būti nagrinėjama pasitelkiant tarpdalykinę perspektyvą. Jaunimo asmenybės ir profesinio tapatumo tyrimų rezultatai rodo, kad jaunimo patiriama krizė nėra psichosocialinės raidos krizė, o veikiau - tai kultūrinė ir švietimo sistemos krizė.

1.2 Profesinio tapatumo sąvoka

Profesinis tapatumas yra vystymosi proceso rezultatas, kuris yra glaudžiai susijęs su profesinės kompetencijos ugdymu. Kitaip kalbant, tai yra profesinės tapatybės plėtra per profesinės kompetencijos ugdymo dimensiją (Heinemann ir Rauner, 2008). Profesinio tapatumo tobulėjimas remiasi subjektyviu noru jį plėtoti. Šios savanoriškos pastangos gali kilti iš įvairių šaltinių: ryšiu su

atliekamu darbu, įmone, kurioje dirbama ir t.t. Heinemann ir Rauner teigia, kad šie skirtingos norminės atskaitos įsipareigojimų sritys turi pasekmių kompetencijos ir tapatybės ugdymui.

Profesinis tapatumas (Hirschi, 2012) yra viena iš sričių, kuri remiasi žiniomis apie savo profesinius interesus, įgūdžius ir vertybes bei tikslus, kurie yra susieti su karjera. Anot Heinzer ir Reichenbach (2013), profesinė gyvenimo sritis vaidina pagrindinį vaidmenį tapatumo formavimosi galimybėse, ypač šiuolaikinėse visuomenėse, t. y., be kita ko, profesija yra „labai dažnas ir pagrindinis „Savęs jausmas“. Fischer (2013) visa tai apibrėžia, kaip suvokimą, kad yra savita asmenybė su savo gyvenimo istorija, kurią nulemia tam tikras veiksmų nuoseklumas, kai bendraudami su kitais išlaikais pusiausvyrą tarp individualių profesinių poreikių ir socialinių lūkesčių.

Profesinis tapatumas yra gana plačiai tyrinėjama sritis tiek Lietuvoje, tiek visame pasaulyje. Profesinio tapatumo sąvokos teorinės prielaidos aiškinamos remiantis įvairiomis socialinėmis teorijomis. Socialinės tapatybės teorijos mokslininkai (Tajfel and Turner, 1979), profesinio tapatumo sąvoką įvardino kaip procesą, kuris orientuojasi į grupinius procesus ir tarpgrupinius santykius, panaikindamas atotrūkį tarp individo savęs sampratos ir socialinių grupių, kurioms jis priklauso. Teorijų nuostata teigia, kad tapatumą formuoja visuomenė, o nepriklausomos ar virš visuomenės esančios tapatybės egzistavimas atmetamas kaip neįmanomas (Morgan, 2017). Nors tapatumo teorija visų pirma skirta asmens vaidmeniui visuomenėje analizuoti, socialinės tapatybės teorija padeda geriau suprasti tapatybę, kuri susiformuoja priklausant grupei, pavyzdžiui, profesinę tapatybę. Pagal šią teoriją jau gimęs žmogus priklauso artimųjų grupei, todėl jau turi socialinę tapatybę. Ši, savo ruožtu turi didžiulį poveikį asmenybės tapatumo formavimuisi (Johnston and Bilton 2020).

Berg (2017) tyrinėdamas profesinio tapatumo sampratą teigia, kad ankstesni tyrimai ypač daug dėmesio skyrė profesinio tapatumo virsmo procesui ir to atspirties taškas buvo Holando šešių pagrindinių profesinių interesų modelis. Šiame modelyje išskiriami šeši asmenybės tipai: praktinis, tiriamasis, meninis, socialinis, dalykinis ir norminis. Pasak Berg (2017) Holando teigimu, profesija yra savotiškas asmens gyvenimo būdo bei jį supančios aplinkos atspindys, nes teigiama, kad panašiam tipui priklausantys žmonės renkasi panašias profesijas. Todėl sėkmė, stabilumas priklauso nuo to, kiek asmuo dera/sutampa su darbo aplinka. Pasak tyrėjo, žmonės ieško aplinkos, kurioje galėtų tinkamai panaudoti savo gebėjimus, įgūdžius ir žinias, kur galėtų išreikšti savo įsitikinimus bei vertybes. Nauta (2010) išanalizavęs medžiagą apie asmenybės ir darbo pasaulio ypatumus pažymi, kad glaudus individualių profesinių interesų ir pareigų reikalavimų atitikimas yra didžiulė profesinio tapatumo motyvatorius. Taip pat autorius mano, jog Hollando išskirti tipai turi skirtingas įsitikinimų sistemas, kiekvienas iš jų yra unikalus su tik jam vienam būdingomis ypatybėmis.

Profesinis tapatumas siejamas su profesiniu pašaukimu. Bakker ir kt., (2008) pažymi, kad pastaraisiais metais daugiausia dėmesio buvo skiriama moksliniams tyrimams apie ypatingą

profesinės tapatybės išraišką - profesija kaip pašaukimas. Darbui kaip pašaukimui būdingas pasitenkinimas, polėkis, atsidavimas ir įsigilinimas į darbą. Tačiau nėra visiškai aišku ir tam trūksta priemonių/metodų, kad galima būtų ištirti ir atsakyti, kokiomis aplinkybėmis atsiranda šis vidinis pašaukimas, kaip tai įtakoja besivystantį profesinį tapatumą, asmens požiūrį bei elgesį (Duffy ir Autinas, 2013).

Profesinis tapatumas nėra statiškas ar fiksuotas objektas, atvirkščiai, jis turėtų būti traktuojamas ir analizuojamas kaip dinamiškas, sudėtingas, besitęsiantis ir besikeičiantis procesas (Flores 2020), kuris formuojasi reflektuojant ir sąveikaujant su kitais (Hatem ir Halpin, 2019). Vadinasi, profesinis tapatumas glaudžiai susijęs su asmenybės tapatumo ir socialinės aplinkos sąveika. Tapatumas, tiek individualus, tiek ir kolektyvinis, yra kiekvienos veiklos prasmės šaltinis, gyvenimo variklis ir asmeninės bei kolektyvinės galios šaltinis (Castellsas, 2006, p. 23).

Savęs tapatinimas pagal profesiją, anot Hussey ir Campbell-Meier (2016), yra esminis perėjimo ritualas, kuris dažnai prasideda baigiant mokslus ar vykdant intensyvią mokymo programą ir šios aplinkybės turi didelę įtaką asmens profesinio tapatumo formavimuisi. Aiškus profesinis tapatumas yra svarbus, nes jis gali suteikti prasmę ir kryptį karjeros plėtrai, taip pat gali palengvinti karjeros kūrimą, kuris yra susijęs su aiškiais karjeros tikslų ir vertybių supratimu (Steiner ir kt., 2019).

Profesinį tapatumą dauguma tyrėjų (Super, D. 1990, Porfeli et al., 2012), apibrėžia kaip savojo AŠ supratimą atliekant profesinius vaidmenis. Šis supratimas, anot Ibarra ir kt. (2010) grindžiamas asmeninėmis savybėmis, vertybėmis, motyvais ir patirtimi. Jis apima bendras žinias, įgūdžius, vertybes, įsitikinimus ir nuostatas, būdingas tam tikrai profesinei grupei. Profesinio tapatumo psichologinį pagrindą sudaro tai, kad žmonės yra linkę priskirti savo savybes tam tikrai grupei, kuriai jie jaučia emocinį prisirišimą ir priklausomybės jausmą (Johnston ir Bilton, 2020). Anot tyrėjų, tvirtas profesinis tapatumas yra žinomas asmeninio ir profesinio pasitenkinimo pranašumas ir laikomas pagrindiniu sėkminga praktika sveikatos priežiūros srityje.

Profesinis tapatumas pradeda formotis profesinio rengimo ar profesinio ugdymo sistemose, tačiau jo pagrindas yra darbo metu kaupiama patirtis (Abeygunawardana (2005); Boreham, (2005), cit. iš Žydžiūnaitė ir Crisafulli 2011. p.117). Kitų autorių (Pociūtės ir kt. 2014) nuomone, profesinė / karjeros raida prasideda vaikystėje ir trunka visą žmogaus gyvenimą. Paauglystėje ir ankstyvojoje jaunystėje formuojasi įvairios asmenybės savybės, įgūdžiai, patirtys, intensyviai ieškoma atsakymų į klausimą „Kas aš toks?“, „Kas aš būsiu profesinėje veikloje? Profesinė veikla yra pagrindinė suaugusio žmogaus funkcija, kuri nulemia visus kitus suaugusio žmogaus gyvenimo aspektus ir jos turi įtakos individo profesiniam tapatumui (Pociūtė ir kt. 2014). Tuitaitė (2021) pabrėžia, kad profesinis tapatumas formuojasi dėl skirtumų paieškos tarp to, kas esu, ir to, kas nesu. Šie procesai

prasideda dar vaikystėje formuojantis kalbos įgūdžiams ir nuolat lyginant save su išoriniu pasauliu (Tuitaitė, 2021.)

Kitų autorių nuomone, paauglių profesinis tapatumas apima jų nuolatinį tobulėjimo procesą, jų nuostatas, vertybes, įgūdžius, gebėjimus, domėjimosi sritis, asmenybės bruožus (Tamosinaitė ir Rimkuvienė, 2013). Pasak Tamosinaitės ir Rimkuvienės (2013), žinios apie karjeros esmę, jos dinamiką bei problemas, atsirandančias įvairiose fazėse, yra būtina paauglių profesinio tapatumo sąlyga, kurioje reikšmingą vietą užima vaiko augimas ir vystymasis, nes būtent šis laikotarpis yra pagrindinis pasirenkant profesiją, kurio metu formuojasi su karjera susijusios sąvokos ir nuostatos. Eriksonas (2004) pabrėžė, kad pagrindinis uždavinys paauglystėje yra tapatumo formavimasis, kuris išreiškia individo gebėjimą išreiškia individo gebėjimą modifikuoti paauglystėje formuojamus tapatumus, remiantis idealais, tikslais, vertybėmis. Autoriaus nuomone, tapatumo sumaištis parodo individo negebėjimą kelti produktyvius, veiksmingus tikslus bei formuoti įsipareigojimus, kuriais remiantis formuojasi suaugusių žmonių tapatumas (Eriksonas, 2004).

Kalbant apie profesinio tapatumo supratimą pedagogų profesijoje profesinio tapatumo sąvoka papildoma teiginiu, jog mokytojų tapatumo formavimasis yra ankstesnės bei dabartinės patirties rezultatas (Kass ir Miller, 2018). Tai sudėtingas ir dinaminis procesas, kurio metu mokytojai turi daugybę profesinių funkcijų, o pedagogo profesinio tapatumo formavimasis - procesas, per kurį asmuo sprendžia savo profesines funkcijas, prisiima savo vaidmens galimybes ir trūkumus (Sardabi ir kt., 2018). Pedagogų profesinį tapatumą, kaip ir kitų profesijų atstovus, veikia tiek gyvenamoji aplinka, tiek socialiniai, kultūriniai ir psichologiniai veiksniai. Pažymima, kad pradedančių pedagogų tapatumui įtakos gali turėti mokyklos aplinka, mokiniai, kolegos bei mokyklos administracija (Beauchamp ir Thomas (2015) ir tai, ką žmogus mąsto apie savo darbą ar apie tai, kiek jo profesija atitinka jo vertybes, nuostatas ar įgūdžius (Vasile ir Albu, 2011).

Didžiulienė (2020) teigia, kad mokytojo vyro profesinis identitetas skleidžiasi per unikalumą, inovatyvius sprendimus, netipinį mąstymą ir pozityvų požiūrį į savo darbą, aplinką ir supančius žmones (bendradarbius, mokinius, jų tėvus). Didžiulienės (2020) nuomone, mokinių ugdymas Lietuvoje suvokiamas kaip tradicinė moterų veikla. Mokytojas atlieka svarbų socializuojantį vaidmenį mokykloje, todėl feminizuotas mokytojo įvaizdis viešojoje erdvėje sustiprina vyrų, dirbančių šioje srityje atskirtį ir turi didžiulį poveikį jų tapatybei (Didžiulienė, 2020). Profesinio tapatumo teorijos edukologijos srityje, profesinį tapatumą traktuoja, kaip „studento individualų ir internalų vyksmą, kaip profesinės asmenybės tapimo, buvimo ir formavimosi procesą“ (Žydžiūnaitė ir Crisafulli, 2012).

Wenger (2000) tyrinėdamas profesinį tapatumą socialinio mokymo sistemoje teigia, kad tapatumas formuojasi per socialinę kompetenciją ir individualią patirtį ir yra susijęs su trimis

dalyvavimo socialinio mokymo sistemoje būdais: įsipareigojimu, įsivaizdavimu ir vienijimusi. Socialinis mokymasis vyksta praktikos bendruomenėse, dažniausiai organizacijose, kurias sudaro atskiros tarpusavyje sąveikaujančios socialinės pažangos dimensijos – iniciatyvumas, savitarpiškumas ir įvairiapusiškumas (3 lentelė).

3 lentelė. *Profesinio tapatumo ir praktikos bendruomenėje sąveika*
(pagal Wenger, 2000).

Tapatumas praktikoje	Iniciatyvumas: mokymosi energija	Savitarpiškumas: socialinis kapitalas	Įvairiapusiškumas: savęs suvokimas
Įsipareigojimas	Kokios galimybės kartu atlikti bendrą tyrimą ir spręsti bendrus klausimus. Ar nariai kartu nustato žinių spragas ir kartu sprendžia kaip jas pašalinti.	Kokie įvykiai ir sąveikos procesai suburia bendruomenę ir vysto pasitikėjimą. Ar diskusijos sudaro galimybes spręsti probleminius klausimus.	Kokiu mastu dalinamasi patirtimi, kalba, darbo produktais, istorijomis ir per laiką sukaupta metodika. Koks tolesnės sąveikos ir naujų prasmų potencialas.
Įsivaizdavimas	Kokia bendruomenės potencialo vizija veda minties lyderius, įkvepiančius dalyvius ir rengiančius mokymo programą. Koks pasaulio vaizdas sudaro tokią viziją.	Ką žmonės žino apie vienas kitą ir apie tai kokią įtaką jų gyvenimui daro dalyvavimas bendruomenėje	Ar yra savęs reprezentavimas, kuris leidžia bendruomenei į save pažvelgti naujai. Ar yra reflektviojo mąstymo kalba bendruomenėje.
Vienijimasis	Ar nariai išsako bendrą tikslą. Kaip aktyviai jie dalyvauja tikslo siekime. Ir kiek atsakingi jie jaučiasi? Kaip pasiskirsto lyderystė.	Kokie vaidmens apibrėžimai, normos, elgesio kodeksai, bendri principai ir sutarti įsipareigojimai bei lūkesčiai sujungia bendruomenę.	Kokios tradicijos, metodai, standartai, rutina ir sistemos apibrėžia praktiką. Kas juos palaiko. Kiek jie šifruoti. Kaip jie perduodami naujoms kartoms.

Įsipareigojimas profesijai išreiškia individo profesinį tapatumą, kuris yra svarbus priimant sprendimus ir pasirinkimus, jų persvarstymas rodo individo pastangas palyginti profesinio pasirinkimo alternatyvas, išgryninti tuos pasirinkimus arba juos keisti (Pociūtė et al. 2014).

Apibendrinant galima teigti, kad profesinio tapatumo sąvokos ir sampratos reiškinys yra tiek Lietuvoje, tiek užsienyje aktualus ir nagrinėjamas daugelio mokslininkų. Vieni mokslininkai teigia, kad profesinis tapatumas yra vystymosi proceso rezultatas, kuris yra glaudžiai susijęs su asmens kompetencijomis, kiti mano, kad tai yra viena iš sričių, paremta asmens žiniomis apie savo profesinius įgūdžius, interesus ir vertybes. Kai kurie tyrėjai profesinio tapatumo sąvoką apibrėžia kaip savojo AŠ supratimą atliekant profesinius vaidmenis.

Socialinės tapatybės teorijos mokslininkai profesinio tapatumo sąvoką įvardina kaip procesą, kuris orientuojasi į grupinius procesus ir tarpgrupinius santykius, panaikindami atotrūkį tarp savęs kaip individo sampratos ir socialinių grupių, kurioms jis priklauso.

Profesinio tapatumo raidą dauguma mokslininkų sieja su paauglystės laikotarpiu. Taip pat yra autorių profesinio tapatumo pradžių siejančių su vaikyste arba net su studijomis. Pažymima ir profesinės praktikos didžiulė svarba profesinio tapatumo formavimuisi.

1.3 Profesinio tapsmo procesas ir jį įtakojoantys veiksniai

Profesinis tapsmas arba savęs kaip profesijos dalyvio suvokimas glaudžiai susijęs ne tik su profesinėmis vertybėmis, įgūdžiais, gebėjimais ir siekiais profesinėse srityse, bet kartu jis siejasi su nuolatinio dinamiškai kintančiu procesu. Tarsi asmens transformacija nuo pradžiamokslis iki buvimo profesionalo. Taigi, profesinio tapsmo procesas yra tam tikras kelias, per kurį asmuo plėtoja, įgyja patirtį, įgūdžius ir kompetencijas, siekdamas sėkmės savo profesinėje srityje. Galima teigti, tapatumas formuojasi keičiantis žmonėms ir sistemoms nuolatinio proceso metu (Wendt (1995), cit. iš Kneer und Schroer, 2010. p. 113). Kitaip tariant, procesas, per kurį asmuo sprendžia savo profesines funkcijas, prisiima savo vaidmens galimybes ir trūkumus- tai ir yra profesinio tapsmo procesas. Rimkienės ir Žydžiūnaitės (2013) teigimu, profesinio tapsmo procesas apima ir nurodo profesinį apsisprendimą, pasirengimą, tinkamumą, įsivaizdavimus apie profesiją, apie save kaip profesionalą, o kertiniai tapatumo aspektai – motyvacija ir asmenybė.

Tyrėjai pažymi, kad profesinis tapatumas ima formotis dar kūdikystėje ar mokyklos suole, kai jaunuolis ima ieškoti būsimų gyvenimo krypčių (Erikson, 2004; Dailidienė, 2013) ir tęsiasi visą žmogaus gyvenimą (Erikson, 2004; Marcia, 1980). Taigi, svarbus ir atsakingas gyvenimo sprendimas yra profesijos pasirinkimas, nes nuo to, kokią profesiją pasirinks priklausys žmogaus gyvenimas, jo psichinė ir fizinė sveikata. Pažymėtina, kad profesiniam apsisprendimui yra svarbus savęs pažinimas, savirealizacijos tikslų ir vertybių siekimas (Gudienė, 2016). Tyrinėdamas profesijos pasirinkimo ir asmens tapatumo suderinamumo klausimus Holland pasak Navaitienės (2014), konstatavo, kad žmogus stengiasi pasirinkti profesiją, atitinkančią jo asmenybės savybes ir šias profesijas suskirstė į šešias grupes. Išskiriami šie asmenybės tipai: realistinis, tyrinėtojas, meninis, socialinis, tradicinis ir vadovo (4 lentelė).

4 lentelė. *Holland asmenybės tapatumo ryšys su profesija*

(pagal Navaitienė, 2014, p. 75)

Asmenybės tipas	Požymiai
Realistinė	Pirmenybę teikia veiklai, apimančiai tikslų, tvarkingą arba metodišką objektų, įrankių, įrangos arba gyvūnų valdymą. Turi fizinio darbo, mechaniko, elektriko, žemės ūkio, techniko gebėjimų. Save laiko praktišku ir konservatyviu, turinčiu techninių ir sportinių, bet ne socialinių įgūdžių. Vertina tai, kas konkrečiu ir apčiuopiama, pavyzdžiui, materialų atlyginimą už pasiekimus. Vengia kontaktų su žmonėmis. Profesijos: dailidė, vairuotojas, virėjas ir pan.
Tyrinėtojas	Teikia pirmenybę veiklai, kuriai būdinga stebėjimas, sistemingas ir kūrybiškas fizinių, biologinių ir kultūros reiškinių tyrinėjimas. Turi gabumų mokslui ir matematikai. Save laiko turinčiu mokslininko sugebėjimų, intelektualiu, skeptišku, analitišku, neturinčiu vadovavimo įgūdžių, vertina mokslą, žinias ir jų plėtimą. Vengia vaidmenų, kuriems reikalingos prekiautojo savybės. Profesijos: tyrėjas, mokslininkas, psichologas, mikrobiologas, kt.
Meninis	Pirmenybę teikia neapibrėžtai, laisvai nesisteminei veiklai, apimančiai meno formų arba objektų kūrimą. Turi meninės kalbos, dailės, muzikos, aktorinių arba rašytojo gabumų. Save laiko originaliu, išraiškingu, nestandartišku, nepriklausomu. Vertina kūrybinę raišką. Vengia rutinos ir prisitaikymo. Profesijos: kompozitorius, dizaineris, kūrėjas, aktorius, meno tyrinėtojas, dailininkas, kt.
Socialinis	Teikia pirmenybę veiklai, susijusiai su pagalba kitiems, mokymu, gydymu, švietimu arba ugdymu. Sugeba bendrauti, tačiau stokoja fizinio arba techninio darbo įgūdžių. Save laiko empatišku, kantriu, paslaugiu, suprantančiu kitus, sugebančiu mokyti, bet neturinčiu gabumų techniniam ir moksliniam darbui. Vertina etinę, socialinę, visuomeninę veiklą. Vengia mechaniško ir techninio darbo. Profesijos: mokytojas, dvasininkas, socialinis darbuotojas, visuomenininkas, kt.
Vadovas	Teikia pirmenybę vadovavimui, įtikinėjimui. Turi vadovavimo, bendravimo ir įtikinėjimo gabumų. Stokoja gabumų moksliniam darbui. Save suvokia kaip populiary, visuomenišką, pasitikintį savimi, agresyvų, turintį vadovavimo ir iškalbos gabumų, bet neturintį mokslininko sugebėjimų. Vertina materialinę ir socialinę padėtį. Vengia mokslinių ir intelektinių temų. Profesijos: vadyba, prekyba, kt.
Tradicinis	Mėgsta veiklą, apimančią tvarkos, šablonų, standartų nustatymą ir palaikymą, pavyzdžiui, dokumentų, duomenų tvarkymo. Pasižymi kanceliariniais skaičiavimo ir sisteminio verslo įgūdžiais, stokoja meninių gebėjimų. Save laiko prisitaikančiu, tvarkingu, turinčiu kanceliarinių ir skaičiavimo gabumų. Vertina ekonominius ir komercinius pasiekimus, valdžią. Profesijos: buhalteris, redaktorius, kt.

Išskirdamas pagrindines profesijas pagal asmenines savybes, J Holland sudaro galimybę asmeniui ieškančiam savo profesijos, atpažinti save, t. y. palengvina asmens profesinio tapsmo procesą. Individo, kuris pasirenka profesinę veiklą, atitinkančią jo asmenybės tipą profesinė raida yra sėkmingesnė, jis turi aiškesnį savęs vaizdą ir žino profesinius pasirinkimus, greičiau suranda darbą ir patiria asmeninį pilnavertiškumą. Navaitienės teigimu (2014), pasak Holland, profesine prasme brandus individas gali sėkmingai pasirinkti profesiją, nes renkasi tokią profesinę aplinką, kuri atitinka jo asmenybės tipą, profesinius tikslus, interesus ir gebėjimus. J. Holland pabrėžė keturių konstruktyvų

ir pasirengimo pasirinkti profesiją ryšį. (Holland, 1985, cit. iš Navaitienė, 2014, psl. 80). Taigi galima teigti, jog profesijos pasirinkimą ir profesinio tapsmo procesą įtakoja asmenybiniai veiksniai, apimantys fizinę ir psichinę brandą, socialinius, ekonominius, kultūrinius ir dvasinius veiksnius (Valeckienė, 2005).

Profesinio tapsmo procese, profesinė individo branda – tai tarsi rezultatas, kuriame asmuo išpildo savo profesinius tikslus, atsižvelgdami į savo gebėjimus ir atstovauja savo asmeninius interesus.

Pažymėtina, kad profesinio tapsmo formavimosi procesas, pasak Zigmantavičiaus ir Daugėlienės (2021) užtrunka gana ilgai - tapatumas formuojasi tam tikrais etapais ir apima tam tikras profesines sritis. Autorių teigimu, šiame procese ne mažiau svarbu ir asmens savivokos pokyčiai tapatinantis su profesiniu vaidmeniu ir atsakomybė dėl savo profesinio tapatumo pažinimo. Profesinio tapsmo proceso pradžia taip pat yra neatsiejama bendrojo asmenybės tapatumo raidos dalis, ypač svarbi paauglystės etape. Bet svarbu paminėti, kad karjeros adaptyvumas arba kitaip tariant profesinis tapatinimas gali būti ryškus ne tik paauglystėje, kai jaunas specialistas pereina iš mokyklos į darbo aplinką, tačiau ir suaugus, kai svarbu priimti kylančius iššūkius, susijusius su profesine veikla (Navaitienė, 2014). Autorės nuomone, nors dažniausiai yra pabrėžiama vaikystės ir paauglystės laikotarpių svarba, manoma, kad karjeros adaptyvumas nepasiekia baigiamojo lygio, nes gali būti ugdomas visą gyvenimą. Juozaitis (2008) teigia, kad tapsmas profesionalu, kaip profesinio tapsmo proceso brandos rezultatas, prasideda tada, kai profesinio rengimo metu įgytos žinios, gebėjimai pradedami taikyti praktikoje. Žmogus profesionalas yra tikras profesijos praktikas, sukaukęs didžiulę veiklos patirtį. Kitas profesinio tapsmo proceso kelias yra patirtinis, t. y. kai asmuo be bazinio pasirengimo, profesinės kompetencijas įgyja jau dirbant ir analizuojant veikloje sukauptą patirtį. Vadinasi, profesionalu tampama mokantis iš patirties ir per veiklą (Juozaitis, 2008).

Tyrimai (Beauchamp & Thomas, 2015) rodo, kad profesinis tapatumas formuojasi tol, kol asmuo studijuoja ir pradeda dirbti, tol, kol sudėtingame ir nuolat besikeičiančiame laikotarpyje susiduria su įvairiais iššūkiais darbe. Kirchknopf (2022) pažymi, kad profesinio rengimo tikslas yra ne tik skatinti studijuojančius būti atsakingais profesijos pasirinkime ir remti jų asmeninio profesinio tobulėjimo planą, bet ir veikti profesionaliai (Baethge ir kt. 2009). Taigi profesinio mokymosi pradžia yra savęs patikrinimas per mokymosi laikotarpį ir tai yra svarbi grandis tolesnei savo profesinės karjeros raidai. Visa tai dažnai vadinamas atskirų profesinės tapatybės konstrukcijų kertiniu akmeniu (Kirchknopf, 2022).

Wendt (1995) analizuodama profesinio tapatumo procesą, taipogi patvirtina praktikos ir mokymo sąveikos ryšį, kaip būtiną sėkmingos profesinės socializacijos ir tapatybės formavimosi proceso sąlygą (Wendt, 1995, cit. iš Kneer und Schroer, 2010, p. 113). Autorės teigimu, mokymo

įstaigoje perteikiami veiklos ir tyrimo įgūdžiai stiprina absolventų socialinį efektyvumą ir pripažinimą, o tai leidžia savimi pasitikinčiam specialistams atstovauti visuomenei kaip savo profesijos profesionalams.

Mokslininkai (Pociūtė et al. 2014) atkreipia dėmesį, kad profesinio tapumo procese formuojasi asmenybės savybės, įgūdžiai, patirtys, kurios turi įtakos individo profesiniam tapatumui. Profesinis tapatumas įgyjamas tiek aukštojoje mokykloje studijuojant teorinę medžiagą, tiek pirmą kartą įžengus į realų profesinį lauką praktikos metu. Intensyviausiai profesinio tapatumo formavimasis vyksta asmeniui pradėjus dirbti. Šis dinamiškas procesas trunka visą profesinės veiklos laikotarpį (Zigmantavičius ir Daugėlienė, 2021) ir yra ankstesnės bei dabartinės patirties rezultatas (Kass & Miller 2018). Mylrea ir kt.(2019) aiškindami profesinį tapumą, pabrėžia, kad profesinis tapatumas formuojasi tiek individualiame lygmenyje, tiek socialiniame lygmenyje, kai asmuo susipažįsta su vaidmenimis ir santykiais, kurie vyrauja darbo aplinkoje. Todėl profesinio tapatumo formavimosi procesui didelę įtaką turi asmens motyvacija (Skorikov ir Vondracek, 2011).

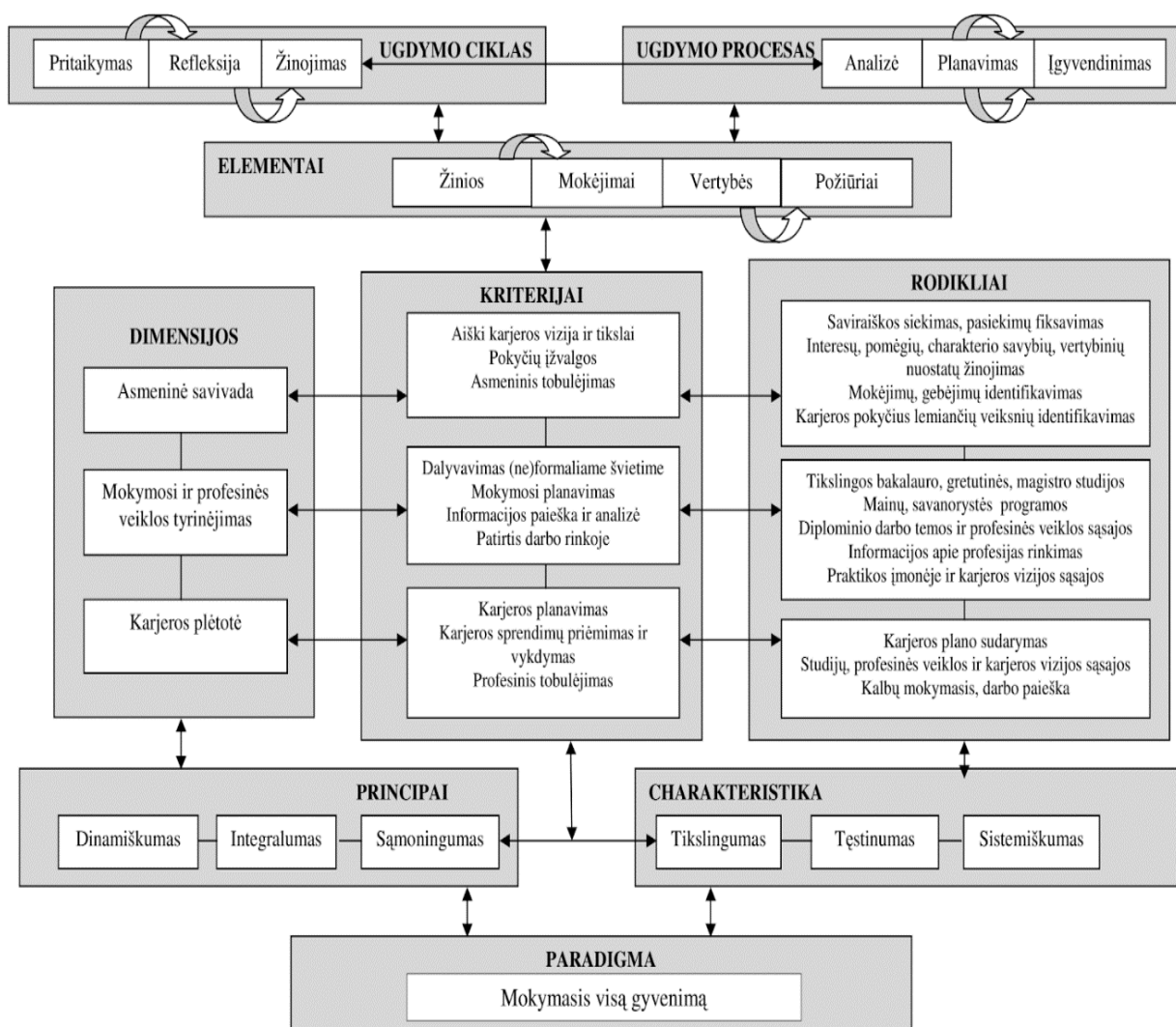
Profesinis tapatumas taip pat siejamas su prisitaikymu prie profesijos (Savickas, 2005). Autoriaus teigimu, diskutuojant apie profesinę asmenybę ir gyvenimo tikslus ir veiksnius, kalba eina apie profesijos formavimo etapus, kai keliami klausimai kas ir kodėl, tačiau tapatinimasis-prisitaikymas profesijoje priklauso ir nuo to - kaip. Galimybė prisitaikyti prie karjeros yra orientuota į profesinį veiklos procesą ir apima „požiūrius, kompetencijas ir elgesį, kuriuos asmenys naudoja prisitaikyti prie jiems tinkančio darbo. (Savickas 2005, 45).

Taigi, profesinis tapumas yra sudėtingas procesas, kurio metu asmenys susieja asmeninę motyvaciją ir turimas kompetencijas su jiems priimtiniu karjeros vaidmeniu. Vadinasi, profesinis tapumo procesas glaudžiai susijęs su profesine karjera. Plant (2012), minėdamas OECD (2000) ataskaitą, akcentuoja, jog „sklandų [asmenų] perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką lemia ne tik nacionalinė ar pasaulinė ekonomika, bet ir – ypač – [asmenų] karjeros projektavimas (Plant, 2012, cit. iš Dailidienė, 2013, p. 27). Dailidienė (2013) išanalizavusi karjeros vystymosi ir projektavimo procesus bei jų veiksnius teigia, kad karjeros projektavimas apjungia tokias tarpusavyje sąveikaujančias karjeros projektavimo kompetentingumo ypatybes:

1. principus (*sąmoningumas, integralumas, dinamiškumas*);
2. charakteristikas (*tikslingumas, tęstinumas, sistemiškumas*);
3. ugdymo procesus (*analizė, planavimas, įgyvendinimas*);
4. ugdymo ciklą (*žinojimas, refleksija, pritaikymas*);
5. elementus (*žinios, mokėjimai, vertybės, požiūriai*);
6. dimensijas (*asmeninė savivalda, mokymosi ir profesinės veiklos tyrinėjimas, karjeros plėtotė*);

7. kriterijus (*aiški karjeros vizija ir tikslai, pokyčių išvalgos, asmeninis tobulėjimas, dalyvavimas (ne)formaliame švietime, informacijos paieška ir analizė, mokymosi planavimas, patirtis darbo rinkoje, karjeros planavimas, karjeros sprendimų priėmimas ir vykdymas, profesinis tobulėjimas*);
8. rodiklius (*saviraiškos siekimas, pasiekimų fiksavimas, interesų, pomėgių, charakterio savybių, vertybinių nuostatų žinojimas, mokėjimų, gebėjimų identifikavimas, karjeros pokyčius lemiančių veiksmų identifikavimas; tikslingos bakalauro, gretutinės, magistro studijos, mainų ir savanorystės programos, diplominio darbo temos ir profesinės veiklos sąsajos, informacijos apie profesijas rinkimas, praktikos įmonėje ir karjeros vizijos sąsajos; karjeros plano sudarymas, studijų, profesinės veiklos ir karjeros vizijos sąsajos, kalbų mokymasis, darbo paieška*).

Šių veiksmų sąveiką autorė apjungė karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modelyje (3 pav.).



3 pav. *Profesinės karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modelis*

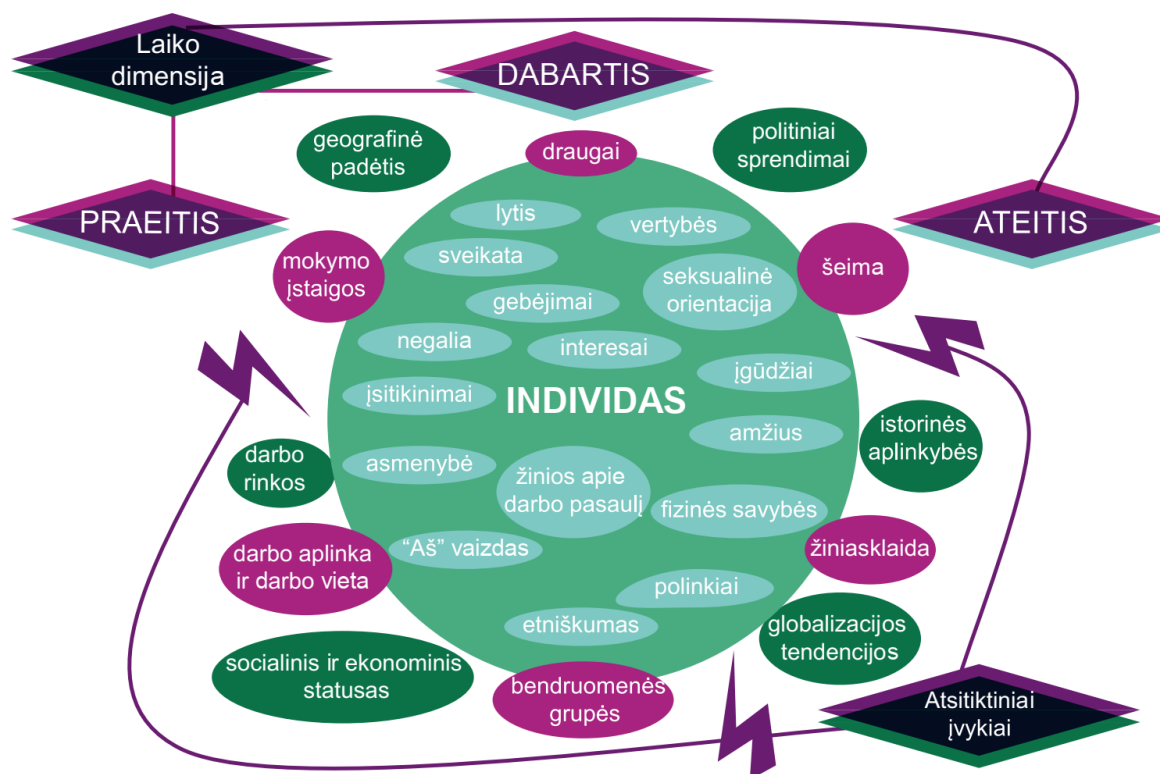
Šaltinis: Dailidienė, 2013, p. 70

Akcentuotina, kad šis profesinės karjeros projektavimo kompetentingumo ugdymo modelis sudaro prielaidas mokymo įstaigos misijos pagrindimui fokusuojantis į besimokančiųjų vidinio potencialo, kurio tikrasis mastas nežinomas ir veikiausiai didesnis nei matomas, ugdymą ir plėtojimą, kai akcentuojamas ne tik besimokančiųjų profesinis rengimas ir praktinis žinių pritaikymas, tačiau ir jų holistinis ugdymas asmeninės refleksijos kontekste projektuojant ir valdant savo mokymosi bei profesinės veiklos kelią pagal numatytą gyvenimo viziją (Dailidienė, 2013, p.70).

Profesinio tapatumo formavimosi pirminis etapas prasideda dar renkantis būsimą profesiją. Profesiją besirenkančius jaunuolius dažnai veikia įvairūs socialiniai, psichologiniai ir ekonominiai veiksniai. Profesinį tapatumą veikia ir kultūriniai veiksniai bei aplinka, visuomenėje suformuotas prestižinių profesijų sąrašas, darbo rinkos tendencijos (Muravjovaitė, 2020). Pažymima, kad būtina įvertinti ir asmeninius gabumus, polinkius į tam tikras profesines sritis. Įtakos profesijos pasirinkimui turi ir artimiausia aplinka – šeima, tėvų lūkesčiai ir profesinis pavyzdys (Zigmantavičius ir Daugėlienė, 2021).

Asmenys stengiasi, savo įsivaizdavimus apie profesijos pasirinkimą ir karjeros plėtrą įgyvendinti ir dauguma jų, nepaiso savo socialinės bei ekonominės padėties, nes jie žino, kad gali tai pasiekti. Praktinė mokymo įstaigų svarba yra teikti paramą profesijos siekiančiam asmeniui, kad asmenys galėtų įgyvendinti šias užsibrėžtas užduotis, ir tuo atrastų savo profesines vaidmens prasnę šiandieninėje visuomenėje, kad ir galbūt profesinė aplinka neatrodo tokia patraukli (Kirchknopf, 2022).

Renkantis profesiją jauną būsimą specialistą veikia daugybė veiksnių – šeima, mokykla veiksniai, draugų ar visuomenės nuomonė, žiniasklaidos teikiama informacija, ir kt. Šie veiksniai skirstomi į vidinius (individo AŠ) ir išorinius (Patton ir McMahon, 2006) (4 pav.).



4 pav. *Sisteminis profesinio tapsmo veiksnių modelis.*

Šaltinis: Patton and McMahon (2006).

Autoriai pažymi, kad vidiniai veiksniai – tai individo fizinės savybės (lytis, seksualinė orientacija, sveikata, negalia, amžius) ir psichologinės savybės (polinkiai, interesai, vertybės, gebėjimai, įgūdžiai, įsitikinimai, „Aš“ vaizdas, asmenybė, etniškumas). Juos formuoja išoriniai veiksniai – artima aplinka (šeima, draugai, mokymo įstaigos, bendruomenės grupės, žiniasklaida, darbo aplinka ir darbo vieta), taip pat socialinė aplinka (geografinė padėtis, politiniai sprendimai, istorinės aplinkybės, darbo rinkos, socialinis ir ekonominis statusas, globalizacijos tendencijos). Ir visus vidinius bei išorinius veiksnius veikia laiko dimensija (praeitis, dabartis, ateitis) bei atsitiktiniai įvykiai (Patton ir McMahon, 2006).

Mokslininkai, analizuodami profesinio tapsmo reiškinį, ypatingą dėmesį skiria asmens jaunystės laikotarpiui. Pasak Patton ir McMahon (2006), jaunystės laikotarpis besirenkant ateities profesiją yra sumaištis laikotarpis, kurio metu perkainojamos asmeninės vertybės, vaikystės įsitikinimai, ankstesnės patirties perkėlimas į ateities perspektyvas, savo kompetencijų įsivertinimas, tikslų išsikėlimas orientuojantis pagal artimąją ir socialinę aplinką. Asmuo šiuo svarbiu gyvenimo momentu remiasi tiek savo patirtimi, vertybėmis, galimybėmis, tiek klausantis svarbių asmeniui sėkmingą patirtį turinčių žmonių. Dažnai šis sumaištis laikotarpis paveikia asmens tapatybę, t. y. jaunuoliai sutrinka neįstengdami pasirinkti būsimos veiklos ir profesijos. Antanaitienės (2012)

teigimu, būtent jaunystėje prasideda diferenciacija pagal asmeninius siekius, gebėjimus, tėvų socialinę padėtį. Ir pradeda aiškėti, kokia ir kaip formuojasi tolesnio gyvenimo kryptis.

Apibendrinant galima teigti, kad profesinio tapsmo procesas vyksta visą žmogaus gyvenimą. Tai yra asmens pasirinktas gyvenimo kelias, kurio metu vyksta asmens transformacija nuo pradžiamokslio iki buvimo profesionalu. Renkantis profesiją būsimą specialistą veikia daugybė vidinių ir išorinių veiksnių – šeimos, mokyklos veiksniai, draugų nuomonė, žiniasklaidos teikiama informacija, visuomenės nuomonė ir kt.

Profesinio tapsmo procesas - tai patirties kaupimas, profesinių įgūdžių gerinimas, reikalingų kompetencijų atsiradimas ir kas labai svarbu, sėkmės pajautimas savo pasirinkime. Profesinio tapsmo procesas apima profesinį apsisprendimą, pasirengimą, tinkamumą, įsivaizdavimus apie profesiją, apie save kaip profesionalą, o kertiniai tapatumo aspektai – motyvacija ir asmenybė. Kitaip tariant, profesionalas yra tikras profesijos praktikas, sukaupęs didžiulę veiklos patirtį.

Akcentuotina, kad individo, kuris pasirenka profesinę veiklą, atitinkančią jo asmenybės tipą, profesinė proceso raida yra sėkmingesnė, jis turi aiškesnę savęs ir profesinių pirmenybių vaizdą, greičiau susiranda darbą ir patiria pilnatviškumą.

2. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINIO TAPSMO PRIELAIDOS

2.1. Profesionalaus socialinio darbo samprata

XX amžiaus pirmoje pusėje Anglijoje susiformavusi profesijų sociologija rėmėsi į „tikrosiomis profesijomis“ laikytomis teisininkų, gydytojų veiklas. Profesijų sociologijos pradininkai A. P. Carr-Saunderso ir P. A. Wilsono (cit. pagal Poviliūnas, 2011) profesijas apibūdina kaip vieną stabiliausių visuomenės elementų, kurie paveldi, išsaugo ir perduoda tradiciją ir būtent profesijos įtakoja gyvenimo formas, žmonių mąstymo būdus ir nustato sprendimų standartus.

Profesionalaus socialinio darbo pradžia dažniausiai tapatinama su pirmųjų socialinio darbo mokyklų atsiradimu (1898 Jungtinėse Amerikos Valstijose, 1899 Olandijoje, 1908 Vokietijoje). Nors socialinio darbo profesijos kilmę įvairūs mokslininkai laiko JAV, tačiau reikia paminėti, jog socialinis darbas, kaip profesija, kiekvienoje šalyje yra savita, nulemta šalies situacijos (Kavaliauskienė, 2005), dominuojančių socialinių vertybių visuomenėje bei ekonominių sąlygų (Acienė ir Mačiulskytė, 2014), socialinės politikos, visuomenės istorinės patirties bei įvykių (Johnson, 2001). Taigi, galima manyti, kad socialinis darbas yra įtakojamas tiek šį darbą dirbančių specialistų, tiek išorinės aplinkos faktorių.

Lietuvoje profesionalus socialinis darbas siejamas su 1991–1992 metais, kai Vilniaus ir Vytauto Didžiojo universitetai bei Utenos kolegija pradėjo rengti socialinius darbuotojus (Kavaliauskienė, 2008). Po to, pasak autorės, labai sparčiai plėtojosi ir tobulėjo teisinis pagrindas, sparčiai keitėsi socialinės paramos infrastruktūra, Vakarų šalys pradėjo skirti paramą socialinei sričiai ne tik finansuojamais projektais, bet įvairiais mokymais. Bagdono (2001) teigimu, prasidėjusios nepriklausomybės reformos, viso ūkio gyvenimo liberalizavimas, privatizavimas, sukėlė naujų socialinių problemų. Prie senųjų, dar nuo sovietmečio buvusių alkoholizmo ir neįgalumo problemų prisidėjo nedarbas, benamystė, prostitucija, stipri žmonių ekonominė diferenciacija, skurdas, nusikaltimų didėjimas. Autorius manymu, tuo metu iškilo būtinybė neefektyvią ir nedarnią socialinės paramos sistemą keisti efektyvesne europietiška socialinės paramos sistema ir išryškėjo profesionalios socialinės pagalbos poreikis, todėl 1990–2000 m. socialinis darbas ir jo profesionalizacija plėtojosi labai sparčiai.

Vaicekauskienė ir Čiužas (2013) pažymi, kad besikeičianti visuomenė ir jos socialinė politika būtent ir lėmė socialinio darbo perspektyvumą ir specialistų poreikį. Vis dėl to, Lietuvoje besikuriančiam socialiniam darbui kaip naujai profesijai buvo nelengvas laikotarpis, nes nei visuomenė, nei ministerija, nei savivaldybės nežinojo, ko reikia tikėtis iš socialinio darbo, kokie šiai

profesijai keliami reikalavimai ir lūkesčiai (Švedaitė-Sakalauskė, 2006). Anot tyrėjos, tai buvo intensyvaus, netgi ekspansyvaus kūrimosi laikas: įsteigta daugybė organizacijų, kasmet rengiama arti tūkstančio specialistų, priimta ir vėl pakeista nemažai įstatymų, kurta bei reorganizuota tam tikrų struktūrų. Tai buvo kiekybės laikas ir dėl dideliu greičiu plėtojančio socialinio darbo profesijos, beveik neįmanoma buvo tikėtis kokybės.

Socialinio darbo raida siekia jau kelis šimtmečius atgal, tačiau dabartinis Lietuvos socialinis darbas yra įtakotas kelių pagrindinių veiksnių, kurie, anot Bernoto ir Guogos (2006), lėmė naujos socialinės apsaugos sistemos Lietuvoje, kaip ir kitose Baltijos šalyse, sukūrimą. Kavaliauskienės (2005) nuomone, Lietuvos socialiniam darbui kaip profesijai nepriklausomybės atgavimas buvo vienas esminių veiksnių, dariusių įtaką socialinio darbo, kaip socialinės apsaugos sudedamosios dalies, vystymuisi Lietuvoje.

Vakarų šalys, Amerikos, Skandinavijos, Vokietijos ir kitų valstybių vyriausybės, tarptautinės organizacijos, institucijos vaidino taip pat svarbu vaidmenį socialinio darbo raidos formavimuisi. Šios institucijos pagal dvišalius susitarimus aktyviai teikė vertingą pagalbą. Anot Bernoto ir Guogio (2006) tai buvo vertinga ir reikalinga pagalba, bet skirtingų valstybių atstovai turėjo skirtingus požiūrius ir jie teikė skirtingas rekomendacijas, kartais net prieštaraujančias viena kitai. Kitaip sakant, galbūt tai galėjo lemti būtent Lietuvos socialinės politikos sistemos ir sukurtų įstatymų chaotiškumą (Ablačinskienė, 2015).

Profesionalaus socialinio darbo paslaugų teikimui didelę įtaką turėjo ir ekonominė gerovė. Lietuvoje prasidėjęs ekonominis sunkmetis pabloginęs socialinio darbo finansavimą, sąlygojo ir pačių socialinių darbuotojų žemą motyvaciją sąžiningai dirbti. Dėl šių priežasčių prastėja socialinio darbo profesijos patrauklumas, bei dirbančiųjų įvaizdis. Didelę reikšmę šios srities darbuotojų įvaizdžio formatavimui turėjo ir žiniasklaida (Statistikos departamento duomenys, 2009). Žiniasklaidoje profesija dažniausiai vaizduojama pateikiant dvireikšmišką informaciją (Pivorienė ir Večerskytė, 2005, p. 27), išryškinant socialinių darbuotojų darbo trūkumus ir nesklandumus. Šiuo laikotarpiu buvo jaučiamas ir socialinio darbo kokybės standartų trūkumas ir jų apibrėžtumo problemiškas. Petrauskienė (2009) atkreipia dėmesį, kad dar viena visuomenėje pastebima tendencija – dažnai ši profesija suvokiama labai siaurai, išimtinai tik kaip darbas su asocialiomis šeimomis, vaikais mokyklose ar globos namuose. Visuomenė susiformavo nuomonę, kad socialinis darbas yra veikla, kuriai nereikia specifinių mokslinių žinių, tyrimų, neretai jis tapatinamas su savanorišku darbu, kuriam atlikti nereikia specialaus pasirengimo (Petrauskienė, 2009, p. 45).

2014 m. Melburne įvykęs svarbus susirinkimas praplečia socialinio darbo profesijos apibrėžimą ir tuo pačiu išplečia socialinio darbo ribas bei akcentuojami platesni profesijos tikslai. IFSW informacijos teigimu buvo pabrėžta, kad socialinis darbas yra profesija, kuri skatina

socialinius pokyčius ir socialinę sanglaudą bei žmonių išlaisvinimą, taikydama socialinio teisingumo, žmogaus teisių, pagarbos skirtumams principus. Panašu, kad šie tikslai tampa vis ambicingesni (Adomaitytė-Subačienė ir Martinaitytė, 2022).

Kaip pastebi Bertotti et al., (2019), per pastaruosius dešimt metų daugėja ženklų, kad socialinis darbas vis labiau atliepia pasaulines problemas, kuria novatoriškas teorijas ir intervencijas. Bet norint užtikrinti, kad klientai gautų tinkamas paslaugas, būtina tam paruošti socialinius darbuotojus, to pasėkoje reikalavimai socialinio darbo kokybei tampa vis didesni ir daugelis socialinių darbuotojų privalo persikvalifikuoti (Gudaitė, 2019). 2018 m. kovo 29 d. įsakymu Nr. A1-141 priimta, kad socialinio draudimo mokomos, supervizijoms ir profesinėms kompetencijos tobulinimui bus skiriamos lėšos iš valstybės biudžeto (LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas, 2018, Nr. A1-141). Socialinio darbo specialybė įgyja vis didesni reikšmingumą ir pagal Užimtumo tarnybos įsidarbinimo galimybių barometrą (2019), socialiniai darbuotojai priskiriami prie kvalifikuotos darbo jėgos, kuri turi didžiausias galimybes įsidarbinti.

Mokslininkų (Lumbery & Postle, 2007) teigimu, nauja profesija pripažįstama tada, kai ji išpildo šiuos elementus: profesijos specialistai rengiami mokymo įstaigose, pasiekiamas aukštas profesinių žinių lygis, teorija remiasi praktika, numatoma socialinė atsakomybė už darbą, socialinių darbuotojų veiklą ir teikiamų paslaugų standartus reguliuoja etikos kodeksas. Anot Vaicekauskienės ir Čiužo (2013), per socialinio darbo profesijos įsitvirtinimo laikotarpio metus Lietuvoje, visi išvardyti socialinio darbuotojo profesijos elementai buvo įgyvendinti. Autorių teigimu, tai leidžia daryti išvadą, kad Lietuvos profesionalus socialinis darbas jau turi savo raidos istoriją. Pažymima, kad Socialinio darbo kaip profesionalios veiklos plėtrą rodo daugelis faktų: Lietuvos Respublikos Vyriausybės teisiniai aktai, įvairių gerovės sričių socialinės pagalbos tarnybos ir valdymo sistemos, socialinių darbuotojų rengimas įvairių tipų bei lygių mokyklose ir kt. (Kavaliauskienė, 2008). Bagdonas (metai) remdamasis, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SADM) patvirtintu socialinio darbuotojo profesiniu profiliu bei kvalifikaciniais reikalavimais ir atestacijos tvarka, teigia, kad socialinis darbas, kaip praktinė profesija pasižymi platumu ir daugiafunkcionalumu, bei galbūt net nenusileidžia medicinai. Medicinos mokslas gydo kūno ir jo funkcionavimo ligas, o socialinis darbas – asmenų, mažų ir didelių grupių socialinius negalavimus. Tai leidžia teigti, kad socialinis darbas įgyja visuomenės pripažinimą.

Analizuojant socialinio darbo profesionalumo sampratą Lietuvoje, Liobikienės (2012, p.48) nuomone, “socialiniam darbui, kaip ir kiekvienai profesijai būtini trys elementai: profesinė autonomija, profesinė kompetencija, galia bei profesinė atsakomybė”. Pasigilinus į kiekvieną šį kriterijų, galima pastebėti, socialinio darbo profesionalizacijos postūmį į priekį.

Kalbant apie socialinio darbo anatomiją, kaip teigia Ablačinskienė (2015), socialinio darbo profesijos pradžioje galėjo dirbti visi norintys asmenys, tada darbuotojai turėjo lankyti kelių savaičių kvalifikacijos kursus. Nuo 2011 metų liepos 1 pagal LR Socialinių paslaugų įstatymą (2006) dienos socialiniu darbuotoju gali dirbti tik tie asmenys, kurie yra įgiję aukštąjį (universitetinį ar profesinį) socialinio darbo ar jam prilygintą išsilavinimą. Teisinis socialinio darbo reglamentavimas (Varžinskienė, 2009; Acienė, ir Mačiulskytė, 2014) suteikia galių ir sustiprina profesijos statusą visuomenėje, nubrėžiamos socialinio darbo ribos ir įsidarbinimo galimybės. Tačiau kol kas Lietuvoje socialinis darbas kaip profesija netampa autonomiška. Socialinio darbo profesijos priklausomybė nuo valstybės, žvelgiant klasikinių profesijų požiūriu, Švedaitės-Sakalauskės (2012) nuomone, yra minusas – nes profesija be autonomijos (galimybės save reguliuoti ir buvimo pripažinta tam tikrų klausimų eksperte visuomenėje) negali laisvai egzistuoti. Iš pagalbos gavėjų perspektyvos ir apskritai humanistinės perspektyvos, valstybės inicijuojamas ir dotuojamas socialinis darbas yra didelis pranašumas – kitaip jis būtų pasiekiamas tik nedidelei daliai asmenų.

Socialinis darbas (Fortunato, 2008) yra laikomas labiau intervencijos profesija nei mokslinė disciplina. Dažnai socialinių darbuotojų veikla yra apribota iki ne pelno siekiančių organizacijų ir privataus sektoriaus. Kitaip tariant, socialinis darbas priverstas koncentruotis į nustatytas direktyvas ir tuo pačiu ignoruoti socialinės gerovės tikslų esmę. Tačiau, kaip pažymi Ablačinskienė (2015), nauja LR Socialinių paslaugų įstatymo redakcija nuteikia pozityviai nes socialinis darbas apibrėžiamas kaip profesinė veikla, kuri „įgalina žmones, šeimas, bendruomenes ir visuomenę spręsti tarpusavio santykių ir socialines problemas, skatindama socialinę kaitą, gerindama gyvenimo kokybę ir stiprindama solidarumą bei socialinį teisingumą“ (LR Socialinių paslaugų įstatymas, 2014).

Analizuojant socialinio darbo profesinę kompetenciją ir galią Lietuvoje, Sadauskas ir Leliūgienė (2010) pastebi, jog Lietuva kaip ir kitos Europos valstybės, strateginiuose dokumentuose pabrėžia perėjimą nuo žinių perteikimo prie kompetencijų plėtojimo strategiją. Autorių teigimu, to pasėkoje, aukštojo mokslo įstaigos, kurios rengia socialinio darbo specialybes, pradėjo koncentruotis ne tik į teorines studento žinias, bet ir į kompetencijas, reikalingas socialiniam darbuotojui profesionalui, nes būtent XXI a. socialinėje aplinkoje kompetencija tapo svarbiausiu asmeninės ir profesinės sėkmės veiksniumi. Socialiniame darbe Ablačinskienė (2015) akcentuoja etinės kompetencijos svarbą, kurios pagrindą sudaro profesinės ir asmeninės vertybės. Kiekvieno socialinio darbuotojo priimti sprendimai ir elgesys su klientu, paremti jo morale ir vertybėmis. Gapšytės ir Snieškienės (2011, p. 115) teigimu, Lietuvoje labai dažnai socialiniam darbuotojui tenka susidurti su etinės dilemos klausimu, nes darbinėse situacijose darbuotojo asmeninės vertybės „neatitinka profesinių, organizacijos ar politinių vertybių“. Tuomet su etine dilema susidurti tenka ne tik socialiniam darbuotojui, bet ir jo organizacijai, kuri priversta imtis kliento situacijai pakeisti būtinų

veiksmų. To pasėkoje klientas neišvengiamai įtraukiamas į socialinio darbo ir sprendimų priėmimo procesą (Makštutytė ir Vaškevičiūtė, 2011). Be etines kompetencijos, socialinis darbuotojas savo darbinėje aplinkoje, bendraudamas tiesiogiai su klientu, kolegomis ir vadovais, turi išsiugdyti komunikacinę kompetenciją. Ji vertinga tiek socialinėse ir tarpasmeninėse sąveikose, tiek organizaciniame, viešajame bei tarpkultūriniame lygmenyse (Rickheito ir Strohnerio, 2008).

Dar vienas svarbus socialinio darbuotojo profesinio tapsmo elementas, profesionalumas, kuri išmatuoti nėra taip paprasta. Leliūgienės (2003) nuomone, socialinio darbuotojo profesionalizacija vyksta per asmens profesinį asmeninį išigilinimą. Anot Bagdono (2001), socialinio darbuotojo profesionalumą lemia tiek asmens žinios, įgūdžiai, tinkamos asmeninės savybės, vidinė motyvacija, tiek asmens tapatinimasis su savo profesija, savęs, kaip profesionalo savivoka. Nors pastaruju metu socialinio darbo srityje didesnis dėmesys skiriamas kokybei, tačiau pasigendama didesnio dėmesio socialinio darbuotojo asmenybei, kaip pagrindiniam socialinio darbo profesionalumo veiksniumi. Socialinio darbuotojo profesionalumo augimui yra svarbios tiek paties darbuotojo vidinė motyvacija, asmeninės, humanistinės vertybės, profesinis interesas, tiek iš aplinkos kylantys veiksniai (Ablačinskienė, 2015). Tai lemia socialinio darbo, kaip profesijos, praktinė-moralinė veiklos prigimtis (Eidukevičiūtė ir Večkienė, 2014).

Nagrinėjant profesionalaus socialinio darbo vystymosi periodą, Vaicekauskienė ir Čiužas (2013) išskiria šiuos socialinio darbo, kaip profesijos, raidos periodus:

1-as periodas – 1990–1992 m.: socialinio darbo sąvokos ir profesijos įsitvirtinimas, susijęs su vykstančia socialinės apsaugos reforma, išryškinusia socialinio darbo specialistų poreikį, socialinio darbo sąvokų ir kategorijų priėmimu ir įsitvirtinimu.

2-as periodas – 1992–2002 m.: *socialinio darbo profesionalizacija*, pasižyminti svarbiu socialinio darbo plėtrai teisinių dokumentų priėmimu, nevyriausybinės organizacijos – Lietuvos socialinių darbuotojų asociacijos – susikūrimu), oficialiu socialinių darbuotojų profesijos įtvirtinimu ir profesionalių socialinių darbuotojų rengimu aukštosiose ir aukštesniosiose mokyklose;

3-as periodas – 2003–2013 m.: profesionalaus socialinio darbo plėtros laikotarpis, kuriam būdingi tokie ypatumai kaip socialinių paslaugų tinklo plėtra ir decentralizacijos principo įgyvendinimas socialinių paslaugų sistemoje, spartus socialinių darbuotojų skaičiaus ir jų kvalifikacijos didėjimas, socialinio darbo specialistų rengimo sistemos tobulinimas socialinio darbo mokyklose.

Anot Bagdono A. (2001), lyginant Lietuvoje vykstančius socialinio darbo raidos etapus su kai kuriomis nepatyrusiomis šalimis, Lietuva juos įveikė per kelerius metus. Palyginti su socialinio darbo profesijos raida Vakarų Europoje ir JAV, Lietuvą nuo šių šalių skiria visas amžius, tačiau

socialinio darbo profesionalizavimo tempas Lietuvoje lenkia bet kurią Vakarų Europos šalį. Žinoma, tam reikėjo laiko, kad socialinis darbas taptų individualios ir kolektyvinės sąmonės dalimi, visuomenės kultūros elementu, pagaliau profesionalia veikla, darniai jungiančia žinias, vertybes ir įgūdžius. Autorius pabrėžia, kad socialinis darbas yra jau profesionalios veiklos kelyje ir socialinio pažinimo srityje. Kas Vakarų Europoje ir Šiaurės Amerikoje truko visą šimtmetį, pas mus įvyko per 10 metų.

Pasak Pivorienės (2011) profesionalaus socialinio darbo raida Lietuvoje nėra išsamiai atspindėta moksliniuose straipsniuose, bet užsienio autoriai socialinio darbo profesionalizaciją sieja su skirtingomis užduotimis ir įvairiais raidos etapais: iš pradžių aktualiausi yra institucionalizavimo ir akademizavimo klausimai, vėliau – standartizavimo ir harmonizavimo. Socialinio darbo akademizavimas reiškia ne tik profesionalių socialinių darbuotojų rengimą, bet ir socialinio darbo kaip mokslinės disciplinos kūrimą (Pivorienė, J. 2004, 3(1): 73.) Autorė akcentavo, kad socialinis darbas yra teisiškai įtvirtintas ir sukurta profesionalių socialinių darbuotojų rengimo sistema, kuri neatspindi socialinio darbo kokybės aspekto, todėl yra svarbu socialinį darbą standartizuoti ir harmonizuoti, tam, kad atspindėtų ne tik formalius, išorinius, bet ir kokybės, vidinius profesijos dalykus. Socialiniam darbui kaip profesijai reiškia visuotinių kriterijų priėmimą, pripažinimą ir jų taikymą praktikoje ir / ar rengiant specialistus (Regnum est., 2010, psl. 1054-1057).

Profesionalaus socialinio darbo Lietuvoje savotišką profesionalių socialinių darbuotojų rengimo modelį sukūrė užsieniečiai ir lietuvių dėstytojai, atėję į socialinį darbą iš artimų mokslo disciplinų: sociologijos, edukologijos, psichologijos. Toks derinys paskatino tarpdisciplininį požiūrį socialiaame darbe (Pivorienė, 2011). Per kelerius metus buvo sukurta nuosekli profesionalių darbuotojų rengimo sistema, apimanti bakalauro (kolegijose – profesinio bakalauro) ir magistrantūros studijas. Naują postūmį rengiant socialinius darbuotojus suteikė Socialinių paslaugų įstatyme numatyta nuostata, kad iki 2011 m. visi socialinį darbą dirbantys asmenys turi įgyti socialinio darbo ar jam atitinkantį išsilavinimą. Remiantis šiuo įstatymu buvo peržiūrėtos studijų programos ir pritaikytos pagal stojančiųjų poreikius, tai sustiprino socialiniam darbuotojui dialogą tarp universitetų ir kolegijų, aukštųjų mokyklų ir darbdavių. Šiandieninis socialinis darbas, autorės Pivorienės nuomone yra visavertė studijų disciplina, aprėpianti teoriją, praktiką ir tyrimus.

Socialinio darbo profesionalumui išlaikyti ir socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijoms ugdyti Lietuvos socialiniam darbui yra būtina supervizija (Švedaitė-Sakalauskė, 2006). Švedaitė-Sakalauskė (2006) analizuodama socialinio darbo kokybės dilemą, pažymi, kad socialinis darbas yra praktinė veikla ir tikras profesionalumas, o kartu ir kokybė gali atsirasti tik praktikoje ir iš jos. Pasak autorės, universitetai ar kolegijos, gali suteikti būsimiems specialistams

žinių ir patirčių bagažą, bet tikrasis profesionalumas gimsta tik dirbant praktinį darbą ir jį nuolat reflektuojant, permąstant ir vis iš naujo perklausiant.

Autoriai (Johnson, 2001; Pivorienė, 2005) pažymi, kad socialinio darbo profesija yra daugialypė ir apima ne viena lygmenį: mikro-, mezo- ir makro-, o šių lygmenų derinys padeda socialinio darbo profesionalams išspręsti socialines asmens ar asmenų grupės problemas, taip užtikrinant jų integraciją į visuomenę. Socialinio darbo profesija yra sukurta iš tiesioginės pagalbos žmonėms ir jų aplinkos gerinimo (Glicken, 2011) ir jos unikalumą, anot Kavaliauskienės (2010) suponuoja tai, kad ji yra socialinė profesija, kurios objektas yra žmogus – individas, šeima, žmonių grupė, turintys sunkumų ar problemų, kurias reikia spręsti.

Apibendrinant reikėtų pažymėti, kad socialinio darbo profesija Lietuvoje nauja, o jos prigimtis lemia nuolatinę kaitą ir vystymąsi, prisitaikant prie kintančių visuomenės sąlygų. Todėl ypatingai svarbu kalbėti apie šios profesijos statuso formavimą ir gerinimą. Visuomenė socialinį darbą apibūdina gana nepalankiai. Žiniasklaidoje profesija dažniausiai vaizduojama pateikiant dvireikšmišką informaciją, išryškinant socialinių darbuotojų darbo trūkumus ir nesklandumus. Interneto informacija nėra pakankamai išsami ir aiški, pateikiama negalvojant apie formuojamą socialinio darbuotojo įvaizdį. Socialinio darbo profesija neturi gilių istorinių šaknų, paprastai suponuojančių geresnį ir romantiškesnį profesijos vaizdą žiniasklaidoje. Tačiau yra tam tikrų teigiamų visuomenės nuomonės aspektų, leidžiančių tikėtis aukštesnio profesijos statuso ir norėtųsi teigti, kad šiuo metu turime lietuviškąjį socialinį darbą, perėjusį iš kiekybinės į kokybinės plėtros etapą.

2.2. Socialinių darbuotojų profesinio tapatumo samprata

Socialinio darbuotojo profesinis tapatumas-tai socialinio darbuotojo visapusiškas pasitikėjimas savo gebėjimais įvairiose profesinėse darbo srityse (Fischer, 2011). Vienas esminių profesionalaus socialinio darbo specialisto gebėjimų, pasak autoriaus, įgalinant, diegiant partnerystę, bendradarbiaujant ir dalyvaujant susieti žmogaus ir piliečių teisių problemas, yra gebėjimas advokatauti. Kito tyrėjo (Gerulaitis, 2007) teigimu, sėkmė priklauso nuo socialinio darbuotojo gebėjimo atskleisti ginčijamos problemos esmę ir suinteresuotųjų šalių padėtį, kiek jis jaučia proceso dalyvių nuotaikų kaitą, kaip įvaldęs klausinėjimo, apibendrinimų, parafravavimo technikas, nuo jo išradingumo ir kūrybingumo, skatinant dalyvius susitarti.

Analizuojant socialinių darbuotojų profesinio tapatumo sampratą reikėtų aptarti socialinio darbo profesijos apie tikslus bei atsakomybes kaip profesinio tapatumo formavimosi proceso darbo erdvėje veiksmus. Vaicekauskienė (2009) teigia, kad socialinis darbas sujungia įvairias teorijas ir sukuria sintetinį savo uždavinių sprendimo modelį, vadovaudamasis požiūriu, kuris atstovauja įvairiems pasaulėžiūros tipams: psichoanalitiniam, bihevioristiniam, egzistenciniam, humanistiniam. Pažymima (IFSW, 2014), kad socialinis darbas yra ir disciplinuota praktika grįsta profesija, kuri skatina socialinius pokyčius ir raidą, socialinę sanglaudą, žmonių įgalinimą ir jų išlaisvinimą. Ši profesija yra vis dar besivystanti ir įvairiapusė, dinamiška bei kūrybiška, taikanti įvairius metodus teigiamiems pokyčiams pasiekti. Socialinio darbo srityje tapatumo sampratą tyrinėjusi (Gudliauskaitė - Godvadė et al., 2008) atskleidė, kad socialinio darbo praktikai šią veiklą suvokia kaip vertybėmis grįstą veiklą, aktyviai sprendžiant sudėtingas problemas, o socialinio darbo kaip mokslo srities suvokimas yra daug problemiškesnis.

Socialinių darbuotojų profesinis tapatumas taip pat sietinas ir su socialinio darbuotojo paskirties samprata. Socialinio darbo profesionalu laikytinas specialistas, kurio darbo paskirtis yra sustiprinti žmogaus prisitaikymo prie aplinkos sugebėjimus, atkurti ryšius su bendruomene, padedant jam integruotis į visuomenę ir skatinant visavertiškesnę žmogaus socialinę funkcionavimą (Vareikytė 2010). Varžinskienė (2008) analizuodama socialinio darbuotojo veiklos ypatumus, pažymi, kad socialinis darbuotojas profesionalas turi gebėti analizuoti situaciją, diagnozuoti ir sintetinti informaciją bei strategiškai mąstyti ir gerai išmanyti daugelio disciplinų teorinius pagrindus, nes tai padeda suteikti reikiamą pagalbą ir paramą. Makštutytės ir Vaškevičiūtės (2011) teigimu, socialinio darbuotojo ir kliento santykiai yra pagrindinė socialinio darbo proceso dalis. Pasak autorių, mokslinėje literatūroje skiriami du socialinio darbuotojo ir kliento santykių tipai, du socialinio darbo metodų, technikų kraštutiniai – globėjiški ir įgalinantys socialinio darbuotojo ir kliento santykiai. Socialinis darbuotojas identifikuojamas kaip profesionalas globėjas arba kaip profesionalas įgalintojas. Taigi, profesine veikla užsiimantys socialiniai darbuotojai ne tik teikia konkrečią pagalbą paslaugų gavėjams, taip sprenddami visuomenės problemas, bet ir įtvirtina savo profesiją kaip neatsiejamą profesijos tapatumo dalį.

Lietuvoje socialinių darbuotojų profesinio tapatumo tyrimai tapo ypač aktualūs 2021 m. pakeitus 2006 m. Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašą nauju LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu A1-539 (LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymų 2021m. įsakymas Nr. A1-539). Šis dokumentas parengtas vadovaujantis Tarptautinės socialinių darbuotojų federacijos (IFSW) ir Tarptautinės socialinio darbo mokyklų asociacijos (IASSW) dokumentais, reglamentuojančiais socialinio darbo išsilavinimą ir profesinius socialinio darbo standartus, socialinio darbo studijų programų turinį ir programų įgyvendinimo

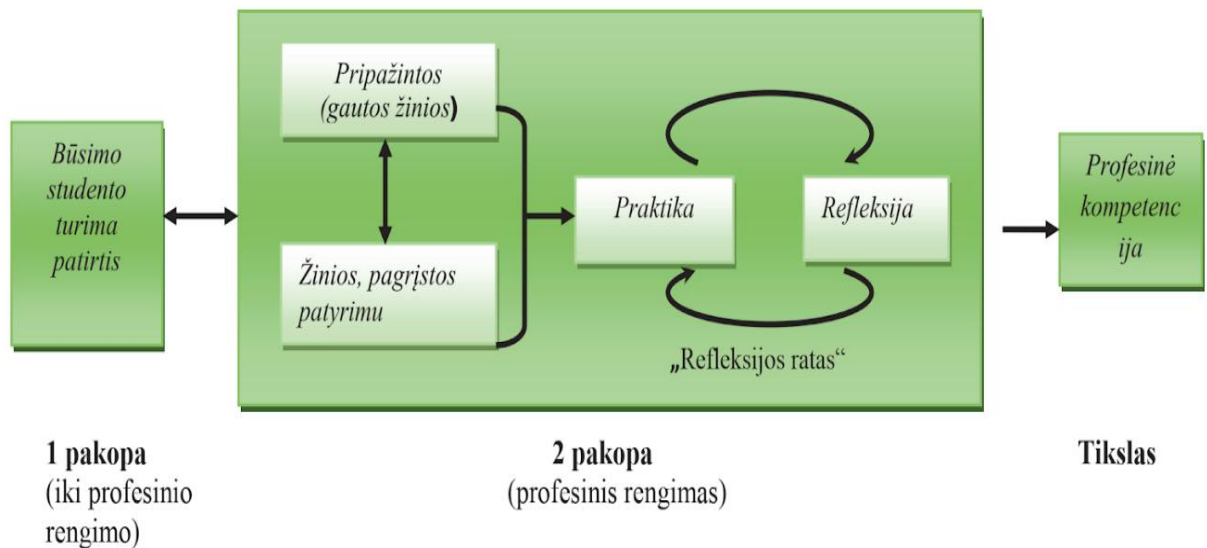
sąlygas (Vaicekauskienė ir Čiužas 2013). Socialinio darbo studijų svarba profesiniam tapsmui siejama su profesijai reikiamų žinių ir įgūdžių įgijimu (Urbonienė, 2008). Moorhead, Bell & Bowles (2016) atkreipia dėmesį, kad socialinio darbo studijos skatina socialinio darbo pagrindų (vertybių, žinių ir įgūdžių) plėtrą ir padeda studentams juos integruoti į jau turimą asmeninę ir socialinę tapatybę, ko pasekoje formuojasi ir profesinė tapatybė. Asmens profesinės tapatybės raidai svarbų vaidmenį vaidina proceso rezultatas t. y. tapatybės transformacija, kuri apima gilesnius asmenybės pokyčius. Taigi, dalyvaudamas praktinėje veikloje, anot Zigmantavičiaus ir Daugėlienės (2021), socialinis darbuotojas nuolat konstruoja ir perkonstruoja savo profesinį tapatumą, siekdamas atsakyti į klausimus: kas aš toks kaip socialinio darbo profesionalas, kokie mano profesiniai vaidmenys ir ribos, kokios mano stipriosios ir tobulintinos savybės, ką galiu suteikti pagalbos reikalingam asmeniui.

Socialinis darbas yra dinamiška, auganti ir labai greitai besikeičianti profesija, kurią lemia daugelis visuomenės pokyčių, o profesinio tapatumo formavimasis užtrunka gana ilgai, jis formuojasi tam tikrais etapais, apima tam tikras profesines sritis (Zigmantavičius ir Daugėlienė, 2021). Todėl svarbu socialinių darbuotojų tapatumo procesą ir tobulinimą kreipti ta linkme, kad jie galėtų savarankiškai, savitai ir taikliai, bešališkai mąstyti bei gebėti individualiai priimti sprendimus kylančioms socialinėms problemoms spręsti (Vaicekauskienė and Čiužas 2013).

Analizuojant socialinio darbo tapatumo procesą įtakojančius veiksniai, reikia pabrėžti ir teisės aktų svarbą kuriant socialinio darbo profesinę tapatybę. Teisinis socialinio darbo profesijos į(si)tvirtinimas tarp kitų profesijų yra ilgalaikis, todėl manoma, kad teisinė sistema yra labai aiški (Acienė ir Mačiulskytė, 2014). Akcentuotina yra tai, kad tai lemia tradicinę profesinės jurisdikcijos ribų nustatymą ir aiškų bei dažniausiai aukštesnį profesijos statusą. Kaip pažymi Zigmantavičius ir Daugėlienė (2014), teisės aktuose aprašomos profesijos ribos ir užkertamas kelias bet kokioms interpretacijoms. Teisiniuose dokumentuose akcentuojamas socialinių darbuotojų teorijos ir praktikos ryšio svarba, taikomasis socialinio darbo pobūdis, kuriam įgyvendinti reikia į studijų turinį integruoti reflektyvųjį metodą, skatinantį ir mokantį analizuoti ir projektuoti socialinio darbuotojo veiklas. Švedaitė-Sakalauskė (2012) teigia, kad refleksija yra neatsiejama nuo socialinio darbo savivokos: socialiniai darbuotojai pratę permąstyti savo veiklą, studentai būtinai mokomi reflektuoti, o žodis „refleksija“ priklauso profesiniam ir akademiniam žargonui – tarsi savaime suprantamas, nereikalaujantis paaiškinimų. Remdamiesi H. Spiegel siūloma charakteristiką yra išskiriamos socialinio darbo refleksyvumo priežastys. Pirmiausia, tai visuomeniniu instituciniu socialinio darbo sąlygotumas (Spiegel, 2008), įvardijamas dvigubo mandato sąvoka, o profesionalų patiriamas kaip dilema. Dvigubas mandatas reiškia, kad socialiniai darbuotojai yra priversti „išlaikyti nuolat pažeidžiamą pusiausvyrą tarp – viena vertus – klientų teisių, poreikių ir interesų, ir – antra vertus –

socialinės kontrolės interesų, kurių siekia viešojo valdymo institucijos“ “ (Spiegel, 2008, 37). Autorė toliau pabrėžia, kad socialiniai darbuotojai tuo pačiu metu turi ir padėti asmeniui, ir jį kontroliuoti, arba – veikti balansuodami tarp pagalbos ir kontrolės. Socialinis darbuotojas atlikdamas profesijos užduotis patiria dilemą, dažnai atvejais ir profesinio tapatumo sumaištį. Refleksija yra, greičiausiai, vienintelė priemonė konkrečioje situacijoje priimti tinkamiausią sprendimą Švedaitė-Sakalauskė (2012).

Analizuojant socialinio darbuotojo profesinio tapumo procesą yra svarbu paminėti reflektinio ugdymo modelį, kurį pirmą kartą publikavo D. A. Schön (1983) (5 pav.).



5 pav. Reflektinio ugdymo modelis.

Šaltinis: Vaicekauskienė ir Čiužas (2013, p.143)

Pateiktame modelyje visi struktūriniai elementai yra vienodai svarbūs, tarpusavyje tarpiai susiję ir sudaro vieningą visumą. Tai padeda holistiškai žvelgti į būsimų socialinio darbo specialistų studijų procesą (Vaicekauskienė ir Čiužas 2013). Taigi, studijų procesas turi būti organizuojamas taip, kad studento turima patirtis sąveikautų su kompetencija, apimančia žinias, įgūdžius ir vertybines nuostatas, o praktikos organizavime numatyti aplinkybes ir veiksmus, padedančius studentams aktyviai ir savarankiškai analizuoti, spręsti iškilančias problemas, remiantis kompetencija ir studentų tarpusavio interakcija su praktikos vadovais / dėstytojais. Anot Kolb (1984) mokymosi procesas yra ciklinis, todėl yra būtinos ir svarbios visos „patyriminio rato“ sudedamosios dalys, nes pavieniui jos bevertės. Be to asmenybės ir profesijos ryšys yra abipusis, t. y. iš vienos pusės asmenybės tapatumas

lemia profesijos pasirinkimą, tačiau darbo patirtis bei darbo aplinka taip pat gali keisti asmens savybes. Geras individo savybių ir darbo atitikimas koreliuoja su pasitenkinimu darbu, pastovumu ir pasiekimais. Studijų rezultatai (įgytos kompetencijos, integracija į darbo rinką, darbo jėgos paklausos tenkinimas ir pan.) priklauso nuo studijų turinio, dėstytojų, bendruomenės, studentų, socialinių normų ir studijavimo galimybių (Dunajevus ir Kašalynienė 2020).

Socialinio darbo profesinis tapatumas remiasi patirtimi, moralės normomis, vertybėmis ir mokslo žiniomis. Taigi, socialinio darbuotojo profesinį tapsmą lemia daugelio įvairių veiksnių sąveika ir įtaka, kas leis įveikti pradedančiajam specialistui su didesne ar mažesne sėkme socialinio darbuotojo profesinio tapatumo iššūkius (Sansfaçon & Crête, 2016). Kitaip tariant, tai yra socialinio darbuotojo profesinio tapatumo suformuotas rinkinys, kurį sudaro akademinės ir asmeninės specialisto savybės, socialinio darbo studijų kokybė ir darbovietės suteikta reikalinga pagalba, nuolatinio konsultavimo ir supervizijos pavidalu bei paties darbuotojo motyvacija siekiant rezultatų. Daugelis mokslininkų (Pikūnas ir Palujauskienė, 2000; Olessen, 2001; Žorga, 2002; Abeygunawardana, 2005) taip pat patvirtina, kad profesinio tapatumo proceso pagrindą sudaro praktinio darbo metu įgyta patirtis: bendravimas su kolegomis ir paslaugų gavėjais, darbo praktika, įsipareigojimai profesinei veiklai. Socialinio darbo profesionalumą auginančiose / plėtojančiose organizacijose, atsiveria kitokios kokybės fenomeno įveikos/galimybės nei socialinio darbo profesionalumo neauginančiose ar net jį žlugdančiose organizacijose / aplinkose.

Kaip jau buvo minėta, socialinio darbo studentų profesinį tapsmą veikia tokie veiksniai kaip pedagogai ir mentoriai, mokymosi patirtis darbo vietoje ir profesinė socializacija (Johnston & Bilton, 2020), taip pat ir aplinka, kryptinga profesinė orientacija ir socialinio darbo studijos, bei darbinė patirtis (Sansfaçon & Crête, 2016). Bagdonas (2001) pažymi, kad socialiniam darbuotojui tenka veikti daugiamatės sistemos erdvėje: pirma ašis – klientai, antra ašis – darbo metodai, trečia ašis – aplinkybės ir t. t. Konkretus atvejis visada vis kitoks, nepanašus nei į buvusių, nei į būsimus. Pirmieji darbo metai įvardijami, kaip sudėtingas laikas, kurio metu socialinis darbuotojas jaučia stresą, savo vaidmenyje jaučiasi nesaugus, nekompetentingas, jam sudėtinga įveikti tam tikras situacijas, todėl stengiamasi dirbti pagal išmoktas teorijas, griežtai laikytis tam tikrų taisyklių, nes bijoma suklysti, o tai neigiamai veikia profesinio tapatumo sunkumus (Žorga, 2002).

Socialinio darbuotojo, kaip ir bet kurios kitos srities profesinį tapsmą lemia pati asmenybė, kuri susiformuoja priklausomai nuo eilės vidinių ir išorinių veiksnių. Nuo jo asmenybės savybių priklauso ne tik savęs realizavimo galimybė, pasitenkinimas profesine veikla, bet ir profesinis efektyvumas, pagalbos klientui kokybė (Lepeškienė ir Žuromskaja, 2012). Autoriai (Kavaliauskienė ir Nikolajenko, 2017) teigia, kad socialinio darbo kokybės aktualijos Lietuvoje skatina iš naujo pažvelgti į socialinio darbuotojo motyvaciją, kaip procesą ir jį optimizuoti.. šio optimizavimo tikslas

– pagerinti socialinio darbuotojo funkcionavimą, diegti profesinę kultūrą, stiprinti profesinį tapatumą, ugdyti gebėjimą pažinti, suprasti nuolat besikeičiančią socialinę tikrovę, sudaryti kiekvienam socialiniam darbuotojui galimybę tapti pripažintu profesionalu teikiant kokybiškas socialines paslaugas klientams.

Kitas faktorius, kuris įtakoja socialinio darbuotojo tapsmo procesą, tai asmens stojimo į socialinio darbuotojo studijas veiksniai, kaip tikslai, kurie skirstomi į psichologinius-domėjimasis žmonių psichologija, profesinius- domėjimasis socialinio darbo profesijos naujovėmis ir perspektyva, bei studijų veiksniai, kurie akcentuojamas profesijos diplomas ir universiteto prestižas (Dunajevs ir Kašalynienė, 2020). Daroma išvada, kad būsimui socialiniam darbuotojui svarbios profesijos ateities galimybės. Keliamas ateities klausimas ar tai yra profesija, su kuria tapatinu save?

Svarbų ribojantį poveikį socialinio darbuotojo profesijos pasirinkimui turi ir priėmimo į studijas balų sistema bei ekonominiai veiksniai (mokamos studijos). Dunajevs ir Kašalynienė (2020) nustatė, kad socialinio darbo studijos dažniausiai nėra tai, ko stojantieji labiausiai trokšta. Jie tiesiog pasirenka jiems labiausiai priimtina variantą iš galimų. Tai reikšmingai neigiamai atsiliepia tolesnei asmenybės motyvacijai studijuoti ir jos integracijai į socialinio darbo profesinę veiklą (Dunajevs ir Kašalynienė 2020). Studijų pasirinkimo motyvai – svarbi asmenybės išraiška pasirinktos profesijos atžvilgiu ir būtent asmenybės bruožai ir motyvacija padeda tapti aukšto lygio profesionalu, kuris savo dirbamą darbą laiko prasmingu (Gerikaitė, 2005 cit. iš Lepskienė ir Žuromskaja, 2012, p. 2).

Ribojantį poveikį socialinio darbuotojo profesijos pasirinkimui turi ir asmens lytis. Zigmantavičius ir Daugėlienė (2021) analizuodami vyriškumo sampratą socialinio darbo profesijos plotmėje pabrėžia kad, vyrų vieta socialiniame darbe tampa pažeidžiama, nes jie patiria įtampą tarp savo lyties ir moteriško socialinio darbo profilio. Taip pat Hicks (2015) pastebi, jog sociologiniuose socialinio darbo tekstuose lytis laikoma socialinių ar kultūrinių idėjų rinkiniu, atspindinčiu normatyvines prielaidas. Anot Mažeikienės ir Dorelaitienės (2012), socialinis darbas ir sveikatos priežiūra lieka pagrindinė moterų ekonominės veiklos sritis visuomenė turi ganėtinai aiškų požiūrį į tam tikrus darbus ir lyčių stereotipus. Šie esami visuomenės sukurti lyčių stereotipai gali demotyvuoti bei pasunkinti vyrus siekti socialinio darbuotojo specialybės, nes šiuolaikiniai vyrai (Zigmantavičius ir Daugėlienė, 2021) susiduria su savęs pažinimo, apibūdinimo, naujo tapatumo konstravimo problemomis. Galbūt dėl to visuomenėje dažnai kyla „tikro“ vyro klausimas. Socialinėje visuomenėje egzistuoja diferencijuojantis stereotipai, todėl socialinį darbą dirbantys vyrai dėl stereotipinio lyčių įvaizdžio, o kartu ir tam tikrų profesijų traktavimo visuomenėje, žiniasklaidoje patiria marginalizavimą, gali būti kvestionuojamas ir jų tapatumas (Mažeikienė ir Dorelaitienė, 2011). Pirmiausia akcentuojama tai, kad vyriška fizinė jėga skirta atlikti tik sunkiems, su technika susijusiems darbams, o antras stereotipas, tai moterų dominavimas socialinio darbo sferoje ir

suvokimas, kad šiam darbui reikia specifinių asmeninių savybių, kurias turi tik moterys. Visa tai užtvirtina mintį, kad socialinis darbas yra „daugiausia moteriška profesija“ Myers (2010). Vyriškos lyties socialinių darbuotojų tapatumo formavimuisi didelės įtakos turi tokie veiksniai, kaip šeimos kontekstas, socialinės jėgos, nesąmoningi motyvai, konkretūs įvykiai / ritualai, sektini pavyzdžiai Flood (2014).

Žiūrint į socialinio darbo kaip profesijos ir socialinių darbuotojų profesionalumo ateities perspektyvas Adomaitytė-Subačienė ir Martinaitytė (2022) pažymi, kad ateityje, žmonijos laukia dideli pokyčiai ir kadangi socialinis darbas apibūdinamas kaip profesija, kuri skatina socialinius pokyčius ir socialinę sanglaudą, todėl vykstant šiems pokyčiams yra svarbu reaguoti į šiuos pokyčius ir analizuoti socialinio darbo funkcijas. Artėjantys globalūs ateities pokyčiai verčia socialinio darbo specialistus plėsti savo žinojimo ribas ir praktikas. Autorės pabrėžia, jog adaptacijai reikia plėsti profesijos ribas, kurti naujas metodikas. Ir to pasėkoje kompleksinės socialinio darbo žinios gali tapti naujai atrastos.

Apibendrinat galima teigti, kad socialinio darbuotojo profesinis tapatumas - tai socialinio darbuotojo visapusiškas pasitikėjimas savo gebėjimais įvairiose profesinėse darbo srityse. Socialinio darbo profesionalas turi gebėti analizuoti situaciją, diagnozuoti ir sintetinti informaciją bei strategiškai mąstyti ir turėtų gerai išmanyti daugelio disciplinų teorinius pagrindus, nes tai padeda suteikti reikiamą pagalbą ir paramą.

Profesinį tapsmą lemia pirmiausia pati asmenybė, kuri susiformuoja priklausomai nuo eilės vidinių ir išorinių veiksnių. Profesinio tapsmo procese pažymima socialinio darbo studijų svarba ir profesinės veiklos pradžia. Dalyvaudamas praktinėje veikloje, socialinis darbuotojas nuolat konstruoja ir perkonstruoja savo profesinį tapatumą, siekdamas atsakyti į klausimus: kas aš toks kaip socialinio darbo profesionalas, kokie mano profesiniai vaidmenys ir ribos, kokios mano stipriosios ir tobulintinos savybės, ką galiu suteikti pagalbos reikalingam asmeniui.

3. SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINIO TAPSMO VEIKSNIAI REMIANTIS SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ ASMENINE PATIRTIMI

3.1. Tyrimo metodologija

Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad profesinio tapatumo formavimasis trunka visos žmogaus profesinės karjeros metu, iki tol kol asmuo susitapatina su profesiniu vaidmeniu. Šis procesas vyksta pamažu, nuosekliai ir yra glaudžiai susijęs su asmens vertybėmis bei profesiniais tikslais. Tyrimo metu siekta ištirti socialinių darbuotojų tapsmo profesionalu patyrimą.

Tyrimo metodas. Siekiant ištirti kas yra profesinis tapatumas pradedančiam dirbti socialiniam darbuotojui, kokia jo pasaulėžiūra ir kaip formuojasi tapatumas per pirmuosius darbo metus, buvo pasirinktas kokybinis tyrimo tipas. Visa tai negali būti išanalizuoti kiekybiniu tyrimo tipu, kurio metodas nukreiptas į matematinę analizę. Kokybinio tyrimo privalumas yra tyrimo metodų lankstumas, nes jie orientuoti į interpretaciją, o ne į matavimus. Šiuo tyrimu bandoma suprasti, kaip individai suvokia bei aiškina juos supantį pasaulį socialinės aplinkos rėmuose. Anot Žydzžiūnaitės (2007), kokybiniu tyrimu įmanoma giliau įsigilinti į tyrimo informantų patirtis, nes jiems yra suteikiama visiška laisvė išreikšti savo mintis. Gray (2014) teigimu, kokybinis tyrimas yra kontekstualus, sutelktas į natūralaus „tikro gyvenimo“ aplinką, todėl šis metodas puikiai tinka atskleisti tyrimo dalyvių nuomones, požiūrius apie jų asmeninę patirtį tapsmo procese, dirbant socialinio darbo sistemoje.

Tyrimo duomenims rinkti panaudotas pusiau struktūruotas interviu metodas. Anot Luobikienės (2010), pusiau struktūruotas interviu metodas yra viena svarbiausių duomenų rinkimo priemonių kokybiniame tyrime, leidžiantis priartėti prie žmonių suvokimo, reikšmių, situacijų apibrėžimo ir realybės konstravimo. Šio interviu tipo privalumas yra tas, kad nėra griežtai formalizuojamas pokalbis ir tai leidžia tyrėjui ir informantui jaustis lengviau, sužinoti patirtis ir požiūrius, išsakyti savo nuomonę. Asmenims, dalyvaujantiems tyrimo procese, pateikiami pagrindiniai klausimai, prie kurių uždavimo tvarkos tyrėjas neprisiriša. Svarbiu informacijos šaltiniu tampa tai, kas pasakoma interviu, kokios reikšmės tam suteikiamos. Čia atsižvelgiama į informantų nagrinėjamos problemos niuansus ir subtilybes. Rupšienės (2007) teigimu, pusiau struktūruotas interviu metodas suteikia tyrėjui galimybę klausimus, kurie išskyla pokalbio metu ir taip gauti papildomos informacijos reikalingos tyrimui. Interviu siekiama suvokti dalyvių patirtį, išgirsti nuomones tiriamuoju klausimu, kurias jie išsako savais žodžiais (Bitinas ir kt., 2008). Pusiau struktūruotas interviu pasirinktas todėl, kad interviu su informantais netampa toks oficialus, jo dėka interviu atmosfera tampa laisvesnio pobūdžio

ir tyrimo dalyviai jaučiasi žymiai laisvesnė pokalbio metu. Be to, šis interviu apklausos būdas leidžia gauti išsamesnių duomenų, kuriuos yra lengviau susisteminti.

Visi interviu įrašai buvo perklausyti ir perrašyti (transkribuoti) į Word programą. Po to buvo atrenkami pasikartojantys informantų teiginiai, pasisakymai bei žodžiai. Pasikartojantys teiginiai buvo sugrupuoti į kategorijas, subkategorijas bei pagrįstos citatomis. Taikant turinio analizės (content) metodą, atlikta rezultatų analizė.

Tyrimo imtis. Kadangi tyrimas atliekamas apie socialinių darbuotojų profesinio tapatumo procesą, tyrimo dalyviai turėjo atitikti tam tikrus kriterijus. Bitinas et al. (2008, p. 102) teigimu, “kriterinės atrankos būdas yra labai veiksmingas, taip surenkami kokybiški duomenys.” Tyrimo dalyviams atrinkti, buvo pasirinkti tokie kriterijai:

- Tyrimo dalyvis šiuo metu dirba socialinį darbą.
- Tyrimo dalyvis yra įgijęs socialinio darbo profesinę kvalifikaciją;
- Tyrimo dalyvio socialinio darbo profesinė patirtis yra ne didesnė, nei 5-eri metai.

5 lentelė. *Tyrimo dalyvių charakteristika*

Kodai	Išsilavinimas	Stažas	Socialinio darbo sritis
I 1	Socialinio darbo bakalauras. Studijuoja socialinio darbo magistrą.	Daugiau nei metai.	Socialinio darbo padėjėja vaikų globos namuose. Socialinė darbuotoja su senyvo amžiaus žmonėmis ir su asmenimis su negalia.
I 2	Socialinio darbo bakalauras. Studijuoja socialinio darbo magistrą	5 metai	Socialinė darbuotoja socialinės globos įstaigoje su senyvo amžiaus asmenimis.
I 3	Socialinio darbo bakalauras.. Studijuoja magistrą.	5 metų	Vyriausiąja socialine darbuotoja socialinės paramos centre.
I 4	Socialinio darbo bakalauras.	2 metai	Socialinio darbo organizatorė socialinių paslaugų centre
I 5	Socialinio darbo bakalauras. Studijuoja magistrą.	5 metai	Socialinė darbuotoja vaikų bendruomeninėse namuose.
I 6	Socialinio darbo bakalauras	4 metai	Socialinė darbuotoja dirba su vaikais dienos centre.
I 7	Socialinio darbo bakalauras. Studijuoja magistrą	5 metai	Socialinio darbo padėjėja. Socialinė darbuotoja. Dabar atvejo vadybininkė socialinių paslaugų centre.
I 8	Socialinio darbo bakalauras.	5 metai	Socialinė darbuotoja vaikų globos namus.
I 9	Socialinio darbo bakalauras.	4 metai	Socialinio darbo organizatorė socialinių paslaugų centre.

Šie kriterijai nustatyti tikintis, jog tyrimo dalyviai galės prisiminti įvykius, kurie įtakojo jų atėjimą į socialinio darbo profesinį lauką, studijas, įsidarbinimo procesą Tikėtasi, kad profesinės patirties prisiminimai dar bus pakankamai ryškūs, bei tyrimo dalyviai jau turės pakankamai profesinės patirties, kad galėtų ją reflektuoti ir įvertinti save kaip socialinį darbuotoją

Tyrimė dalyvavo 9 socialinės darbuotojos, kurių darbinė patirtis svyravo nuo 3 iki 5 metų. Visi tyrimo dalyviai buvo išimtinai moterys, kurių demografiniai duomenys pateikti 5 lentelėje.

Tyrimo organizavimas. Tyrimas buvo atliekamas 2024 metų vasario-kovo mėnesį. Interviu trukmė vidutiniškai 30 minučių. Tyrimas vykdytas nuotoliniu būdu dėl tos priežasties, kad darbo autorė gyvena užsienyje ir gyvas susitikimas nebuvo įmanomas. Pasitelktos šiuolaikinės technologijos - per „Facebook Messenger“ programėlę - video skambutis. Siekiant atlikti interviu su tyrimo dalyviais, buvo stengiamasi prisitaikyti prie tyrimo dalyvių. Telefonu vyko derinamasis dėl dalyviui patogaus laiko. Visi interviu klausimai buvo suformuluoti ir pateikti taip, kad tyrimo dalyviai į juos galėtų atvirai atsakyti. Siekdamas gauti tikslesnę informaciją tyrėjas apie nagrinėjamą temą uždavinėjo tikslinamuosius klausimus, tikrindamas ar teisingai suprato gautą informaciją. Tyrimo autorė turėjo galimybę stebėti tyrimo dalyvių reakcijas į jiems užduotus klausimus, dėmesys buvo skiriamas jų emocijas ir balso tono kaitą, veido mimikas bei gestus.

Tyrimo etika. Atliekant tyrimą vadovautasi kokybiniais tyrimams keliamais etikos principais – anonimiškumo ir konfidencialumo, pagarbos asmens orumui, laisvanoriškumo, teisingumo bei geranoriškumo principais. Darbe buvo laikomasi anonimiškumo principo, todėl tyrimo dalyvių vardai buvo pakeisti. Dėl konfidencialumo principo tyrimo dalyvių duomenys apie jų vardus ir pavardes, darbovietės vietas ir darbo pareigos išliks žinomi tik tyrėjui. Kiekvienas tyrimo dalyvis buvo identifikuotas I raide ir sunumeruoti pagal eiliškumą nuo 1 iki 9. Siekiant tyrimo dalyvių laisvo apsisprendimo dalyvauti tyrimė, kiekvieno iš jų buvo paklausta, ar sutiktų dalyvauti tyrimė, paaiškinti tyrimo tikslai.

Tyrimo dalyviai tyrimė dalyvavo savo laisva valia. Dalyviai sutiko, kad pokalbis bus įrašomas. Visi tyrimo duomenys buvo grindžiami tyrimo dalyvių asmenine bei darbo patirtimi. Informantų atsakymai perrašyti, be jokių iškreipymų ar interpretacijų. Kadangi informantai nenorėjo, kad būtų atskleista jų asmens duomenys, kiekvienam buvo suteiktas kodas (**I1, I2 ... I9**). Iš tyrimo dalyvių buvo gauti sutikimai dalyvauti tyrimė. Buvo patikinta, kad bus užtikrintas duomenų konfidencialumas ir asmenų anonimiškumas.

Visiems tyrimo dalyviams buvo pateikti tyrimo instrumente numatyti klausimai (**žr. 1 priedas**). Pateikti klausimai padėjo atskleisti socialinių darbuotojų profesinio tapimo procesą ir jį įtakojančius veiksnius.

Duomenų analizė. Visi garso įrašai buvo transkribuoti. Taikant turinio analizės (content) metodą, atlikta rezultatų analizė. Pirmiau ši informacija surūšiuota pagal pusiau struktūruoto interviu tyrimo instrumento klausimyną. Vėliau buvo skaitomas tekstas ir pagal pasikartojančius žodžius, sakinius (arba bendrą kontekstą) buvo sugrupuoti informantų pasisakymai, iš kurių

išskirtos subkategorijos. Vėliau, pagal išskirtas subkategorijas ir atsižvelgiant į kontekstą bei mokslinės literatūros analizę buvo pakoreguotos kategorijos.

Patikimumas ir tinkamumas. Bitino (2008) nuomone - tyrimo validumas ir patikimumas yra svarbūs tyrimo kokybę apibrėžiantys veiksniai. Kardelis (2007) teigia, kad duomenų patikimumas priklauso nuo tyrėjo asmeninio šališkumo. Siekiant tyrimo validumo ir patikimumo, tyrėja rinkdama duomenis rėmėsi validumą užtikrinančiu tyrimo duomenų prisotinimo principu (Tidikis, 2003). Interviu metu buvo nuolat pasitikslinama, ar tyrėja gerai suprato tyrimo dalyvių mintis (Kardelis, 2007). Remiantis Harding (2013) validumo aprašymu, tyrimo duomenys taip pat buvo aptarti su moksliniu vadovu, išmanančiu analizuojamą temą, siekiant išvengti šališkumo, tyrėja reflektavo asmeninės patirties įtaką duomenų rinkimui, analizei.

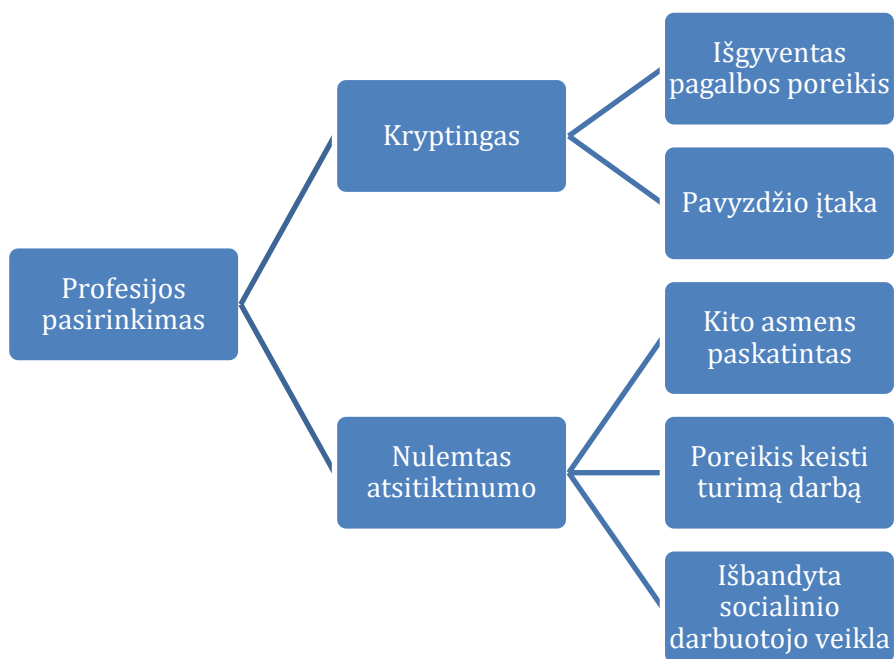
Tyrimo ribotumai. Kadangi magistrinio tyrimo atlikimui buvo pasirinktas interviu (pusiau struktūruotas), tai viena iš pirmųjų užduočių buvo suformuluoti tinkamus klausimus būsimiems tyrimo dalyvėms, kurie būtų aiškūs ir tyrimo dalyviams, ir padėtų atskleisti magistrinio darbo tyrimo klausimus ir uždavinius.

Atliekant tyrimą buvo susidurta taip pat su tam tikrais trukdžiais. Viena iš problemų buvo susisiekimasis su tyrimo dalyviais. Kadangi tyrimo autorė gyvena ne Lietuvoje, su informantais buvo bandoma tartis dėl interviu telefonu. Su tyrimo dalyvėmis interviu buvo atliekami per „Facebook Messenger“ programėlę. Pasitaikė, jog kalbantis trūkinėjo interneto ryšys, tad kai kurie atsakymai ne visada buvo aiškūs, reikėjo perklausti atsakymo dar kartą, transkribacijos metu reikėjo daug kartų perklausyti telefonu įrašytą pokalbį.

3.2. Tyrimo rezultatų analizė

Profesinio tapatumo formavimasis trunka laikotarpį, kada asmuo susitapatina su profesiniu vaidmeniu. Šis procesas vyksta nuosekliai ir tapatumo virsmas labai priklauso nuo asmens asmeninių savybių, suformuotų vertybių bei profesinių tikslų. Tyrimo metu siekta per socialinių darbuotojų patirtis atskleisti tapimo profesionalu reiškinį. Konstruojama profesinė linija, kuri prasideda nuo studijų pasirinkimo motyvų, studijų įtakos profesinei veiklai, ir baigiasi darbinė socialinio darbuotojo patirtimi ir suformuotomis kompetencijomis.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad socialinio darbuotojo profesija buvo pasirinkta kryptingai arba nulemta atsitiktinumo (6 pav.). Kryptingą pasirinkimą lėmė išgyventas pagalbos poreikis ir pavyzdys.



6 pav. Socialinio darbuotojo profesijos pasirinkimo motyvai

Tyrimo dalyvių teigimu, sunkus etapas asmeniniame gyvenime, aplinkoje matomos socialinės problemos paskatino galvoti apie tai, kad galėtų padėti pagalbos reikalingiems:

„Daug gyvenime mačiau vargo. Vis galvojau, kad daug tokių pat žmonių, kaip aš, tokių pat vargstančių ir sunkiai gyvenančių, todėl sugalvojau, kad norėčiau padėti tokiems žmonėms, ko man pačiai labai reikėjo tuo metu, kai buvo labai sunku“ (I1);

„<...> mano vaikystės aplinka, turiu omenyje... gyvenau kaime kur buvo daug tokių socialinių rizikos šeimų ir visada tada sakydavau, kai aš dirbsiu visus vaikus atimsiu iš tų šeimų“ (I7)

Taigi, rinktis socialinio darbo studijas skatina noras padėti, neabejingumas socialinėms problemoms ir pasiryžimas teikti pagalbą kitiems.

Atskleista, kad kryptingai socialinio darbuotojo profesiją tyrimo dalyvės rinkosi matydamos įkvepiantį socialinio darbuotojo veiklos pavyzdį:

„<...>mano mama yra socialinė darbuotoja. Turėjau pavyzdį šeimoje ir visada gilinausi į šeimų problemas ir vaikų auginimo klausimus ir kažkaip man buvo aktualu šita profesija...“ (I9)

„<...> sprendimas tapti socialine darbuotoja nebuvo spontaniškas. Buvo nuostabi socialine darbuotoja, kuri turėjo toki kambarį, kur mus priimdavo pažaisti ir panašiai. Fainiai dirbdavo. Toks fainas draugiškas žmogus, mėgstantis bendrauti. Tada ir pagalvojau, būtų faina tokia specialybė pabandyti.“ (I6)

Tyrimo dalyvių teigimu, socialinio darbuotojo profesijos pasirinkimą lėmė ir atsitiktiniai įvykiai: kito asmens paskatinimas, poreikis keisti turimą profesiją ir „prisipratinta“ profesija.

Socialinio darbuotojo profesiją tyrimo dalyvės pasirinko jau turėdamos kitą profesiją arba darbą, tačiau paskatintos kolegų arba administracijos mažais žingsneliais ėjo link šios profesijos:

„ <...> turėjau kitą darbą ir ten mano kolegė sakydavo: jog yra tokia profesija kaip socialinis darbuotojas, eik mokintis... <...>va nueina, padeda žmonėms, pabendrauja, patvarko, valgyti padaro. Kaip gerai. Viskas laisvai kaip namuose... <...>“ I3;

„Bedirbant socialinio darbo padėjėja mes turėjome praeiti kursus padėjėjų ir man jau buvo beveik keturiasdešimt ir šitie kursai man parodė, kad aš daug ko nežinau , tiesiog buvo reikalavimas iš darbovietės baigti šiuos kursus, bet šie kursai man padėjo apsispręsti studijuoti toliau“ (I4).

Taip pat tyrimo duomenų analizė atskleidė, kad socialinio darbuotojo profesija net nebuvo domimasi ir neplanuojama šios profesijos rinktis, o postūmiu buvo kolegės paskatinimas:

„ Nieko nebuvo planuota, viskas tekėjo savo tėkme. Iš tikrųjų aš visai nesidomėjau šia sritimi, aš nežinojau nei kokios paslaugos suteikiamos nei kas čia vyksta, nei ką čia jie daro... visiškai nieko. Nebuvau susidūrusi su šia sritimi, nei artimame rate kam reikėjo. Mano gyvenime buvo neaktuali tema“ (I3)

Atsitiktinį socialinio darbuotojo profesijos pasirinkimą suponavo ir turimas išsilavinimas bei darbas kitoje srityje. Profesijos, kurios labiausiai atitiktų prigimtinių pašaukimą, pasirinkimas buvo visuomet svarbus žingsnis jauno žmogaus gyvenime (Pukelis, 2003). Tačiau tyrimas atskleidė priešingą faktą, kad socialinio darbuotojo profesija pasirinkta, kai turima profesija nesudaro galimybės socialinei sąveikai realizuoti ir praktiškai veikti:

„<..> aš bėgau nuo teises, nuo tos teorijos ir aš kažkaip galvojau apie praktinį darbą. Kuo mažiau teorijos daugiau praktikos<...> O socialinėje srityje daugiau praktikos ir aš kažkaip linkusi ieškoti tokių atsakymų, domiuosi psichologija kodėl taip kodėl tas... nu mane traukia tas socialinis.. žmonių situacijos.. man labai įdomu kodėl susidaro...“ (I5)

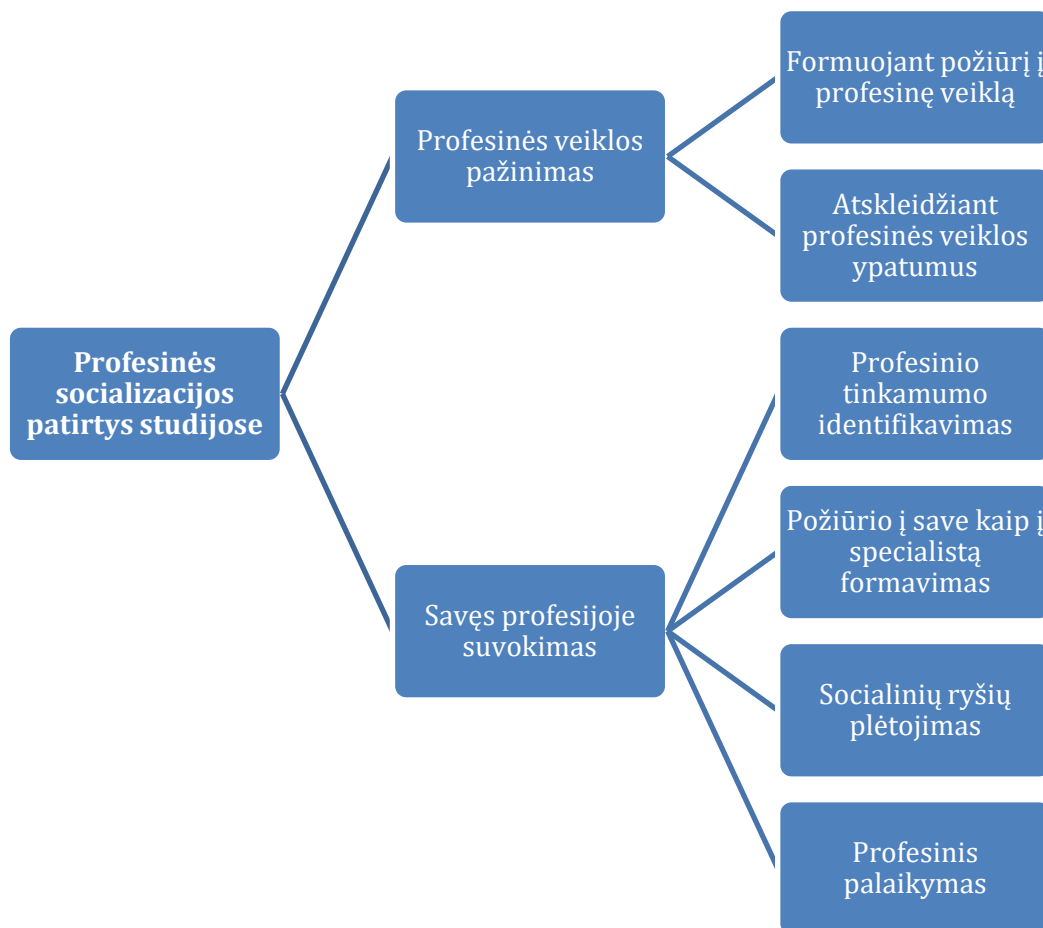
Dar vienas tyrimu atskleistas atsitiktinio socialinio darbuotojo profesijos pasirinkimo motyvas – „prisipratinta“ socialinio darbuotojo profesija. Darbas socialinės globos įstaigoje sudaro galimybę iš arti pamatyti socialinio darbuotojo veiklą, patikrinti savo gebėjimus ir tam tikra prasme „prisipratinti“ šią profesiją;

„ <...> netikėtai man pasiūlė padirbėti senelių globos namuose mano gimtajame miestelyje, nes susirgo ten dirbanti skalbėja <...> Išplautus drabužius nešdavau į kambarius senoliams, o ten ir prasidėjo socialinio darbuotojo profesijos užuomazgos. .. (I2).

Aš atėjau dirbti į vaikų globos namus, gal prieš dešimt metų dirbti kaip dietologe. <...> Bet ten buvo labai faina skyriaus vadovė, kvietė mane į visokius mokymus, dalyvauti ir tų vaikų

socialinių darbuotojų padėjėjų gyvenime. Parodė viską iš kitos puses. Taip įsiliejau į tą sritį, kad nusprendžiau eiti studijuoti ir tapti socialine darbuotoja. <...>(I8)“.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad tyrimo dalyviai studijuodami socialinio darbuotojo profesiją išgyveno profesinės veiklos pažinimą ir savęs profesijoje suvokimą (7 pav.).



7 pav. Socialinio darbuotojo profesinės socializacijos patirtys studijuojant

Profesinės veiklos pažinimas lėmė požiūrio į profesinę veiklą formavimą. Tai patvirtina Morkūnienės išreikštą nuomonę, jog universiteto užduotis – ne tik išugdyti specialistą, gerą savo dalyko žinovą, bet ir atverti protus, ugdyti kritinį mąstymą, formuoti pilietinę, neabejingą žmogui ir visuomenei nuostatą, atsakomybės jausmą (Morkūnienė, 2012).

Tyrimo dalyvių teigimu, pradėjus studijuoti, žinios apie socialinį darbą buvo labai menkos, netgi galima pasakyti nebuvo jokio supratimo, todėl studijų laikotarpis tapo profesinės veiklos sampratos formavimu:

„Aš atėjau kaip tuščia knyga, kuri užsirašė viską, kaip aš suvokiau viską taip interpretavau. Studijos tikrai daug davė. Suformavo požiūrį į socialinį darbuotoją, koks jis turi būti, praktika refleksijos ir patirtys“ (13).

„Požiūris į šį darbą buvo stabilus iki pirmos praktikos, <..> taip ir dingo mano geras požiūris apie socialinį darbą.(17)

„Maniau, kad ši profesija yra kaip pagalbinis darbuotojas šeimai, neįgaliems asmenims <..> kaip tarpininkus šeimoje, kurie turi problemų, <..>. Bet kadangi studijų metu buvo labai daug praktikų ir ne vienoje įstaigoje, tai susipažinome ir su senyvais žmonėmis ir su vaikų teisių skyriumi, globos namuose“ (19)

Taigi, tyrimo dalyvės prieš pradėdant socialinio darbo studijas buvo susiformavusios kitokį požiūrį apie socialinio darbo profesiją. Studijų metu šis požiūris keitėsi per įvairias praktikas ir didžiulį norą „pripildyti tuščią knygą pilną žiniomis“.

Atskleista, kad profesinės veiklos pažinimas tyrimo dalyviams taip pat pasireiškė patiriant profesinės veiklos ypatumus. Profesinės veiklos pradžios svarbą socialiniam darbuotojui, patvirtina ir Kirchknopf (2022) išvada, kad profesinio mokymosi pradžia yra savęs patikrinimas per mokymosi laikotarpį ir tai yra svarbi grandis tolesnei savo profesinės karjeros raidai, tai tik profesinės tapatybės konstrukcijų kertiniu akmeniu.

Tyrimo dalyvių teigimu, studijų metu, teorinės žinios ir socialinė praktika atskleidė socialinio darbo ypatumus ir aktualijas, kurios nebuvo dar suformuotos studijų pradžioje:

„Kai pradėjau studijuoti, aš pamačiau, kad daug reikia to pildymo lentelių... daug analizuoti.. daug ir teorijos žinoti., daug jos susirasti..(15)

„Dėstytoja nuvedė per paskaitą į neįgaliųjų socialinį centrą. Ir ta ekskursija mane taip sukrėtė. Aš neturiu patirties su neįgaliaisiais ir nežinau ar aš galėčiau dirbti. Ten pamačiusi neįgalius žmones ir kaip reik su jais dirbti. Mane labai sukrėtė ir aš tai prisimenu iki dabar Kaip trauma likus.“(17)

<..> praktiką atlikau specializuodama su socialinės rizikos žmonėmis, socialinę riziką patiriančios šeimos, tuo metu kai buvau jauna, buvau kaip šoke, kaip jos gyvena, kaip gali neturėti socialinių įgūdžių augindami vaikus, maisto ruošimas, higiena (18)

<...> kai įvyko pirmoji praktika, <..> Tada man pasidarė aišku, kad teorija yra viena, o praktika yra kita. Tarpusavyje nesusiję dalykai..(17)

Taigi, tyrimo dalyvės išreiškė nuomonę, kad tik studijuojant socialinį darbą, atsiskleidė šie profesijos ypatumai: reikalauja daug dokumentų pildymo bei analizavimo, darbas su neįgaliaisiais yra ne kiekvienam pakeliamas, darbas su šeimomis be socialinių įgūdžių yra nemažas iššūkis.

Remiantis gautais tyrimo duomenimis atskleista, kad tyrimo dalyviai studijuodami socialinio darbuotojo profesiją išgyveno savęs profesijoje suvokimą. Studijų metu tyrimo dalyviai patyrė profesinio tinkamumo identifikaciją:

„<...> aš buvau savo rogėse, man patiko tai ką mokausi, tikrai kaip ta žuvytė akvariume plaukiojau, nes tai buvo mano profesija <...> Studijuojant mano požiūris į socialinį darbą dar labiau sutvirtėjo, surimtėjo, nes pažymiai buvo puikūs, motyvacijos tikrai netrūko ir iki šiol į savo profesiją žiūriu su pasididžiavimu“ (I2)

Visų svarbiausias tapatumo požymis yra unikalumas. Jis yra derinys įvairiausių aiškiai identifikuojamų charakteristikų. Tai ir fizinės charakteristikos, ir psichinės, ir žinios, nuostatos, ir įgūdžiai (Morkūnienė, 2012). Tyrimo dalyvių išsakytos nuomonės leidžia tvirtinti, kad studijų metu įvyko savęs susitapatinamas su šia specialybe.

Tyrimo dalyvės teigimu, socialinio darbo studijų metu, jai pavyko gauti atsakymus apie profesijos pasirinkimo tinkamumą:

„Aš stebėjau ir studijų metu gautą informaciją tik patvirtino, kad aš einu teisingu keliu ir aš suprantu kas vyksta. Ko anksčiau nesupratau. Atsakė į klausimus.“ (I4)

Savęs profesijoje suvokimas studijų metu, lėmė ir požiūrio į save kaip į specialistą formavimąsi. Tyrimo dalyvės tik per praktinę studijų patirtį patyrė save kaip būsimą socialinio darbo specialistą, su sustiprėjusiu požiūriu į socialinį darbą ir su teorinių žinių būtinumo patvirtinimu:

„Tiesiog mano įgytos žinios prieš tai dar labiau pasitvirtino, daug teorijos ir visa kita. Mano požiūris sustiprėjo“ (I8)

Praktikų metu galėjau išbandyti savo jėgas ir kad galiu ir gebu dirbti socialinio darbo sferoje. (I1)

„Pagalvojus apie darbą, aš negalėčiau dirbti su neįgaliais, man per jautru“ (I7).

Tyrimu atskleistas ir vienas iš socialinio darbuotojo formavimosi veiksnių – atsakomybės priėmimas:

„Kuo toliau ir daugiau studijų, tuo labiau tas darbas atrodė atsakingesnis ir prisiimti daug atsakomybės. Labai teisingai įvertinti, teisingai nukreipti<...> Praktiškai turi žinoti viską, kad tam žmogui padėtum(I9)

Tyrimo duomenys atskleidė, kad dar vienas savęs profesijoje suvokimo faktorius - socialinių ryšių plėtojimas, nes studijų metu tyrimo dalyviai galėjo patirti socialinių ryšių teigiamą poveikį jų kaip profesijos specialistų formavimuisi:

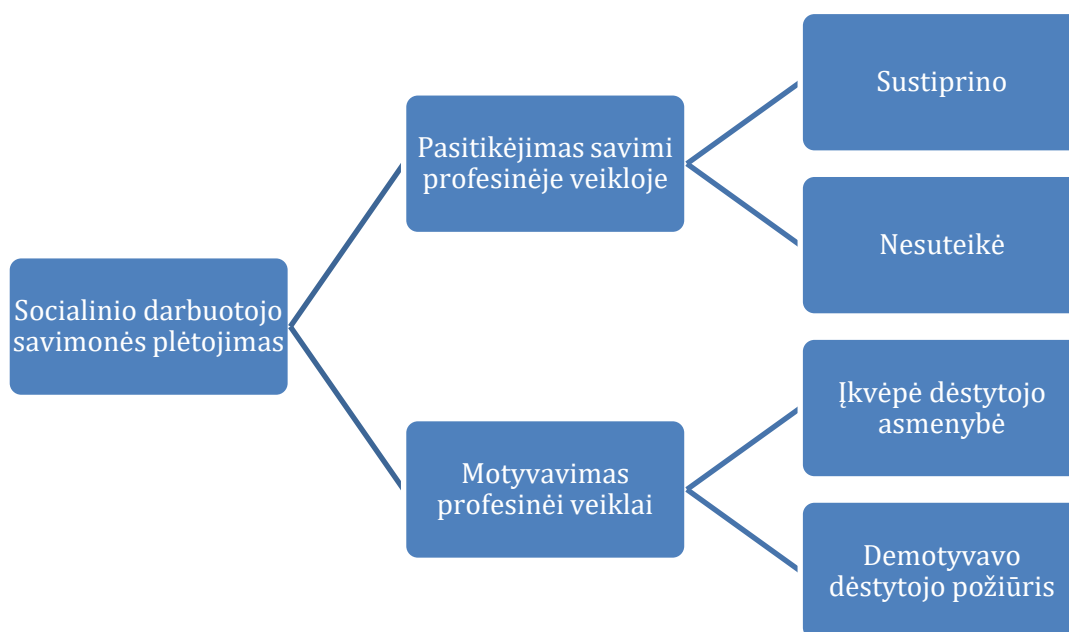
„Be to, neįkainojamos yra pažintys su kitais žmonėmis“ (I1)

„Pažintys naujos, nauji dalykai“ (I3)

„Ten teko mums ir su mokykloms bendradarbiauti tiek su kitais socialiniais darbuotojais, kurie dirba su pabėgėliais“. (I6)

Profesinis palaikymas - dar vienas svarbus tyrimo metu atskleistas savęs profesijoje suvokimo motyvas. Supervizija gali padėti socialiniam darbuotojui spręsti socialinio darbo organizavimo sunkumus, bendravimo problemas, atstatyti išsekusius žmogiškuosius išteklius, teikti paramą profesinį vaidmenio augimui (Dirgeliene, Kiaunytė, Puidokienė, 2010). Tai galime išvelgti ir tyrimo dalyvės išreikštoje nuomonėje:

<..> labiausiai patinka supervizijos, intervizijos, kai tu aptari visokius atvejus ir į situacijas, gali pažvelgti iš kitos puse. Ne iš savos. Kaip žmonės pasakoja ir kaip tu galėtum pasielgti ir iš to pasimokyti“ (I8)



8 pav. Socialinio darbuotojo profesinės savimonės plėtojimas studijuojant

Tyrimo duomenys atskleidė socialinio darbuotojo savimonės plėtojimo patirtis. Per savimonės plėtojimo patirtis vienos tyrimo dalyvės išgyveno skirtingus pasitikėjimo savimi ir kitos motyvacijos profesinėje veikloje potyrius (8 pav.).

Tyrimo dalyvių teigimu, socialinio darbo studijos sustiprino jų asmeninį socialinio darbuotojo identitetą atspindinčias profesinės savimonės pojūčius, labai svarbų pasitikėjimą savimi ir meilę darbui, esamų teorinių žinių pritaikymą:

„Kadangi, kai studijavau, jau dirbau pagal specialybę, tai socialinio darbo studijos tik dar labiau sutvirtino tą pasitikėjimą savimi, meilę darbui. <...> Jaučiuosi patobulėjusi kaip

asmenybė, įgijusi pasitikėjimo savo jėgomis, išmokusi drąsiai reikšti nuomonę, sukaupusi naujų žinių.“(I1).

„<...> aš jau buvau pradėjusi dirbti ir susipažinusi su socialiniu darbu praktiškai, manau būtent dėl to studijuodama jaučiausi, kaip žuvis vandeny. Man sekėsi išties visi studijų dalykai, pati savimi stebėjausi, kaip puikiai sekasi“ (I2)

„<...> išlaikėm egzaminą ir mano vadovė po kelių savaitių sako va rašysim projektą ir niekada to nedarė ir aš sakau, va aš ką tik baigiau projekto valdymą ir galėčiau kaip juodraščių parašyti. Ir aš parašiau. Vadovė mane pagyrė. Savo teorines žinias bandžiau praktiškai realizuoti.(I8)

Iš gautų duomenų matyti, kad socialinio darbo studijos deja, kai kurioms tyrimo dalyvėms nesuteikė pasitikėjimo savimi ir trūko informacijos, kuri užpildytų reikiamų žinių bagažą:

Studijos nesuteikė pilno багаžo, kai kurių paskaitų metu buvo mažai informacijos. Suprantu, kad mes mokėmės iššęstinėse studijose, tai gal dėl laiko stokos, dar kovidas atėjo... Man buvo mažai informacijoje tam tikrose srityse.“(I4)

Motyvavimas profesinei veiklai yra dar vienas svarbus tyrimo dalyvių profesinę savimonę formuojantis akcentas. Tyrimo duomenimis, studijų metu motyvacijos faktoriai buvo skirtingi: pozityvūs faktorius - tai dėstytojo asmenybės įkvėpimas ir neigiamasis - demotyvacinis dėstytojo požiūris.

Urbonienė (2008) teigia, jog profesinio identiteto konstravimui ir jo vystymui yra svarbūs profesinė motyvacija ir profesinis interesas bei profesinis tinkamumas. Pozityvią motyvaciją patyrusios tyrimo dalyvių, interviu metu atskleidė, jog pozityvi motyvacija studijų metu suvaidino labai svarbų vaidmenį jų kaip būsimų šios profesijos atstovių tapatumui:

„<...>Paskui mes sugalvojom pagal Erasmus programą išvykti į Portugaliją. <..>. Ir mums taip patiko. Tiek motyvacijos suteikė. Mes grįžom užsidegę, kad mes čia norim, davai varom. Čia mes ir dirbsim . Norėjom lėkti į darbus.(I5)

„įsimintiniausia iš studijų mano baigiamojo darbo vadovė. Ji labai dauuuug iš manęs reikalavo ir aš be galo jei dėkinga, nes darbą apgyniau 10 balų“ (I2)

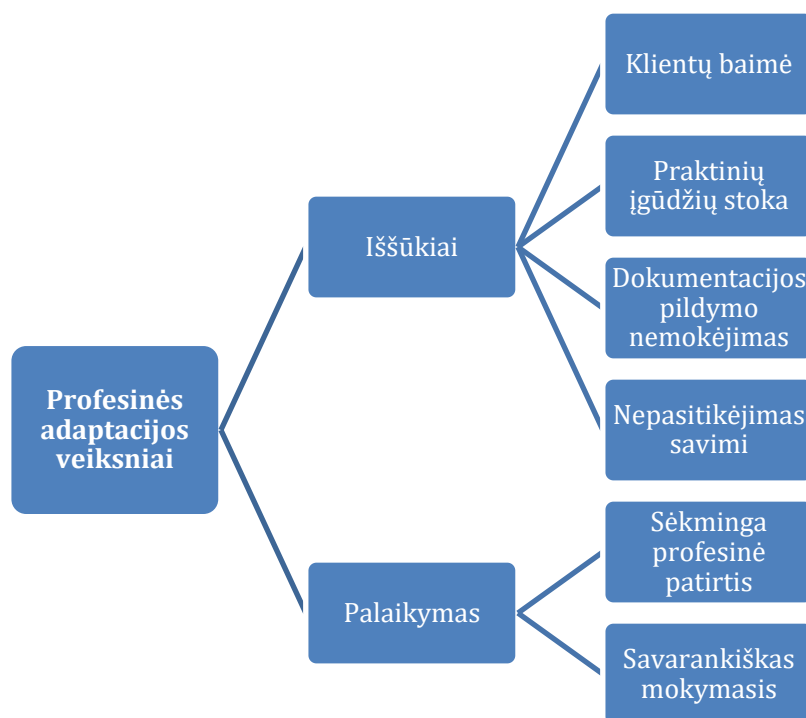
„<...>labiausiai buvo mūsų dėstytoja, kur dėstoma apie vaikų auklėjimą. Ta dėstytoja Leliūgienė labai įdomiai vesdavo paskaitas. Be to ši tema man buvo aktualu, pati auginau vaikus. Reikalingos žinios man labiausiai patraukė“ (I5)

Pokalbių eigoje išryškėjo, kad socialinio darbuotojo savimonės plėtojime lydėjo ir demotyvacinės studijų patirtys, kurios sukėlė daug abejonių dėl busimos profesinės ateities:

„viena senyva dėstytoja demotyavo mus, kad baigia studijas nieko neįsidarbinsi, nebus perspektyvų, nieks jūsų nepriims ir atlyginimai maži. Labai demotyavo, buvom visi išsigandę“ (I5).

Pirmieji darbo metai yra be galo reikšmingi pradedančiajam socialinio darbo specialistui, nes šis laikotarpis yra pagrindinis darbo patirties įgijimo etapas ir jo metu siekiama tapatinantis su socialinio darbuotojo vaidmeniu. Profesinis tapatumas pradeda formuotis profesinio rengimo ar profesinio ugdymo sistemose, tačiau jo pagrindas yra darbo metu kaupiama patirtis (Abeygunawardana (2005); Boreham, (2005), cit. iš Žydzžiūnaitė ir Crisafulli 2011. p.117).

Tyrimo duomenys atskleidė, kad socialinio darbuotojo profesiją pasirinkę tyrimo dalyviai profesinės veiklos pradžioje susidūrė su profesinės adaptacijos veiksniais: iššūkiiais ir palaikymu (9 pav.).



9 pav. Profesinės adaptacijos veiksniai darbinės veiklos pradžioje

Pirmieji tyrimo dalyvių profesinį tapatumą formuojantys adaptaciniai veiksniai, tai iškilę iššūkiiai. Vienas iš iškilusių iššūkių - klientų baimė. Iš pasisakymų galima spręsti, kad tyrimo dalyvės gąsdino darbas su agresyviais ir piktais klientais:

<...> susidūriau tik atėjusi dirbti pirmas dienas socialine darbuotoja, tai buvo kliento agresyvus elgesys, kurį reikėdavo nuraminti ir pravesti pokalbį... <...> II

<...> Aš kažkaip bijojau tų žmonių...ir agresyvus ir pikti... <...> I5

<...> Buvo ir pasipriešinimo tų šeimų ir klientų. Nėra taip lengva... <...>I9

Remiantis tyrimo duomenų analize, profesinės veiklos pradžioje tyrimo dalyvėms iškilo ir daug asmeninių abejonių:

<...> būdavo labai sunku... Visi skirtingos asmenybės, kaip man su jais dirbti kaip juos suvaldyti... <...>I6

Tačiau didžiausias iššūkis darbinės veiklos pradžioje buvo praktinių įgūdžių stoka, kuri lėmė tyrimo dalyvių nepasitikėjimą savimi ir nerimą:

<...>pradžioje tikrai tai buvo sunku padaryti, nes manęs neklausydavo, vydavo iš kambario, iš tikrųjų trūko tų įgūdžių ir patirties... <...> I1

<...> Teoriškai turi sprendimo būdus ir motyvaciją keliančias teorijas ir dėstytojos išaiškinta kaip elgtis tam tikroje situacijose reaguoti. <...> Sunku tiesiog pritaikyti teorines žinias realiai atėjus pirmą kartą...<...>I9

<...> tada jo prisimenu ir tą pirmą klientą. Visų pirma buvo jaudulys, nauja klientų grupė/su šeimomis. Neturėjau tokios patirties, tas darbas visaip kitaip vyksta. <...> Šitoje sferoje reikia labai daug ką žinoti... <...>I7

Šis adaptacinis profesijos veiksnys yra įprastas profesinio tapatumo proceso dalis. Remiantis Beauchamp & Thomas (2015) profesinis tapatumas formuojasi tol, kol asmuo studijuoja ir pradeda dirbti, tol, kol sudėtingame ir nuolat besikeičiančiame laikotarpyje susiduria su įvairiais iššūkiais darbe.

Holland (1985) konstatavo, kad žmogus stengiasi pasirinkti profesiją, atitinkančią jo asmenybės savybes. Tyrimas atskleidė, kad tyrimo dalyviai tik pradę dirbti, praėjo adaptacijos periodą, kurio metu tapatindamasi su šia profesija svarstė apie savo kaip socialinio darbuotojo asmeninių savybių tinkamumą:

<...> Po studijų įkrenti į tą katilą, apsišlifuoja. Čia galėjo asmenines savybės įtakoti. Čia tu sustingsi ir galvoji... man trūko patirties...<...>I5

<...> būdavo labai sunku. Ir atsimenu man toks lūžis buvo tuo momentu... Man buvo pirmomis dienomis šokas kosmosas... <...>I6

Tyrimo duomenys atskleidė, kad dar vienas darbo pradžioje iškilęs iššūkis - nemokėjimas pildyti dokumentaciją. Pirmą darbo dieną tyrimo dalyviams buvo sunki, nes dažnai nebuvo paaiškinama, ką reikia daryti, didelis dokumentacijos srautas kėlė sumaištį, kurioje turėdavo savarankiškai tvarkytis:

<...> Dar sunku pradžioje buvo tai dokumentacija, su kuria ir dabar kartais yra sunku, realiai socialine darbuotoja dirbu metus laiko. Pati pradžia išvis buvo kažkokia lyg neįmanoma misija su dokumentacija, galvojau neįveiksiu, tie patys ISGP, kuriuos reikia

sudarinti klientams, pildyti poreikius, pateikti įvairiausias ataskaitas, atnaujinti tvarkas ir t.t. <...> I1

<...> Mano socialinio darbo pradžia buvo iš ties nelengva... teko susidurti ir išmolti popierinę socialinio darbo pusę. Buvau visiškai „žalia“ toje srityje. <...> I2

<...> Dokumentų tvarkymas, prašymų priėmimas, kuris man vaisai svetimas, taip aš tai turėjau padaryti... <...>I4

Interviu duomenys atsiskleidė, kad nepasitikėjimas savimi yra dar vienas profesinės adaptacijos veiksnys darbinės veiklos pradžioje. Tyrimo dalyviai šiame adaptacijos procese jautėsi lyg stebėtojai, trūko drąsos ir patirties imti atsakomybę į savo rankas. Naujoko statusas tapatinimosi procese sukėlė baimę nesusidoroti su šiuo profesiniu vaidmeniu:

<...> Buvau kaip stebėtoja, nes nediršau į savo rankas priimti iniciatyvą. <...> Čia tu sustingsi ir galvoji... <...>I5

<...>Aš neturiu patirties su neįgaliais ir nežinau ar aš galėčiau dirbti. Ten pamačiusi neįgalius žmones ir kaip reik su jais dirbti... <...>I7

„Save vertinau kaip „naujokę“ , nes pradėjus dirbti bet kokį darbą jauti baimę, kad nesusidorosi <..> (I2)

Išanalizavus gautus tyrimo duomenis, galima teigti, kad profesinę adaptaciją veiklos pradžioje veikė ir sėkmingos profesinės patirtys. Tyrimo dalyvės patyrė pozityvius profesinius laimėjimus: išsprendus sudėtingą socialinę problemą ar užmegztus darnius tarpusavio ryšius su klientu.

<..> Bet puikiai manau čia viskas man susidėliojo ir puikiai susitvarkėme. Ką pažadėjau, tą ir padariau...<..>I3

„Kadangi mano buvo gerai apgalvotas tas žingsnis eiti į tą socialinį darbą ir kokius penkis metus jau viriau socialinio darbo košėje, aš daug žinojau iš praktinės puses<..> man manau puikiai pavyko ir suradau bendrą kalbą su vaikais... <..> I8

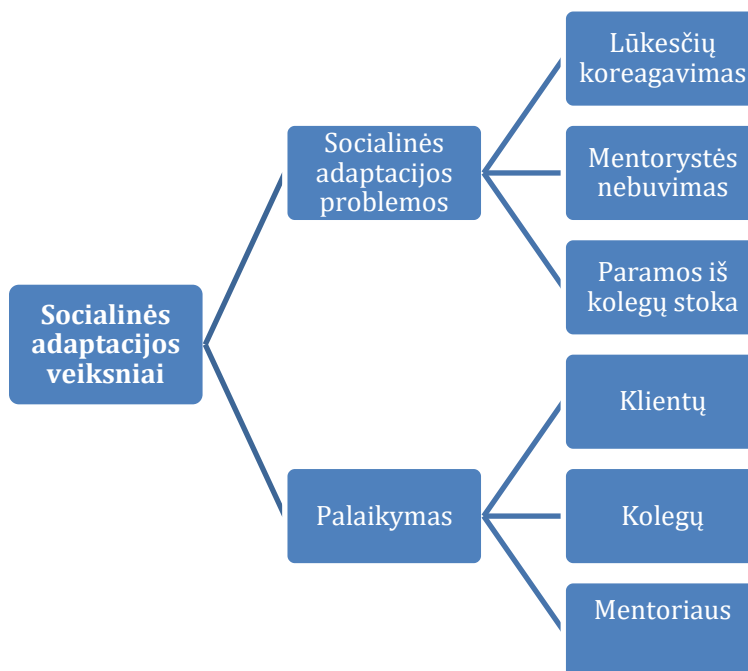
Tyrimo dalyvių pasisakymai atskleidė, kad savarankiškas mokymasis darbinės veiklos pradžioje yra profesinės adaptacijos veiksnys, kuris traktuojamas kaip vienas iš tapatinimosi su profesija momentas. Norėdamos adaptuotis naujoje socialinėje darbo aplinkoje, tyrimo dalyvės buvo priverstos daug savarankiškai domėtis svarbiais darbiniais klausimais ir informacijos ieškoti knygoje, virtualioje aplinkoje ar teirautis kolegų:

„<..> Ieškodavau informacijos internete, labai daug savo laiko tam paskirdavau po darbo <...>“ (I2)

„<...> ko nežinojau bandydavau ieškoti knygoje, internetuose, teiravausi kitų kolegų informacijos.(I1)

<..> *Aš praėjau tiek visokių mokymų... <..>I8*

Taigi galima teigti, kad socialiniai darbuotojai adaptacijos periode patyrė sėkmingas patirtys dėl savo didelio atsidavimo, savivaldaus mokymosi ir kompetencijų plėtojimo. Tai patvirtina Laužacko (2005) išvadą, kad kompetencija – gebėjimas atlikti tam tikrą operaciją ar užduotį realioje ar imituojamoje veiklos situacijoje ir jas lemia per mokymosi studijas įgytos žinios, gebėjimai, turimi požiūriai ir vertinimai.



10 pav. *Socialinės adaptacijos veiksniai darbinės veiklos pradžioje*

Tyrimo duomenys atskleidė ne tik profesinius adaptacinius veiksnius darbinės veiklos pradžioje, tačiau ir socialinius. Socialinės adaptacijos organizacijoje veiksniai darbinės veiklos pradžioje siejami su socialinės adaptacijos problemomis ir palaikymu (10 pav.). Socialinės adaptacijos problemos apima profesinių lūkesčių koregavimą, mentorystės nebuvimą, paramos iš kolegų stoką. Tyrimo dalyvių teigimu, darbo pradžioje reikėjo susivokti, kad gero noro padėti klientui neužtenka. Realybė neatspindėjo prieš tai suformuoto socialinio darbo įsivaizdavimo. Tyrimo dalyvės pasigedo paties socialinio darbo su žmogumi, nes visą laiką užimdavo dokumentacijos pildymas:

<...> *Aš kaip pradėjau, atrodo atėjau pakeisti pasaulio. Atrodo aš čia pasakysiu ir visi tavęs klausys. <...>I9*

<...> Aš pasigedau socialinio darbo su žmogumi. Man jo tiesiog nelikdavo...Tai yra sunkus dalykas. <...>I4

Taigi, dėl socialinės adaptacijos sukeltų darbinės veiklos pradžioje problemų, tyrimo dalyvės buvo priverstos koreguoti savo profesinius lūkesčius ir socialinio darbo pobūdį.

Atskleista, kad mentorystės nebuvimas organizacijoje darbinės veiklos pradžioje, sukėlė tyrimo dalyvėms nemenkas problemas. Tyrimo dalyvės akcentavo, kad darbo pradžios laikotarpyje labai trūko profesionalios kolegų pagalbos, todėl vertina šį laikotarpį kaip sunkų:

<...> Įstaigoje socialinė darbuotoja esu tik viena, todėl tikrai ką išmokau ir kiek pasidariau tai buvo mano vienos indėlis, neturėjau kur paklausti, neturėjau šalia žmogaus kas galėtų padėti, ko nežinojau bandydavau ieškoti knygoje, internetuose, teiravausi kitų kolegų informacijos. <...> I1

„<..> perėjau i socialines darbuotojos pareigas be mentoriaus, be nieko i visai kitą sferą<...> (I4)

Tyrimo dalyvė pasidžiaugė, kad nepaisant sunkios situacijos, pavyko pasiekti teigiamų rezultatų:

<...>Bet tada buvau viena su sunkia situacija... bet viskas pasisekė... pirma diena ir rimta problema reikėjo spręsti čia ir dabar... <...> I3

Apibendrinant galima teigti, kad dėl darbinės veiklos pradžioje iškilusių problemų ir mentoriaus šalia nebuvimo, interviu dalyvės patyrė profesinių sunkumų. Butkaus (2008) nuomone, įsijungimo į organizaciją laikotarpis trunka apie metus. Pasak jo, šis laikotarpis daugumai organizacijos naujokų sukelia įtampą, kurios nepakėlę jie palieka organizaciją, apsunkindami save kartėlio jausmu. Panašius jausmus, remiantis tyrimo duomenimis, patyrė ir tyrimo dalyvės.

Tyrimo duomenimis, paramos iš kolegų nebuvimas ypatingai apsunkino tyrimo dalyvių socialinės adaptacijos darbe periodą, nes patyrusios socialinės darbuotojos - kolegės buvo nedraugiškos „naujokėms“ bandančioms įsilieti į kolektyvą:

<...>...pažįstamų socialinių neturėjau, nes buvau „naujokė“ šioje srityje. Ieškodavau informacijos internete, labai daug savo laiko tam paskirdavau po darbo, nes mano „kolegė“ nebuvo itin draugiška „naujokams“ teko suktis pačiai. <...>I2

<...> Labai nusivyliau savo vyresne ir daug metų patirties sukaupusia „kolege“ ji man pasakė, kad savo „flešiuko“ su dokumentų pavyzdžiais neduos, nes ten jos...mano pradžia, tikrai labai skaudėjo, nes norėjau tiesiog dirbti komandoje dėl bendro tikslo, dėl senų gerbūvio.....<...>I2

„<...>jauti visų aplinkui žiūrinčias į tave akis; jautiesi kitaip, nes įsilieti į kolektyvą tikrai nelengva <..> (I2)

Taigi, dėl darbinės veiklos pradžioje iškilusių problemų, tyrimo dalyvės buvo priverstos be kolegijų paramos įveikti ne tik socialinės adaptacijos periode iškilusius profesinio tapatinimosi barjerus, bet ir susitvarkyti su kolegijų priešišku.

Tyrimu atskleista, kad socialinių darbuotojų socialinę adaptaciją organizacijoje darbinės veiklos pradžioje lėmė ir pozityvios patirtys, susijusios su palaikymu iš: klientų, kolegų bei mentorių.

Makštutytės ir Vaškevičiūtės (2011) teigimu, socialinio darbuotojo ir kliento santykiai yra pagrindinė socialinio darbo proceso dalis. Tyrimo duomenimis, socialinių darbuotojų adaptacijos periode socialiniai santykiai su klientu yra vieni iš svarbiausių. Interviu metu atsiskleidė socialinių darbuotojų užmegztas draugiškas ryšis su paslaugos gavėjais ir jaučiamas klientų dėkingumas už suteiktą pagalbą:

<...> Pokalbiai, laisvalaikio veiklos ir visa kita ką veikėme su senoliais kontaktiniu būdu buvo linksmoji pusė. .. I2

<...> jų padėka –šypsena man glostydamo širdį... .. I2

Tyrimo dalyvės teigimu, kuriant profesinį santykį su klientu išliko sunkumų, tačiau pavyko užmegzti kontaktą ir sukurti santykius, grįstus tarpusavio sąveika:

<...>bet šiuo metu jau galiu pasidžiaugti, kad dabar su tuo pačiu klientu, kuris tikrai yra agresyvaus elgesio, dabar mes esame labai geri draugai, išmokau priėti prie jo ir rasti problemos sprendimo būdų... <...>II

Taigi apibendrinant galima teigti, jog socialinės darbuotojos kurdamos socialinį santykį su klientu, formuoja savo profesinį tapatumą. Tą akcentuoja Žydžiūnaitė ir Crisafulli (2010), teigdamos, jog profesinis tapatumas formuojasi santykyje su aplinkiniais.

Tyrimo radiniai patvirtina kolegų palaikymo svarbą darbinės veiklos pradžioje. Pasak tyrėjų, pereinamasis iš studento į praktiko laikotarpis apibūdinamas kaip tam tikras „iššventinimo“ į specialistus ritualas (Bradley, 2008), reikalaujantis pripažinimo, paramos iš darbdavių ir kolegų (Moorhead 2019).

Tyrimo dalyvės interviu metu atskleidė, jog didelė kolegų parama stipriai įtakojo jų priėmimą į kolektyvą bei pritaipimą jame. Priėmimas į kolektyvą, praplėstos socialinės aplinkos ribos siejamos su pozityviaja socialine adaptacija:

<..> Man padėjo socialinio skyriaus vedėja, slaugytoja ir daugelis personalo moterų, vėliau mano pažinčių ratą praplėtė socialiniai darbuotojai su kuriais kontaktuodavome ir kontaktuojame iki šiol. I2

„Realiai buvo labai stiprus vyras kolega, vyro labiau visi klausė. Jis padėjo įsivažiuoti ir prie manęs priprasti... <..>I6

<..> yra tokia pagalba socialiniams darbuotojams kaip suvervizijos, intervizijos, kur tu gali konsultuotis su kolegomis ir spręsti degančius klausimus ir neliesti viena. Gauni pagalbą iš šalies... darbe gali kreiptis pagalbos iš kolegų...<..>I9

<..>Visi dalinosi žiniomis apie vaikus ir likau dirbti tokioje pačioje įstaigoje“. I8

Tyrimo duomenys atskleidė, kad būtent kolegų pagalba padėjo įveikti šį sunkų adaptacinį ir tapsmo periodą:

<..> jeigu ne mano šalia buvusi kolege, nežinia kaip buvo buvę, kadangi tai susiję su labai dideliu krūviu...labai dideliu. Tas krūvis... Tik dėka koleges pagalbos likau čia...<..>I4

Taigi galima teigti, kad pozityvios patirtys santykiyje su kolegomis yra svarbus veiksnys profesinio tapatumo formavimuisi, nes būtent profesinės socializacijos metu, nuolat sąveikaudami su kitais specialistais, nauji darbuotojai bando pritaipyti profesinėje srityje.

Mentoriaus palaikymas dar vienas svarbus socialinės adaptacijos organizacijoje veiksnys, kuris atsiskleidė magistrinio darbo tyrime. Norėdamas būti sėkmingu ir klestinčiu specialistu, plėtoti profesinį tapatumą socialinis darbuotojas turi gauti teisingą mentoriaus paramą (Moorhead, 2018).

Tyrimo rezultatai atskleidžia, jog socialinėms darbuotojoms per pirmuosius darbo metus buvo labai svarbus profesinis palaikymas, kuris leido joms jaustis tvirtai kaip namuose ir drauge ieškoti sprendimo būdų:

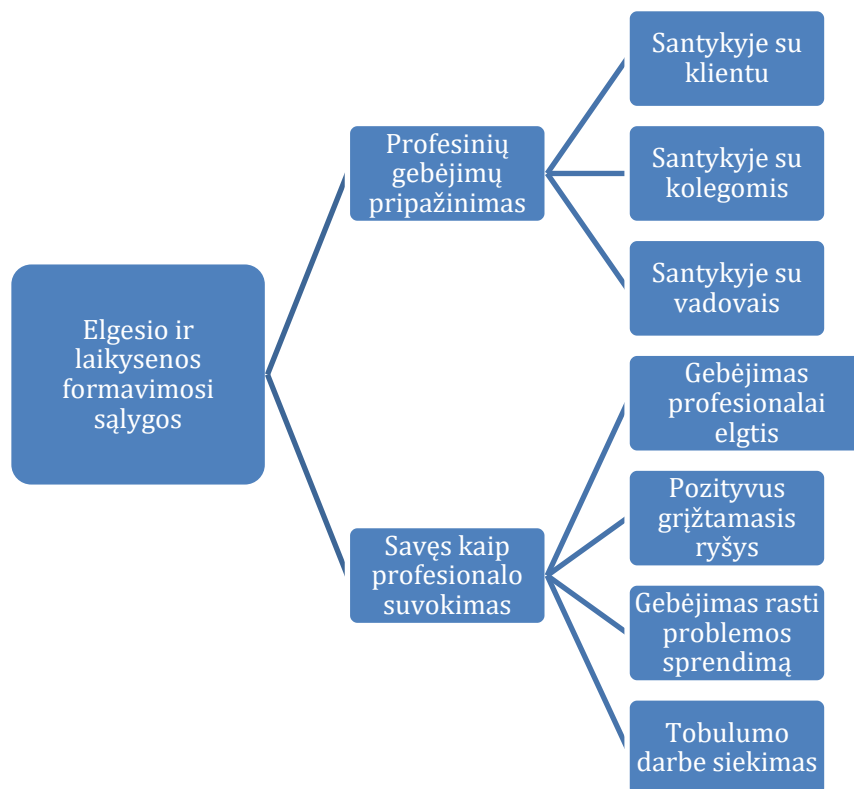
<..> Aš buvau ne viena, kartu su mentore. Tas pats įėjimas į šeimą, jau buvo kitoks. Tu įeini į šeimą, kitus namus, tu klausai ką jie pasakoja... <..>I7

„Man puikiai pasisekė, kad aš patekau į kolektyvą kur tik kūrėsi ir ieškojo koordinatorės ir aš atėjau antra nauja, taip abi iešojom tų atsakymų. Nebuvo taip kad yra tas visažinis. Aš dirbau ir su socialine darbuotoja, kuri turėjo didelės patirties su vaikais.“I5

Taigi profesionalaus mentoriaus parama, socialinėms darbuotojoms socialinės adaptacijos darbe pradžioje, sutvirtino profesinį tapatumą, leido pajusti taip svarbų specialistui pasitikėjimą savimi.

Profesinės veiklos srityje socialiniam darbuotojui tenka ypatingas vaidmuo: jis yra sąveikos, kuriančios tam tikras prasmes su klientu, įrankis, dalyvis. Todėl galima teigti, kad profesinės veiklos kokybė priklauso ir nuo jo paties gebėjimo išreikšti save - susitapinti su savo profesiniu vaidmeniu.

Tyrimo duomenimis, profesionalaus socialinio darbuotojo elgesio su klientu ir laikysenos formavimosi sąlygos lėmė **profesinių gebėjimų pripažinimą** ir **savęs kaip profesionalo suvokimą** (11 pav.). Profesinių gebėjimų pripažinimą tyrimo dalyvės patyrė santykiyje su klientu, kolegomis ir vadovais.



11 pav. Profesionalaus socialinio darbuotojo elgesio ir laikysenos formavimosi sąlygos

Leliūgienė (2000) profesionalizaciją apibūdina kaip “specialistų, turinčių tam tikrų gabumų, žinių ir įgūdžių, profesionalaus socialinio darbo formavimosi ir vystymosi” procesą, kvalifikuotą pagalbą žmonėms, sprendžiantiems gyvenimo problemas; profesionalių darbuotojų asmenybės tapsmo procesą. Tai atskleidžia ir gauti tyrimo duomenis. Paaiškėjo, kad santykis su klientu įtakojo socialinių darbuotojų socialinį elgesį: išmokė ramiai reaguoti į susiklosčiusią situaciją, priimti savo klientą su visomis jo problemomis:

<...> mes turime suprasti, jog jie tik klientai, kurie yra su įvairiausiomis problemomis, reikia reaguoti visada ramiai, nesiginčyti su klientais, jei situacija įsiauadrina tuomet tiesiog reikia nieko nebesakyti ir palikti taip, kaip yra, ramiai pasitraukti iš konflikto, taip kaip aš ir dariau. Gyventoja apsiramino, susivokė kas nutiko, atėjo manęs atsiprašyti. Ir tada kada ji jau buvo apsiraminusi ir galėjo adekvačiai kalbėti, tik tada aš su ja pakalbėjau ir viską mes išsiaiškinome.“ (11)

<...> socialiniu darbuotoju išlikau ir elgiausi teisingai bernaudama su neblaiviais klientais. Jei anksčiau būčiau pasakiusi tu negerk, atėik blaivas... tai dabar aš pagaunu save, kad taip sakyti aš jau negaliu. Aš pakalbu, paklausiu ar tau reikia pagalbos<...>I4

Tyrimo dalyvės patvirtino, kad darbas su klientu, įtakojo ne tik jų kaip specialistų profesines kompetencijas, bet ir požiūrį :

<...> Tai va išmoko mus klientai lankstumo, savikontrolės, didesnė empatija atsiranda. Ir kiekvienas klientas tą situacija keičia darbuotojo požiūrį ir elgesį ir tas kompetencijas kažkiek. (I9)

Taigi, paaiškėjo, kad santykiyje su klientu, socialinių darbuotojų elgesys turėjo teigiamų profesinių pokyčių ir santykiyje su klientu atsirado profesionalėjimo požymių.

Analizuojant tyrimo dalyvių profesinį elgesį santykiyje su kolegomis, išryškėjo šie socialinių darbuotojų profesinio elgesio pokyčiai, kuriuos lėmė jų profesinių gebėjimų pripažinimas: atsiradęs profesinis pasitikėjimas, sėkmingas susitapatinimas su profesija, patyrus sėkmę darbe, o kartu tai padėjo tvirtus pamatus profesiniam tobulėjimui:

<...> Kuomet įstaiga pateikė paraišką dalyvauti socialinių paslaugų kokybės gerinimo projekte ir gavome teigiamą atsakymą, t. y. praėjome atranką ir pasirašėme sutartį aš tapau šio projekto koordinatore... didžiavausi savo sprendimu tapti koordinatore. Važinėjau į įvairius mokymus, mokinausi rašyti tvarkas ir aprašus pagal kuriuos išmokinau dirbti visą personalą... <...>I2

<...> būna extra situacijos ir reikia reaguoti čia ir dabar. Ir man pavyko, kolege gyrė mane. Bet tas žinojimas atėjo ne iškart. Išsigrūdinau... <...>I6

<...> kadangi turėjau ir išsilavinimą ir patirties, teko tik adaptuotis įstaigoje ir įsilieti į kolektyvą. Adaptacija ilgai netruko, po pusmečio jaučiausi, kaip namuose ir į kasdien važiuodama į darbą iki šiol važiuoju lyg į šventę<...>I2

Apibendrinant profesionalaus socialinio darbuotojo elgesio ir laikysenos formavimąsi santykiyje su kolegomis, kelioms tyrimo dalyvėms šis profesinio formavimosi etapas atnešė stiprius profesinio elgesio pokyčius.

Santykis su vadovais - dar vienas svarbus profesionalaus socialinio darbuotojo elgesio ir laikysenos formavimosi veiksnys, kuris atskleidė socialinių darbuotojų profesinius gebėjimus. Tyrimo dalyvės akcentuoja, kad vadovo nuolatinis palaikymas ir profesionalios konsultacijos, tapo paskata eiti profesiniu profesionalumo keliu:

„Įstaigos direktorė yra viena iš tų žmonių kuris mane paskatino tapti profesionaliu socialiniu darbuotoju, ji nuolatos mane skatino, gyrė, mokino ir iki šiol giria, skatina ir mokina“ (I2)

Socialinės darbuotojos santykiyje su organizacijos vadovais, įgijo sėkmingos patirties, kuri formavo jaunų specialistų profesinį tapatumą, atskleidė profesinius gebėjimus ir užtvirtino svarbius asmenius profesinius pasiekimus.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad tyrimo dalyvių profesionalaus elgesio ir laikysenos formavimosi sąlygos lėmė, jų savęs kaip profesionalo susivokimą. Šį profesionalumo suvokimą nulėmė daugelis faktorių: gebėjimas profesionalai bendrauti ir elgtis, pozityvus grįžtamasis ryšys, gebėjimas rasti problemos sprendimą ir tobulumo darbe siekimas.

Savęs kaip profesionalo suvokimą lėmęs gebėjimas profesionalai bendrauti ir elgtis profesinėje aplinkoje, suformavo profesionalesnį elgesį, gebėjimus, kurie leido ne tik ramiau reaguoti į darbinės situacijas, bet ir spręsti:

„Adekvaciai vertini situacija. Ar vaikas isterikuoja ar apsinuodijęs... Tuomet žinai kaip reaguoti, ne tai kad sustingau ir nekviessiu pagalbos... žinai, kad nereik balso kelti.. Kai patirtis atsiranda, jau savaimė supranti kaip reikia elgtis.“ I3

„<...> tie tėvai sudėtingi ir niekur nedingsi, jau žinai kaip reaguoti ramiau. Visa darbo struktūra... supranti kaip reaguoti ką daryti, kaip atsakyti. <...>“ I6

<...> Tu išmoksti ramiai reaguoti. Nesivelti į konfliktus, nors tau atrodo, kad galėtum va dabar jau atsakyti. Išmoksti priimti kitų žmonių nuomonę, nes dažnai kai mes nueiname, kad yra teisingai taip, kaip mes galvojame... <...>“ I9

Tyrimo dalyvių teigimu, santykiai su aukštos kultūros klientais, skatino jas, kaip socialinio darbo specialistes tobulėti profesinėje srityje, kad galėtų pademonstruoti savo profesinius įgūdžius bei kompetencijas. Tai buvo svarbus faktorius, kuris nulėmė tyrimo dalyvių profesinį suvokimą:

<...> Ir tokie paslaugų gavėjai skatina tave kalbėti jų lygyje... Atsimenu kaip posėdyje dalyvauju su paslaugų gavėjais advokatais ir tu ten turi kalbėti visiems suprantama kalba ir kaip profesionalas/ <...> I7

„Nemandagiu žmonių pasitaiko irgi, bet esu nusistačiusi bendravimo ribas. Labai aiškiai pasakau kas bus jeigu bus, tai Ribos ir Pasekmes . Aišku nemalonu, bet pasimiršta...“ (I3)

Socialinio darbuotojo profesinio tapimo procese pastebima pozityvaus grįžtamojo ryšio svarba. Baker ir kt. (2013) grįžtamąjį ryšį apibūdino kaip dinaminį komunikacijos procesą, vykstantį tarp dviejų asmenų ir kurio metu teikiama informacija apie vertinamojo veiklą, susijusią su darbo užduotimis. Tyrimo rezultatai tai ir atskleidžia, jog pozityvus grįžtamasis ryšys, dar vienas svarbus faktorius įtakojęs tyrimo dalyvių savęs kaip profesionalo suvokimą. Tyrimo dalyvės interviu metu teigė, kad bendravimas su klientu, jų grįžtamasis ryšys yra pats geriausias profesinio darbo kaip specialisto pripažinimas ir didžiausias motyvatorius:

„<...> Socialiniame darbe mane labiausiai įkvepia klientas, bendravimas su klientu, gaunamas grįžtamasis ryšys...“ I1

„<...> Man geriausias įvertinimas...<..> žmogus pavyzdžiui, eilinis ir jam patari ir padėti kažkokią problemą spręsti, jisai dėkoja ir ta padėka tiek motyvuoja daryti dar geriau, stengtis, visada būti žingsniu priekyje kitų <...> Man tiesiog gera kai padėjo: Jūs man labai padėjote.. <...>“¹³

Apibendrinant tyrimo duomenis apie profesionalaus socialinio darbuotojo elgesio ir laikysenos suformuotą savęs kaip profesionalo suvokimą, matome kaip pozityvūs socialiniai santykiai su klientais tampa svarbaus asmeninio profesinio tapatumo pripažinimu. Tai galima laikyti vieną iš didžiausių privalumų socialiniame darbe, kai yra užmegztas tvirtas ir pasitikėjimu grįstas ryšys su klientu.

Gebėjimas rasti problemos sprendimą, tyrimo duomenimis yra svarbus profesionalaus socialinio darbuotojo elgesio ir laikysenos formavimosi veiksnys, sąlygojantis savęs kaip profesionalo suvokimą. Tyrimo dalyvės pažymėjo, kad sėkminga profesinė socialinio darbo veikla, sau iškelti iššūkiai ir patirtas sėkmingas susidorojimas su darbine problema, yra patvirtinimas savęs kaip profesionalo suvokimą :

„Man socialinis darbas, tai kasdieninis iššūkis sau, neturintis tikrai jokios monotonijos, randant konstruktyvias išeitis tam tikrose situacijose su klientu ar klientų grupe <...>“¹¹

„Bet puikiai manau čia viskas man susidėliojo ir puikiai susitvarkėme... <...> tada buvau viena su sunkia situacija...bet viskas pasisekė... <...>“¹³

Taigi, tyrimo dalyvių profesionalaus savęs suvokimą per savęs susitapatinimą su profesija, patyrė sėkmingai įveiktos profesinės darbo problemos.

Tobulumo darbe siekimas yra dar vienas tyrimo metu atsiskleidęs, svarbus veiksnys, kuris formavo socialinių darbuotojų savęs kaip profesionalo suvokimą. Analizuojant tyrimo duomenis, išryškėjo tyrimo dalyvių noras siekti tobulumo darbe, veikti vis geriau, būti vienu žingsniu priekyje bei analizuoti situacijas dėl noro ateityje sulaukti sėkmingesnių rezultatų:

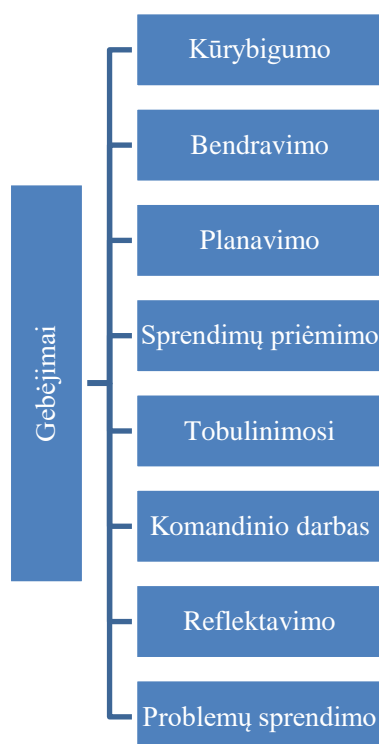
„Aš visada stengiuosi kažką geriau padaryti už kitus <...> „¹³

„O kad labiau tobulėti...jautėm, kad buvo tų spragų. Tiesiog užsirašėme į seminarus mokymus kaip dirbti su sunkiais paaugliais ir konfliktuojančiais tėvais susitvarkyti. Užsirašai situacija, paanalizuoji ar tikrai aš čia viska gerai padariau“. ¹⁶

Iš gautų duomenų matyt, kad profesionalaus socialinio darbuotojo elgesio ir laikysenos formavimasis, sąlygojo savęs kaip profesionalo suvokimą per profesinį tobulinimąsi ir asmeninę refleksiją. Šie profesiniai veiksniai yra bet kokiu atveju sėkmės faktoriai įtakojantys asmens profesinį tapatumą.

Analizuojant tyrimo dalyvių pasisakymus apie socialinių darbuotojų tapsmo link profesionalumo procesą, atskleista, kad socialinio darbuotojo profesionalizacija siejama su

konkrečiais *gebėjimais* bei *profesinėmis žiniomis ir vertybėmis*. Profesionalizacija apibūdinama kaip specialistų, turinčių tam tikrų gabumų, žinių ir įgūdžių, profesionalaus socialinio darbo formavimosi ir vystymosi procesas, kvalifikuota pagalba žmonėms, sprendžiantiems gyvenimo problemas; profesionalių darbuotojų asmenybės tapsmo procesas (Leliūgienė, 2003).



12 pav. *Profesionalaus socialinio darbuotojo gebėjimai*

Tyrimo dalyvių pasisakymai atskleidė profesionaliems socialiniams darbuotojams svarbius gebėjimus: bendravimo, planavimo, savarankiškumo, tobulinimosi, komandinio darbo, reflektavimo ir problemų sprendimo (12 pav.)

Socialinis darbuotojas savo profesinėje veikloje, bendraudamas tiesiogiai su klientu, kolegomis ir vadovais, turi gebėti tinkamai bendrauti. Tinkama komunikacija vertinga tiek socialinėse ir tarpasmeninėse sąveikose, tiek organizaciniame, viešajame bei tarpkultūriniame lygmenyse (Rickheito ir Strohnerio, 2008). Šiame tyrime taip pat išryškėja bendravimo gebėjimų svarba socialinio darbuotojo profesionalumui.

Interviu metu tyrimo dalyvės patvirtino teiginį, kad socialinio darbo profesionalui yra ypač svarbu gebėti tinkamai bendrauti su paslaugų klientais. - atrasti bendrą kalbą ir sukurti pozityvią sąveiką:

„Kas yra svarbiausia socialiaame darbe-santykis su gavėju. Jeigu tu sukūrei santyki su paslaugu gavėju-viskas pasiseks“^{I8}

„ Taip padaryti, kad paslaugų klientas arba žmogus nesupyktų neįsižeistų. Rasti bendrą kalbą“^{I4}

„Bet kad jie tikrai būtų savo darbo specialistai turėtų mokėti ir bendrauti, bendradarbiauti... <...>^{I6}

Dirgelienė (2008) pabrėžia, kad svarbu su klientu atrasti tinkam bendravimo stilių, kuris padėtų drauge su klientu spręsti problema, kuri nesukeltu klientui pasipriešinimo ir nenoro bendradarbiauti.

Tyrimo dalyvės taip pat pažymėjo socialinio darbuotojo gebėjimo dirbti komandoje svarbą profesionalumui. Komandinis darbas yra gebėjimas dirbti kartu. Morkūnienė ir kt. (2012) pabrėžė, kad individas veržiasi būti pačiu savimi, įgyvendinti savo tapatumą, ir tą pasiekia tik per bendravimą, per santykį su kitais, per bendrą ryšį. Informantės interviu taip pat paminėjo socialiniam darbuotojui reikalingą gebėjimą- gebėjimą dirbti su juos supančia socialine aplinka, t.y. klientais, kolegos ir kitos institucijos:

„Taip pat profesionalus socialinis darbuotojas turi turėti <...> gebėjimą dirbti kartu“^{I2}

„Kitų institucijų įtraukimo <..>“^{I9}

„Kas yra svarbiausia socialiaame darbe-santykis su gavėju“^{I8}

Taigi, socialiniams darbuotojams dirbantiems su jais supančiais socialine aplinka, reikalinga išsiugdyti gebėjimą dirbti komandoje. Tik tuomet vystosi asmeninis tapatumas ir lengviau pasiekiami profesiniai tikslai.

Planavimas – dar vienas svarbus profesionalių socialinių darbuotojų gebėjimas. Anot L. S. Jonhson (2003) planavimas apima problemos apibrėžimą ir jos sprendimo paiešką, jis susieja tikslą su veiksmu. (Johnson, 2001, p. 249). Tyrimo duomenys šį teiginį papildo: gebėjimas planuoti ir apskritai žinojimas visų planavimo etapų, yra vienas iš būtinų socialiniam darbuotojų profesinių organizacinių gebėjimų. Pasak tyrimo dalyvių profesionalus socialinis darbuotojas “turėtų žinoti kaip planuoti tam tikrus dalykus... <...>^{I6}

Vaicekauskienė and Čiužas (2013) teigia, kad svarbu *socialinių darbuotojų tapatumo procesą ir tobulinimą* kreipti ta linkme, kad jie galėtų savarankiškai, savitai ir taikliai, bešališkai mąstyti bei gebėti individualiai priimti sprendimus kylančioms socialinėms problemoms spręsti. Tyrimo metu pasisakymai apie gebėjimą savarankiškai dirbti, patvirtina, kad profesionaliam socialiniui darbuotojui yra svarbus gebėjimas dirbti savarankiškai ir savarankiškai priimti sprendimus, nes juk negali visuomet tikėtis pagalbos iš šalies:

„<...> kaip veikti savarankiškai, jeigu kažkas atostogauja“^{I6}

Tyrimas atskleidė kad profesionaliam socialiniam darbuotojui taip pat svarbus gebėjimas nuolat tobulėti. Išsilavinimas suteikia individui tapatumą ir yra tiek asmens, tiek visuomenės vystymosi šerdis (Morkūnienė, 2012). Gebėjimas tobulėti, noras kelti profesinę kvalifikaciją, dalyvauti įvairiuose mokymuose, supervizijos - tyrimu atskleistos socialinio darbuotojo profesinio tapumo sudedamosios dalys, prisidedančios prie profesionalizmo :

<...> kaip tobulėti vienoje ar kitoje situacijoje... <...>I6

<...>kelti savo kvalifikaciją, mokymai, seminarai, konferencijos, supervizijos, intervizijos. (II)

<...> Tai reiškia <...> savo kompetencijas tobulinti, mokymus domėtis, skaityti... <...>I7

<...> Dar vienas dalykas, kuris yra labai svarbus, tai savišvieta. Daug domėtis pačiam, ieškoti informacijos internetuose, knygose... <...> II

Gerulaičio (2007) teigimu, sėkmė priklauso nuo socialinio darbuotojo gebėjimo atskleisti ginčijamos problemos esmę ir suinteresuotųjų šalių padėtį, kiek jis jaučia proceso dalyvių nuotaikų kaitą, kaip įvaldęs klausinėjimo, apibendrinimų, parafravavimo technikas, nuo jo išradingumo ir kūrybingumo, skatinant dalyvius susitarti. Gebėjimas spręsti problemas yra taip pat labai svarbus socialinio darbo aplinkoje. Tyrimo dalyvės interviu metu pažymėjo, jog sprendžiat profesines problemas su klientu, yra svarbu gebėti atpažinti problemą, profesionaliai jį konsultuoti ir teisingai nukreipti. Tyrimo dalyvės pažymi, kad taip pat svarbu rasti bendrą kalbą su klientu, arba gebėti kalbėti jam suprantama kalba:

<...> Nukreipiamoji funkcija ypač aktuali. Problemos atpažinimas. Pagalbos ieškojimas. Kompetencijos, kurios yra nukreiptos į kliento gerovę. <...>I9

<...> Taip padaryti, kad paslaugų klientas arba žmogus nesupyktų neįsižeistų. Rasti bendrą kalbą... <...>I4

Samoilovos (2007) teigimu, norint dirbti socialinį darbą, reikia turėti ypatingų socialinio darbuotojo gebėjimų, tarp kurių svarbią vietą užima refleksija ir veiksmingas savo veiklos reguliavimas, esant probleminei situacijai. Šio tyrimo dalyvės akcentavo, kad socialiniame darbe labai svarbu gebėti reflektuoti profesines situacijas, tai didelė pagalba tiek pačiam socialiniam darbuotojui, tiek pagalbos laukiančiam klientam:

<...> Mokėti analizuoti, reflektuoti... <...>I6

<...> gebėjimą reflektuoti, gebėjimą tobulėti, gebėjimą padėti asmeniui... <...>I2

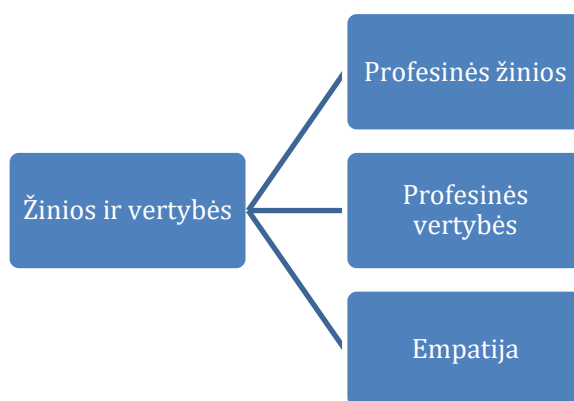
Taigi, socialinių darbuotojų gebėjimas reflektuoti, išgyventi sunkias situacijas vis iš naujo, tai vienas iš asmeninio tapatumo ir profesionalumo požymių. Tai lyg žiūrėjimas į veidrodį, kuriame matomas pats veikiantis žmogus su jį supančiu vaizdu ir išgyventomis emocijomis.

Bendravimas, ryšys su kitais reiškia atvirumą: „Tai drąsa susieti save su kitais žmonėmis, sugebėjimas rizikuoti savuoju „aš“ (Morkūnienė, 2012). Tyrimo dalyvės pabrėžė profesinių žinių svarbą, elgesio modelių teorijos pritaikymą komunikuojant su klientu, ieškant bendro problemų sprendimo:

<...> Taip padaryti, kad paslaugų klientas arba žmogus nesupyktų neįsižeistų. Rasti bendrą kalbą... <...>I4

„ Labai reikia turėti žinių apie socialinį elgesį ir modelius... “ <...>I8

Apibendrinant tyrimo dalyvių pasisakymus apie komunikacijos gebėjimų svarbą profesionalumui, pastebimas asmeninio profesinio tapatumo poreikis, nes tik susitapatinus su savuoju aš, atvirumas su klientu ir noras pagelbėti, ateina iš profesinio meistriškumo.



13 pav. Profesionalaus socialinio darbuotojo žinios ir vertybės

Tyrimo duomenys atskleidė, kad socialinio darbuotojo profesionalumui reikšmės turi ne tik konkretūs gebėjimai, bet ir profesinės žinios bei profesinės vertybės, ypač empatija (13 pav.). Tyrimo dalyvės pažymėjo, kad socialiniam darbuotojui būtina turėti įvairiapusiškos patirties: nuo asmens psichologinės raidos, teisinių žinių iki sveikatos apsaugos pagrindų:

<...> reikia turėti žinių apie asmens psichologinę raidą... <...>I2

<...> kuo daugiau turi įvairiapusiškos patirties tuo geriau...turi išmanyti įstatymus, kaip sistema veikia, pagalbos centrai kurie veikia, kaip kas su kuo susiję, kas po ko eina...tvarkas visas. Viska smulkmeniškai žinoti... <...>I3

„ Visu pirma žinoti apie pagrindines institucijas, kurios teikia pagalba, profesionaliai teikti tą pagalba ir konsultuoti...<...>I7

Interviu metu tyrimo dalyvės pabrėžė, kad būtent socialinio darbuotojo suformuotos vertybės įtakoja elgiasi su klientu ir profesinės veiklos kokybę. Vertybės yra svarbus profesinis palydovas, lydintis socialinį darbuotoją profesionalumo kelyje:

<...> Dar viena ir labai svarbi dalis socialiniame darbe yra vertybės. Nuo to kokiomis vertybėmis vadovaujamės priklauso socialinio darbuotojo siekis padėti klientams. Vertybės socialiniame darbe yra labai svarbios, nuo to formuojasi socialinio darbuotojo elgesys ir profesinė veikla... <...> I1

<...> Kitas į profesionalumą vedantis dalykas – vertybės, socialinis darbuotojas privalo turėti šias vertybes: atsakomybę, pagarba, kūrybiškumas, profesionalumas, lyderystė, sąžiningumas, meilė sau ir kitam....manau, jeigu asmuo neturi šių vertybių tai jis niekuomet nebus profesionalus socialinis darbuotojas...I2

Empatija yra viena iš svarbiausių, tyrimo duomenimis, profesionalaus socialinio darbuotojo vertybių. Anot, Rogers (2005) pagalbos procese pabrėžiamas santykis, kuris skatina kito asmens gebėjimą augti ir siekti teigiamų pokyčių. Tokios pagalbos santykio esmę sudaro trys pagrindinės sąlygos: nuoširdumas, besąlygiška pagarba ir empatija. Tyrimo dalyvės teigia, kad socialiniame darbe empatija yra labai sveikintina vertybė, bet nereikia persistengti santykiyje su klientu, reikia pasilikti savojo aš ir sau:

<...> Turi būti empatija, bet nepersistengti... <...>I7

<...> Begalinė meilė irgi negerai. Viską atiduosi ir iš tavęs nieko neliks. Bet turi pataupyti ir save... <...>I5

Morkūnienės ir k.t. (2012) nuomone, išsilavinimas suteikia individui tapatumą, suteikia asmenybei drąsos pasakyti „Ne!“, ugdo kritinį mąstymą. Tyrimo dalyvės pažymi, kad sunkiomis situacijomis socialiniam darbuotojui reikia sugebėti profesionaliai atsilaikyti prieš klientą, ir mokėti pasakyti neigiamą atsakymą, ir tam aišku, labai pasitarnauja profesines žinios ir vertybės.

<...>atsilaikymas, mokėjimas pasakyti NE... <...>I4

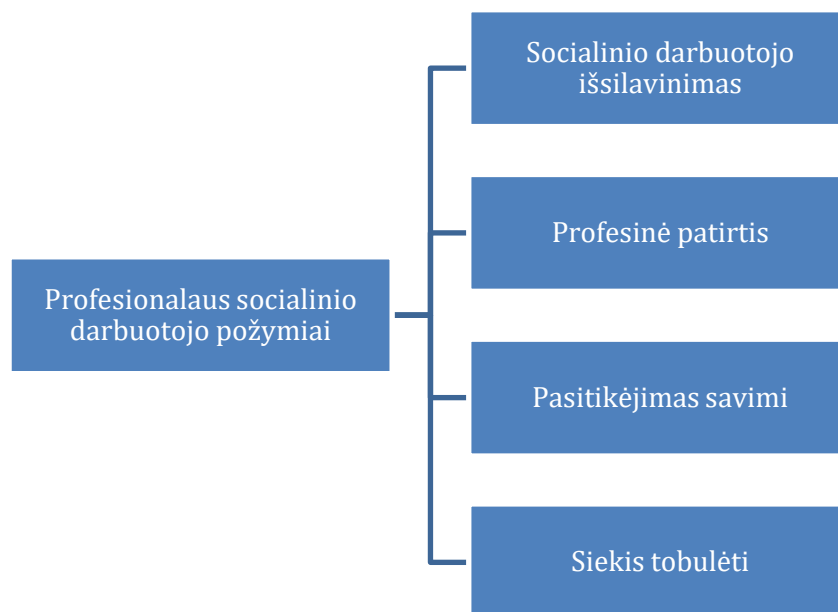
<...> Turi būti empatiškas ir priimti žmogų toks koks yra, su jo problemoms, išsilavinimu ir problemomis. Priimti kaip visavertį žmogų ir žiūrėti iš jo perspektyvos... <...>I8

<...> Aš manau, kad reikalingas realistinis reagavimas čia ir dabar įsigilinant į tam tikrą situaciją...<...>Empatija...<...>I9

<...> Niu profesionalas empatiškas žmogus... <...>I4

Taigi, santykiyje su klientu, svarbus tvirtas susitapatinimas su profesija, kurio pagrindu susiformuoja svarbios profesinės vertybės ir suvokimas pereinantis į profesionalius empatiškus santykius su klientais. Tai pagarba, nuoširdus ir atviras bendravimas, priėmimas kiekvieno prašančio pagalbos. Būtent tapatumas apibūdinamas kaip dinamiškas fenomenas, kuris nuolat derinamas ir perkonstruojamas dėl socialinės ir santykinės aplinkos (Hatem ir Halpin, 2019).

Tyrimo duomenys atskleidė profesionalaus socialinio darbuotojo požymius (14 pav.): įgyta profesinė patirtis, pasitikėjimas savimi profesinėje veikloje, įgytas socialinio darbuotojo išsilavinimas, siekis nuolat tobulėti.



14 pav. *Profesionalaus socialinio darbuotojo požymiai*

Juozaitis (2008) teigia, kad tapsmas profesionalu, kaip profesinio tapsmo proceso brandos rezultatas, prasideda tada, kai profesinio rengimo metu įgytos žinios, gebėjimai pradedami taikyti praktikoje. Vadinasi, profesionalu tampama mokantis iš patirties ir per veiklą. Interviu metu, tyrimo dalyvės pasisakydamos apie profesines socialinio darbuotojo patirtis, pratęsė šio autoriaus teiginius. Informantės mano, kad socialinis darbuotojas profesionalas turi gebėti iš bet kokios situacijos rasti išeitį. Tam reikia turėti didelį žinių bagažą ir mokėti tai pritaikyti, kad galėtum orientuotis kiekvienoje situacijoje :

*„ Manyčiau socialinis darbuotojas tampa profesionalu tada, kai turi pakankamai įgūdžių
 „Svarbiausia ko reikia socialiniame darbe, tai: problemų sprendimo įgūdžių, komunikavimo įgūdžių, kritinio mąstymo, kalbos kultūros įgūdžių, informacinių technologijų, taip pat labai svarbūs socialiniame darbe komandinio darbo įgūdžia.“ 11*

„Žmogus profesionalas, tai darbuotojas profesionalas, gebantis iš bet kokios situacijos rasti išeitį. Turi turėti tiek žinių bagažą tiek turi orientuotis pvz. problemoje dešimt žingsnių į priekį. Kas būtų jeigu būtų... <...>“ 13

Taigi apibendrinant galima teigti, kad socialiniam darbuotojui reikalingas teorinių žinių įtvirtinimas darbinėse situacijose, per kurias formuojasi socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos, įgūdžiai ir vertybės.

Kitas išryškėjęs profesionalaus socialinio darbuotojo - požymis yra pasitikėjimas savimi profesinėje veikloje. Anot, Fischer (2011) socialinio darbuotojo profesinis tapatumas-tai socialinio darbuotojo visapusiškas pasitikėjimas savo gebėjimais įvairiose profesinėse darbo srityse (2011). Šį teiginį patvirtina ir tyrimo dalyvių pasisakymai.

Jų nuomone, socialinis darbuotojas profesionalas yra tas, kuris pasitiki savimi ir turi daug žinių ir įgūdžių apie savo darbą. Tai asmuo su didele patirtimi, mokantis rasti kelią į kiekvieno asmens širdį, mokantis išklaudyti, patarti. Tai socialinis darbuotojas, pas kurį ateina pagalbos prašantys, nes yra užsitarnavęs pasitikėjimą dėl savo didelės patirties:

<...> Profesionalas - pasitikintis savimi ir turintis daug žinių ir įgūdžių apie savo darbą...kai turi daug patirties, tokios patirties kur tu sąžiningai dirbai.. <...>I7

<...> Mano akimis profesionalus socialinis darbuotojas yra tas kurį gerbia paslaugų gavėjai <...>tai tas asmuo kuris moka rasti kelią į kiekvieno asmens širdį, kuris moka išklaudyti, patarti, suprasti ir neteisti, tai tas darbuotojas pas kurį ateina pagalbos prašantys, o ateina būtent pas jį, nes juo pasitiki ir žino, kad būtent šis asmuo problemą išspręs. <...> I2

Tyrimo dalyvės pabrėžia socialinio darbuotojo profesionalumą įgalinant žmogų:

<...>Profesionalas, manau...galvoju...na mes tai žinom kiek galim ir ką galim padėti. Kaip galim įgalinti žmogų... <...>I4

Apibendrinant, svarbu atkreipti dėmesį, kad socialiniai darbuotojai, pasitikintis savo profesinėmis žiniomis ir turintys didelę darbo patirtį yra tikri savo darbo profesionalai, su kuriais kliento jaučiasi saugūs ir žino, kad bus užtikrinta jų socialinė gerovė, t.y pasiektas pokytis.

Tyrimo duomenimis, įgytas socialinio darbuotojo išsilavinimas yra socialiniams darbuotojams svarbus profesinis patvirtinimas. Tyrimo dalyvės atskleidžia, kad diplomo įgijimas joms automatiškai siejasi su profesionalizmu. Komandiniam darbe, socialinės darbuotojos žinodamos viena kitos stiprybes ir trūkumus, papildo viena kitą, taip sudarydamos darnų profesionalų darbuotojų ratą:

<...>pas mane visos koleges, kurios dirba, jos man visos profesionalios. Mes dirbame komandoje ir mes matome kiekvienos stiprybes ir silpnybes... <...>I5

<...>Negali įvardinti geras ar blogas specialistas. Jeigu jis gavo diplomą, jis jau yra profesionalas, juk jis dirba savo darbą... <...>I5

<...> Realiai visi, kurie pasibaigia savo studijas ir yra savo darbo specialistai ir negali būti kažkokie profesionalai, nes visada kažkas įvyksta, kur trūksta kažkokio faktoriau, tada bandai save papildyti... <...>I6

Taigi, įgytas socialinio darbo diplomas tyrimo dalyvių laikytinas socialinio darbuotojo profesionalo požymiu.

Bobrova (2012) teigia, kad visų svarbiausias tapatumo požymis yra unikalumas. Jis yra derinys įvairiausių aiškiai identifikuojamų charakteristikų. Tai ir fizinės charakteristikos ir įgytos žinios, asmeninės nuostatos, ir įgūdžiai. Analizuojant interviu pasisakymus apie socialinių darbuotojų profesionalumą, tyrimo dalyvės paminėjo, kad siekis nuolat tobulėti savo profesinėje srityje, yra dar vienas profesionalumo požymių:

<...> Socialinio darbo profesionalas tai asmuo, kuris nuolat nori tobulėti socialinio darbo srityje... <...> I2

<...> svarbiausia noro, tobulėti siekti ir gilinti savo žinias socialinėje sferoje, viskas priklauso nuo mūsų pačių, kokiais mes būsimė profesionaliais darbuotojais

<...> veikti, keistis. ugdyti įgūdžius, palaikyti tiek savarankiškus tiek socialinius...

Tyrimo dalyvių teigimu, profesionalizmui kaip ir tobulėjimui ribų nėra. Kitaip tariant, tapatinimo procesas vyksta visą gyvenimą. Informantės teigia kad gyvenimo tempas, technologines naujovės, nuotoliu teikiamos paslaugos, besikeičiantys standartai, verčia kartu keistis ir socialinio darbo profesionalui:

<...> Ir aš manau profesionalu, visišku profesionalu niekas niekada nebus, nes ši profesija yra tobulintina aišku su valstybės pagalba turėtų būti.. dar ir dabar būna, o aš šitą sužinojau studijose, be studijų būčiau ir nežinojus...ir tas būna dažnai...<...>I4

<...> Bet profesionalais mes turbūt nei vienas nebūsime... Mokėti duoti tiek, kad dar liktų kažkas sau... <...>I4

<...> Mano nuomone, profesionalu tu netapsi niekada, nes visada viskas keičiasi, atsiranda naujovės. Ypač socialinėje srityje viskas keičiasi dienomis ir tos kompetencijos, vis aukštesni standartai, kuo daugiau mokytis, kuo daugiau naujovių. Dabar viskas skaitmenizuojama, nuotoliu teikiamos paslaugos. Ir manau tapti profesionalu socialiniame darbe realiai be galo sunku. Ar apskritai įmanoma suspėti su ta kaita... <...>I9

Apibendrinant socialinių darbuotojų profesionalui būdingus požymius svarbu pabrėžti, kad nėra vieningos nuomonės šiuo klausimu. Dalis tyrimo dalyvių turi mažesnius lūkesčius ir reikalavimus sau ir jų susitapatinimas su profesija įvyksta greičiau, o kitiems tai nesibaigiantis ir visą gyvenimą tęsiantis procesas.

4. DISKUSIJA

Empiriniame tyrime analizuojamas socialinio darbuotojo profesinio tapatumo formavimasis nuo pasirinkimo motyvų studijuoti socialinį darbą iki dabartinio momento: kaip tyrimo dalyvės įtakėjo studijų patirtis ir kaip kito jų požiūris, kokie veiksniai formuoja jų tapatumą su profesija, kaip kinta jų profesionalumas. Siekiama atskleisti kaip socialiniai darbuotojai supranta profesionalumą darbe, kada tampama profesionalu ir kokias būtinas kompetencijas turi turėti socialinis darbuotojas.

Tyrimas atskleidė, kad kryptingą profesijos pasirinkimą lėmė išgyventas pagalbos poreikis ir įkvepiantis socialinio darbuotojo veiklos pavyzdys. Tai atitinka Zigmantavičiaus ir Daugėlienės (2021) tyrimo išvadas, kad įtakos profesijos pasirinkimui turi ne tik artimiausia aplinka, bet ir profesinis pavyzdys.

Tyrimo dalyvių pasisakymai atskleidė, kad socialinio darbuotojo profesijos pasirinkimą lėmė ir atsitiktiniai įvykiai: kito asmens paskatinimas, poreikis keisti turimą profesiją ir „prisipratinta“ profesija. Šie veiksniai atsispindi ir Muravjovaitės (2020) tyrimo išvadose, kad profesinį tapatumą veikia ir kultūriniai veiksniai bei aplinka, visuomenėje suformuotas prestižinių profesijų sąrašas bei darbo rinkos tendencijos.

Tyrimo duomenų analizė atskleidė, kad studijų metu būsimų socialinių darbuotojų formuojamas tapatumas priklauso nuo studijų turinio ir dėstytojų požiūrio, formuojant studentų pasaulėžiūrą socialinio darbo sferoje. Socialinio darbo studijos suformavo požiūrį į socialinį darbuotoją, koks jis turi būti, per praktiką, refleksijas ir įvairias patirtys, dėstytojų motyvaciją ar demotyvaciją, atskleidė profesinės veiklos ypatumus ir profesinį tinkamumą. Tai patvirtina Johnston & Bilton, (2020) išvalgas, kad socialinio darbo studentų profesinį tapsmą veikia tokie veiksniai kaip pedagogai ir mentoriai.

Atlikto tyrimo duomenys atskleidė, jog socialinės darbuotojos savo profesinės adaptacijos pradžioje išgyveno neigiamas patirtis ir teigiamus jausmus: patirtos klientų baimės, nepasitikėjimas savimi, bei sėkmingos sprendimų paieškos bei profesinis palaikymas. Tai sietina su sunkumais, kurie būdingi pirmiesiems profesinės veiklos metams. Pasak Žorga (2002), pirmieji darbo metai įvardijami kaip sudėtingas laikas, kurio metu socialinis darbuotojas jaučia stresą, savo vaidmenyje jaučiasi nesaugus, nekompetentingas, jam sudėtinga įveikti tam tikras situacijas, kas neigiamai veikia profesinio tapsmo sunkumus.

Tyrimo duomenų analizė atskleidė, kad profesionalaus socialinio darbuotojo elgesį ir laikyseną formuojasi per santykį su klientu. Tai įtakėjo ne tik kaip specialistės profesines kompetencijas, bet ir požiūrį. Taip pat socialinių darbuotojų elgesys turėjo teigiamų profesinių

pokyčių ir santykių su klientu atsirado profesionalėjimo požymių. Tai patvirtina ir Leliūgienės, (2000) išvalgas, jog profesionalizacija yra profesionalaus socialinio darbo formavimosi ir vystymosi” procesas per kvalifikuotą pagalbą žmonėms ir taip įtakoja profesionalių darbuotojų asmenybės tapimo procesą.

Atliktame tyrime analizuota socialinių darbuotojų tapimo profesionalu aspektas. Tyrimo dalyvių teigimu, įgyta profesinė patirtis, įgytos socialinės kompetencijos ir įgūdžiai, pasitikėjimas savimi profesinėje veikloje ir siekis nuolat tobulėti yra profesionalaus socialinio darbuotojo požymiai. Tai atliepia kitų tyrėjų išvalgas, kad žmogus profesionalas yra tikras profesijos praktikas, sukaupęs didžiulę veiklos patirtį (Juozaičio, 2008), o socialinio darbuotojo profesinis tapatumas reiškia visapusišką pasitikėjimą savo gebėjimais įvairiose profesinėse darbo srityse (Fischer, 2011).

Atliktas tyrimas suteikė galimybę socialinėms darbuotojoms dar kartą apmąstyti ir pareflektuoti savo kaip socialinio darbo specialybės atstovo profesinės tapatybės formavimosi kelią ir esamus rezultatus, o šio baigiamojo magistrinio darbo autorei padėjo suformuoti realų šių dienų socialinių darbuotojų profesinio tapimo raiškos vaizdą. Remiantis šio tyrimo rezultatais bus siekiama pagerinti dirbančiųjų socialinių darbuotojų ypač svarbų profesinio tapimui adaptacijos periodą, suteikiant reikalingą paramą tiek stiprinant mentorystės veiksnį, tiek per psichologinės pagalbos aspektą, užtikrinant reguliarias supervizijas, intervizijas bei galimybę tobulėti, kelti profesinę kompetenciją.

IŠVADOS

1. Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad profesija yra savotiškas asmens gyvenimo būdo bei jį supančios aplinkos atspindys. Profesinė sėkmė, stabilumas priklauso nuo to, kiek asmuo sutampa su darbo aplinka, kad galėtų tinkamai panaudoti savo gebėjimus, įgūdžius ir žinias, išreikšti savo įsitikinimus bei vertybes. Profesinis tapatumas formuojasi keičiantis žmonėms ir sistemoms nuolatinio proceso metu, per kurį asmuo sprendžia savo profesines funkcijas, prisiima savo vaidmens galimybes ir trūkumus, o kertiniai tapatumo aspektai – motyvacija ir asmenybė. Profesinį tapatumą įtakoja asmeninių ir išorinių veiksnių sąveika bei profesinė kultūra. Poveikį profesiniam tapatumui daro gyvenamoji aplinka, socialiniai, kultūriniai ir psichologiniai veiksniai bei fizinė ir psichinė branda. Profesinis tapatumas yra vystymosi proceso rezultatas, kuris yra glaudžiai susijęs su asmens kompetencijomis, paremtas asmens žiniomis ir profesiniais įgūdžiais, interesais ir vertybėmis, savojo AŠ supratimu atliekant profesinius vaidmenis.
2. Socialinio darbuotojo profesinio tapatumo procese pažymima socialinio darbo studijų svarba ir profesinės veiklos pradžia. Socialinio darbuotojo profesinio tapatumo procesas vyksta visos akademinės praktikos metu, kai suteikiamos reikalingos teorinės žinios ir formuojami jų profesiniai gebėjimai, o per išgyventą patirtį kartu formuojasi profesinis tapatumas. Socialinių darbuotojų asmenybės ir jos tapatumo raiškai svarbūs bei lemtingi yra pirmieji darbo metai, nes šiuo laikotarpiu prasideda baigusio studijas specialisto kaip savo srities profesionalo patirties kelias. Socialinio darbuotojo profesinis tapatumas gali būti sunkus ir stresą keliantis procesas, tačiau stiprus laisvai pasirinkto profesinio tapatumo suvokimas prisideda prie profesinės karjeros sėkmės, socialinės adaptacijos ir psichologinės gerovės. Socialinio darbuotojo profesinis tapatumas atsiskleidžia per socialinio darbuotojo visapusišką pasitikėjimą savo gebėjimais įvairiose profesinėse darbo srityse: gebėjimas profesionaliai advokatauti savo klientui, jam padedant integruotis į visuomenę ir užtikrinant visavertį socialinį funkcionavimą.
3. Socialinių darbuotojų patirčių analizė atskleidė, kad:
 - socialinio darbuotojo profesinis tapatumas formuojasi per socialinio darbo studijas atskleidžiant socialinio darbo ypatumus, profesinio tinkamumo identifikaciją bei didžiulį norą „pripildyti tuščią knygą pilną žiniomis“ ir per darbinėje aplinkoje įgytas patirtis, bendraujant su klientais, kolegomis ir pačiu savimi;

- pirmaisiais darbo metais profesinis tapatumas formuojasi per pasitikėjimą savimi profesinėje srityje bei asmeninę motyvaciją. Studijų metu išgyventos sėkmingos profesinės patirtys ir visapusiškas palaikymas sustiprino asmeninį socialinio darbuotojo tapatumą atsispindinčius profesinės savimonės pojūčius;

- profesinis tapatumas formuojasi per socialinio darbuotojo elgesį su socialine aplinka ir atsiskleidžia per profesinių gebėjimų pripažinimą, sėkmingą darbinių problemų sprendimą ir savęs kaip profesionalo suvokimą;

- socialinio darbo profesionalu laikytinas darbuotojas, turintis aukštas profesines kompetencijas ir įgijęs darbinės patirties, empatiškas, gebantis reflektuoti savo profesinę praktiką, kūrybiškai ir savarankiškai dirbti. Pabrėžtinas profesionalo siekis nuolat tobulėti ir būti pavyzdžiu kitiems.

REKOMENDACIJOS

Socialiniams darbuotojams:

- dalyvauti supervizijose, kuriose galėtų reflektuoti savo asmenines patirtis susijusias su profesinio identiteto formavimu ir adaptacijos profesijoje problemas pirmaisiais darbo metais;
- inicijuoti socialinių darbuotojų - bendraminčių virtualų klubą, kuriame būtų galima dalintis žiniomis, patirtimi, bei informacija apie socialinio darbo profesijos subtilybes ir naujoves. Tai puikus būdas socialiniam darbuotojui, esant kryžkelei ar dirbant be mentoriaus, atrasti reikalingus profesionalius atsakymus ir motyvacijos pakėlimui bei profesinio tapimo proceso formavimuisi.
- siekiant formuoti kolektyvinį socialinių darbuotojų profesinį tapatumą, dalyvauti kartu su kolektyvu įvairiuose socialiniuose projektuose, kuriose dalijamasi gerąją patirtimi, pristatant socialinio darbuotojo profesijos svarbą ir naudą socialinei visuomenei. Tuo pačiu stiprėja darbuotojų komandinio darbo bendradarbiavimo įgūdis ir empatiškumo jausmas.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Ablačinskienė, E. (2015). *Socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotė reflektuojant praktinę patirtį*. VDU. Kaunas
2. Acienė, E., ir Mačiulskytė, S. (2014). *On the discourse of social work professionalization*. *Tiltai*, 4, 143–159. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/78734>.
3. Adler, A. (1927). Individual Psychology. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 22, 116-122.
4. Adler, A. (2003). *Žmogaus pažinimas*. Vilnius: Vaga.
5. Adomaitytė-Subačienė I. ir Martinaitytė G. (2022). Kaip (ar) ateitis keičia socialinio darbo profesinį lauką? *Socialinė Teorija, Empirija, Politika Ir Praktika*, 25, 80–99. DOI: <https://doi.org/10.15388/STEPP.2022.49>
6. Aleknaitė-Bieliauskienė, R. (2013). Visybėška asmenybė ir jos vieta sociume. *LOGOS*, 77, 147-158. Prieiga per internet1: http://litlogos.eu/L77/Logos_77_147_158_Bieliauskiene.pdf
7. Allen, B. (2015). *Personality Theories* (5th ed.). Taylor and Francis. Prieiga per internetą: <https://www.perlego.com/book/1559863/personality-theories-development-growth-and-diversity-pdf>
8. Allport, G. W. (1927). Concepts of trait and personality. *Psychological Bulletin*, 24(5), 284–293. doi:10.1037/h0073629
9. Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart, &Winston.
10. Antanaitienė, A. (2012). *Mokinių profesinis apsisprendimas bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo institucijų bendradarbiavimo paradigmoje.(Daktaro disertacija)* Prieiga per internetą: <https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/e9bdeb26-ebb8-447a-9909-b6fba5aba60f/content>
11. Augienė, D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
12. Baker, N. (2010). Employee feedback technologies in the human performance system. *Human Resource Development International*, 13, 477–485. DOI: <https://doi.org/10.1080/13678868.2010.501994>
13. Bagdonas, A. (2001).Socialinis darbas Lietuvoje: raidos, praktikos ir akademinis aspektai. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*. 1, 10-48. Prieiga per internetą: <https://www.zurnalai.vu.lt/STEPP/article/view/8494/6365>

14. Bagdonas, A. ir Bliumas, R. (2019). *Aiškinamasis psichologijos terminų žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras
15. Bobrova L. (2012). *Universitetinių studijų kūno kultūros ir sporto programų studentų gyvenimo stiliaus projektavimas vertybinių orientacijų kontekste (Daktaro disertacija)*. Prieiga per internetą: <https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:2005982/datastreams/MAIN/content>
16. Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P.& Taris., T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*. 22(3), 187–200. DOI: 10.1080/02678370802393649
17. Beauchamp, C., & Thomas, L. (2015). Understanding teacher identity: An overview of issues in the literature and implications for teacher education. *Cambridge Journal of Education*, 39 (2), 175-189. DOI:<https://doi.org/10.1080/03057640902902252>.
18. Berg, C. (2017). Zusammenhänge zwischen beruflicher Identität, Commitment und Arbeitszufriedenheit. *Z. Arb. Wiss.* 71, 169–178. DOI: <https://doi.org/10.1007/s41449-017-0066-7>.
19. Bernotas, D. ir Guogis, A. (2006). *Globalizacija, socialinė apsauga ir Baltijos šalys: monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras.
20. Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by nature and design*. Cambridge MA: Harvard University Press.
21. Castells, M. (2006). *Tapatumo galia*. Poligrafija ir informatika, Kaunas.
22. Cote, J. & Levine, Ch. (1983). Marcia and Erikson: The relationships among ego identity status, neuroticism, dogmatism, and purpose in life. *J Youth Adolesc.* 12, 43-53. DOI: 10.1007/BF02092113
23. Dailidienė, E. (2013). *Studentų karjeros projektavimo kompetentingumo parametrai: pirmosios universitetinių studijų pakopos atvejis (Daktaro disertacija)*. Prieiga per internetą: <https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:1837289/datastreams/MAIN/content>
24. Dionisi, M. (2014). *Male social workers: the experience of masculinity in “female” work*. (Thesis). Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.32920/ryerson.14646294.v1>
25. Dirgėlienė, I. ir Kiaunytė, A. (2006). *Praktika rengiant socialinius darbuotojus: Klaipėdos universiteto patirtis*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
26. Dunajevs, E. ir Buzaitytė-Kašalynienė, J. (2020). Kas, kaip ir kodėl ateina į socialinio darbo studijas. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 25(1), 67–92. doi: [org/10.7220/2029-5820.25.1.4](https://doi.org/10.7220/2029-5820.25.1.4)
27. Duffy R.D.& Autin KL (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *J Couns Psychol.* 60(2), 219–227. DOI: 10.1037/a0031934

28. Eidukevičiūtė, J. ir Večkienė, N. (2014). Profesinio tapatumo formavimasis socialinio darbo praktikoje: komunikacinės kompetencijos aktualizavimas. *Tiltai*, 4, 37–56. Prieiga per internetą: <https://core.ac.uk/download/pdf/233178652.pdf>.
29. Erikson, E.H. (1998). *The Life Cycle Completed*. W. W. Norton & Company.
30. Erikson, E. H. (2004). *Vaikystė ir visuomenė*. Vilnius: UAB Katalikų pasaulio leidiniai.
31. Fischer, R. (2013). *Berufliche Identität als Dimension beruflicher Kompetenz. Entwicklungsverlauf und Einflussfaktoren in der Gesundheits- und Krankenpflege*. Bielefeld: Bertelsmann.
32. Flores, M. A. (2020). Feeling like a student but thinking like a teacher: a study of the development of professional identity in initial teacher education. *Journal of Education for Teaching*, 46 (2), 145-158. <https://doi.org/10.1080/02607476.2020.1724659>.
33. Garckija, R., Raižienė, S, Gabrielavičiūtė, I. ir Kaniušonytė, G. (2015). Pozityvios jaunimo raidos rezultatai: I dalis prisidėjimas. Iš Žukauskienė, R. ir kt. *Pozityvi jaunimo raida Lietuvoje: mokslo studija* (p. 314-345). Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/f919cde8-fc64-4521-9981-69cf39f453f5/content>
34. Gerikaitė, G. (2005). Pirmo kurso studentų socialinio darbo studijų programos pasirinkimo motyvai, iš L. Urbonienė (sud.). *Socialinių darbuotojų rengimo ir praktinės veikos realijos, patirtis, perspektyvos*. Marijampolė: Marijampolės kolegijos leidybos centras, 74–82
35. Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age*. Polity Press.
36. Gudaitė, U. ir Žebrauskaitė, A. (2019). Socialinio darbuotojo pasiruošimas vaikų globos namų deinstucionalizacijai Lietuvoje. *Verslas, technologijos, biomedicina: inovacijų išvalgos : respublikinė mokslinė-praktinė studentų konferencija : straipsnių rinkinys*. 1(10), p. 97-105. Prieiga per internetą: <https://vb.kvk.lt/object/elaba:40214551/> .
37. Gudienė, A. (2016). *Mokinių profesijos pasirinkimą sąlygojantys veiksniai* : magistro darbas. Prieiga per internetą: <https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/fb3207dd-7629-4416-a0e6-457dc468072e/content>
38. Johnston, T. & Bilton, N. (2020). Investigating Paramedic Student Professional Identity. *Australasian Journal of Paramedicine*, 17. [doi:/10.33151/ajp.17.759](https://doi.org/10.33151/ajp.17.759)
39. Johnson, L. C. (2001). *Socialinio darbo praktika, bendrasis požiūris*. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija.
40. Juozaitis, A. M. (2008). *Suaugusiųjų mokytojų profesionalizacija tobulinant andragoginę veiklą: monografija*. Kaunas: VDU leidykla.

41. Jusienė, R. ir Laurinavičius, A. (2007). *Psichologija Vilnius* : Mykolo Romerio universitetas. prieiga per internetą: <https://dokumen.tips/documents/roma-jusiene-alfredas-laurinavicius-psichologija.html?page=1>
42. Hatem, D. S., & Halpin, T. (2019). Becoming Doctors: Examining Student Narratives to Understand the Process of Professional Identity Formation Within a Learning Community. *Journal of Medical Education and Curricular Development*, 6. <https://doi.org/10.1177/2382120519834546>
43. Heinemann, L. & Rauner, F. (2008). Identität und Engagement: Konstruktion eines Instruments zur Beschreibung der Entwicklung beruflichen Engagements und beruflicher Identität. *A+B Forschungsberichte*, 1. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/285740061_Heinemann_Lars_und_Felix_Rauner_2008_Identitat_und_Engagement_Konstruktion_eines_Instruments_zur_Beschreibung_der_Entwicklung_beruflichen_Engagements_und_beruflicher_Identitat
44. Heinzer, S., Reichenbach, R. & Maiello, (2013). *Die Entwicklung der beruflichen Identität. Schlussbericht zum Forschungsprojekt*. Z.H. des Leitungsausschusses des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT). Universität Zürich.
45. Hirschi, A. (2012.) Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of counseling psychology*. 59(3), 479–485. DOI:10.1037/a0028949.
46. Holland, J. L. (1985). *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Prieiga per internetą: <https://eduln.org/9621.pdf>
47. Hussey, L. K. & Campbell-Meier, J. (2016). Developing professional identity in LIS? *Education for Information*, 32(4), 343–357. DOI: 10.3233/EFI-160981
48. Ibarra, H. ir Barbulesku R. (2010). Identity as Narrative: Prevalence, Effectiveness, and Consequences of Narrative Identity Work in Macro Work Role Transitions. *Academy of Management Review*. 35(1), 135–154. DOI: 10.5465/ AMR.2010.45577925.
49. Kavaliauskienė, V. ir Nikolajenko, E. (2017). Nuostatos kaip socialinio darbuotojo profesinės veiklos motyvacija skatinantis veiksnys. *Tiltai*. 77(2) 41-52. <https://doi.org/10.15181/tbb.v77i2.1602>
50. Kirchknopf, S. (2022). *Berufliche Identitätsentwicklung und Laufbahnadaptabilität: Zentrale Faktoren der beruflichen Entwicklung kaufmännischer Auszubildender. Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Wirtschaftswissenschaften*. Prieiga per internetą: https://opus.uni-hohenheim.de/volltexte/2023/2226/pdf/Dissertation_Sebastian_Kirchknopf_Druckversion.pdf
51. Kleve, H. (2000). *Die Sozialarbeit ohne Eigenschaften. Fragmente einer postmodernen Professions- und Wissenschaftstheorie Sozialer Arbeit*. Prieiga per internetą:

https://www.researchgate.net/publication/321151655_Die_Sozialarbeit_ohne_Eigenschaften_Fragmente_einer_postmodernen_Professions-_und_Wissenschaftstheorie_Sozialer_Arbeit

52. Kneer, G. & Schroer, M. (2010). *Handbuch Spezielle Soziologien*. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92027-6>.
53. Kozlovas, A. (2007). *Socialinis darbas: profesinės veiklos įvadas*. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija
54. Kroger, J., Martinussen, M., & Marcia, J. (2010). Identity Status Change during Adolescence and Young Adulthood: A Meta-Analysis. *Journal of Adolescence*, 33, 683-698.
55. Kroger, J., & Marcia, J. E. (2011). The identity statuses: Origins, meanings, and interpretations. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 31–53). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_2
56. Kvieskienė, G. (2003). *Socializacija ir vaiko gerovė : monografija*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
57. Kvieskienė, G. (2005). *Pozityvioji socializacija : monografija*. V.: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
58. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija: monografija*. Kaunas: Vytauto didžiojo universiteto leidykla.
59. Legkauskas, V. (2000). Tapatumo būvių ir socialinės adaptacijos mokykloje rodiklių ryšys. *Psichologija*, 22, p. 54-62. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.15388/psi.22.4426>
60. Legkauskas, V. (2001). *Psichologijos įvadas*. Kaunas: Vytauto didžiojo universiteto leidykla.
61. Leliūgienė, I. (2003). *Socialinė pedagogika*. Kaunas: Standartų spaustuvė.
62. Lepeškievė, V. ir Žuromskaja, J. (2012). Socialinio darbo studentų savo asmenybės savybių vertinimas ir jų sąsajos su pasirinkimo studijuoti socialinį darbą motyvais ir ketinimu jį dirbti. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 6, 33–44. DOI: <https://doi.org/10.15388/STEPP.2012.0.1860>
63. *Lietuvos Respublikos terminų bankas* (2023). Prieiga per internetą: <http://terminai.vlkk.lt/paieska?search=Tapatumas>
64. *Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašas*. (2006). Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.274447/asr>
65. *LR Socialinių paslaugų įstatymas* (2006). Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.270342>
66. Liobikienė, T. N. (2006). *Krizių intervencija*. Kaunas: VDU

67. Liobikienė, N. (2012). Profesinio socialinio darbo identiteto Lietuvoje problemos. *Socialinio darbuotojo identitetas profesijoje ir visuomenėje*. Respublikinės mokslinės – praktinės konferencijos, skirtos socialiniu darbuotoju rengimo Marijampolėje 10-mečiui, pranešimų medžiaga. Marijampolės kolegijos leidybos centras, 48-52.
68. Makštutytė, R. ir Vaškevičiūtė, L. (2011). Socialinio darbuotojo profesionalumas komunikacinės kompetencijos aspektu. Kaunas. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*. 8(2), 23 -37. Prieiga per internetą: <https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/08373971-b61a-4f0a-89b8-88cf47ae20d8/content>
69. Marcia, J. E. (1966) Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*. 3, 551-558. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0023281>
70. Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review* 50(4), 370-396. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0054346>
71. Meeus, W. (2011). The study of adolescent identity formation 2000-2010: a review of longitudinal research. *Journal of Research on Adolescence*, 21(1), 75–94. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1532-7795.2010.00716.x>
72. Monkevičienė, O. ir Autukevičienė, B. (2008). Pradedančiojo pedagogo profesinės raidos etapai, patiriami sunkumai ir mentoriaus paramos ypatumai. *Pedagogika*, 91, 27-34. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/17718>
73. Morgan, J. R. (2017). A Narrative Inquiry into Identity. PhD dissertation. University of Alabama.
74. Morkūnienė, J. (sud.) (2012). *Individo tapatumas: tarp tradicijos ir inovacijų*. Mykolo Romerio universitetas. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/e2ca573f-22b3-4be2-ab1c-92c571002be6/content>
75. Navaitienė, J. (2014a). Career adaptability of young adults: Psychological aspect of professional socialization. *Pedagogika*, 116 (4), 124–135. DOI: <https://doi.org/10.15823/p.2015.052>.
76. Navaitienė, J. (2014). *Profesinė branda: teorijos ir tyrimai: monografija*. Vilnius: Lietuvos edukologijos universiteto leidykla.
77. Nauta, MMJ. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 11–22. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0018213>
78. Noreika, A. (2021). Asmenybės tapatumo apibrėžimo problema Vytauto Kavolio socialinės patologijos studijose. *Darbai ir dienos*, 75, 101- 112. doi: /10.7220/2335-8769.75.6
79. Patton W. & McMahon M. (2006). *Career Development and Systems Theory: Connecting*

Theory and Practice. Sense Publishers Rotterdam / TAIPEI.

80. Pivorienė, J.; ir Večerskytė, J. (2005). *Socialinio darbo įvaizdis interneto svetainėse. Socialinis darbas*. 4(2). P. 111-123. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/2304>
81. Pivoriūtė, M. (2020). „Kai ateina laikas išvykti, nors ir nėra aiškaus kelionės tikslo“: jaunu žmonių tapatumo paieškos ir amžiaus ketvirčio krizė. *Sociologija. Mintis ir veiksmas*. 1 (46), 69–94. doi: /10.15388/SocMintVei.2020.1.22
82. Pociūtė, B., Urbanavičiūtė, I., Kairys, A. ir Liniauskaitė, A. (2014). Vyresniųjų klasių mokinių profesinis tapatumas ir karjeros adaptyvumas. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 33, 46–59. doi:10.15388/ActPaed.2014.33.4392.46-59
83. Porfeli, E. J. & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric Properties and Relation to Vocational Identity. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 748–753. doi: 10.1016/j.jvb.2012.0.1009
84. Pukelis, K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. 6, 66-75. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/50293>
85. Reid, T. (2012). Esė apie žmogaus mąstymo galias. *Problemos*. 81, 179-185. doi: /10.15388/Problemos.2012.0.1280
86. Rimkienė, R. ir Žydžiūnaitė, V. (2013). Lietuvos kolegijų bendrosios praktikos slaugos studijų programų studentų profesinio identiteto lygmenų sąryšis su jį formuojančiais veiksniais. *Sveikatos mokslai*, 23 (4), p. 99-107. DOI:10.5200/sm-hs.2013.099
87. Rickheit, G.& Strohner, H. (2008). *Handbook of Communication Competence*. Berlin, New York: De Gruyter Mouton, 2008. <https://doi.org/10.1515/9783110199000>
88. Rogers, C. R. (2005). *Apie tapimą asmeniu: psichoterapeuto požiūris į psichoterapiją*. Vilnius: Via Recta
89. Sadauskas, J. ir Leliūgienė, I. (2010). Socialinio darbuotojo kompetencijos veikti bendruomenėje struktūra. *Socialinis darbas*. 10(2), 56 -63.
90. Skorikov, V. B. & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. Iš S.J. Schwartz et al.(eds.) *Handbook of identity theory and research* (p. 693–714). New York: Springer. doi: /10.1007/978-1-4419-7988-9_29
91. Sondaitė, J. ir Čerbulėnas, D. (2006). Paauglio asmenybės tapatumo, savigarbos ir subjektyvios gerovės išgyvenimo ryšys. Iš *Lietuvių katalikų mokslo akademijos suvažiavimo darbai*. 20. Vilnius (p. 395-405).
92. Spiegel, H. V. (2008). *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit*. Ernst Reinhardt Verlag, München und Basel.

93. Super, D. E. (1990). A Life-span, Life-space Approach to Career Development. In D. Brown & L. Brooks (Eds), *Career choice and development: applying contemporary theories to practice* (pp. 197–261). San Francisco: Jossey Bass.
94. Švedaitė-Sakalauskė, B. (2006). Socialinio darbo kokybės dilema. *Socialinė Teorija, Empirija, Politika Ir Praktika*, 4, 60-65. <https://doi.org/10.15388/STEPP.2007.4.8705>
95. Švedaitė-Sakalauskė, B., Gvaldaitė, L., ir & Buzaitytė-Kašalynienė, J. (2014). *Socialinė Teorija, Empirija, Politika Ir Praktika*, 9, 21-36. Nepaisomi profesionalai: socialiniai darbuotojai ir jų galia. <https://doi.org/10.15388/STEPP.2014.0.3779>
96. Švedaitė-Sakalauskė, B. (2012). Kodėl refleksija? Apie socialinį darbą kaip refleksyvių profesionalumą. *Socialinė Teorija, Empirija, Politika Ir Praktika*, 6, 23-32. <https://doi.org/10.15388/STEPP.2012.0.1861>
97. Tajfel, H., Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.) *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
98. *Tarptautinių žodžių žodynas* (2013). Red. (A. Kaulakienė, S. Keinys ir kt.). Vilnius: ALMA LITTERA
99. Theokas, C., Almerigi, J., Lerner, R. M., Dowling, E., Benson, P., Scales, P. C., & von Eye, A. (2005). Conceptualizing and modeling individual and ecological asset components of thriving in early adolescence. *Journal of Early Adolescence*, 25(1), 113-143. <http://dx.doi.org/10.1177/0272431604272460>
100. Tidikis, R. (2003). Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Lietuvos teisės universiteto leidybos centras. Vilnius.
101. Tolutienė, G.(2014). Profesionalumo tobulinimas tutoriaus veiklos kontekste: teoriniai ir empiriniai aspektai. *Andragogika*. 1(5), 162 -179. DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/andragogy.v5i0>.
102. Valeckienė, D. (2005). Profesijos pasirinkimą lemiančių veiksnių teorinė analizė. II-osios tarptautinės mokslinės konferencijos: Mokymasis visą gyvenimą ir karjeros raida žinių visuomenėje dalyvių pranešimai. Prieiga per internetą: http://smk.lt/gallery/_klsmk/mokslas/karjera/dziuginta_valeckiene.pdf
103. Vaicekauskienė, V. & Čiužas, R. (2013). Reflektvyviojo modelio taikymo teorinės prielaidos socialinių darbuotojų rengime. *Socialinis ugdymas*. 2 (34), 139-149..
104. Varžinskienė, L. (2008). *Socialinio darbo profesijos statusas Lietuvoje. (Daktaro disertacija)*. Vilniaus universitetas.
105. Vleioras, G.& Bosma H.A., (2005). Are Identity Styles Important for Psychological Well-being? *Journal of Adolescence*, 28(3), 397-409. DOI: 10.1016/j.adolescence.2004.09.001

106. Večkienė, N., Brunevičiūtė, R., Eidukevičiūtė, J. (2018). Tarpdisciplininis bendradarbiavimas kuriant vienijančią aplinką. *Tiltai*, 1 (79), 95-114.
107. Vosylis, R. (2017). *Psichologiniai tapimo suaugusiuoju aspektai skirtinga socialinės brandos eiga pasižyminčių jaunuolių grupėse (daktaro disertacija)*. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/cris/entities/etd/54c7fbaf-aa03-4617-85c9-e8351c39abdc/details>
108. Wenger, E. (2000). Communities of Practice and Social Learning Systems: The Career of a Concept. *Organization* 7(2): 225–46. <http://org.sagepub.com/content/7/2/225.refs.html> (April 4, 2023).
109. Žydžiūnaitė, V. ir Crisafulli, S. (2012). Profesinio tapatumo vystymasis ir curriculum struktūros komponentų įgyvendinimas universitete: studentų patirtis. *Acta Paedagogica Vilnensia*. 29, 123–132. DOI: 10.15388/ActPaed.2012.29.1182
110. Žydžiūnaitė, V., Crisafulli, S. (2011). Universiteto studentų profesinį tapatumą lemiantys veiksniai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 20, 168-179.
111. Žukauskienė, R. (2009). *Raidos teorijos*. Antra paskaita. Prieiga per internetą: <http://rzukausk.home.mruni.eu/wp-content/uploads/2-pask-teorijos-rz5.pdf>
112. Žukauskienė, R. (2012). *Raidos psichologija: integruotas požiūris*. Vilnius: Margi raštai.
113. Žukauskienė, R. Raižienė, S., Malinauskienė, O., Gabruliavičiūtė, I. ir kt. (2015). *Pozityvi jaunimo raida Lietuvoje: mokslo studija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. Prieiga per internetą: https://www.academia.edu/114800426/Pozityvi_jaunimo_raid_Lietuvoje?uc-sb-sw=24069513
114. Zigmantavičius, A. ir Daugėlienė, D. (2021). Socialinių darbuotojų vyrų profesinio tapatumo formavimasis. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 28, 129-151.

SANTRAUKA

Profesinis tapatumas laikomas svarbiu efektyvios veiklos veiksnium organizacijos ir darbuotojo lygmenyje. Darbuotojo profesinis tapatumas lemia ne tik pasitenkinimą profesine veikla, bet ir profesinį efektyvumą. Todėl šiame magistro baigiamajame darbe siekiama pagrįsti socialinių darbuotojų profesinio tapsmo veiksnius. Ypatingas dėmesys skiriamas socialinių darbuotojų profesijos pasirinkimo motyvams ir profesinio tapsmo procesui. Tyrimu siekiama kuo geriau suprasti, kaip pirmaisiais darbo metais formuojasi socialinių darbuotojų profesinis tapatumas ir kaip jie tapatinasi su socialinio darbo profesija. Darbo uždaviniai: 1. Atskleisti profesinio tapsmo teorinius aspektus; 2. Teoriškai pagrįsti socialinio darbuotojo profesinio tapsmo prielaidas; 3. Atskleisti socialinių darbuotojų profesinio tapsmo raiškos patyrimą. Tyrimas atskleidė, kad profesinis tapatumas formuojasi keičiantis žmonėms ir sistemoms nuolatinio proceso metu, per kurį asmuo sprendžia savo profesines funkcijas, prisiima savo vaidmens galimybes ir trūkumus, o kertiniai tapatumo aspektai – motyvacija ir asmenybė. Profesinį tapatumą įtakoja asmeninių ir išorinių veiksnių sąveika bei profesinė kultūra. Poveikį profesiniam tapsmui daro gyvenamoji aplinka, socialiniai, kultūriniai ir psichologiniai veiksniai bei fizinė ir psichinė branda. Socialinio darbuotojo profesinio tapsmo procesas vyksta visos akademinės praktikos metu, kai suteikiamos reikalingos teorinės žinios ir formuojami jų profesiniai gebėjimai, o per išgyventą patirtį kartu formuojasi profesinis tapatumas. Socialinių darbuotojų asmenybės ir jos tapatumo raiškai svarbūs bei lemtingi yra pirmieji darbo metai, nes šiuo laikotarpiu prasideda baigusio studijas specialisto kaip savo srities profesionalo patirties kelias.

Socialinių darbuotojų patirčių analizė atskleidė, kad socialinio darbuotojo profesinis tapatumas formuojasi per socialinio darbo studijas atskleidžiant socialinio darbo ypatumus, profesinio tinkamumo identifikaciją bei siekį įgyti žinių ir patirties, bendraujant su klientais, kolegomis ir per savirefleksiją. Pirmaisiais darbo metais profesinis tapatumas formuojasi per pasitikėjimą savimi profesinėje srityje bei asmeninę motyvaciją. Studijų metu išgyventos sėkmingos profesines patirtys ir visapusiškas palaikymas sustiprina asmeninį socialinio darbuotojo tapatumą atsispindinčius profesinės savimonės pojūčius. Profesinis tapatumas formuojasi per socialinio darbuotojo elgesį su socialine aplinka ir atsiskleidžia per profesinių gebėjimų pripažinimą, sėkmingą darbinių problemų sprendimą ir savęs kaip profesionalo suvokimą. Socialinio darbo profesionalu laikytinas darbuotojas, turintis aukštas profesines kompetencijas ir įgijęs darbinės patirties, empatiškas, gebantis reflektuoti savo profesinę praktiką, kūrybiškai ir savarankiškai dirbti. Pabrėžtinai profesionalo siekis nuolat tobulėti ir būti pavyzdžiu kitiems.

Raktiniai žodžiai: *socialinis darbas, socialinis darbuotojas, profesinis tapatumas, pirmieji darbo metai.*

ZUSAMMENFASSUNG

Die berufliche Identität gilt als wichtiger Faktor für effektive Leistung sowohl auf der Ebene der Organisation als auch des Mitarbeiters. Die Fachlichkeit des Arbeitnehmers bestimmt nicht nur die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit, sondern auch die berufliche Effizienz. Ziel dieser Masterarbeit ist es daher, die Faktoren der beruflichen Entwicklung von Sozialarbeitern theoretisch und empirisch zu begründen. Besondere Aufmerksamkeit widmet sich den Motiven der Berufswahl von Sozialarbeitern und dem Prozess der Berufsausübung. Ziel der Forschung ist es, besser zu verstehen, wie sich die berufliche Identität von Sozialarbeitern im ersten Berufsjahr bildet und wie sie sich mit dem Beruf der Sozialen Arbeit identifizieren. Arbeitsaufgaben: 1. Die theoretischen Aspekte der beruflichen Laufbahn aufzeigen; 2. Die Annahmen zur beruflichen Entwicklung des Sozialarbeiters theoretisch zu begründen; 3. Offenlegung der beruflichen Entwicklungserfahrung von Sozialarbeitern. Forschung zeigte, dass berufliche Identität entsteht, wenn sich Menschen und Systeme in einem kontinuierlichen Prozess verändern, in dem eine Person über ihre beruflichen Funktionen entscheidet, die Möglichkeiten und Mängel ihrer Rolle annimmt und die Schlüsselaspekte der Identität Motivation und Persönlichkeit sind. Die berufliche Identität wird durch das Zusammenspiel persönlicher und externer Faktoren sowie der Berufskultur beeinflusst. Das Lebensumfeld, soziale, kulturelle und psychologische Faktoren sowie die körperliche und geistige Reife beeinflussen die berufliche Entwicklung. Der Prozess der beruflichen Weiterentwicklung zum Sozialarbeiter vollzieht sich während der gesamten akademischen Praxis, wenn die notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt und die beruflichen Fähigkeiten ausgebildet werden und durch die gelebte Erfahrung auch die berufliche Identität geformt wird. Die ersten Berufsjahre sind wichtig und entscheidend für die Ausprägung der Persönlichkeit und Identität eines Sozialarbeiters, denn in dieser Zeit beginnt der Erfahrungsweg des Diplom-Spezialisten als Fachmann seines Fachgebiets. Die Analyse der Erfahrungen von Sozialarbeitern ergab, dass die berufliche Identität eines Sozialarbeiters durch das Studium der Sozialen Arbeit durch die Offenlegung der Besonderheiten der Sozialen Arbeit, die Feststellung der beruflichen Eignung und den großen Wunsch, „ein leeres Buch mit Wissen zu füllen“, geformt wird durch Erfahrungen im Arbeitsumfeld, in der Kommunikation mit Kunden, Kollegen und durch Selbstreflexion. In den ersten Berufsjahren entsteht die berufliche Identität durch Selbstbewusstsein im Berufsfeld und persönliche Motivation. Erfolgreiche

Berufserfahrungen und eine umfassende Betreuung während des Studiums stärken das Gefühl der beruflichen Selbstwahrnehmung, das die persönliche Identität des Sozialarbeiters widerspiegelt.

Die berufliche Identität entsteht durch das Verhalten des Sozialarbeiters gegenüber dem sozialen Umfeld und zeigt sich durch die Anerkennung beruflicher Fähigkeiten, die erfolgreiche Lösung von Arbeitsproblemen und die Selbstwahrnehmung als Fachmann. Als Fachmann für Sozialarbeit sollte ein Mitarbeiter angesehen werden, der über hohe berufliche Kompetenzen verfügt und Arbeit geleistet hat erfahren, einfühlsam, reflexionsfähig, kreativ und selbstständig arbeitend. Hervorzuheben ist der Anspruch des Fachmanns, sich ständig zu verbessern und anderen ein Vorbild zu sein.

Schlüsselwörter: Sozialarbeit, Sozialarbeiter, berufliche Identität, erstes Arbeitsjahr.

PRIEDAI

1 priedas

Interviu klausimai

1. Gal galite papasakoti, kaip Jūs nusprendėte tapti socialiniu darbuotoju? Galbūt Jus kažkas paskatino – įvykis, kitas asmuo ar situacija. Gal prisimenate, kaip Jūs įsivaizdavote ateitį su šia profesija?
2. Prisiminkite savo socialinio darbo studijas. Kokia studijų patirtis įsiminė labiausiai? Kodėl? Kokią reikšmę studijos turėjo Jūsų požiūriui į socialinį darbą ir į profesiją? Gal prisimenate kokį nors įvykį ar situaciją studijų metu, kuomet tas požiūris keitėsi arba dar labiau tvirtėjo/
3. Kaip iš šios dienos perspektyvos vertinate savo profesinės veiklos pradžią? Kokios buvo pirmosios profesinės patirtys? Susitikimą su pirmuoju klientu – koks jis buvo, ką prisimenate? Kaip tuomet save vertinote kaip socialinį darbuotoją? Gal teko susidurti su kažkokia problema dėl socialinio darbo žinių ar gebėjimų stokos? Kaip sprendėte, kas padėjo?
4. Savo profesinį elgesį, laikyseną socialinis darbuotojas konstruoja sąveikaudamas su klientu. Gal galite prisiminti kažkokį vieną ar kelis atvejus / situacijas, kurios turėjo įtakos Jūsų kaip profesionalaus socialinio darbuotojo elgesio ir laikysenos formavimuisi?
5. Kaip apibūdintumėte socialinio darbo profesionalą? Kokios kompetencijos, žinios jam yra būtinos. Kada socialinis darbuotojas tampa profesionalu?

5 lentelė. *Socialinio darbuotojo profesijos pasirinkimo veiksniai*

Kryptingas pasirinkimas	Paskatintas asmeniškai išgyvento pagalbos poreikio	<p><...> daug gyvenime mačiau vargo. Vis galvojau, kad daug tokių pat žmonių, kaip aš, tokių pat vargstančių ir sunkiai gyvenančių, todėl sugalvojau, kad norėčiau padėti tokiems žmonėms, ko man pačiai labai reikėjo tuo metu, kai buvo labai sunku. Galbūt tas sunkus gyvenimo etapas mane paskatino pabandyti pabaigti socialinio darbuotojo padėjėjo kursus ir įsidarbinti socialinėje srityje... (11).</p>
		<p><...> mano vaikystės aplinka, turiu omenyje... gyvenau kaime kur buvo daug tokių socialinių rizikos šeimų ir visada tada sakydavau, kai aš dirbsiu visus vaikus atimsiu iš tų šeimų. (17)</p>
	Pavyzdžio įtaka	<p><...>mano mama yra socialinė darbuotoja. Turėjau pavyzdį šeimoje ir visada gilinausi į šeimų problemas ir vaikų auginimo klausimus ir kažkaip man buvo aktualu šita profesija...(19)</p> <p><...> sprendimas tapti socialine darbuotoja nebuvo spontaniškas. Buvo nuostabi socialine darbuotoja, kuri turėjo tokių kambarį, kur mus priimdavo pažaisti ir panašiai. Fainiai dirbdavo. Toks fainas draugiškas žmogus, mėgstantis bendrauti. Tada ir pagalvojau, būtų faina tokia specialybė pabandyti..(16)</p>
Atsitiktinumo nulemtas pasirinkimas	Paskatintas kito asmens	<p><...> turėjau kitą darbą ir ten mano kolegė sakydavo: jog yra tokia profesija kaip socialinis darbuotojas, eik mokintis... <...>va nueina, padeda žmonėms, pabendrauja, patvarko, valgyti padaro. Kaip gerai. Viskas laisvai kaip namuose... <...> I3</p> <p>„Bedirbant socialinio darbo padėjėja mes turėjome praeiti kursus padėjėjų ir man jau buvo beveik keturiasdešimt ir šitie</p>

		<i>kursai man parodė, kad aš daug ko nežinau , tiesiog buvo reikalavimas iš darbovietės baigti šiuos kursus, bet šie kursai man padėjo apsispręsti studijuoti toliau (I4)</i>
	„Prisipratinta“ profesija	<i><...> netikėtai man pasiūlė padirbėti senelių globos namuose mano gimtajame miestelyje, nes susirgo ten dirbanti skalbėja <...> Išplautus drabužius nešdavau į kambarius senoliams, o ten ir prasidėjo socialinio darbuotojo profesijos užuomazgos. .. I2 <...>ten buvo labai faina skyriaus vadovė, kvietė mane į visokius mokymus, dalyvauti ir tų vaikų socialinių darbuotojų padėjėjų gyvenime. Parodė viską iš kitos puses. Taip isiliejau į tą sritį, kad nusprendžiau eiti studijuoti ir tapti socialine darbuotoja. <...> I8</i>
	Poreikis keisti turimą darbą	<i>„<..> aš bėgau nuo teises, nuo tos teorijos ir aš kažkaip galvojau apie praktinį darbą. Kuo mažiau teorijos daugiau praktikos<...> O socialinėje srityje daugiau praktikos ir man kažkaip linkusi ieškoti tokių atsakymų, domiuosiu psichologija kodėl taip kodėl tas...nu mane traukia tas socialinis...žmonių situacijos...man labai įdomu kodėl susidaro... Gal tas mane labiau patraukė. Ieškau vidinių atsakymų(I5)</i>

6 lentelė. Profesinės socializacijos patirtys studijose

Profesinės veiklos pažinimas	Formuojant požiūrį į profesinę veiklą	<i>„Aš atėjau kaip tuščia knyga, kuri užsirašė viską, kaip aš suvokiau viską taip interpretavau. Studijos tikrai daug davė. Suformavo požiūrį į socialinį darbuotoją, koks jis turi būti, praktika refleksijos ir patirtys“ (I3). „Požiūris į šį darbą buvo stabilus iki pirmos praktikos, <..> taip ir dingo mano geras požiūris apie socialinį darbą.(I7) „Maniau, kad ši profesija yra kaip pagalbinis darbuotojas šeimai, neįgaliems asmenims <..> kaip tarpininkus šeimoje, kurie turi problemų, <..>. Bet kadangi studijų</i>
------------------------------	---------------------------------------	---

		<p>metu buvo labai daug praktikų ir ne vienoje įstaigoje, tai susipažinome ir su senyvais žmonėmis ir su vaikų teisių skyriumi, globos namuose“ (I9)</p>
	<p>Atskleidžiant profesinės veiklos ypatumus</p>	<p>„Kai pradėjau studijuoti, aš pamačiau, kad daug reikia to pildymo lentelių... daug analizuoti.. daug ir teorijos žinoti., daug jos susirasti..(I5)</p> <p>„Dėstytoja nuvedė per paskaitą į neįgaliųjų socialinį centrą. Ir ta ekskursija mane taip sukrėtė. Aš neturiu patirties su neįgaliaisiais ir nežinau ar aš galėčiau dirbti. Ten pamačiusi neįgalius žmones ir kaip reik su jais dirbti. Mane labai sukrėtė ir aš tai prisimenu iki dabar Kaip trauma likus.“(I7)</p> <p><..> praktiką atlikau specializuodama su socialinės rizikos žmonėmis, socialinę riziką patiriančios šeimos, tuo metu kai buvau jauna, buvau kaip šoke, kaip jos gyvena, kaip gali neturėti socialinių įgūdžių augindami vaikus, maisto ruošimas, higiena (I8)</p> <p><...> kai įvyko pirmoji praktika, <..> Tada man pasidarė aišku, kad teorija yra viena, o praktika yra kita. Tarpusavyje nesusiję dalykai..(I7)</p>
<p>Savęs profesijoje suvokimas</p>	<p>Profesinio tinkamumo identifikavimas</p>	<p>„<...> aš buvau savo rogėse, man patiko tai ką mokausi, tikrai kaip ta žuvytė akvariume plaukiojau, nes tai buvo mano profesija <...> Studijuojant mano požiūris į socialinį darbą dar labiau sutvirtėjo, surimtėjo, nes pažymiai buvo puikūs, motyvacijos tikrai netrūko ir iki šiol į savo profesiją žiūriu su pasididžiavimu“ (I2)</p> <p>„Aš stebėjau ir studijų metu gautą informaciją tik patvirtino, kad aš einu teisingu keliu ir aš suprantu kas vyksta. Ko anksčiau nesupratau. Atsakė į klausimus.“(I4)</p> <p>„Aš ėjau praktiškai iš idėjos į tą socialinę sritį, nieko nežinodama. Ta profesiją prisijaukiniau. Ir ji man atitiko. Tas socialinis darbas yra man skirtas“ (I3)</p>

	Požiūrio į save kaip į specialistą formavimas	<p><i>Praktikų metu galėjau išbandyti savo jėgas ir kad galiu ir gebu dirbti socialinio darbo sferoje. (I1)</i></p> <p><i>„Pagalvojus apie darbą, aš negalėčiau dirbti su neįgaliais, man per jautru“ (I7).</i></p> <p><i>„Tiesiog mano įgytos žinios prieš tai dar labiau pasitvirtino, daug teorijos ir visa kita. Mano požiūris sustiprėjo“ (I8)</i></p> <p><i>„Kuo toliau ir daugiau studijų, tuo labiau tas darbas atrodė atsakingesnis ir prisiimti daug atsakomybės. Labai teisingai įvertinti, teisingai nukreipti<..> Praktiškai turi žinoti viską, kad tam žmogui padėtum(I9)</i></p>
	Socialinių ryšių plėtojimas	<p><i>„Be to, neįkainojamos yra pažintys su kitais žmonėmis“ (I1)</i></p> <p><i>„Pažintys naujos, nauji dalykai“ (I3)</i></p> <p><i>„Ten teko mums ir su mokykloms bendradarbiauti tiek su kitais socialiniais darbuotojais, kurie dirba su pabėgėliais“.(I6)</i></p>
	Profesinis palaikymas	<p><i><..>labiausiai patinka supervizijos, inervizijos, kai tu aptari visokius atvejus ir į situacijas, gali pažvelgti iš kitos puse. Ne iš savos. Kaip žmonės pasakoja ir kaip tu galėtum pasielgti ir iš to pasimokyti“ (I8)</i></p>

7 lentelė. Socialinio darbuotojo savimonės plėtojimo patirtys

Pasitikėjimas savimi profesinėje veikloje	Sustiprino	<p><i>„Kadangi, kai studijavau, jau dirbau pagal specialybę, tai socialinio darbo studijos tik dar labiau sutvirtino tą pasitikėjimą savimi, meilę darbui. <...> Jaučiuosi patobulėjusi kaip asmenybė, įgijusi pasitikėjimo savo jėgomis, išmokusi drąsiai reikšti nuomonę, sukaupusi naujų žinių.“(I1).</i></p> <p><i>„<...> aš jau buvau pradėjusi dirbti ir susipažinusi su socialiniu darbu praktiškai, manau būtent dėl to studijuodama jaučiausi, kaip žuvis vandeny. Man sekėsi</i></p>
---	------------	--

		<p><i>išties visi studijų dalykai, pati savimi stebėjau, kaip puikiai sekasi“ (I2)</i></p> <p><i>„<...> išlaikė egzaminą ir mano vadovė po kelių savaitių sako va rašysim projektą ir niekada to nedarė ir aš sakau, va aš ką tik baigiau projekto valdymą ir galėčiau kaip juodrašį parašyti. Ir aš parašiau. Vadovė mane pagyrė. Savo teorines žinias bandžiau praktiškai realizuoti.(I8)</i></p>
	Nesuteikė	<p><i>„Studijos nesuteikė pilno bagažo, kai kurių paskaitų metu buvo mažai informacijos. Suprantu, kad mes mokėmės ištęstinėse studijose, tai gal dėl laiko stokos, dar kovidas atėjo... Man buvo mažai informacijoje tam tikrose srityse.“(I4)</i></p>
Motyvavimas profesinei veiklai	Įkvėpė dėstytojo asmenybė	<p><i>Paskui mes sugalvojom pagal Erasmus programą išvykti į Portugaliją. <..>. Ir mums taip patiko. Tiek motyvacijos suteikė. Mes grįžom užsidegę, kad mes čia norim, davai varom. Čia mes ir dirbsim . Norėjom lėkti į darbus.(I5)</i></p> <p><i>„įsimintiniausia iš studijų mano baigiamojo darbo vadovė. Ji labai dauuuug iš manęs reikalavo ir aš be galo jei dėkinga, nes darbą apgyniau 10 balų“(I2)</i></p> <p><i>„<...>labiausiai buvo mūsų dėstytoja, kur dėstoma apie vaikų auklėjimą. Ta dėstytoja Leliūgienė labai įdomiai vesdavo paskaitas. Be to ši tema man buvo aktualu, pati auginau vaikus. Reikalingos žinios man labiausiai patraukė“ (I5)</i></p>
	Demotyvavo dėstytojo požiūris	<p><i>„viena senyva dėstytoja demotyvavo mus, kad baigia studijas nieko neįsidarbinsi, nebus perspektyvų, nieks jūsų nepriims ir atlyginimai maži. Labai demotyvavo, buvom visi išsigandę“(I5).</i></p>

8 lentelė. Profesinės adaptacijos veiksniai darbinės veiklos pradžioje

Iššūkliai	Klientų baimė	<p><...> susidūriau tik atėjusi dirbti pirmas dienas socialine darbuotoja, tai buvo kliento agresyvus elgesys, kurį reikėdavo nuraminti ir pravesti pokalbį...</p> <p><...> II</p> <p><...> Aš kažkaip bijojau tų žmonių...ir agresyvus ir pikti... <...>I5</p> <p><...> Buvo ir pasipriešinimo tų šeimų ir klientų. Nėra taip lengva... <...>I9</p> <p><...> būdavo labai sunku... Visi skirtingos asmenybės, kaip man su jais dirbti kaip juos suvaldyti... <...>I6</p>
	Praktinių įgūdžių stoka	<p><...>pradžioje tikrai tai buvo sunku padaryti, nes manęs neklausydavo, vydavo iš kambario, iš tikrųjų trūko tų įgūdžių ir patirties... <...> II</p> <p><...> Teoriškai turi sprendimo būdus ir motyvaciją keliančias teorijas ir dėstytojos išaiškinta kaip elgtis tam tikroje situacijose reaguoti. <...> Sunku tiesiog pritaikyti teorines žinias realiai atėjus pirmą kartą...<...>I9</p> <p><...> tada jo prisimenu ir tą pirmą klientą. Visų pirma buvo jaudulys, nauja klientų grupė/su šeimomis. Neturėjau tokios patirties, tas darbas visaip kitaip vyksta. <...> Šitoje sferoje reikia labai daug ką žinoti... <...>I7</p> <p><...> Po studijų įkrenti į tą katilą, apsišlifuoja. Čia galėjo asmenines savybės įtakoti. Čia tu sustingsi ir galvoji... man trūko patirties...<...>I5</p> <p><...> būdavo labai sunku. Ir atsimenu man toks lūžis buvo tuo momentu... Man buvo pirmomis dienomis šokas kosmosas... <...>I6</p>
	Dokumentacijos pildymo nemokėjimas	<p><...> Dar sunku pradžioje buvo tai dokumentacija, su kuria ir dabar kartais yra sunku, realiai socialine darbuotoja dirbu metus laiko. Pati pradžia išvis buvo kažkokia lyg neįmanoma misija su dokumentacija, galvojau neįveiksiu, tie patys ISGP, kuriuos reikia sudarinėti klientams, pildyti poreikius, pateikti įvairiausias ataskaitas, atnaujinti tvarkas ir t.t. <...> II</p> <p><...> Mano socialinio darbo pradžia buvo iš ties nelengva... teko susidurti ir išmokti popierinę socialinio darbo pusę. Buvau visiškai „žalia“ toje srityje. <...> I2</p>

		<i><...> Dokumentų tvarkymas, prašymų priėmimas, kuris man vaisai svetimas, taip aš tai turėjau padaryti... <...>I4</i>
	Nepasitikėjimas savimi	<i><...> Buvau kaip stebėtoja, nes nediršau į savo rankas priimti iniciatyvą. <...> Čia tu sustingsi ir galvoji... <...>I5 <...>Aš neturiu patirties su neįgaliais ir nežinau ar aš galėčiau dirbti. Ten pamačiusi neįgalius žmones ir kaip reik su jais dirbti... <...>I7 „Save vertinau kaip „naujokę“, nes pradėjus dirbti bet kokį darbą jauti baimę, kad nesusidorosi <..> (I2)</i>
Palaikymas	Sėkminga profesinė patirtis	<i><..> Bet puikiai manau čia viskas man susidėliojo ir puikiai susitvarkėme. Ką pažadėjau, tą ir padariau...<..>I3 „Kadangi mano buvo gerai apgalvotas tas žingsnis eiti į tą socialinį darbą ir kokius penkis metus jau viriau socialinio darbo košėje, aš daug žinojau iš praktinės puses<..> man manau puikiai pavyko ir suradau bendrą kalbą su vaikais... <..> I8</i>
	Savarankiškas mokymasis	<i>„<..> Ieškodavau informacijos internete, labai daug savo laiko tam paskirdavau po darbo (I2) „<...> ko nežinojau bandydavau ieškoti knygoje, internetuose, teiravausi kitų kolegų informacijos.(I1) <..> Aš praėjau tiek visokių mokymų... <..>I8</i>

9 lentelė. Socialinės adaptacijos organizacijoje veiksniai darbinės veiklos pradžioje

Socialinės adaptacijos problemos	Lūkesčių koregavimas	<i><...> Aš kaip pradėjau, atrodo atėjau pakeisti pasaulio. Atrodo aš čia pasakysiu ir visi tavęs klausys. <...>I9 <...> Aš pasigedau socialinio darbo su žmogumi. Man jo tiesiog nelikdavo...Tai yra sunkus dalykas. <...>I4</i>
	Mentorystės nebuvimas	<i><...> Įstaigoje socialinė darbuotoja esu tik viena, todėl tikrai ką išmokau ir kiek pasidariau tai buvo mano vienos indėlis, neturėjau kur paklausti, neturėjau šalia žmogaus kas galėtų padėti, ko nežinojau bandydavau ieškoti knygoje, internetuose, teiravausi kitų kolegų informacijos. <...> I1 „<..> perėjau i socialines darbuotojos pareigas be mentoriaus, be nieko i visai kitą sferą<...> (I4)</i>

		<p><...>Bet tada buvau viena su sunkia situacija... bet viskas pasisekė... pirma diena ir rimta problema reikėjo spręsti čia ir dabar... <...> I3</p>
	<p>Paramos iš kolegų stoka</p>	<p><...>...pažįstamų socialinių neturėjau, nes buvau „naujokė“ šioje srityje. Ieškodavau informacijos internete, labai daug savo laiko tam paskirdavau po darbo, nes mano „kolegė“ nebuvo itin draugiška „naujokams“ teko sukintis pačiai. <...>I2</p> <p><...> Labai nusivyliau savo vyresne ir daug metų patirties sukaupusia „kolege“ ji man pasakė, kad savo „flešiuo“ su dokumentų pavyzdžiais neduos, nes ten jos...mano pradžia, tikrai labai skaudėjo, nes norėjau tiesiog dirbti komandoje dėl bendro tikslo, dėl senukų gerbūvio.....<...>I2</p> <p>„<...>jauti visų aplinkui žiūrindamas į tave akis; jautiesi kitaip, nes įsilieti į kolektyvą tikrai nelengva <..> (I2)</p>
<p>Palaikymas</p>	<p>Klientų</p>	<p><...> Pokalbiai, laisvalaikio veiklos ir visa kita ką veikėme su senoliais kontaktiniu būdu buvo linksmoji pusė. .. I2</p> <p><...>bet šiuo metu jau galiu pasidžiaugti, kad dabar su tuo pačiu klientu, kuris tikrai yra agresyvaus elgesio, dabar mes esame labai geri draugai, išmokau priėti prie jo ir rasti problemos sprendimo būdų... <...>I1</p> <p><...> jų padėka –šypsena man glostydamo širdį... .. I2</p>
	<p>Kolegų</p>	<p><..> Man padėjo socialinio skyriaus vedėja, slaugytoja ir daugelis personalo moterų, vėliau mano pažinčių ratą praplėtė socialiniai darbuotojai su kuriais kontaktuodavome ir kontaktuojame iki šiol. I2</p> <p><..> jeigu ne mano šalia buvusi kolege, nežinia kaip buvo buvę, kadangi tai susiję su labai dideliu krūviu...labai dideliu. Tas krūvis... Tik dėka koleges pagalbos likau čia...<..>I4</p> <p>„Realiai buvo labai stiprus vyras kolega, vyro labiau visi klausė. Jis padėjo įsivažiuoti ir prie manęs priprasti... <..>I6</p> <p><..> yra tokia pagalba socialiniams darbuotojams kaip suvervizijos, intervizijos, kur tu gali konsultotis su kolegomis ir spręsti degančius klausimus ir nelieki viena.</p>

		<p><i>Gauni pagalbą iš šalies... darbe gali kreiptis pagalbos iš kolegijų...<..>I9</i></p> <p><i>Visi dalinasi žiniomis apie vaikus ir likau dirbti tokioje pačioje įstaigoje“. I8</i></p>
	Mentoriaus	<p><i><..> Aš buvau ne viena, kartu su mentore. Tas pats įėjimas į šeimą, jau buvo kitoks. Tu įeini į šeimą, kitus namus, tu klausai ką jie pasakoja... <..>I7</i></p> <p><i>„Man puikiai pasisekė, kad aš patekau į kolektyvą kur tik kūrėsi ir ieškojo koordinatorės ir aš atėjau antra nauja, taip abi ieškom tų atsakymų. Nebuvo taip kad yra tas visažinis. Aš dirbau ir su socialine darbuotoja, kuri turėjo didelės patirties su vaikais.“I5</i></p>

10 lentelė. Profesionalaus socialinio darbuotojo elgesio ir laikysenos formavimosi sąlygos

Profesinių gebėjimų pripažinimas	Santykiyje su klientu	<p><i><..> mes turime suprasti, jog jie tik klientai, kurie yra su įvairiausiomis problemomis, reikia reaguoti visada ramiai, nesiginčyti su klientais, jei situacija įsiauadrina tuomet tiesiog reikia nieko nebesakyti ir palikti taip, kaip yra, ramiai pasitraukti iš konflikto, taip kaip aš ir dariau. Gyventoja apsiramino, susivokė kas nutiko, atėjo manęs atsiprašyti. Ir tada kada ji jau buvo apsiraminusi ir galėjo adekvačiai kalbėti, tik tada aš su ja pakalbėjau ir viską mes išsiaiškinome.“ (I1)</i></p> <p><i><...> socialiniu darbuotoju išlikau ir elgiausi teisingai bernaudama su neblaiviais klientais. Jei anksčiau būčiau pasakiusi tu negerk, ateik blaivas... tai dabar aš pagaunu save, kad taip sakyti aš jau negaliu. Aš pakalbu, paklausiu ar tau reikia pagalbos<...>I4</i></p> <p><i><...> Tai va išmoko mus klientai lankstumo, savikontrolės, didesnė empatija atsiranda. Ir kiekvienas klientas tą situacija keičia darbuotojo požiūrį ir elgesį ir tas kompetencijas kažkiek.(I9)</i></p>
	Santykiyje su kolegomis	<p><i><...> Kuomet įstaiga pateikė paraišką dalyvauti socialinių paslaugų kokybės gerinimo projekte ir gavome teigiamą atsakymą, t. y. praėjome atranką ir pasirašėme sutartį aš tapau šio projekto koordinatorė... didžiavausi savo sprendimu tapti</i></p>

		<p>koordinatore. Važinėjau į įvairius mokymus, mokinausi rašyti tvarkas ir aprašus pagal kuriuos išmokinau dirbti visą personalą... <...>I2</p> <p><...> būna extra situacijos ir reikia reaguoti čia ir dabar. Ir man pavyko, kolege gyrė mane. Bet tas žinojimas atėjo ne iškart. Išsigrūdinau... <...>I6</p> <p><...> kadangi turėjau ir išsilavinimą ir patirties, teko tik adaptuotis įstaigoje ir įsilieti į kolektyvą. Adaptacija ilgai netruko, po pusmečio jaučiausi, kaip namuose ir į kasdien važiuodama į darbą iki šiol važiuoju lyg į šventę<...> (I2)</p>
	Santykių su vadovais	<p>„Įstaigos direktorė yra viena iš tų žmonių kuris mane paskatino tapti profesionaliu socialiniu darbuotoju, ji nuolatos mane skatino, gyrė, mokino ir iki šiol giria, skatina ir mokina“ (I2)</p> <p><...>mane labai skatino pasilikti geroji buhalterė... <...>I2</p> <p><...>Vadovė mane pagyrė... <...>I8</p>
Savęs kaip profesionalo suvokimas	Gebėjimas profesionalai bendrauti/elgtis	<p>Adekvaciai vertini situacija. Ar vaikas isterikuoja ar apsinuodijęs... Tuomet žinai kaip reaguoti, ne tai kad sustingau ir nekviessiu pagalbos... žinai, kad nereik balsu kelti.. Kai patirtis atsiranda, jau savaime supranti kaip reikia elgtis. I3</p> <p>Tie tėvai sudėtingi ir niekur nedingsi, jau žinai kaip reaguoti ramiau. Visa darbo struktūra... supranti kaip reaguoti ką daryti, kaip atsakyti. <...>I6</p> <p><...>Tu išmoksti ramiai reaguoti. Nesivelti į konfliktus, nors tau atrodo, kad galėtum va dabar jau atsakyti. Išmoksti priimti kitų žmonių nuomonę, nes dažnai kai mes nueiname, kad yra teisingai taip, kaip mes galvojame... <...>I9</p> <p><...> Ir tokie paslaugų gavėjai skatina tave kalbėti jų lygyje... Atsimenu kaip posėdyje dalyvauju su paslaugų gavėjais advokatais ir tu ten turi kalbėti visiems suprantama kalba ir kaip profesionalas/ <...>I7</p> <p>„Nemandagiu žmonių pasitaiko irgi, bet esu nusistačiusi bendravimo ribas. Labai aiškiai pasakau kas bus jeigu bus, tai Ribos ir Pasekmes. Aišku nemalonu, bet pasimiršta...“ (I3)</p>
	Pozityvus grįžtamasis ryšys	<p><...> Socialiniame darbe mane labiausiai įkvėpia klientas, bendravimas su klientu, gaunamas grįžtamasis ryšys...II</p>

		<p><...> <i>Man geriausias įvertinimas...<..> žmogus pavyzdžiui, eilinis ir jam patari ir padedi kažkokią problemą spręsti, jisai dėkoja ir ta padėka tiek motyvuoja daryti dar geriau, stengtis, visada būti žingsniu priekyje kitų <...> Man tiesiog gera kai padėkoja: Jūs man labai padėjote.. <...>I3</i></p>
	Gebėjimas rasti problemas sprendimą	<p><...> <i>Man socialinis darbas, tai kasdieninis iššūkis sau, neturintis tikrai jokios monotonijos, randant konstruktyvias išeitis tam tikrose situacijose su klientu ar klientų grupe ...<...>I1</i></p> <p><...> <i>pati savimi stebėjau, kaip puikiai sekasi... <...>I2</i></p> <p><...> <i>Bet puikiai manau čia viskas man susidėliojo ir puikiai susitvarkėme... <...> tada buvau viena su sunkia situacija...bet viskas pasiseke... <...>I3</i></p>
	Tobulumo darbe siekimas	<p><...> <i>Aš visada stengiuosi kažką geriau padaryti už kitus... <...>I3</i></p> <p><i>O kad labiau tobulėti...jautėm, kad buvo tų spragų. Tiesiog užsirašėme į seminarus mokymus kaip dirbti su sunkiais paaugliais ir konfliktuojančiais tėvais susitvarkyti. Užsirašai situacija, paanalizuoji ar tikrai aš čia viska gerai padariau. I6</i></p>

11 lentelė. Profesionalaus socialinio darbuotojo kompetencijos

Gebėjimai	Dirbti kūrybiškai ir žaismingai	<p><...> <i>ko labiausia reikia mano darbe, tai kūrybiškumo ir žaismingumo su vaikais. Ne kažkokių metodų... <...>I5</i></p> <p><...> <i>Geras humoras, į problemas žiūrėti kūrybiškai. Ypač šių studijų metu išmokau. Kažkokią problemą paverskite meno kūrinį. (I3)</i></p>
	Bendrauti ir bendradarbiauti	<p><...> <i>Kompetencijos turi būti visos. Ir vadovo ir lyderio kompetencijų... <...>I3</i></p> <p><...> <i>gebėjimas bendrauti, užmegzti ryšį..<...>I3</i></p> <p><...> <i>Taip pat profesionalus socialinis darbuotojas turi turėti gebėjimų bendrauti, gebėjimą dirbti kartu (bendradarbiauti)... <...>I2</i></p>

	<p>Planuoti ir savarankiškai dirbti</p> <p>Gebėjimas tobulėti</p> <p>Daryti įtaką socialinei kliento aplinkai</p> <p>Analizuoti situaciją, reflektuoti</p>	<p><...> <i>Bet kad jie tikrai būtų savo darbo specialistai turėtų mokėti ir bendrauti, bendradarbiauti... <...>I6</i></p> <p><...> <i>Bendradarbiavimas. Kitų institucijų įtraukimas... <...>I9</i></p> <p><...> <i>gebėjimą planuoti, gebėjimą dirbti savarankiškai... <...>I2</i></p> <p><...> <i>Turėtų žinoti kaip planuoti tam tikrus dalykus, kaip veikti savarankiškai, jeigu kažkas atostogauja... <...>I6</i></p> <p><...> <i>kaip tobulėti vienoje ar kitoje situacijoje... <...>I6</i></p> <p><...> <i>kelti savo kvalifikaciją, mokymai, seminarai, konferencijos, supervizijos, intervizijos. (I1)</i></p> <p><...> <i>Tai reiškia turėti daug žinių, savo kompetencijas tobulinti, mokymus domėtis, skaityti... <...>I7</i></p> <p><...> <i>Dar vienas dalykas, kuris yra labai svarbus, tai savišvieta. Daug domėtis pačiam, ieškoti informacijos internetuose, knygos... <...> I1</i></p> <p><...> <i>Nukreipiamoji funkcija ypač aktuali. Problemos atpažinimas. Pagalbos ieškojimas. Bendradarbiavimas. Kitų institucijų įtraukimas. Kompetencijos, kurios yra nukreiptos į kliento gerovę. <...>I9</i></p> <p><...> <i>Kas yra svarbiausia socialiam darbe-santykis su gavėju. Jeigu tu sukūrei santyki su paslaugu gavėju-viskas pasiseks... <...>I8</i></p> <p><...> <i>Taip padaryti, kad paslaugų klientas arba žmogus nesupyktų neįsižeistų. Rasti bendrą kalbą... <...>I4</i></p> <p><...> <i>Mokėti analizuoti, reflektuoti... <...>I6</i></p> <p><...> <i>gebėjimą reflektuoti, gebėjimą tobulėti, gebėjimą padėti asmeniui... <...>I2</i></p>
Žinios ir vertybės	Etinis elgesys su klientu	<p><...> <i>Taip padaryti, kad paslaugų klientas arba žmogus nesupyktų neįsižeistų. Rasti bendrą kalbą... <...>I4</i></p> <p><...> <i>Begalinė meile irgi negerai. Viską atiduosi ir iš tavęs nieko neliks. Bet turi pataupyti ir save... <...>I5</i></p> <p><...> <i>atsilaikymas, mokėjimas pasakyti NE... <...>I4</i></p> <p><...> <i>bet nepersistengti. Išlikti savo vietoje... <...>I7</i></p> <p>„ <i>Labai reikia turėti žinių apie socialinį elgesį ir modelius...“ <...>I8</i></p>

	<p>Psichologines, socialinės žinios ir įstatyminė bazė</p> <p>Profesinės vertybės</p> <p>Empatija bei užmegztas santykis.</p>	<p><...> reikia turėti žinių apie asmens psichologinę raidą... <...>I2</p> <p><...> kuo daugiau turi įvairiapusiškos patirties tuo geriau...turi išmanyti įstatymus, kaip sistema veikia, pagalbos centrai kurie veikia, kaip kas su kuo susiję, kas po ko eina...tvarkas visas. Viska smulkmeniškai žinoti... <...>I3</p> <p>„ Visu pirma žinoti apie pagrindines institucijas, kurios teikia pagalba, profesionaliai teikti tą pagalba ir konsultuoti...<...>I7</p> <p><...> Dar viena ir labai svarbi dalis socialiniame darbe yra vertybės. Nuo to kokiomis vertybėmis vadovaujamės priklauso socialinio darbuotojo siekis padėti klientams. Vertybės socialiniame darbe yra labai svarbios, nuo to formuojasi socialinio darbuotojo elgesys ir profesinė veikla... <...> I1</p> <p><...> Kitas į profesionalumą vedantis dalykas – vertybės, socialinis darbuotojas privalo turėti šias vertybes: atsakomybė, pagarba, kūrybiškumas, profesionalumas, lyderystė, sąžiningumas, meilė sau ir kitam....manau, jeigu asmuo neturi šių vertybių tai jis niekuomet nebus profesionalus socialinis darbuotojas...I2</p> <p><...> Turi būti empatija, bet nepersistengti... <...>I7</p> <p><...> Turi būti empatiškas ir priimti žmogų toks koks yra, su jo problemoms, išsilavinimu ir problemomis. Priimti kaip visavertį žmogų ir žiūrėti iš jo perspektyvos... <...>I8</p> <p><...> Aš manau, kad reikalingas realistinis reagavimas čia ir dabar įsigilinant į tam tikrą situaciją...<...>Empatija...<...>I9</p> <p><...> Niu profesionalas empatiškas žmogus... <...>I4</p>
--	---	---

12 lentelė. Socialinio darbuotojo profesionalumo požymiai

<p>Įgyta profesinė patirtis.</p>	<p><...> Manyčiau socialinis darbuotojas tampa profesionalu tada, kai turi pakankamai įgūdžių <..> Svarbiausia ko reikia socialiniame darbe, tai: problemų sprendimo įgūdžių, komunikavimo įgūdžių, kritinio mąstymo, kalbos kultūros įgūdžių, informacinių technologijų, taip pat labai svarbūs socialiniame darbe komandinio darbo įgūdžiai... I1</p>
----------------------------------	---

	<p><...> Žmogus profesionalas, tai darbuotojas profesionalas, gebantis iš bet kokios situacijos rasti išeitį. Turi turėti tiek žinių bagažą tiek turi orientuotis pvz. problemoje dešimt žingsnių į priekį. Kas būtų jeigu būtų... <...>I3</p> <p><...> Niu profesionalas empatiškas žmogus, jaučiantis ribas. Žinantis kur gali, o kur ne gali...I4</p>
Pasitikėjimas savimi profesinėje veikloje	<p><...>Profesionalas, manau...galvoju...na mes tai žinom kiek galim ir ką galim padėti. Kaip galim įgalinti žmogų... <...>I4</p> <p><...> Profesionalas - pasitikintis savimi ir turintis daug žinių ir įgūdžių apie savo darbą...kai turi daug patirties, tokios patirties kur tu sąžiningai dirbai.. <...>I7</p> <p><...> Mano akimis profesionalus socialinis darbuotojas yra tas kurį gerbia paslaugų gavėjai <...>tai tas asmuo kuris moka rasti kelią į kiekvieno asmens širdį, kuris moka išklaudyti, patarti, suprasti ir neteisti, tai tas darbuotojas pas kurį ateina pagalbos prašantys, o ateina būtent pas jį, nes juo pasitiki ir žino, kad būtent šis asmuo problemą išspręs. <...> I2</p>
Įgytas socialinio darbuotojo išsilavinimas	<p><...>pas mane visos koleges, kurios dirba, jos man visos profesionalios. Mes dirbame komandoje ir mes matome kiekvienos stiprybes ir silpnybes... <...>I5</p> <p><...>Negali įvardinti geras ar blogas specialistas. Jeigu jis gavo diplomą, jis jau yra profesionalas, juk jis dirba savo darbą... <...>I5</p> <p><...> Realiai visi, kurie pasibaigia savo studijas ir yra savo darbo specialistai ir negali būti kažkokie profesionalai, nes visada kažkas įvyksta, kur trūksta kažkokio faktoriau, tada bandai save papildyti... <...>I6</p>
Siekis nuolat tobulėti	<p><...> Socialinio darbo profesionalas tai asmuo, kuris nuolat nori tobulėti socialinio darbo srityje... <...> I2</p> <p><...> svarbiausia noro, tobulėti siekti ir gilinti savo žinias socialinėje sferoje, viskas priklauso nuo mūsų pačių, kokiais mes būsime profesionaliais darbuotojais</p> <p><...> veikti, keistis. ugdyti įgūdžius, palaikyti tiek savarankiškus tiek socialinius...</p> <p><...>I6<...>...bet aš dar nepavadinčiau save profesionalu, aš dar mokausi, studijuoju ir tobulėjimui ribų nėra... <...>I2</p> <p><...>Ir aš manau profesionalu, visišku profesionalu niekas niekada nebus, nes ši profesija yra tobulintina aišku su valstybės pagalba turėtų būti.. dar ir dabar būna, o aš šitą sužinojau studijose, be studijų būčiau ir nežinojus...ir tas būna dažnai...<...>I4</p> <p><...> Bet profesionalais mes turbūt nei vienas nebūsim... Mokėti duoti tiek, kad dar liktų kažkas sau... <...>I4</p> <p><...> Mano nuomone, profesionalu tu netapsi niekada, nes visada viskas keičiasi, atsiranda naujoves. Ypač socialinėje srityje viskas keičiasi dienomis ir tos kompetencijos, vis aukštesniam standartai, kuo daugiau mokytis, kuo daugiau naujovių.</p>

	<p><i>Dabar viskas skaitmenizuojama, nuotoliu teikiamos paslaugos. Ir manau tapti profesionalu socialiniame darbe realiai be galo sunku. Ar apskritai įmanoma suspėti su ta kaita... <...>I9</i></p>
--	--