

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
SOCIALINĖS POLITIKOS FAKULTETO
SOCIALINĖS POLITIKOS KATEDRA

BIRUTĖ BERGMANS
(SOCIALINIO DARBO STUDIJŲ PROGRAMA)

**SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINĖS VEIKLOS
YPATUMAI**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas -

Dr. doc. Sarmitė Mikulionienė

Vilnius, 2005

TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. TEORINIS SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINĖS VEIKLOS TURINIO PAGRINDIMAS.....	6
2. SOCIALINIO DARBUOTOJO PRAKTINĖS VEIKLOS REGLAMENTAVIMAS.....	9
2.1. Socialinio darbo praktiką grindžiančių teorijų raidos aspektai.....	9
2.2. Socialinio darbuotojo atliekamas funkcijas, darbo formas, tikslus ir uždavinius reglamentuojančios teisinės bazės analizė.....	14
3. SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINĖS KOMPETENCIJOS STRUKTŪRA.....	19
3.1. Profesinės kompetencijos socialiniame darbe samprata.....	19
3.2. Žinios socialinio darbuotojo profesinėje veikloje.....	22
3.3. Vertybės socialinio darbuotojo profesinėje veikloje.....	25
3.4. Įgūdžiai socialinio darbuotojo profesinėje veikloje.....	30
4. SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINIO PASIRENGIMO VEIKTI PRAKTIŠKAI TYRIMAS.....	35
4.1. Tyrimo metodika.....	35
4.2. Tiriamieji ir jų charakteristikos.....	38
4.3. Socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos lygmens analizė.....	43
4.3.1. Žinių lygmens profesinėje veikloje analizė.....	43
4.3.2. Vertybių lygmens profesinėje veikloje analizė.....	49
4.3.3. Įgūdžių lygmens profesinėje veikloje analizė.....	53
IŠVADOS.....	58
REKOMENDACIJOS.....	59
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	60
SANTRAUKA.....	64
RĖSUMĖ.....	65
PRIEDAS	66

ĮVADAS

Šiuo metu ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje vykstantys spartūs socialiniai – ekonominiai pokyčiai kelia vis naujus reikalavimus kokybiškam profesinės veiklos vykdymui. Ir socialinio darbo profesinė veikla čia taip pat nėra išimtis.

Siekdamas įgyvendinti profesinio socialinio darbo tikslus ir uždavinius, socialinis darbuotojas privalo turėti tinkamą profesinę kvalifikaciją ir būti besąlygiškai kompetentingas kiekvienoje pagalbos reikalaujančioje situacijoje. Tokiu būdu socialinis darbuotojas jau profesinio pasirengimo metu turi įgyti pakankamai teorinių ir praktinio pritaikymo žinių, tinkamai suformuoti praktinės veiklos įgūdžius ir bendruosius gebėjimus bei išsiugdyti vertybines nuostatas, privalomas visiems socialiniams darbuotojams. Reikalingų profesinėje veikloje žinių ir vertybinių nuostatų trūkumas, įgūdžių nebuvimas verčia socialinį darbuotoją nepasitikėti savo jėgomis ir profesinių studijų kokybe.

Todėl jau profesinių studijų metu būsimam socialinio darbo specialistui turi būti sudarytos tokios edukacinės sąlygos, kad įgytas profesinis pasirengimas leistų jam iš karto po studijų sėkmingai ir rezultatyviai vykdyti profesinę veiklą, valdant ir integruojant savo profesinėje veikloje tris svarbiausius kompetencijos komponentus – žinias, vertybes ir įgūdžius.

Darbo problemiškas ir aktualumas.

Socialinius darbuotojus Lietuvoje rengia aukštosios universitetinės ir neuniversitetinės mokyklos (kolegijos), kuriose būsimieji socialiniai darbuotojai gauna reikalingų teorinių ir praktinių žinių, formuojami jų profesiniai įgūdžiai ir vertybės. Tačiau šiandien vis dažniau pasigirsta kaltinimų, kad aukštosios mokyklos, o ypač universitetai, nepateikia visų profesinėje veikloje reikalingų teorinių žinių, o praktinių įgūdžių ir praktinio žinių pritaikymo ypatingai trūksta. Taigi socialinių darbuotojų profesinis pasirengimas yra itin svarbus. Nuo socialinio darbuotojo, dirbančio su klientais, kompetencijos dažnai tiesiogiai priklauso šiems klientams suteiktos socialinės pagalbos sėkmingumas ir teikiamų paslaugų kokybė. Nuo paslaugų kokybės neretai priklauso pasitikėjimas socialiniu darbuotoju konkrečioje įstaigoje ir apskritai.

Tad ar profesinėje veikloje pakanka studijų metu gautų žinių, suteikiančių informaciją apie socialinio darbo veikloje vykstančius procesus, faktus, jų savitarpio ryšius, ir įgūdžių bei atitinkamai suformuotų vertybinių orientacijų, sąlygojančių profesionalui būdingą mąstymo ir veikimo būdą bei sudarančių galimybes nuolatos vertinti bei keisti kintančią socialinę aplinką? Kokias papildomas žinias, įgūdžius ir vertybes, susijusias su profesinės veiklos turiniu ir asmenybės

vertybinėmis orientacijomis, socialiniam darbuotojui tenka sukaupti jau vykdant savo profesinę veiklą?

Nuspręsti, kokie papildymai ar pataisymai socialinio darbo studijų programos turinyje ir struktūroje tenkintų socialinio darbuotojo žinių, įgūdžių ir vertybinių nuostatų poreikį vykdant profesinę veiklą, galima tik išsamiai ištyrus ir išanalizavus socialinių darbuotojų, turinčių profesinį pasirengimą, praktines reikmes socialinio darbo veikloje.

Darbo rezultatų reikšmingumas.

Tiriamąjį darbo išvadą, pagrįstą teorinėmis studijomis ir empiriniu tyrimu, galės būti pritaikytos praktikoje, tai yra leis pateikti LR Švietimo ir mokslo ministerijai bei LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai rekomendacijų, kaip lanksčiau pritaikyti socialinių darbuotojų rengimo programas socialinės aplinkos poreikiams, įtraukiant trūkstamų profesinių žinių ir mokėjimų įgijimą, o esamiems ir būsimiems socialinio darbo srities specialistams - aktualių rekomendacijų, kaip tobulinti darbą, kokių teorinių ir praktinių žinių bei pokyčių siekti ruošiantis profesinei veiklai bei kokiomis galimybėmis pasinaudoti, kad profesinė veikla būtų kokybiška, profesionali, reali ir teisinga.

Tokia galimybė socialiniams darbuotojams, socialinių paslaugų teikėjams ir organizatoriams, mokymo įstaigoms, rengiančioms socialinio darbo specialistus, leistų taupyti laiką, pastangas ir lėšas, būtinas bendradarbiaujant tarpusavyje, su klientais, tiek ir su jų situaciją bandančiomis palengvinti visuomenės institucijomis bei išvengti socialinio darbo problemų ir nesklandumų ateityje. Šis magistro darbas gali būti metodinė medžiaga, rengiant seminarus socialiniams darbuotojams profesinės veiklos vystymo ir tobulinimo klausimais.

Darbo tikslas – atskleisti socialinių darbuotojų profesinės veiklos ypatumus, išanalizuojant jų profesinio pasirengimo ir praktinių reikmių neatitikimus, išryškėjusius profesinės veiklos metu.

Iškelta hipotezė:

- Tikėtina, jog socialinių darbuotojų profesinis pasirengimas, t.y. praktinėje veikloje reikalingos žinių, vertybių bei gebėjimų sistemos lygis, nėra tinkamas, dėl ko socialinis darbuotojas profesinėje veikloje jaučiasi nesaugus, jam trūksta žinių, įgūdžių, o vertybinės nuostatos yra nestabilios. Tokiu būdu, socialinis darbuotojas negali būti pakankamai kompetentingas profesiniu požiūriu ir adekvačiai veikti pagalbos reikalaujančioje situacijoje.

Tyrimo objektas ir dalykas: Socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos ir jos struktūrinių komponentų – žinių, vertybių ir įgūdžių - lygmuo profesinio pasirengimo santykyje su praktine veikla.

Darbo naujumas.

Apie profesinį rengimą ir profesinę kompetenciją plačiai rašė lietuvių autoriai L. Jovaiša (1993, 1998), R. Laužackas ir K. Pukelis (2000), R. Adamonienė (2001), S. Daukilas (1998) ir kt., tačiau jie neanalizavo socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos. Apie socialinio darbo kompetenciją ir jos ypatumus rašė užsienio autoriai: Kieran O'Hagan (1997), Louise C. Johnson (2001), C. Sutton (1999), bet jų darbai neatspindi Lietuvoje esančios situacijos. Darbų apie socialinių darbuotojų profesinį rengimą Lietuvoje publikavo R. Kulys ir R. Constable (1994), A. Bagdonas (2001), tačiau ir jie nenagrinėjo socialinių darbuotojų profesinio pasirengimo santykio su praktine veikla. Todėl šiuo darbu siekiama iš dalies kompensuoti šių žinių trūkumą, nors gilesniam šio reiškinio pažinimui reikalingi išsamesni tyrinėjimai.

Darbo uždaviniai:

1. Teoriškai pagrįsti socialinio darbuotojo profesinės veiklos turinį.
2. Aptarti socialinio darbuotojo profesinę kompetenciją praktiniu aspektu.
3. Aptarti socialinio darbuotojo profesinę kompetenciją teoriniu aspektu.
4. Ištirti socialinių darbuotojų profesinio pasirengimo, t.y. įgytų žinių, įgūdžių bei vertybinių nuostatų, santykį su praktine veikla.

Tyrimo metodai: Konceptualioji analizė, lyginamoji analizė, vertinamoji analizė, anketinė apklausa, interpretacija, apibendrinimas, statistinis duomenų apdorojimo metodas.

Pagrindinės sąvokos:

Profesinė veikla - tai atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, sugebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos darbinės veiklos rūšių kombinacijos. užtikrinančios darbuotojams prielaidas tenkinti savisaugos ir saviraiškos poreikius, t.y. poreikių visumą.

Profesinė kvalifikacija – tai įgūdžiai, mokėjimai ir žinios, išreikštos sugebėjimų, mokymosi arba studijų pažymėjimų forma.

Profesinė kompetencija – tai konkretus mokėjimas atlikti profesinės veiklos funkcijas.

Žinios – tai integruojanti fiziškai neapčiuopiamų išteklių visuma.

Vertybės - neatskiriamos žmogiškos veiklos aktyvumo motyvacijos elementas.

Igūdžiai - tai mąstymo ir daiktinės, praktinės veiklos automatizuoti veiksmai, arba tiesiog mokėjimai, išlavinti iki automatizuoto lygio.

1. TEORINIS SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINĖS VEIKLOS TURINIO PAGRINDIMAS

V. Šernas (1998) teigia, kad profesinė veikla – tai nuolatinės veiklos rūšis, kuriai reikia specialaus pasirengimo ir kuri yra pragyvenimo šaltinis. Taip profesinė veikla nusakoma ir tarptautinių žodžių žodyne (Vaitkevičiūtė, 1999). Praktikoje profesinė veikla suprantama kaip specialaus pasirengimo reikalaujanti veikla.

Tačiau pasak S. Daukilo (2001), realiai nėra vienalytės, monostruktūrinės veiklos rūšies, galinčios egzistuoti be tam tikrų subordinacinių ar persikirtimo santykių su kitomis veiklos rūšimis. Todėl dabartiniam mūsų visuomenės vystymosi etapui labai svarbus yra veiklos rūšių integracinių savybių bruožas. Gyvenimo pokyčiai ypač socialinį darbuotoją verčia rinktis kelių veiklos rūšių kombinacijas; ir, daugeliu atvejų, socialinis darbuotojas, remdamasis įvairių veiklos sričių žiniomis ir gebėjimais turi daryti kažką konkrečiau ir klientui naudingo.

Kombinacijų aspektas atsispindi ir R. Laužacko (1997) profesinės veiklos nusakyme, kuriame teigiama, kad profesinė veikla - tai atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, sugebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos veiklos kombinacijos, teikiančios materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaidas.

Tiek V. Šerno (1998), tiek R. Laužacko (1997) pateiktuose profesinės veiklos apibrėžimuose atsispindi darbuotojui keliamas specialaus pasirengimo darbinei veiklai reikalavimas, apimantis ir darbuotojo vertybines orientacijas.

Į tai atsižvelgdamas ir siekdamas išsaugoti darbuotojų būtent humanistines ir demokratines vertybines orientacijas, S. Daukilas (2001) profesinės veiklos sąvoką pakoreguoja ir apibendrintai teigia, jog profesinė veikla – tai atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, sugebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos darbinės veiklos rūšių kombinacijos užtikrinančios darbuotojams prielaidas tenkinti savisaugos ir saviraiškos poreikius, t.y. poreikių visumą.

Tokiu būdu socialinio darbuotojo vykdoma profesinė veikla yra grindžiama tinkamu profesiniu pasirengimu ir įvertinama siekiamų vertybinių orientacijų aktualizavimo aspektu.

J. Mc Laughlin (1997) papildo profesinės veiklos apibūdinimą ir teigia, kad bet kokios socialinės veiklos pagrindą sudaro elementai esantys keturiose konceptualiose srityse:

1. Profesijos paskirtis ir tikslai.
2. Vertybių sistema, etika ir filosofija praktiniame naudojime.
3. Žinios ir mokėjimai praktikoje.
4. Darbe naudojami metodai ir priemonės.

L. C. Johnson (2003), remdamasi E. Greenwood pasiūlytu visoms profesijoms charakteringų požymių apibrėžimu, atitinkamai mano, kad socialiniam darbui kaip ir kitoms profesijoms būdinga:

1. susisteminta teorija,
2. galia arba kompetencija,
3. bendruomenės sankcijos,
4. etikos kodeksas,
5. kultūra.

I. Lukoševičienė (1995) taip pat pabrėžia, kad socialinio darbo profesionalas turi būti savo srityje kompetentingas, turėti akademinį pasiruošimą ir profesinę patirtį. Jos manymu toks profesionalas ypatingai reikalingas ten, kur yra sunkumai, problemos, kurių žmogus savo jėgomis negali išspręsti. Visais atvejais yra svarbu, kad profesionalas suprastų žmogaus galimybes ir jo vidinius resursus ar teikdamas pagalbą vienu klausimu, negriautų tas žmogaus gyvenamąsias sritis, kurios normaliai funkcionuoja, t.y. nedeformuotų jo asmenybės ar santykių su aplinka.

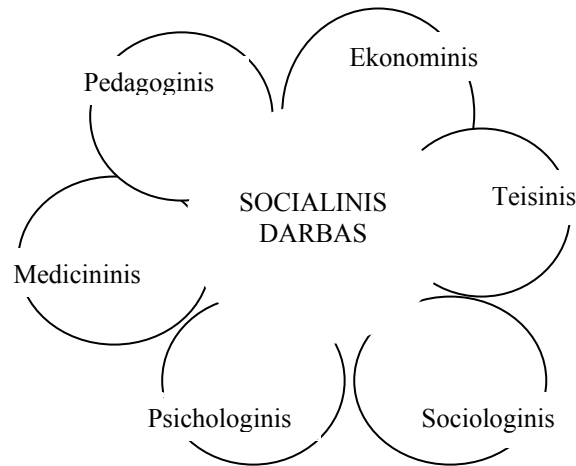
Taigi socialinio darbo profesionalas privalo turėti praktinių įgūdžių, vertybių sistemą bei plačią teorinių žinių bazę, kurią reikia derinti praktiniame darbe.

Pasak J. Kairio (2001), mūsų šalyje gausu socialinių problemų, ir socialiniam darbuotojui tenka tuo pačiu metu dirbti daugelyje lygmenų:

- Imtis organizavimo;
- Tapti komanda, kuriai reikia nuolatinio dėmesio;
- Domėtis finansine situacija, kuri priklauso nuo paramos iš užsienio ir vyriausybės;
- Nagrinėti ir įgyti darbo su klientais metodinės patirties;
- Bendradarbiauti su kitomis organizacijomis;
- Drąsiai sutikti sudėtingą pavienių klientų ir jų šeimų elgesį;
- Dirbti su klientais ir jų šeimomis, kurių gyvenimai supainioti;
- Rinktis iš galimų variantų, nes ne viską galima atlikti iš karto, ir tokiu būdu neleisti, kad asmeniniai lūkesčiai, kolegų bei klientų ir paramą teikiančių fondų lūkesčiai paimtų viršų;

- Nepamiršti visuomenės problemų - skurdo, nedarbo, narkotikų ir alkoholio.

Tam, kad socialinis darbuotojas galėtų efektyviai dirbti visuose minėtuose lygmenyse, jis turi sukaupti įvairių mokslų (ekonomikos, sociologijos, psichologijos, medicinos, teisės, administravimo, vadybos, pedagogikos ir kt.) žinių (1 pav.).



1 pav. Socialinio darbo veidai (Bagdonas, 2001)

Tad jeigu socialiniam darbuotojui ir nepavyko mokymo įstaigoje įgyti reikiamų žinių ir jo bendras profesinio pasirengimo lygis, privalomas rezultatyviai veiklai vykdyti, nėra pakankamas, šiuolaikinė socialinė praktika vis tiek priverčia socialinį darbuotoją papildomai sukaupti ir integruoti savo profesinėje veikloje įvairiais kanalais ir iš įvairių mokslo sričių gautas žinias.

Apibendrinant galima teigti, jog socialinio darbuotojo profesinė veikla yra socialinio darbo tikslus ir paskirtį atitinkančios praktinės veiklos rūšių kombinacijos, grindžiamos socialinio darbuotojo profesine kompetencija, t.y. atitinkamomis žiniomis, vertybių sistema, profesine etika ir filosofija praktiniame naudojime bei profesiniais mokėjimais ir įgūdžiais praktikoje. Sekančiame skyriuje apžvelgsime socialinio darbuotojo praktinę veiklą grindžiančių teorijų raidą ir jo profesinę veiklą reglamentuojančią teisinę bazę, apimant socialinio darbo funkcijas, formas, tikslus ir uždavinius.

2. SOCIALINIO DARBUOTOJO PRAKTINĖS VEIKLOS REGLAMENTAVIMAS

Šiuolaikinės socialinės praktikos esmę ir turinį tinkamai atskleidžia socialinio darbo praktikos istorinio pagrindo supratimas. Tačiau čia mes neturime tikslo smulkiai detalizuoti socialinio darbo profesijos atsiradimą ir vystymąsi, mums yra svarbu atskleisti, kaip socialinio darbo teorija įvairiais jos raidos etapais praktikai pateikia įvairiausių požiūrių ir skirtingų modelių darbui su klientais bei akcentuoja socialiniam darbuotojui reikalingų sukaupti žinių spektrą ir įgūdžių, lemiančių veiklos bei santykių kokybę, bei vertybių sistemos svarbą.

2.1. Socialinio darbo praktiką grindžiančių teorijų raidos aspektai

Socialinis darbas – jo ištakos pats gyvenimas, idėjos kilmės laikas – XIX amžiaus pabaiga ir XX amžiaus pradžia – plėtojosi ir kito priklausomai ne tik nuo problemų pobūdžio ir besikeičiančių laikų klimato, bet kartu besivystant *žinioms, vertybėms ir įgūdžiams*, kaip vieniems iš svarbiausių socialinio darbo teorijos ir praktikos komponentų (Johnson, 2003).

Norėdami apžvelgti svarbesnius socialinio darbo teorijos ir praktikos raidos aspektus, pirmiausia pateiksime pačią socialinio darbo sampratą, jo apibrėžimą.

Pasak A. Bagdono (2001), socialinis darbas išsiskiria apibrėžimų gausa. Kiekviena jo kryptis, teorinė paradigma, perspektyva turi savo sampratą ir apibrėžimą. Tai, kas įvardijama kaip *socialinio darbo teorija*, yra teorijų dažniausiai pasiskolintų iš gretutinių mokslų (psichologijos ar sociologijos), nuoseklus aprašymas. Sampratų ir apibrėžimų gausa priklauso ir nuo socialinio darbo *multifunktionalumo* – klientų poreikių, aplinkybių, taikomų metodų gausos ir tarpusavio sąveikos.

Tad A. Bagdono (2001) nuomone, socialinio darbo apibrėžimo šerdimi gali būti kiekvienas teiginys (beje, jų būtų galima pateikti ir daugiau):

- socialinės problemos nustatymas, įvertinimas ir sprendimas;
- socialinių paslaugų teikimas;
- socialinių paslaugų organizavimas ir vadyba;
- socialinio darbuotojo ir kliento sąveika;
- reakcija į kliento poreikį (rūpestį);
- socioterapija;
- kliento situacijos keitimas;

- socialinių problemų prevencija;
- konsultavimas;
- tarpininkavimas;
- aplinkos (aplinkybių) ir kliento sąveikos keitimas;
- manipuliavimas aplinkybėmis;
- krizių intervencija;
- socializacija ir socialinė integracija;
- socialinių įgūdžių ugdymas;
- žinių (teorijos), įgūdžių (praktikos) ir vertybių (etikos) integracija ir t.t

Paskutinis teiginys apibendrina ir dar kartą patvirtina socialinio darbuotojo profesinės veiklos turinio esmę.

Tačiau pagal socialinių darbuotojų kvalifikacinius reikalavimus ir atestacijos tvarką, socialiniu darbu yra daroma ir socialinis darbuotojas turi daryti dar daug kitų dalykų, šalia to, kas buvo išvardyta. Tokiu būdu, pasak A. Bagdono (2001), socialinio darbo apibrėžti viena fraze neįmanoma, jį tik galima aprašyti išvardijant funkcijas, nurodant, ką turi mokėti ir žinoti socialinio darbo profesionalas.

A. Bagdonas (2001) galiausiai teigia, jog socialinis darbuotojas tampa lyg ir kliento problemų (ir apskritai socialinių problemų) aptikimo, įvertinimo ir sprendimo vadybininku.

Atsižvelgiant į tokius socialinio darbuotojo profesinės veiklos kompleksškumo reikalavimus, LR socialinių paslaugų įstatyme (1996) socialinis darbas apibrėžiamas kaip profesinė veikla, padedanti patenkinti asmens gyvybinius poreikius, atkurti jo ir visuomenės santykius, kai pats asmuo to padaryti nepajėgia.

I. Lukoševičienė (1995) taip pat pažymi, jog socialinio darbo tyrinėjimų ir veiklos sritis akcentuoja pagalbą žmogui, jam patekus į keblią padėtį.

Remiantis R. L. Barker (1995) *Socialinio darbo žodynu*, socialinis darbas – tai profesinė veikla, padedanti žmonėms, grupėms ir bendruomenėms stiprinti ir atstatyti jų socialinio funkcionavimo sugebėjimus ir kurti šiam tikslui pasiekti tinkamas socialines sąlygas. Kitais žodžiais tariant, socialinis darbuotojas yra tarsi tarpininkas tarp žmogaus ir socialinės aplinkos, bendruomenės veiklos organizatorius sveikatos, socialinėje ir švietimo srityje.

Socialinio darbo etikos normose ir principuose (1994) pabrėžiama, kad socialinis darbas įtakoja socialinius pokyčius, problemų sprendimus žmonių santykiuose, įgalina ir išlaisvina, skatina žmones gerinti savo būvį. Socialinis darbas kišasi į sritis, kur žmogus susiduria su jį supančia aplinka. Žmogaus teisių, socialinio teisingumo principai yra fundamentiniai socialiniame darbe.

Tad vadovaudamiesi šiomis nuostatomis ir apibrėžimais, besiremiančiais socialinio darbo kompetencija, ir apžvelgsime socialinio darbo praktiką grindžiančių teorijų raidą.

Ikiteorinės socialinio darbo praktikos laikotarpiu (iki 1920 m.) socialinio darbo dėmesio centre buvo mokslinė filantropija, socialinės situacijos studija, tai yra sistemingas aplinkos, kurioje egzistavo poreikis, tyrimas ir po to tyrimo rezultatų susumavimas. Vyraujančios žinios ir principai iš esmės buvo sociologiniai (Johnson, 2003).

Pradedant trečiuoju 20 amžiaus dešimtmečiu socialinis darbuotojas labiau rūpinosi vertybėmis ir prasme kaip individualia patirtim. Socialinis darbas pirmiausia buvo apibrėžiamas psichodinaminiu konceptualiniu modeliu, kuris rėmėsi froidizmo ir neofroidizmo teorijomis apie psichologinį žmogaus elgesį ir jo ypatumus. Psichologija, o ypač psichoanalizė, tapo gyvybiškai svarbi. Buvo siekiama išskirti socialinį darbą kaip profesiją, ieškoma bendrų žinių, tinkamų įvairiomis aplinkybėmis, ieškota šio darbo platesnių funkcijų (Johnson, 2003).

Socialinio darbo praktikos kaitai įtakos turėjo keletas veiksnių:

- Socialiniame darbe susikūrė socialinė – kultūrinė orientacija, apimanti sociologiją, socialinę psichologiją bei antropologiją.
- Pasigirdo kritika iš socialinių darbuotojų, kurie teigė, kad psichoanalitinis konceptualinis modelis neatitinka realios jų veiklos, kadangi neapima šiuolaikinių psychosocialinių orientacijų.
- Nemažai tyrimų, atliktų gydymo tikslams patvirtinti, besiremiančių psichoanalitine kryptimi, neužtikrino jo efektyvumo.
- Sparčiai plintantis profesionalus socialinio darbo mokymas sudarė sąlygas atsirasti naujiems socialinio darbo modeliams, paremtiems praktika (Encyclopedia of social work, 1987).

Šių veiksnių pasekoje atsirado nauji konceptualūs modeliai praktiniam darbui: tai klinikinis socialinio darbo modelis bei ekologinis modelis. Klinikinio socialinio darbo modelis neretai prilyginamas darbui su atveju arba grupe. Ekologinis modelis – principinė kryptis, tiesiogiai įtakojanti socialinio darbo praktiką. Modelis atskleidžia santykį tarp žmogaus ir jo gyvenamosios aplinkos (Encyclopedia of social work, 1987).

Ekologinė paradigma yra pagrįsta dviem svarbiais bruožais: pagerinti socialinę pagalbą per įvairias aplinkos pagalbos formas ir patobulinti asmeninę žmogaus kompetenciją mokant „gyvenimo įgūdžių“. Profesionalūs santykiai turėjo būti tikslingi, pripažįstantys, paremiantys ir auklėjantys (Johnson, 2003).

60 - aisiais metais socialiniame darbe atsiranda bihevioristinis modelis, kurio modifikacijos, apimančios grupinę praktiką, valdymo bei socialinių pokyčių problemas, ir šiandien plačiai taikomos socialinio darbo praktikoje. O apie 70 – uosius metus susiformuoja problemų sprendimo modelis, turintis kognityvinę – bihevioristinę orientaciją, empiriškai vertinantis praktikos efektyvumą, užtikrinantis grįžtamąjį ryšį bei leidžiantis koreguoti pačią intervenciją (Encyclopedia of social work, 1987).

Socialinio darbo profesija plėtojasi naujo mąstymo apie praktiką linkme, einama naujos praktikos konceptualizacijos link. Kuriamą unifikuota socialinio darbo profesijos teorija, turinti atitikti konkrečias problemas ir poreikius. Socialiniai darbuotojai daugiau nebepritarė nuomonei, kad teoretizuota asmens tam tikroje situacijoje sistema yra profesinės praktikos pagrindas (Johnson, 2003).

Po 1975 metų toliau nagrinėjama socialinio darbo bendrosios praktikos konceptualizacija. Santykių profesinė ir pagalbos kokybė ir toliau laikoma neatsiejama veiksmų santalkos dalimi.

Pastebima tendencija specializacijai. Tai apima:

- Aptarnaujamų žmonių grupes (vaikus ar pagyvenusias žmones).
- Problemines grupes.
- Organizacines praktikos struktūras.
- Visų aukščiau išvardintų punktų kombinacijas (Encyclopedia of social work, 1987).

Socialiniam darbuotojui tampa labai svarbu mokėti dirbti su įvairiomis sistemomis skirtingais būdais, didelis dėmesys skiriamas tam, kaip siekiama socialinio darbo tikslų.

Paskutiniame XX amžiaus dešimtmetyje ypač didėja domėjimasis tarptautine socialinių darbuotojų praktika, nes ši profesija pripažįsta ryšį tarp tautų ir abišalį mokymą, kuris atsiranda per dialogą su kitomis šalimis. Tarptautinis socialinis darbas taip pat suteikia žinių apie įvairias kultūras ir etines grupes, o tai praturtina šios srities praktiką. Atsiranda vadybinė rūpyba (Johnson, 2003).

Taigi, žvelgiant į socialinio darbuotojo profesijos teorinę ir praktinę raidą, galima daryti išvadą, kad socialinis darbas yra kintanti ir tobulėjanti profesija, kurios *teorinį paveldą* sudaro žinios, požiūriai, modeliai, pagalbos metodai ir jų taikymo būdai, patirtis, įgyta iš kitų pagalbos situacijų, vertybių sistema, o visos socialinio darbuotojo profesinės veiklos šerdimi, pasak L. C. Johnson (2003), išlieka *socialinio darbo praktika*.

Tačiau pažvelkime ir į socialinio darbo Lietuvoje raidos aspektus.

Pasak A. Bagdono (2001), Lietuvoje trumpūtė socialinio darbo istorija sutampa su Lietuvos trečiosios nepriklausomybės trukme, tačiau socialinį darbą jau turime kaip gerai apčiuopiamą, suvokiamą ir vis reikšmingesnę tampančią realybę. Penkiolikos metų laikotarpis toks trumpas, įvykių tankis toks didelis, plėtra tokia sparti, kad sunku išvelgti kokius nors kokybinio kismo etapus. Svarbu ir tai, kad socialinio darbo tapimo ir plėtros procesas visiškai įveikė negentropijos fazę: chaosas ir netvarka virsta darnia sistema – nusistovi profesionalios veiklos tvarka (priimta svarbių nutarimų ir įstatymų), socialinį darbą pripažįsta ir visuomenė, ir valdžia, formuojasi liberali, bet tvarkinga, socialinių paslaugų sistema, plečiasi veiklos turinys, socialinių paslaugų teikimas ir vadyba virsta *profesionalia veikla*, kuri atitinka pagrindinius kiekvienai profesijai keliamus reikalavimus: 1) susiformavo *profesinė kultūra* (nors ir turinti dar silpnų); 2) socialinis darbas ir socialiniai darbuotojai įgyja vis didesnę *autoritetą*; 3) valstybė ir bendruomenė suteikė šiai profesijai tam tikras *sankcijas* (teises, veikimo ribas); 4) susiformavo profesinė bendruomenė (pvz., vis labiau profesionalėjanti LSDA, parengusi *Profesinės etikos kodeksą* ir leidžianti tęstinį leidinį *Socialinis darbuotojas*); 5) socialinių darbuotojų rengimo bumai rodo *socialinio darbo teorijos ir žinių plėtrą*.

A. Bagdono (2001) siūloma Lietuvos profesionalaus socialinio darbo raidos periodizacija pateikiama 1 lentelėje.

1 lentelė. Profesionalaus socialinio darbo Lietuvoje raidos etapai (Bagdonas, 2001)

Laikas	Raidos etapas	Charakteristika
1990 -1992	<i>Socialinio darbo sąvokos formalus priėmimas</i>	Socialinės apsaugos reforma, Socialinio darbo poreikis
1992 – 2002	Socialinio darbo profesionalizacija	Teisinė bazė, akademinis bumai, tarptautinė parama, pirminė atestacija
Nuo 2002	Profesionalus socialinis darbas	Socialinio darbo profesionalų dominavimas, vertybių – žinių - įgūdžių integracija
Nuo 2004	Socialinė eurointegracija	Socialinių garantijų ir socialinių paslaugų internacionalizacija

Matome, kad profesionalūs socialiniai darbuotojai Lietuvoje turėtų dominuoti jau nuo 2002 m. O vienas svarbiausių reikalavimų jų profesinėje veikloje yra tinkamai integruoti mokymo institucijose įgytas žinias, vertybes ir įgūdžius.

Ši ir kitus reikalavimus pabrėžiantys ir socialinio darbuotojo profesinę veiklą reglamentuojantys teisiniai dokumentai, analizuojami sekančiame skyriuje. Čia socialinio darbuotojo profesinė veikla, t.y. atliekamos funkcijos, darbo formos, tikslai ir uždaviniai, smulkiau apžvelgiami būtent pagrindinių teisės aktų, reglamentuojančių socialinio darbuotojo kvalifikaciją ir

kompetenciją, požiūriu, nes profesinėje veikloje kvalifikacija ir kompetencija yra susijusios su profesinių žinių, mokėjimų bei įgūdžių lygiu, kuri leidžia pasiekti ugdymas ir saviugda arba prigimtiniai žmogaus sugebėjimai (Profesinio ugdymo pagrindai, 2001, p. 30).

2.2. Socialinio darbuotojo atliekamas funkcijas, darbo formas, tikslus ir uždavinius reglamentuojančios teisinės bazės analizė

Socialinio darbuotojo profesinę veiklą reglamentuojantys dokumentai (Encyclopedia of social work, 1987) nurodo, kad socialinis darbuotojas savo darbe naudoja šias darbo formas:

- Individualų darbą.
- Darbą grupėje.

Socialinės pagalbos metodai gali būti įvairūs ir pritaikomi atsižvelgiant į išskylančias problemas, gyvenimo sąlygas, aplinką. Socialinės pagalbos sistemoje ryškūs trys elementai: nustatyti, identifikuoti problemą, padėti jos išvengti ir teikti reikiamą pagalbą. **Individualią** pagalbą profesionalas teikia asmeniškai individui. Ši profesionali pagalba mobilizuoja ir kaupia individo energiją, nukreipdama ją didesniems ir aukštesniems siekiams bei pozityviems socialiniams santykiams ir didesniam individo potencialo išnaudojimui.

Grupinis socialinės pagalbos metodas naudotinas tose situacijose, kai individai negali pasiekti tikslo be kitų pagalbos ir kai asmenys susiduria su tokiomis pačiomis problemomis. Šis metodas pirmenybę teikia žmogaus socialinių potencijų išvystymui grupėje, santykiuose su kitais žmonėmis, išgyvenančiais panašią problemą. Grupiniu metodu pagalbą teikia ne tik socialinis darbuotojas, bet ir kiekvienas grupės narys vienas kitam.

I. Lukoševičienė (1995) išskiria dar ir visuomeninę socialinę pagalbą kaip profesionalų procesą, kuriame individai, jų grupės ar institucijos susijungia bendram darbui, siekdami identifikuoti ir išryškinti poreikius socialinės gerovės normalizavimui. Taigi **visuomeninė socialinė pagalba** – tai procesas, įpareigojantis visuomenę ar bendriją kaip visumą, bei ją sudarančias institucijas, organizacijas ir individus teikti visapusišką tarpusavio pagalbą, ieškoti išeities iš sudėtingos situacijos, pagerinti sąlygas ir pakeisti ar įkurti naujas institucijas.

Socialinis darbuotojas, naudodamas įvairias darbo su klientais formas, savo profesinėje veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos įstatymais, Lietuvos

Respublikos Vyriausybės nutarimais ir kitais norminiais aktais, Socialinių darbuotojų etikos kodeksu ir pareigybine instrukcija.

Pagrindiniai teisės aktai, reglamentuojantys socialinį darbą kvalifikacijos ir kompetencijos atžvilgiu, yra šie:

1. *Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas, 1996.*
2. *Socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymas "Dėl socialinių paslaugų katalogo patvirtinimo", 2000.*
3. *Švietimo ir mokslo ministro įsakymas „Dėl socialinio darbuotojo rengimo standarto V profesinio išsilavinimo lygio patvirtinimo“, 2000.*
4. *Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas „Dėl socialinių darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų ir atestavimo tvarkos patvirtinimo“, 2002.*
5. *Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas "Dėl socialinį darbą dirbančių darbuotojų pareigybių sąrašo patvirtinimo, 2003.*
6. *Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas "Dėl socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“, 2005.*

Pagal Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymo (1996) 14 straipsnį *socialiniu darbuotoju* laikomas „asmuo, dirbantis socialinį darbą ir turintis reikiamą kvalifikaciją, t. y. baigęs aukštojo ar aukštesniojo mokslo įstaigos socialinio darbo specialybę“.

Tarptautinių žodžių žodyne *kvalifikacija* apibrėžiama kaip „žmogaus tinkamumo tam tikram darbui laipsnis, reikiamų žinių, įgūdžių, patirties turėjimas“(Vaitkevičiūtė, 1999, p.702).

Kvalifikacija yra žinių, mokėjimų, sugebėjimų, įgūdžių ir patyrimo visuma, kurią įgijęs žmogus gali kokybiškai dirbti atitinkamos rūšies ir sudėtingumo darbą (Laužackas, 1999).

Kalbant apie *profesinę kvalifikaciją*, turimi galvoje įgūdžiai, mokėjimai ir žinios, išreikštos sugebėjimų, mokymosi arba studijų pažymėjimų forma. Šiame apibrėžime akcentuojamos ne tik įgytos žinios ir gebėjimai, bet ir jų įvertinimo arba pripažinimo aspektas, dažniausiai išreiškiamas tam tikra formalia forma. Čia susiejami abu minėti kvalifikacijos sąvokos vartojimo aspektai – ji įgyjama mokymosi būdu, o pasireiškia ir yra plėtojama konkrečioje profesinėje veikloje (Laužackas, Pukelis, 2000).

Socialinių darbuotojų kvalifikaciniuose reikalavimuose (2002), kur išdėstyta socialinio darbo samprata ir sričių įvairovė, *socialinis darbuotojas* – „specialistas, kurio darbo paskirtis yra sustiprinti žmogaus prisitaikymo prie aplinkos sugebėjimus, atstatyti ryšius su bendruomene, padedant jam integruotis į visuomenę ir skatinant pilnavertiškesnę žmogaus socialinį funkcionavimą“. Čia taip pat pabrėžiama, kad bendriausias socialinio darbuotojo profesinės veiklos

tikslas – sudaryti optimalias sąlygas žmogaus socialinei integracijai, atskleidžiant reikalingus jam vidinius ir išorinius išteklius ir visiškai, veiksmingai, koordinuotai juos panaudojant.

Realizuodamas šį tikslą socialinis darbuotojas dirba sistemingą darbą su klientų grupėmis, individualų darbą su jo reikalaujančiais klientais, bendradarbiauja su valstybės, savivaldybės institucijomis, nevyriausybinėmis organizacijomis, religinėmis bendruomenėmis bei fiziniais ir juridiniais asmenimis, teikiančiais socialines paslaugas, ir savo ruožtu teikia jiems pagalbą. Socialinis darbuotojas telkia klientų gyvenamojoje vietovėje funkcionuojančių globos, socialinių, medicininių ir kitų institucijų pajėgas, dalyvauja planuojant ir organizuojant socialinę veiklą bendruomenėje, daro poveikį socialinės politikos pokyčiams.

Dirbdamas su visų čia išvardintų grupių asmenimis, vykdydamas profesinę veiklą, socialinis darbuotojas atlieka funkcijas, kurias ir reglamentuoja socialinių darbuotojų kvalifikaciniai reikalavimai.

Taigi socialinis darbuotojas:

- Nustato socialinę problemą (renka informaciją, aiškinasi, užmezga kontaktus, organizuoja tyrimą).
- Planuoja paramą (įvertina resursus, konsultuoja, sudaro programą, aktyvina, motyvuoja).
- Teikia paramą (tarpininkauja, mobilizuoja, teikia informaciją, formuoja komandą)
- Įvertina paramą (analizuoja, tikslina, aptaria).
- Bendradarbiauja su socialiniais partneriais (koordinuoja, diskutuoja, vertina, prognozuoja).
- Tobulina profesinę veiklą (analizuoja, teikia siūlymus, inicijuoja, konsultuoja) (Socialinių darbuotojų kvalifikaciniai reikalavimai, 2002).

Šios atliekamos funkcijos ne tik parodo socialinio darbuotojo veiklos daugialypiškumą, bet ir akcentuoja, kad, siekiant socialinio darbo tikslų ir uždavinių, veikla privalo būti kompleksinė.

Profesinės veiklos turinys apima ne tik gebėjimą kokybiškai atlikti tam tikrą kiekį veiklos funkcijų, bet yra neišvengiamai susijęs ir su jų tarpusavio derinimu arba sąveika (interferencija arba persidengimu bei persipynimu) sprendžiant išskylančias problemas. Vadinasi, socialinis darbuotojas, norėdamas kokybiškai (kvalifikuotai) atlikti savo darbą, turi pasižymėti tam tikromis funkcinėmis kompetencijomis, kurios įgalintų jį sėkmingai realizuoti minėtas veiklos funkcijas. Tokių funkcinų kompetencijų visuma leidžia kalbėti apie atitinkamo laipsnio socialinio darbuotojo *profesinę kvalifikaciją* (Laužackas, Pukelis, 2000, p. 11).

Socialinis darbuotojas tokią profesinę kvalifikaciją Lietuvoje įgyja sėkmingai užbaigęs pagal Socialinio darbuotojo profesinio rengimo standartą (2000) parengtą socialinio darbo studijų

programą. Standarto objektas yra profesinės kompetencijos pagal Socialinių darbuotojų kvalifikaciniuose reikalavimuose numatytas atlikti funkcijas. Standartas parengtas remiantis:

- *Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymu, 1996;*
- *Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymu, 2000;*
- *Ssocialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymu „Dėl Socialinių darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų ir atestavimo tvarkos patvirtinimo“, 1998;*
- *Europinių dimensijų koncepcija;*
- *Vilniaus universiteto Socialinio darbo katedros, Darbo ir socialinių tyrimų instituto bei Standarto rengimo grupės atliktų kvalifikacinių tyrimų rezultatais (Socialinio darbuotojo profesinio rengimo standartas, 2000).*

Kaip standarte numatyta paskaitų ir praktinio mokymo struktūra ir santykis tenkina šiuo metu socialinių darbuotojų praktines reikmes jų darbe, paaiškės išanalizavus atlikto tyrimo rezultatus.

J.Vaitkevičius (1995) šalia atliekamų funkcijų išskiria šiuos socialinio darbuotojo profesinės veiklos uždavinius:

1. Užtikrinti klientų normalias veiklos, gyvenimo sąlygas socialinėje kultūrinėje aplinkoje;
2. Padėti jiems „grįžti“ į normalias gyvenimo vėžes: moksleivius į masinę mokyklą, dirbančiuosius į darbą;
3. Socialinis darbuotojas privalo sugebėti užtikrinti socialinę – psichologinę paramą socializuojant, grąžinant į visuomenę, iš jos išklydusius žmones, kuriems reikalinga socialinio darbuotojo pagalba.

J. Tomkus (cituojama iš: V. Ivanauskienė, N. Mikalėnaitė, V. Ražanauskaitė) taip pat pabrėžia, jog „apsaugoti žmogų nuo individualinio ir socialinio susmukimo, sutvirtinti jame pasitikėjimą savo jėgomis, pakelti jo dorovinę vertę – štai kuriamojo žmogaus globos darbo uždaviniai“.

Socialiniai darbuotojai, vykdydami minėtas funkcijas ir atlikdami uždavinius savo profesinės veiklos tikslui realizuoti, vadovaujasi profesinės etikos normomis ir principais, išreikštais Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodekse (1998) ir Socialinio darbo etikos normose ir principuose (1994). Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodekso (1998), priimto remiantis minėtu tarptautiniu Socialinio darbo etikos normų ir principų dokumentu(1994), bendrosiose nuostatose teigiama, kad siekdamas teikti pagalbą socialinis darbuotojas:

- yra gero profesinio išsilavinimo specialistas, pasižymintis dorovingumu;
- nuolat kelia savo kvalifikaciją, atnaujina žinias, kad galėtų realizuoti socialinio darbo vertybes;
- kiek galėdamas išnaudoja savo profesines žinias bei gebėjimus socialinio darbo vertybėms įgyvendinti.

Pasak R. Tidikio (2003, p. 319), Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodekse (1998) pabrėžiama socialinio darbuotojo dorovinė atsakomybė klientui, bendravimo su jais taisyklės ir elgesio reikalavimai, nurodymai, ką, vykdydamas savo profesines priedermes, socialinis darbuotojas turi daryti ir ko nedaryti, kokių pagrindu turi palaikyti santykius su bendradarbiais, kitais specialistais ir darbdaviais. Pabrėžiami ir tam tikri etiniai orientyrai: pagarba klientui, jo orumui, teisė jam laisvai apsispręsti, santykių su klientu grindimas nuoširdumu bei dėmesingumu.

Profesinio ugdymo institucijoje suformuotos vertybinės orientacijos bei įgytos žinios, mokėjimai ir įgūdžiai, kurių siekiama realizuojant socialinio darbo studijų programą, yra fiksuojama socialinio darbuotojo profesine kvalifikacija (Daukilas, 2001). O šių būtinų žinių ir gebėjimų turėjimas ir sugebėjimas darniai juos sujungti ir tiesiogiai pritaikyti profesinėje veikloje, įvardijama profesine kompetencija, kurios samprata ir struktūra nagrinėjamos trečioje darbo dalyje. Čia atskleisime, kokias būtent žinias, įgūdžius, patirtį ir suformuotas vertybines nuostatas privalo turėti socialinis darbuotojas, kad galėtų pagelbėti klientui, patekusiam į keblią padėtį.

3. SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINĖS KOMPETENCIJOS STRUKTŪRA

3.1. Profesinės kompetencijos socialiniame darbe samprata

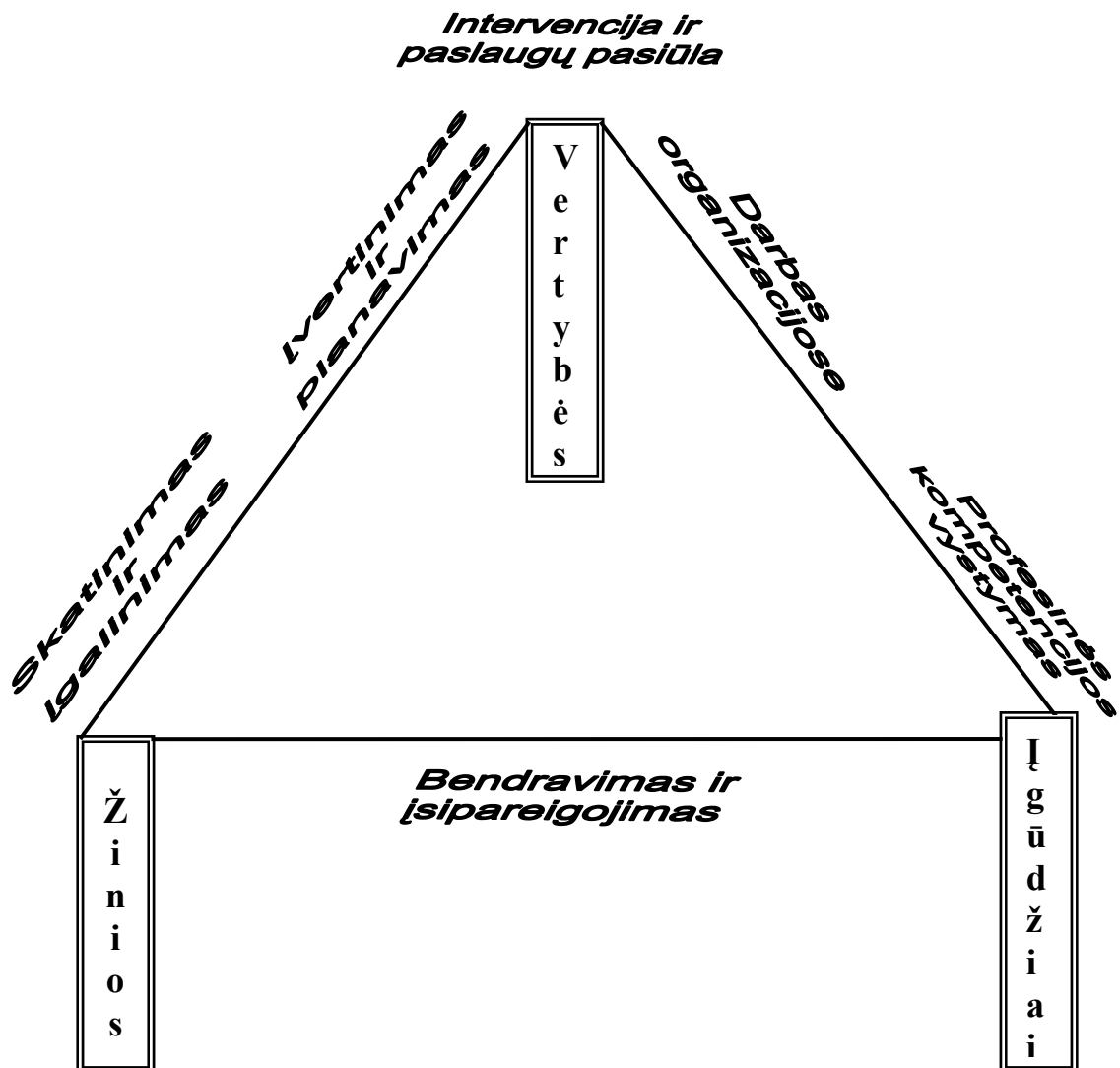
Kompetencija – „funkcinis gebėjimas adekvačiai atlikti tam tikrą veiklą“ (Vaitkevičiūtė, 1999, p.641) – žymi dirbančiojo gebėjimą taikyti turimas žinias konkrečioje situacijoje efektyviai sprendžiant išskylančias problemas. Vadinasi, kompetencija yra konkretus mokėjimas atlikti tam tikrą profesinės veiklos funkciją. Atitinkamų veiklos funkcijų, būdingų socialinio darbo profesijai, sistema (profesinės veiklos „funkcijų puokštė“) charakterizuoja profesinės veiklos turinį. Veiklos funkcijos nurodo, ką socialinis darbuotojas turėtų mokėti daryti, o kompetencijos turėjimas liudija, kad socialinis darbuotojas yra pajėgus atlikti tą ar kitą profesinės veiklos funkciją (Laužackas, Pukelis, 2000).

R. L. Barker (1995) *Socialinio darbo žodyne* kompetencija vadina sugebėjimą atlikti darbą ar kitą įsipareigojimą. Kompetencija socialiniame darbe apima visus susijusius edukacinius ir empirinius reikalavimus: rodytus gebėjimus per įvertinimo ar atestavimo egzaminą, taip pat gebėjimą atlikti darbo užduotis ir, laikantis vertybių bei profesinio etikos kodekso, pasiekti socialinio darbo tikslus.

Kieran O'Hagan (1997) išskiria šešias bendras socialinio darbo užduotis (2 pav.), kurias, jos teigimu, galima vadinti kompetencijos sritimis: 1) bendravimas ir įsipareigojimas; 2) skatinimas ir įgalinimas; 3) įvertinimas ir planavimas; 4) intervencija ir paslaugų pasiūla; 5) darbas organizacijose; 6) profesinės kompetencijos vystymas.

Autorė teigia, kad atliekant socialinį darbą šios kompetencijos atsiranda ir gali būti pagrįstos tik pritaikius **žinias, vertybes ir įgūdžius**. Socialinis darbuotojas savo darbe, bandydamas bendrauti ir įsipareigoti kuriam nors klientui, turinčiam konkrečią problemą, privalo remtis teorine literatūra ir tyrimais, ieškoti naujų papildomų žinių apie klientą ir apie problemą (**žinios**); jis turi būti nuovokus ir jautrus atsiradus etinių sunkumų (**vertybės**); be to turi pademonstruoti išvalgumą ir pagrįstumą veikdamas (**įgūdžiai**).

Tik praktinė veikla, kuri grindžiama vertybėmis, kuri tinkamai atliekama ir paremta žiniomis, kritine analize ir refleksija, yra laikoma kompetentinga (Kieran O'Hagan, 1997).



2 pav. Socialinio darbo kompetencijos kolonos (Kieran O'Hagan, 1997)

Ši Kieran O'Hagan (1997) pasiūlyta socialinio darbo kompetencijos schema yra labai svarbi, ji padeda geriau suvokti socialinio darbuotojo kompetencijas.

Pasak S. Daukilo (2001), **profesinė kompetencija** – tai asmens savita raiška jam sėkmingai sprendžiant profesines problemas. Ji yra susijusi su sugebėjimu realiai atlikti tam tikras užduotis konkrečiose veiklos srityse. Apibendrintai vertinant profesionalo profesinės kompetencijos struktūrą, išskiriamos trys jos sudedamosios dalys: *dalyko (techninė – technologinė), socialinė ir strateginė (planavimo)*. Jų charakteristika pateikta 3 pav.

DALYKO (TECHNINĖ -- TECHNOLOGINĖ) --

tai kompetencija darbe, kuriai būdingas tam tikras **profesinių žinių, mokėjimų ir įgūdžių** įvaldymo lygis bei sugebėjimas juos pritaikyti praktiškai. Tai sėkminga profesionalo žinių ir mokėjimų raiška.

SOCIALINĖ --

tai kompetencija, kuri jungia visus socialinius procesus, susijusius su darbo vieta. Ji apima horizontalius ir vertikalius socialinius procesus (pvz. gebėjimą bendrauti su klientais, savo darbo kolegomis ir administracijos darbuotojais), **vertybes**, meistriškumą ir socialinės elgsenos įgūdžius, lemiančius asmenybės elgesį konfliktinėse situacijose, darbo valdymo struktūros, pareigų ir atsakomybės savo profesinėje veikloje suvokimą.

STRATEGINĖ (PLANAVIMO) –

leidžia racionaliai planuoti veiklą ir profesinę karjerą, visapusiškai ir kompleksiškai vertinti įvairių veiksmų įtaką jos (veiklos) rezultatams. Ši asmens kompetencija integruoja tiek dalyko, tiek socialinę kompetencijas: įgūdžius ir veiklos procesą; darbo vietas (individualų ir grupinį darbą); horizontalius ir vertikalius socialinius santykius; administravimo funkcijas organizacijoje.

3pav. Apibendrinta profesinės kompetencijos struktūrinių dalių schema (Daukilas, 1998)

Matome kad bene svarbiausia profesinės kompetencijos dalis yra strateginė. Jeigu socialinis darbuotojas sugeba matyti savo veiklos procesą kaip visumą, vertinti tiek vidinių, tiek išorinių veiksnių įtaką jos rezultatams, prognozuoti veiklos proceso raidą, reikia, kad jo profesinė kompetencija yra aukšto lygio.

Tačiau šiame darbe vis dėlto labiau remiamasi Kieran O'Hagan (1997) pasiūlyta socialinio darbo kompetencijos schema, didžiausią dėmesį teikiant pagrindinių socialinio darbuotojo kompetencijos komponentų – žinių, vertybių ir įgūdžių – esmei, turiniui ir reikšmei, t.y. tiems dalykams, kurie profesinio pasirengimo metu yra svarbiausi.

3.2. Žinios socialinio darbuotojo profesinėje veikloje

Žinios socialiniam darbuotojui yra tas svarbus pagrindas, kuris padeda kompetentingai atlikti savo pareigas. R. L. Barker *Socialinio darbo žodyne* (1995) teigia, kad socialinio darbo žinių pagrindas yra sukauptos informacijos, mokslinių duomenų naudojimo, vertybių ir įgūdžių bei vertinimo metodologijų visuma. Žinių pagrindas formuojasi iš paties socialinio darbuotojo tyrimų, teorijų vystymo, sistemingo svarbaus fenomeno stebėjimo bei iš tiesioginių ir netiesioginių kitų socialinių darbuotojų patirčių. Jis taip pat kaupiamas iš klientų bei kitų profesionalų gautos informacijos ir bendrų visos visuomenės žinių.

L. Jovaiša (1993) praktikoje išskiria tokias žinojimo formas:

- epistemine (procesų, reiškinių ir jų aiškinimų);
- metodinę (veikimo, veiklos būdų ir priemonių);
- vertinimo, apibendrinimo (tikslų bei priartėjimo prie jų arba santykio su jais žinojimą).

M. Baker (1997) savo ruožtu dar labiau apibendrina žinias ir išskiria du žinių tipus – apibrėžtas žinias ir neformalizuotas žinias. *Apibrėžtos žinios* yra apibūdinamos kaip formalios, sistemiškos ir objektyvios, dažniausiai išreikštos žodžiais ar skaičiais. *Neformalizuotos žinios* yra neapčiuopiamos, formaliai neišreikštos, jos susiformuoja iš požiūrių, vertinimų, praktinės patirties, intuicijos ar įsitikinimų. Tokio tipo žinios egzistuoja darbuotojo galvoje ir pasireiškia per jo priimamus sprendimus bei veiksmus. Panašiai žinias apibūdina ir M. Bieliūnas (2005), jas išskirdamas į *išreikštines* ir *neišreikštines*. Pastarasis autorius teigia, kad *žinios* yra integruojanti fiziškai neapčiuopiamų išteklių visuma, kurioje didžioji dalis dedamųjų yra būtent neišreikštinės: sugebėjimai, kompetencijos, patirtis, organizacijos kultūra, neformalūs organizacinių ryšių tinklai ir intelektualus organizacijos kapitalas.

Tačiau kokia bebūtų žinių ar žinojimo klasifikacija, iš kryptingų žinių, susijusių su darbuotojo profesinės veiklos turiniu, asmenybės vertybinėmis orientacijomis, galimybėmis, susiformuoja tam tikra žinių grupė - profesinės žinios. Pasak S. Daukilo (2001), **profesinės žinios** – tai tam tikros veiklos rūšies pažinimo rezultatas, suteikiantis žmonėms informaciją apie joje vykstančius procesus, reiškinius, faktus, dėsnius, savitarpio ryšius, sąlygojantis profesionalui būdingą mąstymo ir veikimo būdą bei sudarantis galimybes nuolatos vertinti ir keisti kintančią darbo ir gyvenimo aplinką. Ši profesinių žinių sąvokos formuluotė akcentuoja profesinių žinių struktūrą, kur teorinės žinios, tiek konstatuojamosios (sąvokos, dėsniai, principai, faktai ir pan.),

tiesioginės (metodai, modeliai, veikimo būdai, mokslinio mąstymo būdai ir pan.), sudaro pagrindą sėkmingai profesinei veiklai.

Socialinio darbo žinios yra tai, kas žinoma apie žmones ir jų socialines sistemas. Jos atitinka tą situaciją, kurioje buvo kuriamos, apibūdina žmones situacijose ir paaiškina individų ir jų socialinių sistemų funkcionavimą, naudojamos, kad būtų galima suprasti žmones tam tikrose situacijose ir didesnes socialines sistemas bei kaupti socialinių darbuotojų veiksmus taip, kad jie praturtintų individų socialinį funkcionavimą. Tai žinios apie žmogaus raidą, žmonių skirtības ir socialinių sistemų teoriją; jos formuoja atsaką į poreikį, apima vertinimą, santykius, socialinio darbo procesą ir intervenciją (Johnson, 2003, p. 24).

B. R. Compton ir B. Galaway (1999) mano, kad socialiniam darbuotojui, kuris yra tarpininkas tarp asmens ir jo aplinkos ir padeda klientui spręsti įvairius sunkumus ir problemas, reikalingos trejų pobūdžio žinios: 1) žinios apie individo elgesį, adaptacijos būdus ir viską, kas susiję su adaptacija; 2) žinios apie situaciją – bendruomenę, jos institucijas, ir įvairius resursų tipus; 3) koncepcija, kuri padėtų mums suprasti transakcijas tarp žmonių ir aplinkos, kuri, viena vertus, skatina arba slopina augimą, vystymąsi ir žmogiškojo potencialo realizavimą, o, kita vertus, skatina arba slopina aplinkos gebėjimą paremti žmogiškojo potencialo įvairovę.

A. Morales ir B. W. Sheafor (1998), rašydami apie šiandieniniam socialiniam darbuotojui reikalingas žinias, teigia, kad socialiniam darbuotojui reikia bendrų socialinio darbo žinių, specifinės praktikos aplinkos žinių (patikslinimai), žinių apie agentūrą, žinių apie klientą bei žinių apie specifinį kontaktą (pirminis interviu).

Socialinio darbo tyrėjai skolinasi daug žinių iš kitų socialinių mokslų. Kompetentinga profesinė veikla priklausys nuo teisės, socialinės politikos, filosofijos, sociologijos, socialinio administravimo, organizacinių strategijų ir procedūrų, įvairių teorinių žinių (Ivanauskienė, Varžinskienė, 2004).

Socialinio darbo multidimensinis pobūdis atsispindi ir „Socialinių darbuotojų pareiginiuose nuostatuose“ (2002), kuriuose teigiama, kad socialinis darbuotojas turi žinoti:

- Socialinės apsaugos teisės aktus;
- Darbo sociologiją, sociologinių tyrimų metodus;
- Darbo ir socialinės psichologijos pagrindus;
- Ekonomikos pagrindus, darbo organizavimo metodus;
- Įstaigos socialinio vystymo ir sprendimo būdus;
- Šalies ir užsienio socialinio darbo patyrimą;
- Bendravimo psichologijos pagrindus.

L. C. Johnson (2003) teigimu, socialiniam darbuotojui, kad jis turėtų pakankamai žinių, reikia:

1. Plačių mokslo apie žmogų pagrindų – tai socialinių mokslų (sociologijos, psichologijos, antropologijos, istorijos, politinių mokslų ir ekonomikos) žinios, kurios padeda suprasti žmonių visuomenės esmę. Gamtos mokslų žinios padeda suprasti žmogaus fizinius aspektus. Humanitariniai mokslai padeda ugdyti kūrybiškumą ir kritinę mintį.

2. Suprasti žmones, jų sąveiką ir tą socialinę situaciją, kurioje jie funkcionuoja. Tai žinios emociniu, pažintiniu, elgesio ir raidos aspektais.

3. Būti susipažinus su praktikos teorija, kuri susijusi su pagalbos esme, pagalbos procesu, su daugeliu intervencijos strategijų, tinkamų įvairioms situacijoms ir sistemoms. Tai žinios apie profesines ir visuomenines institucijas, teikiančias paslaugas individams, ir metodai, kuriuos taikant galima plėtoti paslaugas.

4. Specializuotų žinių, kurios reikalingos dirbant su ypatingomis klientų grupėmis ir išskirtinėmis situacijomis.

5. Gebėjimo mąstyti, pasitelkiant vaizduotę ir kūrybiškumą, naudojant žinias, gautas iš įvairių šaltinių.

Kieran O'Hagan (1997), pabrėždama įvairialypių socialinio darbo žinių svarbą, taip pat akcentuoja ir būtinybę nuolat tikrinti visas šias žinias. Autorė pateikia Rosen (1994) tyrimą, iš kurio matyti, kad dažniausiai socialiniai darbuotojai savo darbe naudoja ne teorines žinias, bet:

- agentūros politiką ir intervencijai nekūrybiškai naudojamas procedūras;
- bendromis vertybinėmis nuostatomis arba įsitikinimu pagrįstus normatyvinius sprendimus.

Šie vertybėmis pagrįsti sprendimai yra žymiai lengvesni ir daug labiau paplitę nei lėtas ir sunkus mokslinių žinių patvirtinimo ieškojimas. Dėl šios priežasties dažnai pamirštama žinių svarba socialinio darbo praktikai. Kvalifikuotas socialinis darbuotojas turi įgyti pakankamai žinių, sugebėti jas pasirinkti ir pritaikyti savo profesinėje veikloje. Jis turi sugebėti suvokti, analizuoti bei kritiškai vertinti ne tik pagrindines žinias, bet ir savo asmeninę praktiką. Socialinis darbuotojas turi strategiškai mąstyti, pasverti siūlymų pranašumus ir trūkumus bei numatyti galimas sprendimų ir veiksmų pasekmes (Kieran O'Hagan, 1997).

Pasak B. R. Compton ir B. Galaway (1999), žinios gali būti naudojamos dviem skirtingais būdais. Vieniems žinių valdymas suteikia pagrindo naudoti galią tiems asmenims, kurie tų žinių neturi; tai eksperto galia. Asmenims ir organizacijoms žinios gali suteikti galimybę patiems priimti sprendimus. Taip būna, kai jie, kaip ekspertai, suteikia informaciją klientams. Kliento ir socialinio darbuotojo bendravime, kuris yra pagrindinis socialiniame darbe, jie vengia naudoti

profesionalumą jėgos sutelkimui. Vietoj to padaro žinias prieinamas klientui, kad padėtų jam pačiam spręsti bei planuoti.

3.3. Vertybės socialinio darbuotojo profesinėje veikloje

Egzistuoja dešimtys vertybės sąvokos sampratų. Apibrėžimuose dažniausiai pateikiama tokia samprata: *vertybė* – pačių daiktų savybė, atitinkanti kažkieno tikslus, ketinimus, planus ir t.t. Tačiau *vertybė* yra ne savybė, o minties ir tikrovės santykis. (Tidikis, 2003, p.172, 201).

Humanistinės psichologijos atstovas A. Maslow (cituojuama iš: Tidikis, 2003, p.175) iš visos daugybės vertybių išskiria „būties vertybes“. Joms priskiria tiesą, gėrį, grožį, tobulumą, paprastumą, visapusiškumą ir kt. Šios vertybės būtinos žmogui aktualizuoti, realizuoti save, išgyventi gyvybiškumą.

Vertybės – neatskiriamos žmogiškos veiklos aktyvumo motyvacijos elementas. Kiekviena veikla yra susijusi su tikslo iškelimu, sekimu įsigalėjusiomis tradicijomis, normomis, taisyklėmis, nagrinėjamų reiškinių hierarchizacija ir sistematizacija, jų lyginimu su egzistuojančiais standartais, išskyrimu svarbaus ir fundamentalaus nuo mažiau esminio, antrinio ir t.t. Vertybių esmė ir jų vaidmuo pilnai suprantamas tik orientuotoje į praktiką specifinėje veikloje, vidujai susijusioje su kitomis žmogiškosios veiklos rūšimis ir vertybėmis. (Tidikis, 2003, p.201).

V. Kavolis (1995) savo ruožtu teigia, kad bendrosios vertybės – tai taip pat yra:

- pagrindiniai veiklos tikslai,
- pageidautini būdai šiems tikslams pasiekti,
- pagrindinės darbuotojų pareigos vykdant profesinę veiklą,
- elgesio būdai, reikalingi efektyviam vaidmens atlikimui,
- taisyklių ir principų rinkinys, skatinantis organizacijos identiškumą ir sutelktumą.

Taigi galime manyti, kad jau pati socialinio darbuotojo profesinė veikla yra vertybė.

A. Morales ir B. W. Sheafor (1998) socialinio darbuotojo **profesijos vertybes** apibūdina sekančiais:

1. Socialiniai darbuotojai tiki įgimta žmogaus verte ir orumu.
2. Kiekvienas žmogus turi įgimtų gebėjimų ir siekia pokyčių, kurie gyvenimą padarytų visavertiškesnį.
3. Kiekvienas žmogus atsako už save ir kitus, įskaitant visuomenę.
4. Žmonėms reikia priklausyti.

5. Yra žmogaus poreikių, būdingų kiekvienam, tačiau kiekvienas žmogus yra unikalus ir skiriasi nuo kitų.

Taip pat A. Morales ir B. W. Sheafor (1998) nurodė ir pageidautinas **išdavas žmogaus atžvilgiu:**

1. Visuomenė privalo sudaryti žmogaus augimo ir vystymosi sąlygas, kurios leistų kiekvienam realizuoti savo galias.

2. Visuomenė privalo aprūpinti ištekliais ir teikti paslaugas, kad padėtų žmonėms patenkinti savo poreikius ir išvengti tokių problemų kaip badas, netinkamas išsilavinimas, diskriminacija, ligos, netinkamos gyvenimo sąlygos.

3. Žmonės privalo turėti vienodas galimybes dalyvauti kuriant visuomenę.

Tačiau praktikoje dažnai pasitaiko, kad socialiniai darbuotojai atsiduria tokiose situacijose, kai reikia rinktis tarp kliento ir visuomenės. Tokiu atveju, manytume, svarbiausia socialinio darbuotojo užduotis – remtis humaniškumo principu bei svarbiausiu uždaviniu laikyti kliento savivarbos skatinimą.

S. V. Teterskis (C. B. Терепский, 1998) išskyrė tokias *specifines socialinio darbo vertybes:*

- meilė artimui;
- užuojauta;
- tikėjimas vidinėmis kliento jėgomis, galimybėmis pakeisti situaciją;
- noras padėti ir pasiaukoti;
- žinių kaupimas;
- įgūdžių įgijimas;
- socialinis kūrybiškumas.

R. L. Barker (1995) papildė ir išplėčia socialinio darbo vertybių apibūdinimą. Autoriaus teigimu, *socialinio darbo vertybės* – tai papročiai, elgesio standartai ir principai, kuriuos laiko pageidaujama tam tikra kultūra, žmonių grupė ar individas.

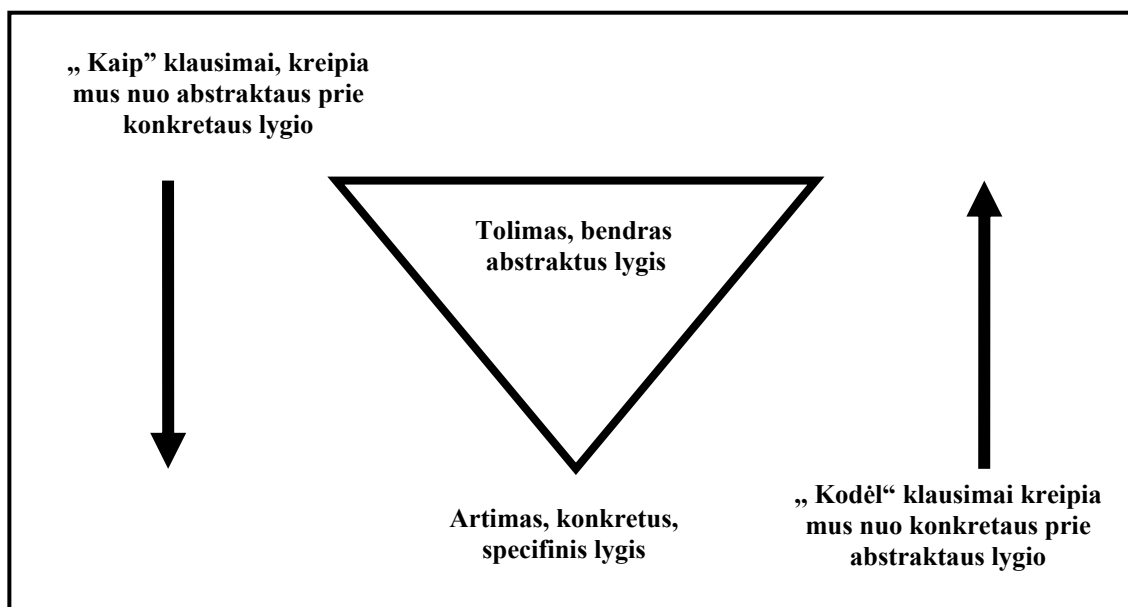
B. R. Compton ir B. Galaway (1999) *vertybes* vadina profesijos neįrodytais ir, matyt, neįrodomais įsitikinimais apie žmogaus prigimtį. Šie įsitikinimai nurodo socialinio darbuotojo kasdienio darbo kryptį. Tačiau, pasak minėtų autorių, profesijos vertybės nėra universalios. Socialinio darbuotojo profesija apima gana platų kultūrinį kontekstą, jos atstovai identifikuoja bei iškelia jau susiformavusias visuomenėje vertybines nuostatas. Kadangi mūsų visuomenėje

egzistuoja daugybė vertybinių nuostatų, o kai kurios iš jų kertasi ir prieštarauja viena kitai, tai, socialiniam darbui pasirenkamos tos, kurios padėtų profesinėje veikloje.

Taigi socialinio darbuotojo moralinį kodeksą ir vertybių sistemą lemia kultūros paveldas, šeima, religiniai įsitikinimai, asmeninė ir išsilavinimo patirtis. Kai kurių socialinių darbuotojų moralinis kodeksas yra pastovus ir nekintantis, neatsižvelgiant į situaciją. Vienu socialinių darbuotojų moralinį kodeksą lemia principai, svarbūs priimant moralinius ir vertybinius sprendimus, bet kartu įmanomas tam tikras lankstumas; kiti socialiniai darbuotojai, priima sprendimus atsižvelgdami į situaciją (Johnson, 2003, p. 101).

Tarp socialinio darbuotojo ir klientų gali kilti vertybių konfliktų. Savęs suvokimas ir socialinio darbo vertybių pripažinimas yra svarbiausi veiksniai, kai egzistuoja tam tikri skirtumai tarp darbuotojo ir kliento.

Vienas iš galimų vertybinių apmąstymo būdų yra apversto trikampio grafikas (4 pav.). Platusis trikampio galas atspindi bendrąsias, abstrakčias, tolimąsias vertybes, o siaurasis trikampio galas rodo specifines, konkrečias, artimąsias vertybes. Kad vertybės rodytų darbo kryptį, turėtume imti abstrakčias koncepcijas ir pritaikyti jas konkrečiai situacijai. Nuo bendro prie konkretaus mes galime pereiti keldami klausimą „kaip?“. Klausimas „kodėl?“, kuriuo siekiama veiksmų paaiškinimo, pastūmėtų mus nuo konkretaus prie abstraktaus (Compton, Galaway, 1999).



4 pav. Abstrakčios ir konkrečios vertybės (Compton, Galaway, 1999)

L. C. Johnson (2003) apibendrintai teigia, jog socialinio darbo pastangos yra pagrįstos žmonių verte ir orumu, apsisprendimo laisve, konfidencialumo teise bei socialine atsakomybe. Pastarosios vertybės išreiškiamos sekančiais veikslių principais:

1. Žmonės turi turėti pasirinkimo laisvę;
2. Asmuo yra svarbiausias dalykas; asmens poreikiai ir rūpesčiai nebūtinai turi sutapti su bendruomenės poreikiais;
3. Socialiniai darbuotojai neturi daryti šališkų sprendimų, susijusių su atskirų žmonių rūpesčiais, poreikiais ir problemomis;
4. Socialinis darbuotojas turi padėti, o ne kontroliuoti;
5. Labai svarbūs jausmai ir asmeniniai santykiai;
6. Žmonės jaučia atsakomybę už kitus; už jų poreikius ir rūpesčius.

Šios vertybės bei veikslių principai, remiantis Tarptautinės socialinių darbuotojų federacijos (International federation of social workers) Socialinio darbo etinių normų ir principų deklaracija (1994), yra nustatyti ir Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodekse (1998). Šiame kodekse aprašomos ne tik vertybės, bet ir pageidaujami elgesio su žmonėmis būdai bei tai, kas turėtų būti daroma profesinėje praktikoje.

Pasak R. Tidikio (2003), socialinio darbo turinys ir procesas, praturtinamas dorovinėmis vertybėmis, užtikrina bendravimo santykių veiksmingumą, kelia socialiniams darbuotojams sėkmingo poveikio reikalavimus ir priedermes, įgyvendina ir įtvirtina bendravimo kultūrą, formuoja klientų doros orientacijas, socialinių reiškinų dorovinius vertinimo kriterijus ir nuostatas.

R. Tidikio (2003) teigimu, etiniai principai socialinį darbuotoją nukreipiantys ne į formalius, valdiškus, oficialius, o į dorovės santykius su jo globojamu klientu, užtikrinantys dorą partnerystę, sudarantys sąlygas abipusiai doroviškai tobulėti yra šie:

- žmoniškumo principas;
- meilės ir atjautos principas;
- altruizmo principas;
- lygiateisiškumo principas;
- tolerancijos kaip bendravimo kultūros dorovinis principas;
- pagarbos kaip bendravimo kultūros dorovinis principas.

Žmoniškumo charakteristika susijusi ne su fiziniu, bet su socialiniu, dvasiniu žmogaus apibūdinimu, ne su ydomis ar silpnybėmis, bet su dvasios turtingumu, doroviniu tyrumu. Socialinio darbo subjektas per žmoniškus santykius su klientu ne tik išreiškia save, savo dvasinį pasaulį ir savo

dorovinės nuostatas, bet ir formuoja savo ir kliento žmoniškus jausmus. Žmoniškas socialinis darbuotojas ugdo kito žmogaus žmoniškumą, taigi atlieka ne tik konsultanto, psichoterapinę, socialinės pagalbos, bet ir ugdomąją funkciją. Remiantis žmoniškumo principu, socialinio darbuotojo uždavinys – padėti jo veikiamai asmenybei ugdyti savimoneę per savižiną ir savigarbą, orumą – per emocijas ir jausmus, teigiamą savęs vertinimą – per kitų žmonių vertinimus. Suvokiant savąjį *tikrąjį* „aš“, skatinti *idealųjį* „aš“.

Rūpinimasis konkrečiu žmogumi, atsakomybė už jį, užuojauta jam ir konkreti veikla žmogaus labui reikalauja **meilę** sieti su **atjauta**. Sąveikaudama su atjauta, meilė tampa veiksmingu veikimo ir tarpasmeninių santykių organizavimo principu. Atjauta – viena iš meilės žmogui pasireiškimo formų, požiūris į kitą žmogų, pagrįstas jo teisėtų poreikių ir interesų pripažinimu, kito žmogaus minčių ir jausmų supratimu, moraliniu jo siekių palaikymu ir pasirengimu padėti juos įgyvendinti. Meilė žmogaus gyvenimą daro harmoningesnį, suteikia jam gyvenimo prasmę, o atjauta žadina jo sąžinę, skatina kelti sau naujus uždavinius, vis daugiau iš savęs reikalauti.

Altruizmas ne tik skatina atsižvelgti į kitą, gerbti kito interesus, rūpintis juo, bet kartu yra ir žmogaus tam tikrų vertybių sistema, atitinkanti ne tik kito žmogaus, bet ir socialinės bendrijos interesus. Jis įprasmina žmogaus egzistenciją, parodo žmogaus kilnumą kito atžvilgiu, taip pat įtvirtina tikėjimą žmogumi, jo galimybėmis. Gebėjimas suprasti kitą, įsigilinti į jo sunkią padėtį, užjausti jį, kartu spręsti jo problemas suponuoja nesavanaudišką požiūrį į kitą žmogų, skatina prisiimti atsakomybę už jo likimą.

Lygiateisiškumo principas numato, kad socialinis darbuotojas, vertindamas kitų žmonių poelgius, turi remtis tais pačiais reikalavimais, kuriuos jis kelia pats sau. Lygybės principas padeda įtvirtinti juridines ir politines žmogaus teises, t. y. lygybę prieš įstatymą, žmogaus garbės ir orumo gerbimo normą. Kiekvienas lygybės principo pažeidimas, ją reguliuojant socialiniu, politiniu, ekonominiu, juridiniu aspektais, vėliau iškreiptai atsispindi ir tarpasmeniniuose santykiuose, žmonių elgesyje. Dirbant socialinį darbą lygybė pasireiškia kaip dorovinis principas – dorovinių žmonių santykių reguliuotojas, pagrindinė žmoniškumo sąlyga.

Tolerancija skatina geriau suprasti kitus žmones, būti pakančiam dėl jų savitumo ir kartu ne tik netoleruoja blogio, bet skatina kovoti prieš blogį, įveikti jį skatinančias aplinkybes. Socialinio darbuotojo veikla ir turėtų būti nukreipta šia linkme. Jo funkcija – sudaryti palankias sąlygas, galimybę nuomonėms, požiūriams, įsitikinimams reikšti, savarankiškai ieškoti tiesos, kliento individualybei, jo dvasiniam turtingumui atskleisti. Tolerancijos principą suvokusi asmenybė paverčia jį savo dorovinės kultūros dalimi ir juo remdamasi, gali sėkmingai spręsti konfliktines situacijas, geriau išreikšti save ir sudaryti palankias sąlygas kito žmogaus saviraiškai.

Pagarbos principas nukreiptas ne tik į kitą žmogų, bet ir į save, todėl jis įpareigoja ir socialinį darbuotoją pirmiausia būti atsakingą už savo orumą, visada ir visur elgtis garbingai. Pagarba pasireiškia mokėjimu išklaudyti, gebėjimu susivaldyti, kantrybe, drausme, organizuotumu, dėmesingumu. V.Žemaitis (cituojuama iš: Tidikis, 2003) išskiria tris pagarbos lygius: *elementarią* (pagarba žmogui yra jo prigimtinė teisė), *išskirtinę* (tam tikroms asmenybėms) ir *minimalią* (pagarbos nenusipelnusiems žmonėms). Dirbant socialinį darbą ir esant abipusiai pagarbai poveikis klientui ir įtaka jo vertybinei orientacijai tampa ypač veiksminga. (Tidikis, 2003, p.321 - 332).

Socialinis darbuotojas, vykdydamas savo veiklą, turi kreipti dėmesį ne tik į visuomenės ar kliento, bet ir į savo asmenines vertybes. Jam bus sunku gerai atlikti darbą, jei jis nesilaikys savo asmeninių principų. Toks nesilaikymas gali būti susijęs su prasta emocine ir psichologine socialinio darbuotojo būseną, o tai gali pakenkti atliekant tiesiogines pareigas. Nepaneigdamas savo asmeninių vertybių profesionalas taip pat turėtų atsižvelgti į vertybių skirtumus ir būti tolerantiškas kitokias asmenines vertybes turintiems žmonėms (Ivanauskienė, Varžinskienė, 2003). Tačiau ir tokiais atvejais yra svarbu, kad pasirinkti darbo metodai sutaptų su darbuotojo vertybių sistema.

Taigi socialinio darbuotojo veiklos tikslo ir vertės samprata turės didelę įtaką tam, kaip jis atliks socialinį darbą.

3.4. Įgūdžiai socialinio darbuotojo profesinėje veikloje

Pasak L. Jovaišos (1993), *įgūdis* – tai mąstymo ir daiktinės, praktinės veiklos automatizuotas veiksmas, arba tiesiog mokėjimas, išlavintas iki automatizuoto lygio. Įgūdžiui susidaryti reikia veiklos pratybų.

Atsižvelgiant į tai, kokio pobūdžio veiksmai dominuoja žmogaus įgūdžiuose, S. Daukilas (2001) išskiria keturias įgūdžių rūšis:

- *sensorinius* (pagrįsti žmogaus jutimo organais – regėjimu, klausa, uosle, lytėjimu ir kt.);
- *motorinius* (susiję su raumenų veiksmis);
- *sensomotorinius* (motorinius veiksmus kontroliuoja ir reguliuoja sensoriniai);
- *intelektinius* (dominuoja žmogaus mąstymas, veiklos planavimas, profesinių uždavinių sprendimas).

Žinant socialinio darbuotojo vykdomos profesinės veiklos funkcijų įvairumą ir sudėtingumą, galima teigti, kad socialiniam darbuotojui, teikiant paslaugas klientams ir klientų grupėms, būtini visų rūšių įgūdžiai.

Igūdžių formavimą, vykstantį pagal tam tikrus dėsningumus plačiai aprašė A. Atkinsonas (cituojama iš: Profesinio ugdymo pagrindai, 2001). Pasak A. Atkinsono (1969), didėjant to paties veiksmo atliekamų pratybų skaičiui, igūdis formuojamas lengviau ir greičiau. Pasiiekus slenkstį (ribą), kai studento veikla iš žinių ir mokėjimų lygmens pereina į automatizuotą veiksmą, nebereikalinga tų veiksmų tikslinga ir sąmoninga kontrolė.

R. Laužackas ir K. Pukelis (2000) atitinkamai teigia, kad darbuotojo kompetencijos pagrindą sudaro žinios, tačiau svarbiausias darbuotojo profesionalumo kriterijus vis dėlto yra igūdžiai. Ir ne tik todėl, kad yra automatizuoti mokėjimai (greiti ir tikslūs arba efektyvūs), bet dėl to, jog jie leidžia „atpalaiduoti“ (perkelti) dėmesį sprendimui kitų profesinių problemų, kurias neįgudęs darbuotojas net neįtaria egzistuojant, nes jų nepastebi. Sukoncentravęs dėmesį į elementarios veiklos ar veiksmo atlikimą, mažiau patyręs socialinis darbuotojas labai dažnai pameta iš akiračio svarbiausius profesinės veiklos tikslus. Vadinasi galima teigti, kad tarp socialinio darbuotojo patyrimo ir jo turimų igūdžių yra aiški koreliacija.

R. L. Barker (1995) *Socialinio darbo žodyne* igūdžius vadina mokėjimu tinkamai panaudoti žinias, talentą, asmenines savybes ar resursus. Socialinio darbuotojo igūdžiai apima mokėjimą komunikuoti, vertinti problemas ir kliento sugebėjimus, derinant esamus resursus su poreikiais, atrandant naujų resursų ir keičiant socialines struktūras.

A. Morales ir B. W. Sheafor (1998) teigimu, „socialinio darbo igūdžiui reikia tiek pasirinkti tinkamą techniką tam tikrai situacijai, tiek sugebėjimo veiksmingai tą techniką panaudoti“. Šių autorių nuomone, pasirinkimas yra pagrįstas sąmoningu žinių panaudojimu ir remiantis socialinio darbo vertybėmis šios žinios filtruojamos, sprendžiant, kurie igūdžiai tinkamiausi, teikiant paslaugas. *Igūdis* apibrėžiamas kaip socialinio darbuotojo gebėjimas pradėti veiklą – kartu su klientu (individualią, grupinę, bendruomenėje) – kryptingą intervencijos procesą, kuris duos pokyčių, pagrįstą socialinio darbo vertybėmis ir žiniomis apie kliento situaciją. Pokytis atsiranda kaip igudusios intervencijos rezultatas, kai ypač atsižvelgiama į kliento prašumus ir sugebėjimus (Ivanauskienė, Varžinskienė, 2004).

Įvairiai mėginta nusakyti, kokių pagrindinių igūdžių reikia visiems socialiniams darbuotojams. B. Baer ir R. Federico (cituojama iš: Johnson, 2003) privalomus socialinio darbo igūdžius suskirsto į keturias atskiras sritis: 1) informacijos kaupimo ir vertinimo; 2) profesionalumo didėjimo ir pritaikymo; 3) praktinės veiklos su individualiais, grupėmis ar bendruomene; 4) vertinimų.

Pats L. C. Johnson (2003) teigia, jog aukštos kvalifikacijos socialinis darbuotojas turi ypač tobulinti pagalbos teikimo igūdžius, skatinančius žmonių funkcionavimą. Šie igūdžiai naudojami dirbant su žmonėmis, turinčiais socialinio funkcionavimo problemų ir negalinčiais atlikti įprastų, atsakingų veiksmų žmonių tarpusavio sąveikoje. Igūdžiai gali būti taikomi ir dirbant su

žmonėmis, kurių bendravimo įgūdžių kultūrinis kontekstas yra kitoks nei darbuotojo. Tai socialiniam darbuotojui uždeda dar didesnę atsakomybę. Šiems įgūdžiams priklauso:

1. *Supratimo įgūdžiai (suprasti kitą žmogų ir jo situaciją, padėti žmonėms suprasti save toje situacijoje)*. Tai - klausymo įgūdžiai, mokėjimas padėti klientui išreikšti save, apmąstyti tai, kas buvo pasakyta, susumuoti turimą informaciją, priešpriešinti klientą realybei, interpretuoti faktus ir informuoti žmones.

2. *Įgūdžiai sukurti tokį klimatą, kuris skatintų naudingą sąveiką*. Tai – mokėjimas paremti, krizių intervencija, mokėjimas sukurti jaukų fizinį ir emocinį klimatą.

3. *Veikimo įgūdžiai sprendžiant problemas*. Tai – problemos sprendimo ir sprendimo priėmimo įgūdžiai, sugebėjimas planuoti, pamokyti.

4. *Bendravimo su kitais įgūdžiai*. Tai - išklausymas, perfrazavimas, paaiškinimas, suvokimo patikrinimas; sugebėjimas pradėti veiklą, padrašinti, būti išradingam, sukaupti dėmesį, klausinėti, atsiliepti į kito jausmus ir patirtį, apibendrinti idėjas ir mintis, interpretuoti ir informuoti.

Be jau minėtų įgūdžių socialiniam darbuotojui, norinčiam tinkamai atlikti savo darbą, būtina išsiugdyti ir šiuos įgūdžius: savęs suvokimo, empatijos, santykių, ypač požiūrį į santykį su kitos rasės, kultūros, lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos ir neįgaliais asmenimis (Johnson, 2003). Tačiau tai nereiškia, kad visi šie ir anksčiau paminėti įgūdžiai būtinai turi būti panaudoti, o tik parodo, koks gali būti platus įgūdžių, reikalingų socialiniam darbuotojui, spektras.

L. C. Johnson (2003) nurodo, jog Socialinio darbo mokymo tarybos parengtame darbe *Mokymo programos politiniai teiginiai* pateikiami oficialūs įgūdžių lygio reikalavimai, kuriuose numatyti dar labiau apibendrinti dviejų tipų įgūdžiai (nors neįmanoma jų visiškai atskirti): pažintiniai įgūdžiai ir sąveikos arba bendravimo įgūdžiai. *Pažintiniai įgūdžiai* naudojami galvojant apie asmenis ir jų situaciją, nustatant, kokių žinių reikės planuojant intervenciją ir atliekant įvertinimą. *Bendravimo įgūdžiai* – pasitelkiami dirbant su individualiais, grupėmis, šeimomis, organizacijomis ir bendruomenėmis; bendraujant ir stengiantis suprasti; atliekant bendrąjį planavimą; įgyvendinant planus. Socialinis darbuotojas turi būti geras abiejų tipų įgūdžių žinovas.

C. Sutton (1999) kalbėdama apie socialinio darbuotojo profesinius sugebėjimus, išskiria: 1) sugebėjimą derėtis; 2) advokatavimą ir saviadvokatavimą; 3) edukacinius sugebėjimus; 4) sprendimo priėmimą; 5) įrašų registravimą; 6) ataskaitų rašymą. Prie administracinių sugebėjimų priskiriami darbo organizavimo, laiko tvarkymo, streso atpažinimo, priežiūros, buvimo paramos grupės nariu įgūdžiai.

L. Kaminskienė ir A. Janulienė (2003) cituoja Keneth E. Sinclair, apskritai išskyrusį devynių rūšių gebėjimus, kurių turėtų siekti baigiantis aukštąjį mokslą asmuo:

1. Ugdyti analitinį mąstymą / sprendimų priėmimo įgūdžius.
2. Mokyti bendravimo įgūdžių (raštu ir žodžiu).
3. Įgyti profesinių įgūdžių (praktinės studijos).
4. Įgyti profesinių įgūdžių (teorinės studijos).
5. Mokyti bendradarbiauti ir dirbti grupėje.
6. Siekti aukštų elgesio standartų asmeniniame ir visuomeniniame gyvenime.
7. Domėtis darbu ir pasirinkta karjera.
8. Išmanyti platų bendrųjų akademinį dalykų spektrą.
9. Turėti praktinės patirties.

Taigi į pirmąją vietą ir šiuo atveju iškeliami bendrieji mąstymo, sprendimų priėmimo ir bendravimo įgūdžiai.

Tokiu būdu profesinės veiklos sėkmę lemia ne tik profesiniai, bet ir bendrieji įgūdžiai. Socialinis darbuotojas, siekdamas aukštos profesinės kvalifikacijos šiuolaikinės socialinės praktikos sąlygomis, turi išsiugdyti ir bendruosius gebėjimus.

Bendrieji gebėjimai yra ilgą laiką naudotinių žinių, sugebėjimų, įgūdžių, požiūrių ir vertybinių orientacijų, lemiančių visapusišką asmenybės ugdymąsi, jos profesinį lankstumą bei mobilumą visuma (Laužackas, 1998).

Ekonominiai ir socialiniai pokyčiai XXI a. Europoje modifikuoja ir modernina bendruosius įgūdžius. Tarp naujų svarbiausių įgūdžių, įrašytų Lisabonos Europos Tarybos išvadose (26 paragrafas), yra šie: informacinės technologijos (IT), užsienio kalbos, profesinė kultūra, vadybiniai ir socialiniai gebėjimai. Tai nėra išsamus sąrašas, bet jis apima svarbiausias sritis. Čia apibūdinamos tarpdalykinės žinių ir kompetencijos sritys. Bendrieji, profesiniai ir visuomeniniai įgūdžiai vis dažniau sutampa turinio ir funkcijos prasme.

Visuomeniniai įgūdžiai – pasitikėjimas savimi, kryptingumas, nebijojimas rizikuoti – taip pat yra labai svarbūs, nes iš socialinio darbuotojo visada tikimasi autonomiško elgesio. *Vadybiniai įgūdžiai* leidžia tiek patobulinti individualų darbą, tiek pajavairinti organizacijos veiklą. Todėl siekiama, kad Europos Sąjungos šalių narių formaliojo švietimo ir mokymo sistemos nuolat peržiūrėtų teikiamų įgūdžių lygius, kad skiepijami įgūdžiai atitiktų tai, ko reikalauja socialinė ekonominė situacija ir visuomenė (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2000).

Pasak V. Dagienės (2003), pagrindinės šiuo metu pasaulyje vyraujančios labiausiai reikalingos ir todėl ugdytinos bendrosios kompetencijos yra šios:

1. Kritinis mąstymas.
2. Bendrosios intelektinės kompetencijos.

3. Informacinių ir komunikacinių technologijų kompetencijos.
4. Problemų sprendimas.
5. Kintančių situacijų apdorojimas.
6. Grupinis, komandinis darbas – kolektyvinis intelektas.
7. Veiksmingas komunikavimas.

Tiek profesiniai, tiek bendrieji įgūdžiai nuolat didėja pritaikant praktines žinias, naudojant įvairią techniką ir metodiką.

Taigi socialinio darbuotojo profesinė veikla yra daugialypė ir kompleksiška, todėl socialinis darbuotojas turi pasižymėti atitinkamomis funkcinėmis kompetencijomis. Atliekant socialinį darbą šios kompetencijos atsiranda ir gali būti pagrįstos tik pritaikius žinias, vertybes ir įgūdžius. Tokiu būdu kompetencija socialiniame darbe apima ir edukacinius, ir empirinius reikalavimus: socialinio darbo tikslus galima pasiekti tik turint visų reikalingų žinių, gebant atlikti darbo užduotis ir laikantis vertybių bei profesinio etikos kodekso. Socialinio darbo žinių pagrindą turi sudaryti sukauptos informacijos, mokslinių duomenų naudojimo, vertybių ir įgūdžių bei vertinimo metodologijų visuma. Socialinio darbo įgūdžiai turi apimti mokėjimą komunikuoti, vertinti problemas ir kliento sugebėjimus, derinant esamus resursus su poreikiais, atrandant naujų resursų ir keičiant socialines struktūras. Na o profesinės vertybės tiesiog turi nurodyti socialinio darbuotojo kasdienio darbo kryptį. Sekančiame skyriuje, skirtame empiriniam tyrimui, aptarsime socialinių darbuotojų, o bendrąja prasme socialinio darbuotojo, profesinio pasirengimo veikti praktiškai, t.y. žinių, vertybių ir įgūdžių lygmens profesinėje veikloje analizės rezultatus.

4. SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINIO PASIRENGIMO VEIKTI PRAKTIŠKAI TYRIMAS

4.1. Tyrimo metodika

Tyrimui atlikti parinkta ištisinė apklausa. Atrankos kriterijus atitiko 70 Alytaus ir Kauno apskričių socialinių darbuotojų. Visiems jiems ir buvo išplatintos anketos. Kokybiniams kintamiesiems, respondentų nuomonėms apie jų profesinio pasirengimo lygį ir tikruosius praktinius poreikius kokybiškai atlikti socialinio darbo veiklos funkcijas, suteiktos skaitmeninės reikšmės.

Tyrėjas turėjo galimybę stebėti anketų pildymą tik socialines ir medicininės paslaugas teikiančiose Alytaus miesto ir rajono įstaigose, o į kitas Alytaus ir Kauno apskričių įstaigas anketos buvo siunčiamos elektroniniu paštu, prieš tai susitarus.

Iš 70 socialinių darbuotojų, anketas užpildė 66 respondentai. Likę keturi asmenys atsisakė dalyvauti tyrime. Atsisakiusieji savo pasirinkimą motyvavo dideliu užimtumu, laiko stoka, besikreipiančių klientų gausa. Be to, ir pildant anketas buvo atsakyta ne į visus klausimus. Taigi buvo susidurta su nedalyvavusių tyrime arba neatsakiusių problema, nes, pagal M. Smith ir G.Glass (cituojama iš: Kardelis, 2002, p. 203) neatsakytos anketos turi taip vadinamąjį nerespondentinį poveikį tyrimui, t. y. mažina jo duomenų tikslumą. Tad natūraliai kyla klausimas: kaip pasikeistų tyrimo rezultatai, jei visi respondentai užpildytų anketas? Ir apskritai, koks leistinas neatsakiusių procentas, mažiausiai įtakojantis tyrimo rezultatus? Vienareikšmio atsakymo nėra. Kadangi tyrimo metu į anketas atsakė 94,3 proc. visų apklaustųjų, tai tyrimo rezultatai laikytini patikimais.

Duomenų rinkimui naudota anoniminė anketinė apklausa raštu. Anketoje (1 priedas) buvo pateikti 32 klausimai, padedantys išsiaiškinti socialinių darbuotojų profesinio pasirengimo ir tikrųjų praktinės veiklos poreikių, žinių, vertybinių nuostatų ir įgūdžių santykį. Daugiausia naudoti uždaro tipo klausimai, kai respondentams atsakymo variantai pateikiami iš anksto. Į atviro tipo klausimus respondentai patys formuluoja atsakymus, t.y. laisvai komentuoja, kad būtų gaunami tikslesni atsakymai. Tačiau dažniausiai tokias anketas užpildo labai mažas procentas apklaustųjų, todėl atviro tipo klausimų šioje anketoje buvo naudota nedaug – trys. Formuluoju klausimus buvo pateikta tiek pat teigiamų ir tiek pat neigiamų alternatyvų, kad respondentai galėtų tiksliau išreikšti savo nuomonę ir nenumatytą laukiamo atsakymo. Uždaro tipo klausimai parankūs dar ir tuo, kad

respondentams reikia tik pažymėti vieną ar kitą variantą, taigi jiems lengviau nuspręsti, nes yra alternatyvų, be to, jie jaučiasi saugesni, kad nebus identifikuota jų asmenybė.

Uždarų klausimų pranašumas yra ir tas, kad:

- 1) tyrėjui nereikia klasifikuoti atsakymų, o tai padeda išvengti subjektyvumo;
- 2) lengviau kiekybiškai apdoroti duomenis;
- 3) lengviau lyginti, gretinti;
- 4) didesnis indikatorius patikimumas (Kardelis, 2002, p. 185).

Tačiau tyrimo metu pastebėta, jog respondentai atsakinėdami į uždaro tipo klausimus, tiesiogiai liečiančius jų teikiamas paslaugas, atsako tik *labai gerai* ir *gerai*, o į atviro tipo klausimus nieko neatsako. Tai rodo, kad darbuotojai jaučiasi nesaugūs ir, nepateikdami objektyvių žinių, nori išvengti galimų nesusipratimų.

Anketą sudaro keturios dalys. Įvadinėje dalyje respondentų prašoma apibūdinti sritį, kurioje jie dirba, ir pagrindines problemas, kurias sprendžia savo darbe. Pirmoje, antroje ir trečioje dalyse tyrimo dalyvių klausama apie konkrečias socialinio darbo kompetencijos sritis, t.y. žinias, vertybes ir įgūdžius. Ketvirta dalis skirta surinkti socialinius demografinius duomenis apie respondentus.

Socialinių darbuotojų turimų *žinių* lygmeniui ir jų praktiniam poreikiui ištirti pateikti 3 – 10 anketos klausimai. Respondentų buvo klausama, kokios žinios jiems yra reikalingiausios dirbant socialinį darbą ir kaip jie galėjo susipažinti su tų dalykų žiniomis bei pasirengti kiekvienos iš socialinio darbo veiklos sričių kompetentingam vykdymui studijų metu. Taip pat buvo norima išsiaiškinti, kokios srities ir kokio pobūdžio žinių socialinio darbuotojo profesinėje veikloje labiausiai stinga. *Vertybių* tyrimui pateikti 11 – 17 klausimai. Pirmuosiuose klausimuose respondentų buvo prašoma įvertinti tam tikrų vertybių socialiniame darbe svarbą bei visuotinį jų priimtinumą. Siekiama išsiaiškinti, koks dėmesys buvo skiriamas vertybinėms nuostatomis formuoti studijų metu, kaip jos atitinkamai kito ir kokios vertybės, atsižvelgiant į dabartinius praktinius socialinio darbuotojo poreikius, turėtų būti dar labiau akcentuojamos mokymo įstaigoje. *Įgūdžiams* tirti pateikti 18 – 24 klausimai. Juose respondentų buvo prašoma įvertinti mokomųjų praktikų organizavimą bei tai, kaip jų metu formuoti įgūdžiai tenkina socialinio darbuotojo praktinius poreikius visose socialinio darbo veiklos srityse. Taip pat siekiama išsiaiškinti ne tik profesinių, bet ir bendrųjų įgūdžių svarbą bei praktinius poreikius šiuolaikinės socialinės praktikos sąlygomis.

Visose trijose tyrimo dalyse numatyti klausimai, būtent kur ar kaip respondentai ne galėtų - nes galimybės tikrai visos yra priimtinos - o norėtų įgyti trūkstamas žinias, įgūdžius ar vertybines nuostatas.

Rengiant anketą buvo laikytasi šių reikalavimų:

1) klausimai ir atsakymai formuluoti suprantamai ir konkrečiai, kad atspindėtų realią tikrovę ir tiriamos problemos turinį;

2) numatyta respondentų kompetencija atsakyti į klausimus bei rinktis iš pateiktų atsakymų;

3) skatinta socialinius darbuotojus analizuoti ir objektyviai vertinti savo profesinį pasirengimą bei realius praktinius poreikius (Tidikis, 2003, p. 477).

Parengta anketa buvo tikrinama (aprobuojama) pilotažinio tyrimo metu (Tidikis, 2003, p. 478 – 480). Tad šio darbo *empirinis tyrimas* sudarytas iš dviejų etapų, kur pirmasis etapas ir buvo mūsų taikyto metodinio tyrimo bandymas. Jo tikslas – įvertinti taikomo tyrimo instrumentarijaus organizavimo procedūrų ir metodo kokybę bei parengti optimalų tyrimo metodikos variantą. Sudarant anketa, labiau abejota dėl dažniausiai socialinių darbuotojų sprendžiamų klientų problemų, dėl reikalingiausių žinių ir jų sričių bei pobūdžio, svarbiausių vertybinių orientacijų ir profesinių bei bendrųjų įgūdžių sistemos. Taigi buvo apklausti trys patyrę socialiniai darbuotojai, iš kurių vienas pasirinktas ne visiškai laikantis atsitiktinumo principo – socialinė darbuotoja dirbanti toje pačioje įstaigoje, o kiti du socialiniai darbuotojai pasirinkti visiškai atsitiktinai vienoje iš Alytaus socialinės globos įstaigų. Visiems trims respondentams buvo pateiktos anketos ir stebėtas jų pildymo procesas, siekiant pastebėti galimus trikdžius adekvatiems atsakymams gauti, respondentų reakciją į klausimus, taip pat užrašyti galimus respondentų komentarus, kuriais jie galbūt palydės klausimus ar atsakymus, vėliau išanalizuoti išgirstas nuomones ar pastabas, išvelgtus trūkumus bei netikslumus ir galutinai parengti gerą, objektyvų klausimyną.

Pilotažinio tyrimo metu respondentai klausiamai reagavo į pateiktus dažniausiai savo darbe sprendžiamų klientų problemų, gerai žinomų žinių sričių sąrašus. Pirminiame anketos variante klientų problemų skirstymas buvo bendresnio pobūdžio ir gana reliatyvus. Problemos buvo suskirstytos į teisinio gynimo, psichologines, socialinės atskirties, socialinių paslaugų teikimo ir kitas. Pakoreguotame variante problemos buvo sukonkretintos, atsižvelgiant į socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos sritis ir kvalifikacinius reikalavimus, o gerai žinomų žinių sritys suderintos su reikalingiausiomis dirbant socialinį darbą žiniomis, siekiant išsiaiškinti, ne tik kokios žinios praktinėje socialinio darbo veikloje yra reikalingiausios, bet ir kaip jos yra žinomos. Kilo neaiškumų ir dėl klausimų apie profesinių vaidmenų atlikimo kompetentingumą bei mokymo metu įgytų įgūdžių kitimą, vystant profesinę veiklą. Pastarųjų klausimų nuspręsta į pakoreguotą anketa nebeįtraukti, nes iš esmės jie dubliuoja dažniausiai sprendžiamas klientų problemas ir teorinio bei praktinio pasirengimo klausimus. Korekcijos, atsižvelgiant į minėtus pastebėjimus, suteikė galimybes pasiekti optimalų anketos variantą.

Tyrimo sėkmė nemaža dalimi priklauso nuo jame dalyvaujančių žmonių, todėl toliau trumpai aprašomi šio tyrimo respondentai.

4.2. Tiriamieji ir jų charakteristikos

Tyrimo dalyviai – socialiniai darbuotojai, turintys socialinio darbo išsilavinimą. Kalbant apie socialinius darbuotojus profesionalus yra svarbu žinoti tiriamųjų lytį, amžių, išsilavinimo pakopą, socialinio darbo patirtį bei turimą kvalifikacinę kategoriją. Šie duomenys padeda geriau suprasti tiriamuosius žmones.

Apklausoje dalyvavusių respondentų daugumą sudaro moterys (97 proc.). Vyrų, dirbančių socialinį darbą, yra labai mažai. Pavyko surasti ir apklausti tik du socialinius darbuotojus vyrus (3 proc.).

Tiriamųjų amžius svyruoja nuo 20 iki 49 metų. Gausiausia respondentų amžiaus grupė nuo 20 iki 29 metų (43,9 proc.). Antroje vietoje pagal gausumą (37,9 proc.) yra amžiaus grupė tarp 30 ir 39 metų. Respondentų, turinčių nuo 40 iki 49 metų, grupė pateko į trečią vietą (18,2 proc.). Šie duomenys rodo, kad į socialinio darbo sritį ateina dirbti vis daugiau jaunų socialinio darbo išsilavinimą įgijusių specialistų bei sėkmingai persikvalifikavusių ir toliau dirbančių socialinį darbą darbuotojų. Pastaroji tendencija yra labai laukiama ir pageidaujama, nes manoma, kad socialinių darbuotojų – praktikų, baigusių modulinius mokymus ir susipažinusių su socialinio darbo, socialinės politikos ir profesinės etikos pagrindais, žinios vis dėlto yra nepakankamos. Be to siekiama, kad socialinis darbas virstų profesionalia veikla ir socialinio pažinimo sritimi bei subręstų kaip socialinio darbo kultūra (Bagdonas, 2001, p. 14).

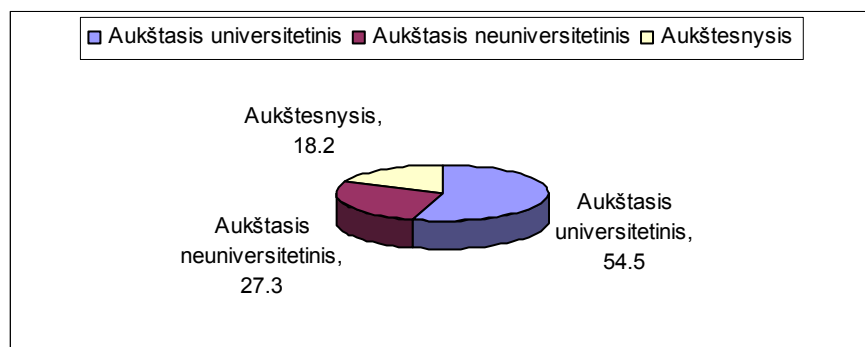
Vienas iš svarbių veiksnių dirbant socialinį darbą yra išsilavinimas. Šiuo metu Lietuvoje socialinius darbuotojus ir socialinio darbo bakalaurus rengia septynios aukštosios universitetinės mokyklos ir aštuonios kolegijos (2 lentelė).

2 lentelė. Lietuvos aukštosios universitetinės mokyklos ir kolegijos, rengiančios socialinius darbuotojus ir socialinio darbo bakalaurus

Aukštosios universitetinės mokyklos	Kolegijos
Mykolo Romerio universitetas	Kauno kolegija
Vilniaus pedagoginis universitetas	Viešoji įstaiga Kolpingo kolegija
Vilniaus universitetas	Marijampolės kolegija
Vytauto Didžiojo universitetas	Utenos kolegija
Lietuvos kūno kultūros akademija	Panevėžio kolegija
Šiaulių universitetas	Šiaulių kolegija
Klaipėdos universitetas	Žemaitijos kolegija
	Klaipėdos kolegija

Kiek anksčiau socialinius darbuotojus rengė ir aukštesniosios mokyklos, vėliau pervadintos kolegijomis.

Iš visų apklaustų respondentų 54,5 proc. turi aukštąjį universitetinį, 27,3 proc.– aukštąjį neuniversitetinį ir 18,2 proc. - aukštesnįjį socialinio darbo išsilavinimą (5 pav.). Šiuo metu vakariniuose ir neakivaizdiniuose mokymo institucijų skyriuose papildomai studijuoja 16,7 proc. dirbančių socialinių darbuotojų. Jie pasirinkę dalyko didaktikos, viešojo administravimo, teisės, socialinio darbo specialiąsias profesines, aukštąsias ir magistrantūros studijas. 25,8 proc. šiuo metu studijuojančių respondentų teigia, jog šios studijos susijusios su jų poreikiu įgyti trūkstamų žinių, įgūdžių ir vertybinių orientacijų socialiniame darbe. Tuo tarpu 74,2 proc. studijuojančių apklaustų socialinių darbuotojų mano, kad šios studijos yra nei susijusios, nei nesusijusios su jų profesinio pasirengimo lygiu ir praktinėmis reikmėmis kasdieniame socialiniame darbe.



5 pav. Respondentų išsilavinimas (proc.)

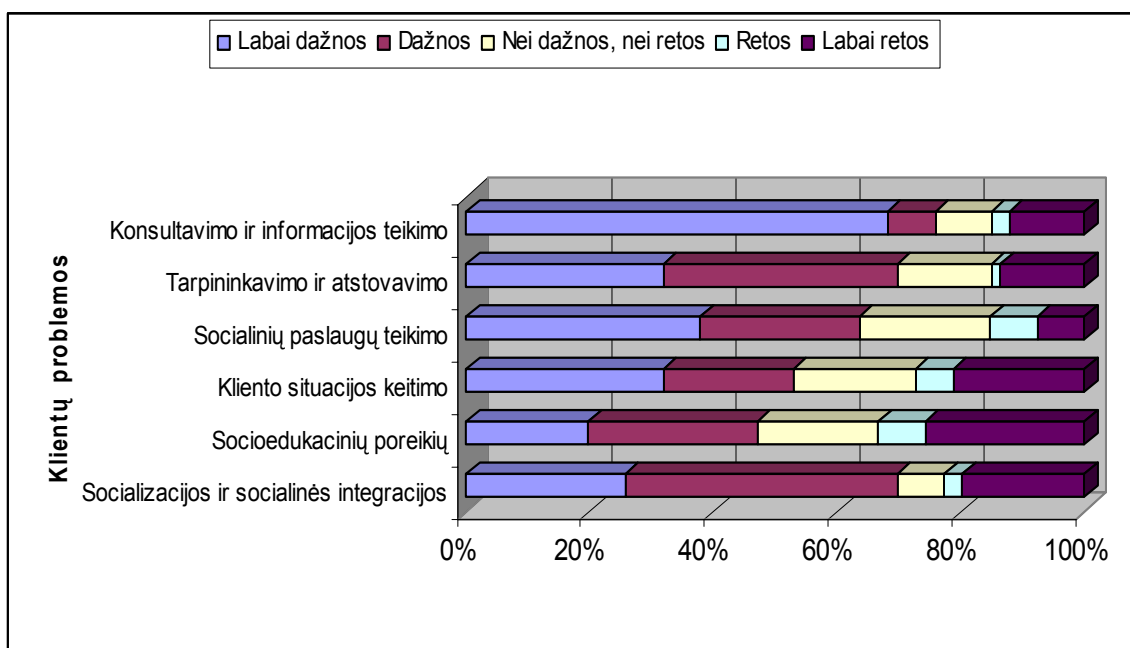
Respondentų socialinio darbo stažas gana įvairus. Didžiąją apklaustųjų dalį - 72,7 proc. - sudaro socialiniai darbuotojai, turintys darbo stažą iki keturių metų. Su penkerių - devynerių metų darbo stažu yra 19,7 proc. respondentų. Dirbantys socialinį darbą daugiau nei dešimt metų sudaro 7,6 proc. respondentų.

Pasak A. Bagdono (2001), profesionalus socialinis darbas Lietuvoje egzistuoja nuo 1991 - 1992 m., kai socialinio darbo sąvoka buvo pripažinta formaliai ir pats socialinis darbas legimituotas, t.y. parengtos pirmosios socialinio darbo studijų programos (Utenos aukštesnioji medicinos mokykla – 1991 m.; Vilniaus universitetas, Vytauto Didžiojo universitetas – 1992 m.), ir socialinio darbo sąvoka pradėta vartoti socialinės apsaugos sistemos įstaigose (socialinės rūpybos ir globos skyriuose, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje, globos institucijose). Tad nenuostabu, kad respondentų profesionalaus socialinio darbo stažas yra mažas. Ši aplinkybė tyrėjui naudinga tuo, kad tiriamieji, neseniai baigę socialinio darbo studijas ir pradėję dirbti socialinį darbą, gali objektyviai įvertinti savo profesinį pasirengimą pagal realias praktines reikmes.

Nuo socialinių darbuotojų išsilavinimo ir jų socialinio darbo stažo priklauso socialiniams darbuotojams suteikiamos kvalifikacinės kategorijos. Kuo aukštesnė edukacinė kategorija, tuo mažesnis reikalaujamas darbo stažas atitinkamai kvalifikacinei kategorijai įgyti. 53,0 proc. respondentų turi *socialinio darbuotojo*, o 47,0 proc. apklaustųjų – *vyresniojo socialinio darbuotojo* kvalifikacines kategorijas.

Socialinio darbo praktikoje neretai išryškėja socialinių darbuotojų profesinio pasirengimo ir jų praktinių poreikių neatitikimai. Norint geriau suprasti socialinių darbuotojų praktinių reikmių ypatumus, svarbu žinoti, su kokiais klientais jie dažniausiai dirba ir kokias jų problemas sprendžia. Net 63,6 proc. apklaustųjų socialinių darbuotojų teigia dažniausiai dirbantys su vaikais ir šeimomis, turinčiomis socialinių problemų. 59,1 proc. respondentų labai dažnai ir dažnai sprendžia senų ir pagyvenusių žmonių problemas, o trečią vietą užima neįgalių žmonių problemos, kurias sprendžia 40,9 proc. apklaustųjų. Tuo tarpu į bendrosios praktikos socialinius darbuotojus rečiausiai kreipiasi kaliniai ir buvę kaliniai (15,2 proc.) bei socialinės rizikos grupių klientai (33,3 proc.). Tačiau apklaustiems socialiniams darbuotojams daugiau ar mažiau tenka spręsti visų minėtų grupių klientų problemas, todėl socialiniai darbuotojai privalo turėti ne tik bendrojo socialinio darbo, bet ir specializuotų žinių ir įgūdžių dirbant su ypatingomis klientų grupėmis bei susiduriant su išskirtinėmis situacijomis.

Respondentų patirtis, kokias klientų problemas tenka dažniausiai spręsti socialiniame darbe, pateikiama 6 pav.



6 pav. Dažniausios klientų problemos socialiniame darbe

Socialiniams darbuotojams savo darbe tenka spręsti įvairaus pobūdžio klientų problemas, tačiau tyrimo rezultatai rodo, kad 75,8 proc. visų sprendžiamų klientų problemų yra susijusios su dviem pagrindinėmis veiklos sritimis - *konsultavimu ir informavimu*. Tad teorinis pasirengimas socialiniam darbuotojui šiuo atveju yra ypač svarbus. Socialiniam darbuotojui privalu turėti socialinės teisės, socialinės politikos, ekonominių, psichologinių ir kitų žinių, nes būtent jas per konsultacijas socialinis darbuotojas perduoda klientui. Šios žinios gali pagerinti kliento situaciją arba prisidėti prie tolesnių užduočių vykdymo. Tačiau konsultavimas nėra vien tik pasyvus, kaip galima manyti, informacijos teikimas. Ši veikla neabejotinai susijusi ir su klientų iniciatyvos stimuliavimu bei aktyvinimu. Konsultuojant ir informuojant, žmonės stimuliuojami ir paruošiami efektyviau naudotis socialinės gerovės, švietimo ir auklėjimo, kultūros bei darbo rinkos įstaigomis (Spierts, 2003, p. 168). Padėti klientams visų pirma išsiaiškinti jų norus ir galimybes būti aktyviems asmeninėje bei visuomeninėje srityse ir juos remti – tai ir yra svarbiausia socialinio darbuotojo veiklos strategija.

Kitą didelę dalį, t.y. 69,7 proc., klientų sprendžiamų problemų sudaro *tarpininkavimas ir atstovavimas* klientams bei klientų *socializacijos ir socialinės integracijos* problemos. Sprendžiant klientų problemas, tarpininkavimas tarp klientų ar klientų grupių ir institucijų bei įstaigų nuo seno vaidina svarbų vaidmenį. Socialinis darbuotojas privalo tarpininkauti tuo tikslu, kad institucijos tinkamai sureaguotų į klientų pagalbos šauksmą ir kad drauge su institucijomis būtų ieškoma alternatyvų socialinio funkcionavimo srityse. Be to, socialinis darbuotojas, suartindamas klientus su įvairiomis institucijomis ir tinklais, padidina klientų galimybes ir kartu sumažina priklausomybę nuo vienos kurios institucijos ar grupės. Pasak M. Spierts (2003), tarpininkavimas – tai yra šalių suvedimas į vieną vietą, kad pastarosios galėtų kartu ko nors imtis. Tai daryti galima iš tarpininko arba advokato pozicijos. Tarpininkas laikosi daugiau ar mažiau neutraliai – jis aiškinasi skirtingų šalių siekius ir ketinimus, bando suvienyti jų interesus bei sutvirtinti ryšius. Tačiau pasirinkęs advokato poziciją, tas pats socialinis darbuotojas laikosi ne neutraliai, o atstovauja socialiai pažeistų gyventojų grupėms ir gina jų interesus.

Klientų tarpininkavimas ir atstovavimas visada yra glaudžiai susijęs su klientų socializacijos ir socialinės integracijos problemomis. Tad sprendžiant šias problemas, socialinis darbuotojas turi puikiai išmanyti ne tik socialinės teisės, socialinės politikos ir psichologijos sritis, bet ir sociokultūrinio darbo sritį, socialinio darbo praktikos modelius bei socialinio darbo metodus ir veiklos formas.

Trečioji dažniausiai sprendžiamų klientų problemų sritis yra *socialinių paslaugų teikimo* problemos (63,6 proc.). Apskritai socialinių paslaugų teikimą galima apibūdinti kaip jau minėtą metodinį tarpininkavimą tarp kliento ir socialinių institucijų, sprendžiant problemas. Išskiriamos

tokios socialinių paslaugų teikimo funkcijos: socialinis tyrimas; paslaugų planavimas; administravimas; tiesioginis paslaugų organizavimas, teikimas; paslaugų teikimo efektyvumo ir rezultatyvumo vertinimas; profesinės veiklos tobulinimas (Žalimienė, 2003, p. 103). Šiuo atveju, be jau minėtų žinių, socialinis darbuotojas turi gerai išmanyti ir socialinio administravimo bei sociologinių žinių sritis.

Kiek rečiau, tačiau pakankamai dažnai socialiniai darbuotojai sprendžia *kliento situacijos keitimo* (53,0 proc.) bei *socioedukacinių poreikių* problemas (47,0 proc.). Tad edukologijos žinių srities išmanymas tokiais atvejais taip pat palengvintų ir pagreitintų klientų problemų sprendimą.

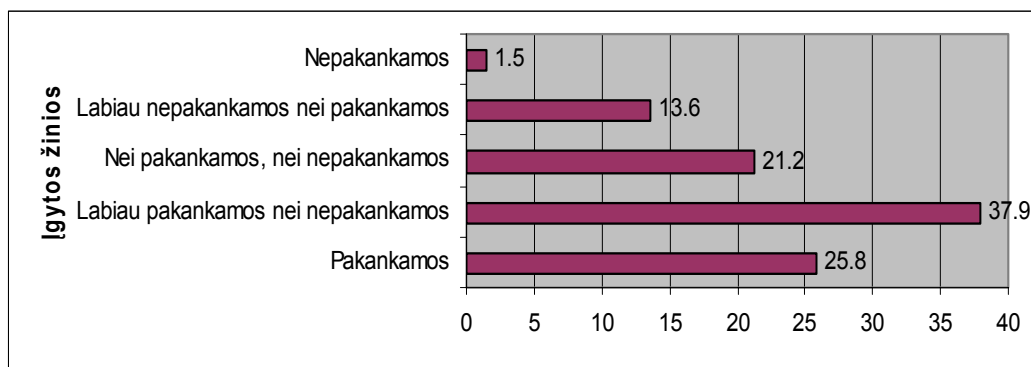
Apibendrinus respondentų atsakymus, galima teigti, jog socialinis darbuotojas sprendžia labai įvairias klientų socialinio funkcionavimo problemas, tad jis turi būti gerai pasirengęs tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu, t.y. privalo ne tik gerai išmanyti įstatymus ir norminius dokumentus, susijusius su socialiniais klausimais ir socialinėmis paslaugomis, bet ir gebėti analizuoti padėtį, priklausomybės ryšius tarp įvairių su problema susijusių fizinių ir juridinių asmenų bei nustatyti veiklos strategiją ir ją vykdyti.

4.3. Socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos lygmens analizė

Toliau šiame darbe apžvelgiami tyrimo duomenys apie socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos struktūrą sudarančių dalių – žinių, vertybių ir įgūdžių – profesinio pasirengimo ir praktinių reikmių lygmenį.

4.3.1. Žinių lygmens profesinėje veikloje analizė

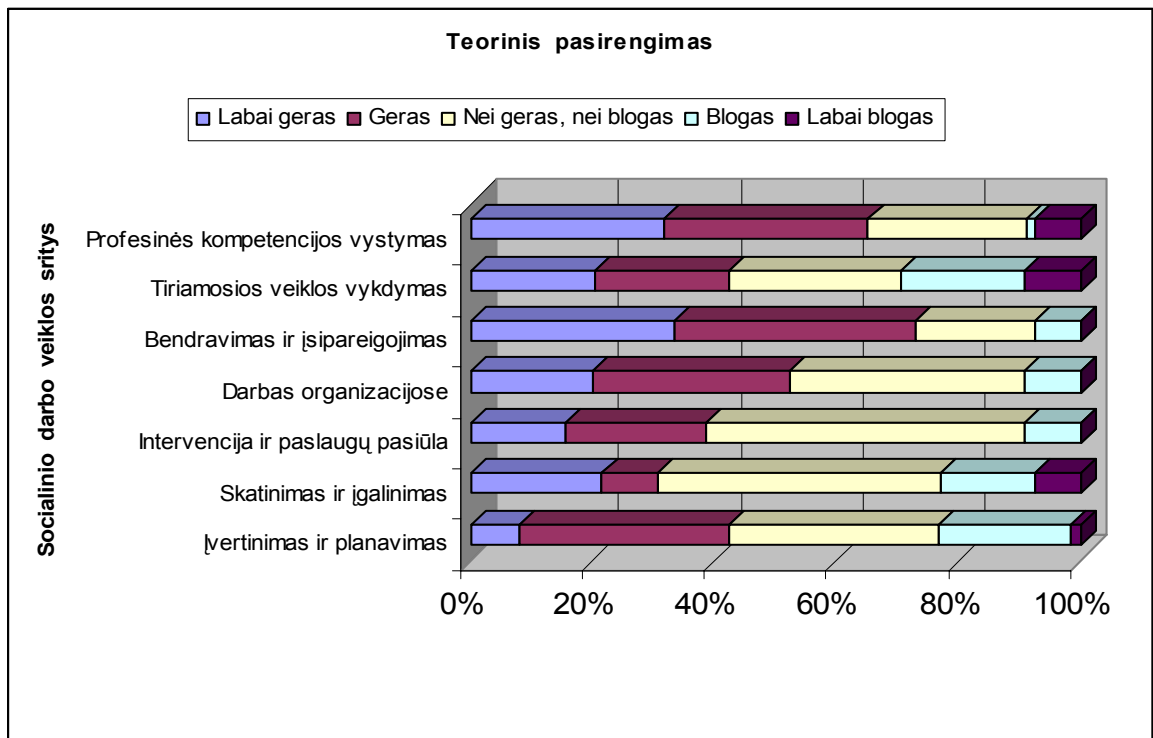
Viena iš trijų pagrindinių profesinės kompetencijos struktūros dalių socialiniame darbe yra *žinios*. Nuo to, kiek ir kokių žinių turi ar kokių žinių trūksta socialiniam darbuotojui, dažnai priklauso jo suteikiamų paslaugų ir pagalbos kokybė bei taikomų metodų pasirinkimas. Respondentų prašyta įvertinti mokymo institucijoje įgytų žinių lygmenį. Paaiškėjo, kad 37,9 proc. apklaustųjų studijų metu įgytas žinias laiko *labiau pakankamomis nei nepakankamomis*, o 25,8 proc. atsakiusių įgytas žinias laiko visiškai *pakankamomis*. Penktadalis respondentų, t.y. 21,2 proc., greičiausiai negalėjo tiksliau apsispręsti ir pasirinko neutralų variantą. Jų nuomone, gautos žinios nėra *nei pakankamos, nei nepakankamos*. Likusieji skaičiai yra mažesni. Respondentų, manančių, kad įgytos žinios yra *labiau nepakankamos, nei pakankamos* yra 13,6 proc., o *nepakankamos* – tik 1,5 proc. Grafiškai atsakymai pasiskirsto taip (7 pav.).



7 pav. Bendras respondentų įgytų žinių mokymo institucijoje vertinimas (proc.)

Tokiu būdu socialinių darbuotojų žinios, įgytos mokymo institucijoje, laikytinos labiau pakankamomis ir pakankamomis.

Tačiau svarbu ne tik kiek, bet ir kokių žinių turi ir taiko savo profesinėje veikloje socialinis darbuotojas. Socialinių darbuotojų buvo prašyta įvertinti savo teorinį pasirengimą kiekvienai socialinio darbo veiklos sričiai pagal Kieran O'Hagan (1997) pasiūlytą socialinio darbo kompetencijos schemą (8 pav.).



8 pav. Teorinis pasirengimas pagal atskiras socialinio darbo veiklos sritis

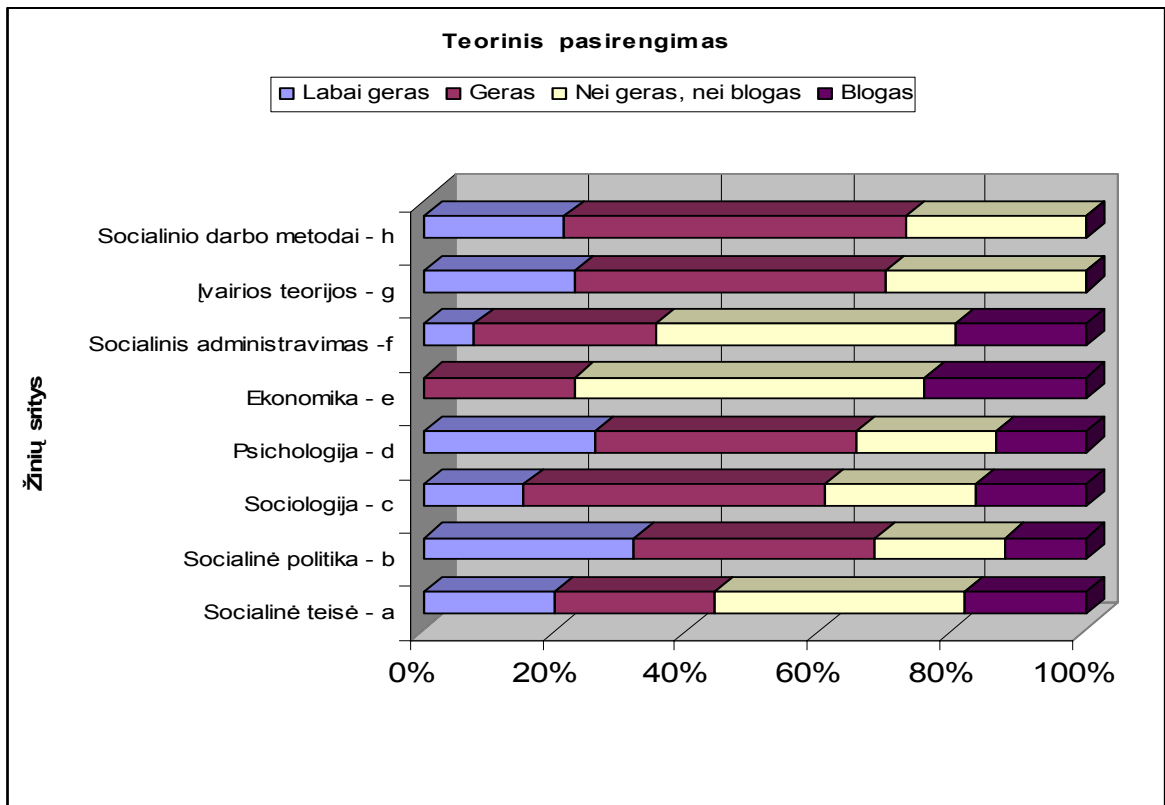
Tyrimo rezultatai rodo, kad respondentai studijų metu teoriniu požiūriu labai gerai ir gerai pasirengė *bendravimo su klientais ir įsipareigojimo* jiems (72,7 proc.), *profesinės kompetencijos vystymo* (65,1 proc.) ir *darbo organizacijose* (51,5 proc.) srityse. Tai yra labiau netiesioginės socialinio darbo proceso praktikos veiksmas, nors bendravimas ir įsipareigojimas yra labai svarbi visų veiksmų sistemos sudedamoji dalis. Tuo tarpu pačiuose socialinio darbo proceso tiesioginės praktikos veiksmuose - *įvertinime ir planavime*, *skatinime ir įgalinime*, *intervencijoje ir paslaugų pasiūloje* - trečdalis ir daugiau respondentų atsakymai liudija, jog jų teorinis pasirengimas nėra nei geras, nei blogas. Labai blogai savo teorinį pasirengimą įvertino tik keletas apklaustųjų šiose socialinio darbo veiklos srityse: *tiriamosios veiklos vykdyme* (9,1 proc.), *profesinės kompetencijos vystyme* (7,6 proc.), *skatinime ir įgalinime* (7,6 proc.) ir *įvertinime ir planavime* (1,6 proc.). Apskritai *tiriamosios veiklos vykdymo* bei *įvertinimo ir planavimo* srityse respondentų atsakymai pasiskirstė pagal tris vertinimo lygius – *geras*; *nei geras, nei blogas*; *blogas* - beveik tolygiai. Tai reiškia, jog respondentai nesijaučia esantys šiose socialinio darbo veiklos srityse tinkamai pasirengę, svyruoja ir negali apsispręsti, kuris atsakymo variantas tiksliausiai atitinka jų profesinio pasirengimo lygį. Taip pat neutralus atsakymas dažniausiai pasirinktas ir *intervencijos ir paslaugų pasiūlos* (51,5 proc.), *skatinimo ir įgalinimo* (45,4 proc.) bei *darbo organizacijose* srityse (37,9 proc.). Buvo ir neatsakiusiųjų. Tačiau tai sudaro tik 1,5 – 3 proc. atsakymų, taigi žymios įtakos visų respondentų atsakymams neturi.

Respondentai reikalingomis ir labai reikalingomis žiniomis socialiniame darbe laiko *psichologines žinias* (97,0 proc.), *socialinio darbo metodų žinias* (97,0 proc.), *socialinės teisės žinias* (90,9 proc.), *socialinės politikos žinias* (78,8 proc.). Likusieji skaičiai yra mažesni. Tačiau, pasak apklaustųjų, reikalingos ir labai reikalingos žinios socialiniame darbe yra ir *sociologinės žinios* (57,8 proc.), *įvairių teorijų (teorinių modelių) žinios* (54,6 proc.), *socialinio administravimo žinios* (47,0 proc.), *ekonominės žinios* (40,9 proc.). Beje, dėl *ekonominių žinių* respondentų atsakymai pasiskirstė dviejose poliariųjų reikšmių porose – labai reikalingos (7,6 proc.) ir visai nereikalingos (7,6 proc.); reikalingos (33,3 proc.) ir nereikalingos (21,2 proc.) - beveik tolygiai. Ketvirtadalis apklaustųjų atsakė, kad ekonominės žinios yra nei reikalingos, nei nereikalingos (25,8 proc.). Tai reiškia, jog ekonominių žinių reikalingumas gali būti respondentų diskusijų tema. Diskusijos galėtų kilti ir dėl *sociologinių žinių*. Kas trečias respondentas teigia, jog sociologinės žinios yra reikalingos (37,9 proc.) socialiniame darbe, kas ketvirtas – jog nei reikalingos, nei nereikalingos (25,8 proc.), kas penktas – jog labai reikalingos (19,7 proc.), o kas septintas – jog nereikalingos (13,6 proc.). Tik čia respondentų, teigiančių, kad sociologinės žinios socialiniame darbe visiškai nereikalingos, nėra. Taigi dėl ekonominių ir sociologinių žinių reikalingumo socialiniame darbe tarp respondentų gali kilti diskusijų. Tačiau žvelgiant į 8 pav. duomenis, jog respondentai socialiniame darbe nesijaučia esantys tinkamai pasirengę ypač *įvertinimo ir planavimo* bei *tiriamosios veiklos vykdymo* srityse, kyla mintis, ar iš tikrųjų ekonominių ir sociologinių žinių poreikis ir svarba socialiniame darbe yra pelnytai, jų nuomone, nuvertinami, galbūt studijų metu šių žinių buvo teikiama pakankamai, tik būsimieji socialiniai darbuotojai dėl įvairių stereotipų ar kitų priežasčių buvo linkę jas ignoruoti.

Taip pat yra nemaža dalis respondentų, teigiančių, jog *įvairių teorijų (teorinių modelių) žinios* (42,4 proc.) ir *socialinio administravimo žinios* (40,9 proc.) irgi yra nei reikalingos, nei nereikalingos. Įdomu tai, jog visi apklausti socialiniai darbuotojai vieningai teigia, kad psichologinės žinios yra reikalingiausios socialiniame darbe, kai tuo tarpu *įvairių teorijų (teorinių modelių) žinios*, besiremiančios psichologinėmis žiniomis, vos ne pusės socialinių darbuotojų (42,4 proc.) laikomos nei reikalingomis, nei nereikalingomis.

Buvo ir neatsakiusiųjų. Tai sudaro tik 1,5 – 4,5 proc. atsakymų, taigi žymios įtakos visų respondentų atsakymams neturi.

Tačiau svarbu ne tik, kokias žinias respondentai laiko reikalingiausiomis socialiniame darbe, bet ir kaip pagal atskiras žinių sritis jie galėjo pasirengti profesinei veiklai savo mokymo institucijose (9 pav.).



9 pav. Teorinis pasirengimas pagal atskiras žinių sritis:

- a) įstatymai ir normatyviniai dokumentai, susiję su socialiniais klausimais;
- b) socialinės politikos realizavimo principai (draudimo, aprūpinimo, globos);
- c) sociologinių tyrimų metodai;
- d) pagrindiniai psichologinio konsultavimo būdai ir procedūros;
- e) ekonomikos pagrindai;
- f) administravimo, valdymo formos ir metodai;
- g) socialinio darbo praktikos modeliai;
- h) socialinio darbo metodai ir veiklos formos.

Tyrimo dalyviai pripažino, jog geriausiai studijų metu galėjo susipažinti su *socialinio darbo metodais ir veiklos formomis* (72,7 proc.), *socialinio darbo praktikos modeliais* (69,7 proc.) ir *socialinės politikos realizavimo principais* (68,2 proc.). Gerai ir labai gerai būsimieji socialiniai darbuotojai galėjo susipažinti ir su *pagrindiniais psichologinio konsultavimo būdais ir procedūromis* (65,2 proc.), *sociologinių tyrimų metodais* (60,6 proc.). Abejotinai, t.y. nei gerai, nei blogai arba blogai (pagal dvi pozicijas), susipažino su *ekonomikos pagrindais* (53,0 proc. ir 24,3 proc.), *administravimo bei valdymo formomis ir metodais* (45,4 proc. ir 19,7 proc.), *įstatymais ir*

norminiais dokumentais, susijusiais su socialiniais klausimais (37,9 proc. ir 18,2 proc.). Respondentų, vertinančių savo teorinį pasirengimą pagal atskiras žinių sritis labai blogai, nebuvo.

Vadinasi geriausios galimybės studijų metu sudaromos socialinio darbo metodu, teorinių modelių, socialinės politikos, psichologinių, sociologijos žinių įgijimui. Šios žinios respondentų pripažįstamos kaip pačios reikalingiausios žinios socialiniame darbe. Socialinės teisės, socialinio administravimo ir ekonominės žinios taip pat yra labai reikalingos dirbant socialinį darbą, tačiau tiriamieji teigia, kad mokymo įstaigoje galimybės su jomis susipažinti yra tik vidutiniškos.

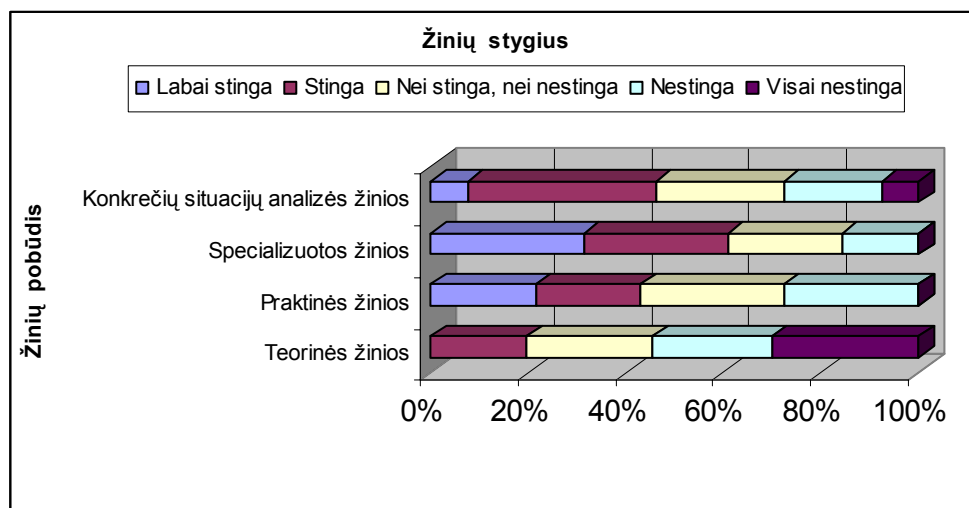
Teorinio pasirengimo socialinio darbo praktinei veiklai netolygumas sąlygoja žinių stygių. Atviru kokybinio pobūdžio klausimu buvo prašoma įvertinti, kokios srities žinių respondentams jų praktinėje veikloje dar trūksta. Daugiausia respondentų nurodo, kad jiems dar trūksta psichologinių žinių. Būtent šias žinias respondentai vertina kaip reikalingiausias socialiniame darbe ir pripažįsta, jog studijų metu turi puikias galimybes jas įgyti. Panašu, kad pretenduodami įgyti dar daugiau psichologijos žinių, kai jų buvo suteikta pakankamai, socialiniai darbuotojai gali nejaušti skiriamosios ribos tarp psichologo ir socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos sričių. Nemažai respondentų mano, kad jiems dar trūksta teisinių ir administravimo žinių. Socialinės teisės žinios, apklaustųjų nuomone, yra labai reikalingos socialiniame darbe, tačiau pagal apklausos rezultatus galima manyti, jog studijų metu jų įgyjama nepakankamai. Administravimo žinias respondentai linkę laikyti nei reikalingomis, nei nereikalingomis, o teorinį pasirengimą šioje srityje - nei geru, nei blogu. Esant tokiai neutraliai pozicijai, vis dėlto teigiama, kad profesinėje veikloje šių žinių trūksta. Kitų tyrimo dalyvių nuomone, jiems trūksta bendravimo, ypač su agresyviais klientais, situacijų analizės, socialinės politikos praktinių žinių, projektų rašymo Europos sąjungos struktūriniais fondams ir vadybos žinių. Keletas respondentų atsakė, kad jiems jokių žinių netrūksta, o trys respondentai į šį klausimą visai neatsakė.

Kitu atviru kokybinio pobūdžio klausimu respondentų buvo klausama, kokių kitų dalykų (bendrojo aukštojo mokslo, specialybės ar specializacijos), neįtrauktų į studijų programą, tačiau reikalingų praktinėje veikloje, žinių būtų norėję taip pat įgyti. Daugelis apklaustųjų į šį klausimą neatsakė. Atsakiusieji būtų norėję įgyti bendrosios teisės, medicinos, viktimologijos žinių. Keletas respondentų atsakė, kad jokių papildomų žinių įgyti nenorėtų.

Vertinant įvairaus pobūdžio socialinio darbo žinių stygių socialinio darbuotojo praktinėje veikloje (10 pav.), šiek tiek daugiau kaip pusė apklaustųjų socialinių darbuotojų mano, kad teorinių žinių jiems nestinga ir visai nestinga (54,5 proc.). Tai yra puiku, nes socialinis darbuotojas praktiškai grindžia būtent teorinėmis žiniomis, jas įvertina ir pritaiko tam tikromis specifinėmis situacijomis.

Stinga ir labai stinga *specializuotų žinių (ypatingoms klientų grupėms ir išskirtinėms situacijoms)* (59,1 proc.), *konkrečių situacijų analizės žinių* (45,5 proc.) ir *praktinių žinių (žinių iš*

patirties) (42,4 proc.). Socialinio darbo veikloje praktinė išmintis – tai išsamesnis, visapusiškesnis klientų gyvenimo vertinimas ir mokymasis iš jų bei kitų socialinių darbuotojų patirties. Be abejo, mokymo institucijose būsimiems socialiniams darbuotojams stengiamasi suteikti kuo daugiau praktinių žinių. Nuolatiniai ryšiai su praktika, praktinės patirties kaupimas ir reflektavimas – tai vienas svarbiausių socialinio darbuotojo rengimo standarto prioritetų. Tačiau apklausos duomenys rodo, kad praktinių žinių poreikis vis dėlto yra dar didesnis.



10 pav. Socialinio darbo žinių stygius socialinio darbuotojo profesinėje veikloje

Beveik ketvirtadalis respondentų teigia, kad visų šių žinių jiems nei stinga, nei nestinga. Tai - tarpinė pozicija, kai iš tikrųjų yra sunku įvertinti įgytų ir trūkstamų žinių lygmenį, arba lengviausia ir neįpareigojanti pozicija, vengiant atvirumo.

Socialinio darbo profesinėje veikloje trūkstamas žinias socialiniai darbuotojai gali įgyti įvairiais būdais. Respondentams priimtinausia būtų trūkstamas socialinio darbo žinias įgyti *kvalifikacijos tobulinimo kursuose* (43,9 proc.). 25,8 proc. apklaustųjų norėtų trūkstamas žinias įgyti *aukštojoje mokykloje (aukštesnės pakopos tęstinėse studijose)*, po 12,1 proc. – *atliekant supervizijas ir savišvietos būdu*, o 6,1 proc. – *kitur ar kitaip*, tačiau to neįvardindami. Įdomu, kad beveik kas ketvirtas apklaustas socialinis darbuotojas pageidautų trūkstamas žinias įgyti aukštesnės pakopos tęstinėse studijose. Vadinasi, fundamentaliosios žinios tikrai yra respondentų vertinamos, tik teikiamų žinių struktūra turi būti nuolat koreguojama, tobulinama ir lanksčiau pritaikoma studijuojančių ir socialinės aplinkos poreikiams tenkinti.

Apibendrinant galima teigti, jog praktinių reikmių požiūriu bendros socialinių darbuotojų žinios yra labiau pakankamos nei nepakankamos, tačiau pagal atskiras socialinio darbo veiklos ir žinių sritis - netolygios. Silpniau pasirengta *tiriamosios veiklos vykdymo*, o ypač socialinio darbo proceso tiesioginės praktikos veiksnių – *įvertinimo ir planavimo, skatinimo ir įgalinimo bei*

intervencijos ir paslaugų pasiūlos srityse. Pagal žinių sritis silpniausios yra ekonominės, socialinio administravimo ir socialinės teisės žinios. Šiuos netolygumus, be abejo, gali įtakoti ne tik kreditų skaičius, bet ir dėstytojų dėmesingumas, jų praktinė ir pedagoginė patirtis, kvalifikacija, pagaliau, mokymo motyvuotumas ir kt. Tai galėtų būti atskira tyrimų sritis. Žinių struktūrą taip pat reikėtų koreguoti: daugiau teikti praktinių žinių (žinių iš patirties), specializuotų žinių (ypatingoms klientų grupėms ir išskirtinėms situacijoms) ir konkrečių situacijų analizės žinių. Jas gilinti ne tik paskaitų metu, bet ir įvairiuose privalomuose seminaruose, specialiose pratybose, vadovaujant tik socialinio darbo praktikams arba supervizijų metu, kai teoriniai ir praktiniai užsiėmimai vykdomi remiantis patyriminio mokymosi koncepcija ir yra palydimi kvalifikuoto supervizoriaus. Šiuo atveju ne tik supervizijos, bet ir intervizijos metodas, kai du ar daugiau profesionalių darbuotojų komentuoja savo atliekamas užduotis (Braakenburgas, 2001), būtų labai naudingas būsimojo socialinio darbuotojo profesionalumui didinti.

Įdomu, kad respondentai, nesijaučiantys tinkamai pasirengę *įvertinimo ir planavimo, intervencijos ir paslaugų pasiūlos* bei *tiriamosios veiklos vykdymo* srityse, linkę laikyti ekonomines ir sociologines žinias nereikalingomis socialiniame darbe. Iš tiesų visų sričių žinios yra daugiau ar mažiau, bet tikrai reikalingos socialiniame darbe. Tačiau socialinio darbo programos studentams turėtų būti teikiama daugiau ir gilesnių konkrečių, tiesiogiai socialinio darbo praktinėje veikloje reikalingų žinių, o bendrosiomis, ypač įvairių teorijų (teorinių modelių), socialinio administravimo, ekonominių ir sociologinių sričių, žiniomis tik papildyti teikiamą medžiagą.

4.3.2. Vertybių lygmens profesinėje veikloje analizė

Kita iš trijų pagrindinių profesinės kompetencijos struktūros dalių socialiniame darbe yra *vertybės*. Visa socialinio darbo praktika yra grindžiama vertybių sistema. Vertybės yra tai, kas pageidaujama arba ką galima laikyti elgesio vadovu. Nuo to, kokioms vertybėms teikiama pirmenybė ir kokiomis vertybėmis vadovaujamas, priklauso socialinio darbuotojo siekis padėti klientams išreikšti savo sugebėjimus ir realizuoti save.

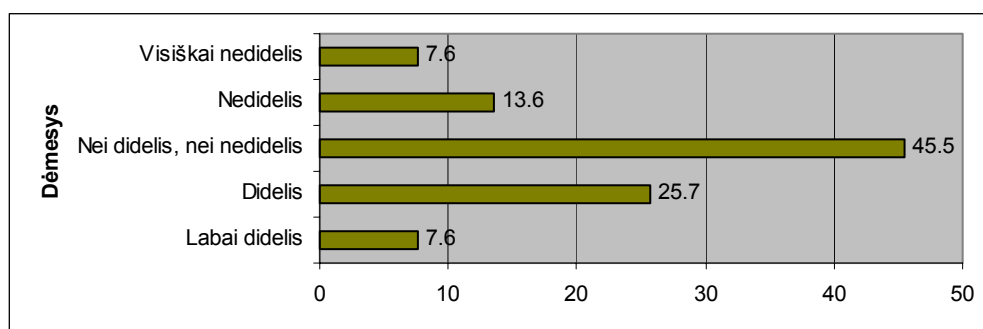
Šiame tyrimo etape pirmiausia buvo siekiama išsiaiškinti vertybių svarbą ir priimtinumą būtent socialinio darbo praktinėje veikloje. Teoriniu požiūriu vertybės socialiniame darbe yra labai svarbios, be jų sunku tinkamai padėti klientams, todėl respondentų klausta, ar, jų nuomone, praktinėje veikloje taip ir yra. Visų apklaustųjų nuomonės pasidalijo į dvi dalis. 56,1 proc. respondentų atsakė, kad vertybės socialiniame darbe yra *labai svarbios*, o 43,9 proc. – *svarbios*. Respondentų atsakymai patvirtina vertybių svarbą socialinio darbo praktinėje veikloje. Iš tiesų,

turimų vertybių pagrindu formuojasi konkretus socialinio darbuotojo elgesys ir profesinė veikla. Visi jo sprendimai remiasi į vertybes.

Respondentų, paklaustų, ar jie sutinka su teiginiu, kad turi būti tam tikros vertybės, kurias turėtų priimti visi socialiniai darbuotojai, atsakymai pasidalijo į tris grupes. 50,0 proc. apklaustųjų *visiškai* su šiuo teiginiu *sutinka*, 36,4 proc. – *sutinka* ir 13,6 proc. – *nei sutinka, nei nesutinka*. Respondentų, nesutinkančių ir visiškai nesutinkančių su visiems socialiniams darbuotojams privalomai priimtiniomis vertybėmis, nebuvo.

Socialinio darbuotojo profesinės vertybės yra įtvirtintos profesinės etikos bei elgesio kodekse, todėl išties turėtų būti visuotinai priimtinos. Tačiau profesinės vertybės socialiniam darbuotojui gali būti diegiamos, sakykim, keliais sąlyginiais lygiais: asmeniniu, organizaciniu, profesiniu. Būtent šių lygių vertybės gali nesutapti dėl jų skirtingų šaltinių: šeimos, ankstyvosios socializacijos, išsilavinimo, nuolat besikeičiančių visuomenės vertybių, politinės aplinkos, konstitucijose, elgesio kodekse atsispindinčių vertybių ir teisės reikalavimų (Chapman, 2002). Tokiu būdu, teisūs yra ir tie socialiniai darbuotojai, kurie nei sutinka, nei nesutinka dėl visuotinio vertybių priimtimumo.

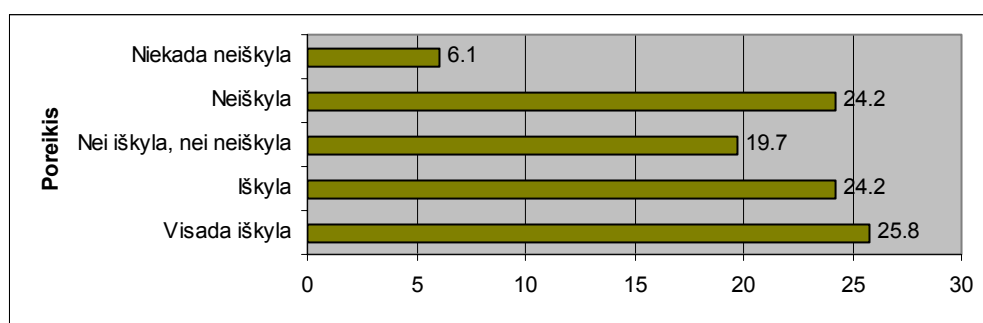
Taigi dėl skirtingos socialinių darbuotojų gyvenimiškosios patirties ir skirtingo pasiruošimo, t.y. skirtingų vertybių lygių ir jų šaltinių, visuotinis ir vieningas vertybių akcentavimas mokymo įstaigoje yra ypač aktualus. Apskritai dėmesys profesinėms vertybėms ir profesinės etikos klausimams visada yra labai svarbus, nes ugdo ne tik būsimų, bet ir jau esamų darbuotojų nuolatinį jautrumą etikos klausimams. Tačiau rengiantis socialinio darbo profesinei veiklai, kur visi socialinio darbuotojo sprendimai remiasi į vertybes, dėmesys vertybėms turi būti ypatingas. Respondentų prašyta įvertinti, koks dėmesys vertybinių orientacijų formavimui buvo skiriamas jų mokymo įstaigoje. Paaikškėjo, kad didžiausia dalis apklaustųjų vertybių formavimui skirtą dėmesį studijų metu laiko *nei dideliu, nei nedideliu* (11 pav.).



11 pav. Dėmesys vertybinių orientacijų formavimui mokymo įstaigoje (proc.)

Žinant, kad socialinių darbuotojų elgesys yra pagrindas efektyviai socialinio darbo praktikai ir norint užtikrinti pagarbą žmogui, tai nėra ta pozicija, kuri turėtų vyrauti respondentų atsakymuose.

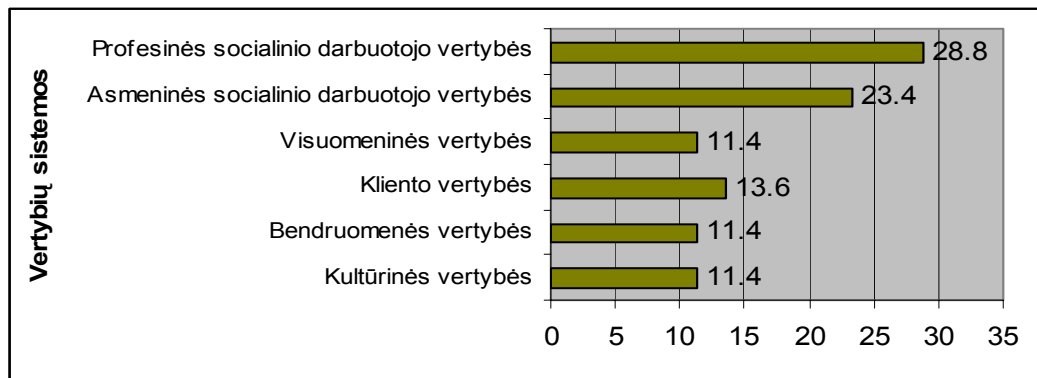
Beje, respondentai tyrimo metu įvertino ir savo vertybinių nuostatų kismą iki mokymosi, mokymosi metu ir baigus mokymąsi. 37,9 proc. apklaustųjų teigia, jog jų vertybinės nuostatos *nei kito, nei nekito*. Po 21,2 proc. atsakiusiųjų atitinkamai mano, kad jų vertybinės nuostatos *kito ir nekito*, 13,6 proc. – kad *visiškai nekito*, o 6,1 proc. – kad *labai kito*. Tokiu būdu, vyraujantis atsakymas yra – *nei kito, nei nekito*. Šių tarpinių, neutralumą atspindinčių atsakymų potekstė išryškėja, paprašius respondentų įvertinti savo poreikius koreguoti vertybines nuostatas socialiniame darbe. 50,0 proc. apklaustų socialinių darbuotojų teigia, jog poreikis koreguoti vertybines nuostatas socialinio darbo praktinėje veikloje *iškyla ir visada iškyla*, 30,3 proc. – jog *neiškyla ir niekada neiškyla*, o 19,7 proc. – *neiškyla, nei neiškyla* (12 pav.).



12 pav. Poreikis koreguoti vertybines nuostatas socialiniame darbe (proc.)

Vadinasi, poreikis koreguoti vertybines nuostatas praktiniame darbe vis dėlto yra. Skiriamas didesnis dėmesys vertybinių orientacijų formavimui dar mokymo įstaigoje, ne tik labiau įtakotų, o gal ir visiškai nulemtų, socialinių darbuotojų nuostatų ir elgesio kismą, bet ir suteiktų socialiniam darbuotojui praktinėje veikloje visų reikalingų profesinės etikos žinių.

Socialiniame darbe svarbiausios yra šios vertybių grupės: kliento, socialinio darbuotojo, profesinės, kultūrinės, bendruomenės ir visuomeninės vertybės. Respondentų klausta, kokios vertybės turėtų būti dar labiau akcentuojamos studijų metu. 28,8 proc. apklaustųjų teigia, kad dar labiau akcentuojamos turėtų būti *profesinės socialinio darbuotojo vertybės (profesionalumas, konfidencialumas, socialinė atsakomybė ir kt.)*, 23,4 proc. – labiau akcentuotų *asmenines socialinio darbuotojo savybes (tolerancija, meilė, atjauta ir kt.)*, 13,6 proc. – labiau akcentuotų *kliento vertybes (vertė ir orumas, apsisprendimo laisvė ir kt.)* Po 11,4 proc. respondentų atitinkamai labiau akcentuotų *kultūrines vertybes (religiniai įsitikinimai, dvasiniai dalykai ir kt.)*, *bendruomenės vertybes (bendri tikslai, priemonės, metodai ir kt.)* bei *visuomenines vertybes (moralinę atsakomybę, lygybę, demokratiją ir kt.)* (13 pav.).



13 pav. Pageidaujamas didesnis vertybių akcentavimas studijų metu (proc.)

Socialiniai darbuotojai savo vertybines nuostatas norėtų pakoreguoti įvairiais būdais. 47,0 proc. respondentų priimtinausia būtų savo vertybines nuostatas koreguoti *savistabos būdu (ir/ar atliekant organizuotą savęs studiją)*. 28,8 proc.– norėtų savo vertybines nuostatas koreguoti *kvalifikacijos tobulinimo kursuose*, 15,1 proc. - mokantis *aukštojoje mokykloje (aukštesnės pakopos tęstinėse studijose)* ir 9,1 proc. – *supervizoriaus pagalba*.

Taigi beveik kas antram socialiniam darbuotojui priimtinausia būtų savo vertybines nuostatas koreguoti *savistabos būdu*. Iš tikrųjų, viena iš esminių tinkamos profesinės veiklos prielaidų – tai savo, kaip socialinio darbuotojo, individualaus funkcionavimo supratimas. Jeigu socialinis darbuotojas nežino, kaip jam vertinti svarbius gyvenimo klausimus, jeigu nesupranta, kokie jo pranašumai ir silpnybės, gebėjimai ir trūkumai, gali būti sunku įsijausti į kito žmogaus situaciją, suprasti jo reikmes ir tinkamai reaguoti. Beje, Vakarų Europos šalyse yra itin populiarus *savęs vertinimo metodas*. Šis metodas naudojasi vadinamaisiais kompetencijos profiliais, kurie apibūdina, ko tam tikromis sąlygomis reikia tikėtis iš socialinio darbuotojo (Braakenburgas, 2001). Taigi socialinis darbuotojas turi nuolatos reflektuoti save ir savo veiklą, kad galėtų valdyti savo profesinės veiklos eigą. Apskritai nuolatinė žmogaus saviugda – tai procesas, kurio metu tobulinama kompetencija.

Apibendrinant galima teigti, jog vertybės socialinio darbo praktinėje veikloje yra labai svarbios ir visuotinai priimtinos, nes vertybių pagrindu formuojasi konkretus socialinio darbuotojo elgesys ir profesinė veikla. Tačiau mokymo įstaigose vertybinių nuostatų formavimui skiriamas dėmesys nėra nei didelis, nei nedidelis. Galbūt dėl tokio vidutinio dėmesio ir socialinių darbuotojų vertybinės nuostatos iki mokymosi, mokymosi metu ir baigus mokymąsi nei kito, nei nekito. O turbūt sudarius reikiamas sąlygas, turėjo kisti, nes poreikis koreguoti vertybines nuostatas praktiniame socialiniame darbe vis dėlto ryškus. Socialiniai darbuotojai, įvertinę savo poreikius praktinėje veikloje, mokymo įstaigoje pageidautų didesnio, ypač profesinių ir asmeninių socialinio

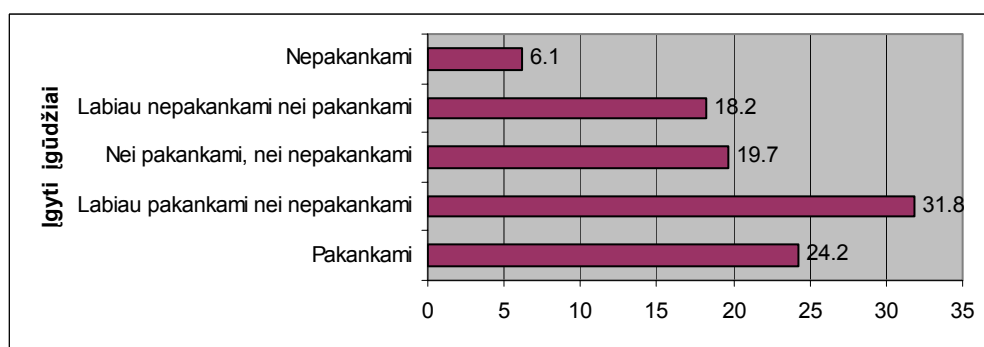
darbuotojo bei kliento, vertybių akcentavimo. Kultūrinės vertybės, bendruomenės vertybės bei visuomeninės vertybės socialiniame darbe taip pat laikomos svarbiomis ir labiau akcentuotinos, rengiantis profesinei veiklai. Tokiu būdu dėmesys vertybinių orientacijų formavimui mokymo įstaigose turi būti sustiprintas. Esamomis sąlygomis beveik kas antram socialiniam darbuotojui priimtinausia būtų savo vertybines nuostatas koreguoti *savistabos būdu*. Taigi, profesinio pasirengimo metu socialiniai darbuotojai pirmiausia turi ne tik gerai išmokti savęs vertinimo metodus ir organizuotos savęs studijos atlikimą, bet ir įgyti pakankamai savirefleksijos įgūdžių.

4.3.3. Įgūdžių lygmens profesinėje veikloje analizė

Įgūdžiai yra trečioji pagrindinė socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos struktūros dalis. Įgūdžiai sujungia žinias ir vertybes į vieną visumą ir paverčia veiksmais. Įgūdžių formavimo atžvilgiu naudingiausia yra praktika, kuri būtent ir formuoja konkrečius mokėjimus ir įgūdžius bei įtvirtina žinias. Tad respondentų šiame tyrimo etape pirmiausia prašyta įvertinti socialinio darbo praktikų organizavimą jų mokymo įstaigoje. 31,8 proc. apklaustųjų mano, kad praktikų organizavimas mokymo įstaigoje buvo *labiau netinkamas, nei tinkamas*, 19,7 proc. mano – kad *nei tinkamas, nei netinkamas*, po 18,2 proc. atitinkamai – *labiau tinkamas nei netinkamas* ir *netinkamas*, o 12,1 proc. – kad *tinkamas*.

Taigi 50,0 proc., arba kas antras respondentas, mano, kad pats socialinio darbo praktikos organizavimas mokymo įstaigoje yra *labiau netinkamas nei tinkamas* ir *netinkamas*. Tačiau svarbus yra ne tik praktikos organizavimas, kaip, kokiomis sąlygomis ir kur ją atlikti, bet ir praktikos trukmė. Atsižvelgiant į savarankiško darbo praktikos trukmę, 68,2 proc. atsakiusių teigia, jog tokia praktika yra *pakankamos* trukmės. 18,2 proc. respondentų mano, jog tokia praktika yra *per ilga*, o 13,6 proc. – jog *per trumpa*.

Tokiu būdu, nors ir socialinio darbo praktikos organizavimas mokymo įstaigose yra netinkamas, praktikų trukmė laikytina pakankama praktinės veiklos įgūdžių įgijimui. Respondentų paprašius įvertinti praktikumų bei praktikos metu įgytų įgūdžių lygmenį, paaiškėjo, kad 31,8 proc. apklaustųjų praktikų metu įgytus įgūdžius laiko *labiau pakankamais nei nepakankamais*, o 24,2 proc. atsakiusių įgytus įgūdžius laiko visiškai *pakankamais*. Beveik penktadalis respondentų, t.y. 19,7 proc., greičiausiai negalėjo tiksliau apsispręsti ir pasirinko neutralų variantą. Jų nuomone, įgyti įgūdžiai nėra *nei pakankami, nei nepakankami*. Likusieji skaičiai yra mažesni. Respondentų manančių, kad įgyti įgūdžiai yra *labiau nepakankami nei pakankami* yra 18,2 proc., o *nepakankami* – tik 6,1 proc. (14 pav.).

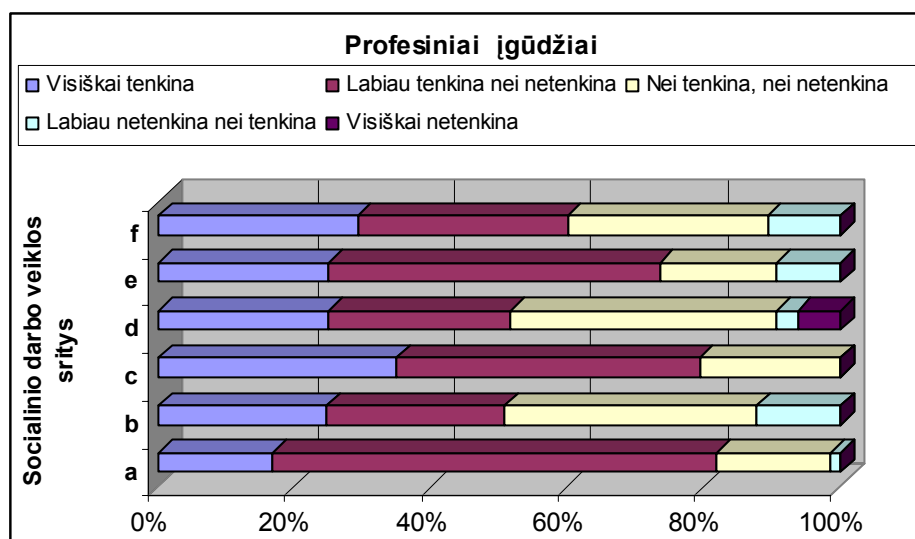


14 pav. Bendras socialinio darbuotojo praktinio mokymo metu įgytų įgūdžių vertinimas (proc.)

Taigi socialinių darbuotojų nuomone, praktinio mokymo metu įgyti įgūdžiai laikytini labiau pakankamais ir pakankamais.

Apibendrinant galima teigti, kad praktinio mokymo metu įgyti įgūdžiai yra pakankami, savarankiško darbo praktikos trukmė – taip pat pakankama, tačiau pats praktikų organizavimas nėra tinkamas. Tokiu būdu, išsprendus praktikų organizavimo nesklaidumus, turėtų pagerėti ir praktinio mokymo kokybė.

Tyrimo metu respondentų taip pat buvo prašyta įvertinti studijų metu įgytus profesinius įgūdžius atskirose socialinio darbo veiklos srityse pagal dabartines praktinės veiklos reikmes (15 pav.).



15 pav. Profesiniai įgūdžiai atskirose socialinio darbo veiklos srityse:

- a) socialinės problemos nustatymas ir socialinių poreikių įvertinimas;
- b) socialinės paramos planavimas;
- c) konkrečios socialinės paramos teikimas;
- d) socialinės paramos proceso ir rezultatų analizė ir vertinimas;

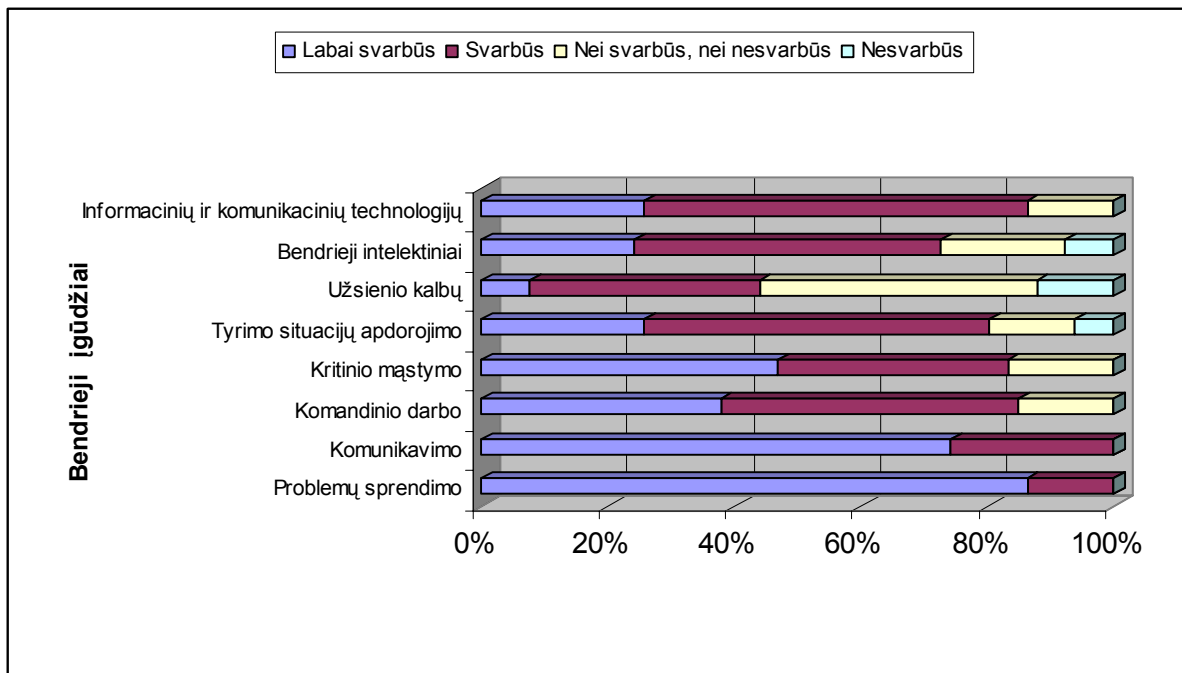
e) socialinės paramos teikimo koordinavimas;

f) profesinės kompetencijos tobulinimas.

Matome, kad tiriamųjų nuomonė dėl įgytų profesinių įgūdžių daugiausia pasiskirsto dvejose pozicijose - įgyti įgūdžiai *labiau tenkina nei netenkina* ir *nei tenkina, nei netenkina*. Tenka apgailestauti, jog vienoje socialinio darbo veiklos srityse studijų metu įgyti įgūdžiai *visiškai tenkina* tik apie trečdalį apklaustųjų, o kitose srityse - tik apie ketvirtadalį apklaustųjų. Galima teigti, kad įgyti įgūdžiai dažniau *visiškai tenkina* ir *labiau tenkina, nei netenkina* socialinius darbuotojus, dirbančius *socialinės problemos nustatymo ir socialinių poreikių įvertinimo* (81,8 proc.), *konkrečios socialinės paramos teikimo* (75,7 proc.) ir *socialinės paramos teikimo koordinavimo* (71,2 proc.) srityse. Respondentus dažniau *nei tenkina, nei netenkina* studijų metu įgyti įgūdžiai *socialinės paramos proceso ir rezultatų analizės ir vertinimo* (37,9 proc.), *socialinės paramos planavimo* (36,4 proc.) ir *profesinės kompetencijos tobulinimo* (28,8 proc.) srityse. Tokiu būdu pastarosiose socialinio darbo veiklos srityse profesiniai įgūdžiai gali būti tik gana vidutiniai. Kai kurių tiriamųjų *labiau netenkina nei tenkina* ir *visiškai netenkina* įgūdžiai *socialinės paramos planavimo* (12,1 proc.), *profesinės kompetencijos tobulinimo* (10,6 proc.), *socialinės paramos proceso ir rezultatų analizės ir vertinimo* (9,1 proc.) bei *socialinės paramos teikimo koordinavimo* (9,1 proc.) srityse. Taigi tyrimo rezultatai rodo, kad respondentai labiausiai abejoja dėl studijų metu įgytų profesinių įgūdžių lygio šiose socialinio darbo veiklos srityse: *socialinės paramos planavimas, socialinės paramos proceso ir rezultatų analizė ir vertinimas* bei *profesinės kompetencijos tobulinimas*. Buvo ir neatsakiusiųjų. Tačiau tai sudaro tik 1,5 – 4,6 proc. atsakymų, taigi žymios įtakos visų respondentų atsakymams neturi.

Beje, pirmajame tyrimo etape respondentai nurodė, kad teorinis pasirengimas *profesinės kompetencijos vystymo* srityje yra labai geras ir geras (65,1 proc.), o *įvertinimo ir planavimo* srityje – nei geras, nei blogas (33,3 proc.) arba kiek geras (33,3 proc.), tiek beveik ir blogas (21,2 proc.). Todėl organizuojant praktikas ir jų metu derėtų atsižvelgti į esamas bei galimas sudaryti sąlygas ir socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos tobulinimui, t.y. socialinio darbo profesijos tobulinimui, jos koncepcijos plėtojimui, socialinio darbo profesijos plėtimui išorinių kontaktų pagalba, bei socialinės paramos planavimo įgūdžiams įgyti ir/ar tobulinti.

Apskritai profesinių įgūdžių kokybę ir tam tikrą jų lygį, lemiantį sėkmę socialinio darbo veiklos srityse, efektyviai įtakoja bendrieji gebėjimai. Tad respondentai tyrimo metu įvertino ir bendrųjų įgūdžių svarbą savo profesinėje veikloje (16 pav.).



16 pav. Bendrųjų įgūdžių svarba socialiniame darbe (proc.).

Tyrimo dalyviai pripažino, jog svarbiausiais bendraisiais įgūdžiais socialiniame darbe jie laiko *problemų sprendimo įgūdžius* (86,4 proc.), *komunikavimo (bendravimo) įgūdžius* (74,2 proc.), *kritinio mąstymo* įgūdžius (47,0 proc.). Svarbūs yra ir *informacinių ir komunikacinių technologijų* (60,6 proc.), *tyrimo situacijų apdorojimo* (54,5 proc.), *bendrieji intelektualiniai (kalbos kultūros, rašymo ir kt.)* (48,5 proc.), *komandinio darbo* (47,0 proc.) įgūdžiai. Nei svarbiais, nei nesvarbiais respondentai linkę laikyti *užsienio kalbų įgūdžius* (43,9 proc.). Beje, beveik penktadalis apklaustųjų mano, kad ir *bendrieji intelektualiniai (kalbos kultūros, rašymo ir kt.)* (19,7 proc.) bei *kritinio mąstymo* (16,7 proc.) įgūdžiai irgi yra nei svarbūs, nei nesvarbūs socialiniame darbe. Kai kurie respondantai įsitikinę, kad *užsienio kalbų* (12,1 proc.), *bendrieji intelektualiniai (kalbos kultūros, rašymo ir kt.)* (7,6 proc.) ir *tyrimo situacijų apdorojimo* (54,5 proc.) įgūdžiai socialiniame darbe yra nesvarbūs. Apskritai tiriamųjų nuomonė dėl *užsienio kalbų* įgūdžių svarbos ir reikalingumo socialiniame darbe yra labai prieštaringa. Panašu, kad socialinio darbuotojo profesinė veikla siejama ne su mobilumu, o su pastoviu, nuolatinio darbu vienoje ar keliose, tačiau mūsų šalies organizacijose. Vis dėlto šiuo metu, nuolatinės kaitos ir mobilumo sąlygomis, neįsivaizduojame nė vienos srities, o taip pat ir socialinio darbo, be tarptautinių ryšių ir kitos profesinės patirties. Profesinis mobilumas atvertų naujas galimybes novatoriškiems socialinio darbo projektams ir naujos veiklos plėtojimui. Todėl socialiniam darbuotojui, galvojančiam apie savo aktyvią profesinę veiklą, mokymo institucija turėtų padėti labai aiškiai suvokti užsienio kalbos mokėjimo reikšmę.

Respondentai visus trūkstamus įgūdžius labiausiai norėtų įgyti *kvalifikacijos tobulinimo kursuose* (34,9 proc.) ir *toliau dirbdami socialinį darbą*, t.y. toliau vykdydami savo profesinę veiklą (34,8 proc.). 21,2 proc. apklaustųjų pageidautų trūkstamus įgūdžius įgyti *aukštojoje mokykloje (aukštesnės pakopos tęstinėse studijose)*, o tik 9,1 proc. – atliekant supervizijas.

Taigi galima teigti, jog praktinio mokymo metu įgyti įgūdžiai yra pakankami, savarankiško darbo praktikos trukmė – taip pat pakankama, tačiau pats praktikų organizavimas nėra tinkamas. Respondentai labiausiai abejoja dėl studijų metu įgytų profesinių įgūdžių lygio šiose socialinio darbo veiklos srityse: *socialinės paramos planavimas, socialinės paramos proceso ir rezultatų analizė ir vertinimas* bei *profesinės kompetencijos tobulinimas*. Tyrimo dalyvių nuomone, visi bendrieji įgūdžiai yra svarbūs ir labai svarbūs socialiniame darbe, išskyrus *užsienio kalbų įgūdžius*, kuriuos apklaustieji linkę labiau laikyti *nei svarbiais, nei nesvarbiais*. O trūkstamus įgūdžius respondentai labiausiai norėtų įgyti *kvalifikacijos tobulinimo kursuose* ir *toliau dirbant socialinį darbą*, nes iš tiesų, tik tiesioginė kasdienė socialinio darbo praktikos patirtis geriausiai suformuoja reikiamus įgūdžius.

Apibendrinus visus gautus tyrimo rezultatus galima daryti išvadą, kad 2005 m. tyrime dalyvavę Alytaus ir Kauno apskričių socialiniai darbuotojai savo profesinėje veikloje vertybines nuostatas vertina kaip nepakankamai stabilias, o žinias ir įgūdžius – kaip labiau pakankamus nei nepakankamus, tačiau netolygius ne tik atskirose socialinio darbo veiklos srityse, bet ir pagal atskiras žinių sritis. Respondentams priimtinausia būtų trūkstamas socialinio darbo žinias įgyti *kvalifikacijos tobulinimo kursuose* ir *aukštojoje mokykloje (aukštesnės pakopos tęstinėse studijose)*, vertybines nuostatas koreguoti savistabos būdu (ir/ar atliekant organizuotą savęs studiją) ir *kvalifikacijos tobulinimo kursuose*, o trūkstamus įgūdžius labiausiai norėtų įgyti *kvalifikacijos tobulinimo kursuose* ir *toliau dirbdami socialinį darbą*, t.y. toliau vykdydami savo profesinę veiklą. Tai leidžia manyti, kad mokymo įstaigos pateikia daugumą visų profesinėje veikloje reikalingų teorinių žinių, tačiau nepakankamai - praktinių įgūdžių ir praktinio pritaikymo žinių.

IŠVADOS

1. Socialinio darbuotojo profesinė veikla yra daugialypė ir kompleksiška, todėl socialinis darbuotojas turi pasižymėti atitinkamomis funkcinėmis kompetencijomis. Atliekant socialinį darbą šios kompetencijos atsiranda ir gali būti pagrįstos tik pritaikius žinias, vertybes ir įgūdžius.

2. Socialinio darbo žinių pagrindas yra sukauptos informacijos, mokslinių duomenų naudojimo, vertybių ir įgūdžių bei vertinimo metodologijų visuma. Socialinio darbo įgūdžiai turi apimti mokėjimą komunikuoti, vertinti problemas ir kliento sugebėjimus, derinant resursus su poreikiais ir keičiant socialines struktūras. Profesinės vertybės turi nurodyti socialinio darbuotojo kasdienio darbo kryptį.

3. Praktinių reikmių požiūriu bendros socialinių darbuotojų žinios yra labiau pakankamos nei nepakankamos, tačiau pagal atskiras socialinio darbo veiklos ir žinių sritis - netolygios. Silpniau pasirengta *tiriamosios veiklos vykdymo*, o ypač socialinio darbo proceso tiesioginės praktikos veiksmų – *įvertinimo ir planavimo, skatinimo ir įgalinimo bei intervencijos ir paslaugų pasiūlos* srityse. Pagal žinių sritis silpniausios yra ekonominės, socialinio administravimo ir socialinės teisės žinios.

4. Respondentai, nesijaučiantys tinkamai pasirengę *įvertinimo ir planavimo, intervencijos ir paslaugų pasiūlos* bei *tiriamosios veiklos vykdymo* srityse, linkę laikyti ekonomines ir sociologines žinias nereikalingomis socialiniame darbe.

5. Socialiniai darbuotojai, besirengdami profesinei veiklai, pageidautų didesnio visų vertybių sistemų, ypač profesinių ir asmeninių socialinio darbuotojo bei kliento vertybių, akcentavimo. Kultūrinės vertybės, bendruomenės vertybės bei visuomeninės vertybės socialiniame darbe taip pat turėtų būti labiau akcentuotinos.

6. Praktinio mokymo metu įgyti įgūdžiai bendrai laikomi labiau pakankamais nei nepakankamais, tačiau socialinių darbuotojų reikmes mažiausiai tenkina *socialinės paramos planavimo, socialinės paramos proceso ir rezultatų analizės ir vertinimo* bei *profesinės kompetencijos vystymo* srityse.

7. Tyrimo rezultatai iš dalies patvirtino iškeltą hipotezę, jog socialinių darbuotojų profesinis pasirengimas, t.y. praktinėje veikloje reikalingos žinių, vertybių bei gebėjimų sistemos lygis, nėra tinkamas, jam trūksta žinių, įgūdžių, o vertybinės nuostatos yra nestabilios. 2005 m. tyrime dalyvavę Alytaus ir Kauno apskričių socialiniai darbuotojai savo vertybines nuostatas vertina kaip nepakankamai stabilias, o žinias ir įgūdžius – tik atskirose socialinio darbo veiklos srityse – kaip labiau pakankamus nei nepakankamus, dėl ko jie negali jaustis visiškai saugūs ir būti pakankamai kompetentingi profesiniu požiūriu.

REKOMENDACIJOS

1. Teikiant įvairių mokslo sričių žinias, prioritetą skirti socialiniam darbui sureikšmintoms ir tiesiogiai praktinėje veikloje reikalingoms žinioms, o bendrašias, ypač įvairių teorijų, administravimo, ekonominių ir sociologinių sričių žinias, – laikyti papildančiomis.

2. Siekiant užtikrinti teikiamų žinių ir praktinių įgūdžių kokybę ir tolygumą, formuoti dėstytojų komandą, atitinkamai atsižvelgiant į jų mokslinę, praktinę ir edukacinę kompetencijas.

3. Ugdyti socialinio darbo studijų programos studentams nuolatinį jautrumą etikos klausimams, t.y. skatinti nuolatos reflektuoti save ir savo veiklą. Visuotinai ir vieningai akcentuoti reikiamas vertybines nuostatas ir jas diegti keliais lygiais: asmeniniu, organizaciniu, profesiniu.

4. Socialinio darbo studijų programos studentams sudaryti sąlygas aiškiai pajusti užsienio kalbos mokėjimo kaip profesinio mobilumo priemonės poreikį jų profesinėje veikloje.

5. Išlaikant esamą socialinio darbo programos paskaitų ir praktikos santykį, pagerinti patį mokomųjų ir savarankiško darbo praktikų organizavimą, skiriant didesnę dėmesį praktikos kokybei, kontrolei ir profesinių interesų vadybai.

6. Pratęsiant šios srities tyrinėjimus ir siekiant giliau pažinti socialinių darbuotojų profesinio pasirengimo lygio ir praktinių reikmių santykį, atlikti kokybinio pobūdžio tyrimus.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas//Valstybės žinios. 1996, Nr. 104-2367.
2. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas// Valstybės žinios. 2000, Nr. 27-715.
3. Švietimo ir mokslo ministro 2000 m. liepos 17 d. įsakymas Nr. 959 „Dėl socialinio darbuotojo rengimo standarto V profesinio išsilavinimo lygio patvirtinimo“, 2000.-
<http://www.pmmc.lt/Standartai/Failai/SocDarbStand.doc>; prisijungimo laikas: 2005-03-10.
4. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas „Dėl Socialinių darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų ir atestavimo tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 1998, Nr. 15-364 (netekęs galios nuo 2002-10-16//Valstybės žinios. 2002, Nr.127).
5. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2002 m. spalio 16 d. įsakymas Nr. 127 „Dėl Socialinių darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų ir atestavimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr.127.
6. Socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2000 m. liepos 10 d. įsakymas Nr.70 „Dėl socialinių paslaugų katalogo patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2000, Nr. 65 - 1968.
7. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. lapkričio 21 d. įsakymas Nr. A1-101 “Dėl socialinį darbą dirbančių darbuotojų pareigybių sąrašo patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 112-5050.
8. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. liepos 27 d. įsakymas Nr. A1-218 „Dėl socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“.-
<http://www.socmin.lt/index.php?-230357851>; prisijungimo laikas: 2005-11-10.

Literatūra:

1. Bagdonas A. Socialinis darbas Lietuvoje: raidos, praktikos ir akademinis aspektai // STEEP: Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika. Vilnius: VU, 2001, Nr. 1, P. 10-34.
2. Baker M., Thorne J. Leveraging Human Capital // The Journal of Knowledge Managemnt. 1997, Vol 1, No.1.
3. Barker R. L. The Social Work Dictionary.- Washington DC: Nasw Press, 1995.
4. Bieliūnas M. Žinių vadybos praktinis taikymas: pokyčiai, kuriuos lemia ekonomikos tendencijos.- [http://www.leidykla.vu.lt/inetleid/inf-mok/14/str4.html\(2005-02-15\);](http://www.leidykla.vu.lt/inetleid/inf-mok/14/str4.html(2005-02-15);) prisijungimo laikas: 2005-05-03.
5. Braakenburgas H. Socialinio darbo kokybės vadyba Nyderlanduose: principai ir požiūris // STEEP. Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika. Vilnius: VU, 2001, Nr. 1, P. 63.
6. Chapman R. Valstybės tarnautojų etika // Valstybės tarnybos etika (Red. G. Gulyas). Vilnius: Margi raštai, 2002.
7. Compton B. R., Galaway B. Social Work Processes. Brooks / Cole Publishing Company, 1999.
8. Dagienė V. Informacinių technologijų taikymo švietime konceptualusis pagrindimas.- [http://www.leidykla.vu.lt/inetleid/inf-mok/25/str12.html\(2003-01-05\)](http://www.leidykla.vu.lt/inetleid/inf-mok/25/str12.html(2003-01-05))); prisijungimo laikas: 2005-01-27.
9. Daukila S. Profesinės pedagogikos sąvokų problema profesinio rengimo standartuose. // Mokslo darbai. Pedagogika. ISSN 1392 – 0340. 2001, Nr. 48.
10. Encyclopedia of social work. 18 edition. – USA, 1987.
11. Jovaiša L. Edukologijos įvadas.- Kaunas: Technologija, 1993.
12. Johnson L.C. Socialinio darbo praktika. Bendrasis požiūris.- Vilnius: Spauda, 2003.
13. Ivanauskienė V., Mikalėnaitė N., Ražanauskaitė V. Socialinio darbo institutas. Įžymūs žmonės apie socialinį darbą.- <http://www.vdu.lt /sdi/socdarbas.htm>; prisijungimo laikas: 2005-08-02.
14. Ivanauskienė V., Varžinskienė L. Socialinių darbuotojų kompetencija ir nuolatinis mokymasis // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Kaunas: VDU, 2003, Nr. 6.
15. Ivanauskienė V., Varžinskienė L. Socialinio darbo žinios – socialinių darbuotojų kompetencijos sudėtinė dalis // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Kaunas: VDU, 2004, Nr. 8, P. 65-67.
16. Kairys J. Tarp paramos ir pagalbos.– Kintava, 2001.
17. Kaminskienė L., Janulienė A. Suaugusiųjų mokymas aukštojo mokslo kaitos kontekste // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Kaunas: VDU, 2003, Nr. 6, P. 223.

18. Kardelis K. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai.- Kaunas: Judex, 2002.
19. Kavolis V. Kultūrinė psichologija.- Vilnius: Baltos lankos, 1995.
20. Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodeksas // Esu. 1998. Nr. 6 (155).
21. Laužackas R. Profesinio ugdymo turinio reforma: didaktiniai bruožai.-Kaunas: Leidybos centras, 1997.
22. Laužackas R. Objektyviojo ir subjektyviojo profesijos aspektų sąveika profesiniame ugdyme // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Kaunas: VDU, 1998, Nr. 1, P. 48.
23. Laužackas R. Sistemoteorinės profesinio rengimo kaitos dimensijos.- Kaunas: VDU, 1999.
24. Laužackas R., Pukelis K. Kvalifikacija ir kompetencija: samprata, santykis bei struktūra profesijos mokytojo veiklos kontekste // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Kaunas: VDU, 2000, Nr. 3, P. 11-12.
25. Lukoševičienė I. Profesinio socialinio darbo pagrindai.- Kaunas: Caritas, 1995.
26. Mc Laughlin J. Competence in Helth Care // Competence in Social Work Practice. London and Bristol, Pensylvania, 1997.
27. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2000. – <http://www.smm.lt / Teisine informacija /sdoc/ memorandumas.doc>; prisijungimo laikas: 2004-11-15.
28. Morales A., Sheafor B. W. Social Work. A Profession of Many Faces.- Boston, London, Sydney, Toronto, 8 ed, 1998.
29. O'Hagan Kieran. Social Work Competence. An Historical Perspective // Competence in Social Work Practice. London and Bristol, Pensylvania, 1997, P.1-18.
30. Profesinio ugdymo pagrindai / R. Adamonienė ir kt.- Vilnius: Petro Ofsetas, 2001.
31. Socialinio darbo etikos normos ir principai, 1994.- <http://www.vdu.lt / sdi/sddok.htm#3.6>; prisijungimo laikas: 2004-12-10.
32. Socialinių darbuotojų pareiginiai nuostatai. Parengė UAB Mokslinė firma „Ergonominis saugumas“. – Vilnius, 2002.
33. Spierts M. Balansavimas ir aktyvinimas. Metodiškai organizuotas sociokultūrinis darbas.- Vilnius: VU, 2003, 160 p.
34. Sutton C. Socialinis darbas, bendruomenės veikla ir psichologija.- Vilnius: VU, 1999.
35. Šernas V. Profesinės veiklos didaktika.- Vilnius: Presvika, 1998.
36. Tidikis R. Socialinių mokslų tyrimų metodologija.- Vilnius: Aušra, 2003.
37. Vaitkevičius J. Socialinės pedagogikos pagrindai.- Vilnius: Egalda, 1995.
38. Vaitkevičiūtė V. Tarptautinių žodžių žodynas.- Vilnius: Žodynas, 1999.
39. Žalimienė L. Socialinės paslaugos.- Vilnius: VU, 2003, 103 p.

40. Тетерский С. В. Введение в социальную работу: Учебное пособие.- Москва: Академический Проект, 2002, 23 стр.

„Socialinio darbuotojo profesinės veiklos ypatumai“

SANTRAUKA

Pagrindinės sąvokos: profesinė veikla, profesinė kvalifikacija, profesinė kompetencija, žinios, vertybės, įgūdžiai.

Reikalingų profesinėje veikloje žinių ir vertybinių nuostatų trūkumas, įgūdžių nebuvimas verčia socialinių darbuotoją nepasitikėti savo jėgomis ir profesinių studijų kokybe. Tad šio darbo tikslas – atskleisti socialinių darbuotojų profesinės veiklos ypatumus, išanalizuojant jų profesinio pasirengimo ir praktinių reikmių neatitikimus, išryškėjusius profesinės veiklos metu. Tikslui pasiekti iškelti uždaviniai - teoriškai pagrįsti socialinio darbuotojo profesinės veiklos turinį, aptarti socialinio darbuotojo profesinę kompetenciją praktiniu ir teoriniu aspektais bei ištirti socialinių darbuotojų profesinio pasirengimo santykį su praktine veikla. Tikrinama hipotezė – kad socialinių darbuotojų profesinis pasirengimas nėra tinkamas, jam trūksta žinių, įgūdžių, o vertybinės nuostatos yra nestabilios.

Darbo metodai – informacijos analizei taikyti konceptualiosios, lyginamosios ir vertinamosios analizių metodai. Empirinės informacijos rinkimui – anketinis sociologinis tyrimas, kurio metu apklausta 70 socialinių darbuotojų.

Darbą sudaro keturios pagrindinės dalys. Teorinėje dalyje pateikiamas socialinio darbuotojo profesinės veiklos apibrėžimas ir reglamentavimas bei profesinės kompetencijos samprata ir struktūra. Atskleidžiama kokias būtent žinias, įgūdžius, patirtį ir suformuotas vertybines nuostatas privalo turėti socialinis darbuotojas, pradėdamas savo profesinę veiklą.

Empirinė dalis skirta socialinio darbuotojo profesinio pasirengimo veikti praktiškai tyrimo rezultatų analizei.

Pagrindinės magistro darbo išvados. Socialinio darbuotojo profesinė veikla yra daugialypė ir kompleksiška, todėl socialinis darbuotojas turi pasižymėti atitinkamomis funkcinėmis kompetencijomis. Atliekant socialinį darbą šios kompetencijos atsiranda ir gali būti pagrįstos tik pritaikius žinias, vertybes ir įgūdžius. Socialinio darbo žinių pagrindas yra sukauptos informacijos, mokslinių duomenų naudojimo, vertybių ir įgūdžių bei vertinimo metodologijų visuma. Socialinio darbo įgūdžiai turi apimti mokėjimą komunikuoti, vertinti problemas ir kliento sugebėjimus, derinant resursus su poreikiais ir keičiant socialines struktūras. Profesinės vertybės turi nurodyti socialinio darbuotojo kasdienio darbo kryptį. Empiriniai duomenys leido atskleisti, jog socialiniai darbuotojai savo veikloje vertybines nuostatas vertina kaip nepakankamai stabilias, o žinias ir įgūdžius – tik atskirose socialinio darbo veiklos srityse – kaip labiau pakankamus nei nepakankamus, dėl ko jie negali jaustis visiškai saugūs ir būti pakankamai kompetentingi profesiniu požiūriu.

“Les particularités d’activité professionnelle du travailleur social“

RESUME

Les termes principaux: l’activité professionnelle, la qualification professionnelle, la compétence professionnelle, les connaissances, la dimension morale, les acquis.

Le manque des connaissances, de la dimension morale et des acquis professionnels force le travailleur social se défier de ses efforts et de la qualité de la formation professionnelle. Donc, on a pour le but le dévoilement des particularités d’activité professionnelle du travailleur social tant que l’analyse des inconformités de la formation et des besoins professionnels. Pour parvenir au but on doit baser théoriquement le fond de l’activité professionnelle du travail social, examiner la compétence professionnelle en aspect théorique et pratique et faire des études approfondies des rapports entre la formation professionnelle et les besoins pratiques du travailleur social. L’hypothèse de vérification – la formation professionnelle d’un travailleur social ne convient pas, donc celui-ci éprouve du malaise en manquant des connaissances, de la dimension morale et des acquis professionnels. Les méthodes utilisées – l’analyse conceptuelle, comparative et évaluative pour analyser toute l’information et le sondage sociologique - pour la recherche de l’information empirique. On a consulté 70 travailleurs sociaux.

Cet ouvrage est composé de quatre parties principales. La définition et le règlement de l’activité professionnelle du travailleur social ainsi que la définition et la structure de la compétence professionnelle sont présentées dans la partie théorique. On découvre les connaissances, la dimension morale et les acquis obligatoires dans le travail social. L’analyse des résultats du sondage accomplis est présentée dans la partie empirique.

Les conclusions principales de cette recherche. L’activité professionnelle du travailleur social est complexe et composée de plusieurs parties, donc il doit se faire remarquer dans toutes les fonctions du travail social. Ses compétences se retrouvent et peuvent être baser seulement en appliquant les connaissances, la dimension morale et les acquis. La base des connaissances du travail social est l’ensemble de l’information acquise, de l’usage des données scientifiques, de la dimension morale, des acquis et des méthodologies d’évaluation. Les acquis dans le travail social doivent comprendre le savoir communiquer, évaluer les problèmes ainsi que les capacités du client, en accordant les ressources avec les besoins et en changeant les structures sociales. La dimension morale doit indiquer la direction du travail quotidien du travailleur social. Les résultats empiriques ont permis de découvrir l’instabilité morale, les connaissances et les acquis des travailleurs sociaux plutôt suffisants qu’insuffisants seulement dans les domaines particuliers c’est pour cela qu’ils ne peuvent se sentir en surêté et être assez compétents sur le plan professionnel.

ANKETA

Gerbiamas Respondente, šiuo metu atliekamas tyrimas apie socialinio darbuotojo profesinės veiklos ypatumus. Siekiama iširti socialinių darbuotojų profesinio pasirengimo santykį su praktine veikla. Klausimai siejami su profesinėmis žiniomis, vertybėmis ir įgūdžiais. Jūsų pagalba bus labai reikšminga tobulinant socialinių darbuotojų rengimo programas ir standartą bei toliau plėtojant socialinio darbo profesiją.

Anketa anoniminė, duomenys bus pateikti apibendrinti. Prašome pažymėti arba įrašyti Jums tinkantį atsakymą.

1. Kaip dažnai tenka dirbti savo darbe su šiais klientais (pažymėkite skaičių ties kiekviena sritim)?:

	Labai dažnai	Dažnai	nei dažnai, nei retai	Retai	Labai retai
a) Neigaliais žmonėmis.	1	2	3	4	5
b) Senais ir pagyvenusiais žmonėmis.	1	2	3	4	5
c) Vaikais ir šeimomis, turinčiomis socialinių problemų.	1	2	3	4	5
d) Socialinės rizikos grupėmis.	1	2	3	4	5
e) Kaliniais, buvusiais kaliniais.	1	2	3	4	5
f) Kitais (nurodykite): _____	1	2	3	4	5

2. Kaip dažnai tenka spręsti savo darbe šias klientų problemas (pažymėkite skaičių ties kiekviena sritim)?:

	Labai dažnai	Dažnai	nei dažnai, nei retai	Retai	Labai retai
a) Socializacijos ir socialinės integracijos.	1	2	3	4	5
b) Socioedukacinių poreikių.	1	2	3	4	5
c) Kliento situacijos keitimo.	1	2	3	4	5
d) Socialinių paslaugų teikimo.	1	2	3	4	5
e) Tarpininkavimo ir atstovavimo.	1	2	3	4	5
f) Konsultavimo ir informacijos teikimo.	1	2	3	4	5

e) Kitas (nurodykite): _____ 1 2 3 4 5

I. Klausimai, susiję su profesinėmis žiniomis.

3. Mokymo institucijoje įgytas žinias savo profesinei veiklai plėtoti laikote (pažymėkite tinkantį atsakymą):

- a) Pakankamas.
- b) Labiau pakankamas nei nepakankamas.
- c) Nei pakankamas, nei nepakankamas.
- d) Labiau nepakankamas nei pakankamas.
- e) Nepakankamas.

4. Kaip pasirengėte kiekvienos iš šių veiklos sričių kompetentingam vykdymui (pažymėkite skaičių ties kiekviena sritim)?:

	Labai gerai	Gerai	Nei gerai, nei blogai	Blogai	Labai blogai
a) Įvertinimui ir planavimui.	1	2	3	4	5
b) Skatinimui ir įgalinimui.	1	2	3	4	5
c) Intervencijai ir paslaugų pasiūlai.	1	2	3	4	5
d) Darbui organizacijose.	1	2	3	4	5
e) Bendravimui ir įsipareigojimui.	1	2	3	4	5
f) Tiriamajai veiklai vykdyti.	1	2	3	4	5
h) Profesinės kompetencijos tobulinimui.	1	2	3	4	5

5. Kokios žinios Jums yra reikalingiausios dirbant socialinį darbą (pažymėkite skaičių ties kiekviena sritim)?:

	Labai reikalingos	Reikalingos	Nei reikalingos, nei nereikalingos	Nereikalingos	Visai nereikalingos
a) Socialinės teisės žinios.	1	2	3	4	5
b) Socialinės politikos žinios.	1	2	3	4	5
c) Sociologinės žinios.	1	2	3	4	5
d) Psichologinės žinios.	1	2	3	4	5
e) Ekonominės žinios.	1	2	3	4	5
f) Socialinio administravimo žinios.	1	2	3	4	5
g) Įvairių teorijų žinios (<i>teor. modelių</i>).	1	2	3	4	5

- h) Socialinio darbo metodų žinios. 1 2 3 4 5
- i) Kitos (nurodykite): _____ 1 2 3 4 5

6. Kokios srities žinių turėtumėte įgyti daugiau negu Jums buvo suteikta studijų metu?

7. Kokių kitų dalykų (bendrojo aukštojo mokslo, specialybės ar specializacijos), neįtrauktų į studijų programą, žinių būtumėte norėję taip pat įgyti?

8. Kaip studijų metu galėjote susipažinti su kiekviena iš žemiau nurodytų sričių (pažymėkite skaičių ties kiekviena sritim)?:

	Labai gerai	Gera	Nei gerai, nei blogai	Blogai	Labai blogai
a) Įstatymais ir norminiais dokumentais, susijusiais su socialiniais klausimais.	1	2	3	4	5
b) Socialinės politikos realizavimo principais (<i>draudimo, aprūpinimo, globos</i>).	1	2	3	4	5
c) Sociologinių tyrimų metodais.	1	2	3	4	5
d) Pagrindiniais psichologinio konsultavimo būdais ir procedūromis.	1	2	3	4	5
e) Ekonomikos pagrindais.	1	2	3	4	5
f) Administravimo, valdymo formomis ir metodais.	1	2	3	4	5
g) Socialinio darbo praktikos modeliais.	1	2	3	4	5
h) Socialinio darbo metodais ir veiklos formomis.	1	2	3	4	5

9. Kokio pobūdžio socialinio darbo žinių profesinėje veikloje Jums labiausiai stinga (pažymėkite skaičių ties kiekviena sritim)?:

	Labai stinga	stinga	nei stinga, nei nestinga	nestinga	visai nestinga
a) Teorinių žinių.	1	2	3	4	5
b) Praktinių žinių (<i>žinių iš patirties</i>).	1	2	3	4	5
c) Specializuotų žinių (<i>ypatingoms klientų grupėms ir išskirtinėms situacijoms</i>).	1	2	3	4	5

d) Konkrečių situacijų analizės žinių.	1	2	3	4	5
e) Kitų žinių (nurodykite): _____	1	2	3	4	5

10. Kur ar kaip norėtumėte įgyti trūkstamų žinių (pažymėkite tinkantį atsakymą)?:

- a) Aukštojoje mokykloje (aukštesnės pakopos tęstinėse studijose).
- b) Kvalifikacijos tobulinimo kursuose.
- c) Atliekant supervizijas.
- d) Savišvietos būdu.
- e) Kitur ar kitaip (nurodykite): _____

II. Klausimai, susiję su profesinėmis vertybėmis.

11. Vertybės socialiniame darbe, Jūsų nuomone, yra (pažymėkite tinkantį atsakymą):

- a) Labai svarbios.
- b) Svarbios.
- c) Nei svarbios, nei nesvarbios.
- d) Nesvarbios.
- e) Visai nesvarbios.

12. Ar Jūs sutinkate su teiginiu, kad turi būti tam tikros vertybės, kurias turėtų priimti visi socialiniai darbuotojai (pažymėkite tinkantį atsakymą)?:

- a) Visiškai sutinku.
- b) Sutinku.
- c) Nei sutinku, nei nesutinku.
- d) Nesutinku.
- e) Visiškai nesutinku.

13. Koks dėmesys mokymo įstaigoje buvo skiriamas vertybinių orientacijų formavimui (pažymėkite tinkantį atsakymą)?:

- a) Labai didelis.
- b) Didelis.
- c) Nei didelis, nei nedidelis.
- d) Nedidelis.

e) Visiškai nedidelis.

14. Kokios vertybės, atsižvelgiant į Jūsų dabartinius praktinius poreikius, turėtų būti dar labiau akcentuojamos studijų metu (pažymėkite **du** tinkančius atsakymus)?:

a) Kultūrinės vertybės (*religiniai įsitikinimai, dvasiniai dalykai ir kt.*).

b) Bendruomenės vertybės (*bendri tikslai, priemonės, metodai ir kt.*).

c) Kliento vertybės (*vertė ir orumas, apsisprendimo laisvė ir kt.*).

d) Visuomeninės vertybės (*moralinė atsakomybė, lygybė, demokratija ir kt.*).

e) Asmeninės socialinio darbuotojo vertybės (*tolerancija, meilė, atjauta ir kt.*)

f) Profesinės socialinio darbuotojo vertybės (*profesionalumas, konfidencialumas, socialinė atsakomybė ir kt.*).

15. Ar kito Jūsų vertybinės nuostatos iki mokymosi, mokymosi metu ir baigus mokymąsi (pažymėkite tinkantį atsakymą)?:

a) Labai kito.

b) Kito.

c) Nei kito, nei nekito.

d) Nekito.

e) Visiškai nekito.

16. Ar dirbant socialinį darbą Jums dar iškyla būtinybė pakoreguoti savo vertybines nuostatas (pažymėkite tinkantį atsakymą)?:

a) Visada iškyla.

b) Iškyla.

c) Nei iškyla, nei neiškyla.

d) Neiškyla.

e) Niekada neiškyla.

17. Jeigu manote, kad ši būtinybė iškyla ar ateityje dar galėtų iškilti, tai koks variantas Jums būtų priimtinausias tą padaryti (pažymėkite tinkantį atsakymą)?:

a) Mokantis aukštojoje mokykloje (aukštesnės pakopos tęstinėse studijose).

- b) Kvalifikacijos tobulinimo kursuose.
- c) Supervizoriaus pagalba.
- d) Savistabos būdu (ir/ar atliekant organizuotą savęs studiją).
- e) Kitaip (nurodykite): _____

III. Klausimai, susiję su profesiniais įgūdžiais.

18. Rengiantis profesinei veiklai, praktikos, Jūsų nuomone, buvo organizuotos (pažymėkite tinkantį atsakymą):

- a) Tinkamai.
- b) Labiau tinkamai nei netinkamai.
- c) Nei tinkamai, nei netinkamai.
- d) Labiau netinkamai nei tinkamai.
- e) Netinkamai.

19. Kaip vertinate savarankiško darbo praktikos trukmę (pažymėkite tinkantį atsakymą)?:

- a) Per ilga.
- b) Pakankama.
- c) Per trumpa.

20. Praktikumų bei praktikos metu įgytus įgūdžius, reikalingus dabartinei Jūsų profesinei veiklai kokybiškai vykdyti, laikote (pažymėkite tinkantį atsakymą):

- a) Pakankamus.
- b) Labiau pakankamus nei nepakankamus.
- c) Nei pakankamus, nei nepakankamus.
- d) Labiau nepakankamus nei pakankamus.
- e) Nepakankamus.

21. Apibūdinkite, kaip studijų metu formuoti profesiniai įgūdžiai tenkina dabartinius Jūsų poreikius šiose socialinio darbo srityse (pažymėkite skaičių ties kiekviena sritim):

	Visiškai tenkina	Labiau tenkina, nei netenkina	Nei tenkina, nei netenkina	Labiau netenkina, nei tenkina	Visiškai netenkina
a) Socialinės problemos nustatymas ir socialinių poreikių įvertinimas.	1	2	3	4	5
b) Socialinės paramos planavimas.	1	2	3	4	5

c) Konkrečios socialinės paramos teikimas.	1	2	3	4	5
d) Socialinės paramos proceso ir rezultatų analizė ir vertinimas.	1	2	3	4	5
e) Socialinės paramos teikimo koordinavimas.	1	2	3	4	5
f) Profesinės kompetencijos tobulinimas.	1	2	3	4	5

22. Pažymėkite kiekvieno iš išvardintų bendrųjų įgūdžių svarbą Jūsų profesinėje veikloje (pažymėkite skaičių ties kiekviena sritim):

	Labai svarbūs	svarbūs	nei svarbūs, nei nesvarbūs	nesvarbūs	visai nesvarbūs
a) Problemų sprendimo įgūdžiai.	1	2	3	4	5
b) Komunikavimo (<i>bendravimo</i>) įgūdžiai.	1	2	3	4	5
c) Komandinio darbo įgūdžiai.	1	2	3	4	5
d) Kritinio mąstymo įgūdžiai.	1	2	3	4	5
e) Tyrimo situacijų apdorojimo įgūdžiai.	1	2	3	4	5
f) Užsienio kalbų įgūdžiai.	1	2	3	4	5
g) Bendrieji intelektualiniai (<i>kalbos kultūros, rašymo ir kt.</i>) įgūdžiai.	1	2	3	4	5
h) Informacinių ir komunikacinių technologijų įgūdžiai.	1	2	3	4	5

23. Kokiems bendriesiems įgūdžiams, dabar labai reikalingiems Jūsų darbe, formuoti mokymo metu, Jūsų manymu, reikėtų skirti daugiau dėmesio ir laiko?

24. Kur ar kaip norėtumėte įgyti trūkstamus įgūdžius (pažymėkite tinkantį atsakymą)?:

- Aukštojoje mokykloje (aukštesnės pakopos tęstinėse studijose).
- Kvalifikacijos tobulinimo kursuose.
- Atliekant supervizijas.
- Toliau dirbant socialinį darbą.
- Kitur ar kitaip (nurodykite): _____

IV. Socialinės demografinės charakteristikos.

25. Jūsų amžius:

- a) 20 – 29 metai.
- b) 30 – 39 metai.
- c) 40 – 49 metai.
- d) 50 + metų.

26. Lytis:

- a) Vyras.
- b) Moteris.

27. Socialinio darbuotojo profesinę kvalifikaciją Jūs įgijote baigęs:

- a) Aukštojo mokslo universitetines studijas.
- b) Aukštojo mokslo neuniversitetines studijas.
- c) Aukštesniašias studijas.
- d) Kita (nurodykite): _____

28. Ar šiuo metu dar ką nors papildomai studijuojate?

- a) Taip.
- b) Ne (pereikite prie 31 klausimo).

29. Jeigu taip, tai ką? _____

30. Kaip šios studijos susijusios su Jūsų poreikiu įgyti trūkstamų žinių, įgūdžių ir vertybinių orientacijų socialiniame darbe?

- a) Labai susijusios.
- b) Susijusios.
- c) Nei susijusios, nei nesusijusios.
- d) Nesusijusios.
- e) Visiškai nesusijusios.

31. Jūsų socialinio darbo stažas:

- a) 0 – 4 metai.
- b) 5 – 9 metai.
- c) 10 + metų.

32. Šiuo metu Jūsų turima socialinio darbo kvalifikacinė kategorija yra:

- a) Socialinis darbuotojas.
- b) Vyresnysis socialinis darbuotojas.
- c) Vedantysis socialinis darbuotojas.

d) Socialinis darbuotojas ekspertas.

Dėkoju Jums už kantrybę ir nuoširdžius atsakymus.

Anketą sudarė: Birutė Bergmans,

Mykolo Romerio universitetas, SPF, SPK, 2005-05-19.

Birutė Bergmans, 2005 m. gruodžio 14 d.