

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

**DAIVA SLABADIENĖ**  
SOCIALINIO DARBO STUDIJŲ PROGRAMA

**SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ SOCIALINIŲ  
PASLAUGŲ ĮSTAIGOSE SU VAIKAIS, TURINČIAIS INTELEKTO  
NEGALIA, DALYVAVIMO GRUPĖS SUPERVIZIJOJE PATIRTIES  
ANALIZĖ**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas:  
doc. dr. Alina Petrauskienė

Vilnius, 2025

## TURINYS

SAVOKŲ ŽODYNĖLIS .....	4
ĮVADAS.....	5
1. SOCIALINIO DARBO SU VAIKAIS, TURINČIAIS INTELEKTO NEGALIĄ, PRAKTIKOS YPATYBĖS .....	9
1.1. Socialinio darbo su intelekto negalią turinčiais vaikais specifika .....	9
1.2. Socialinio darbo su intelekto negalią turinčiais vaikais sunkumai .....	16
2. SUPERVIZIJOS ĮGYVENDINIMAS PRAKTIKOJE.....	21
2.1. Supervizija socialiniame darbe su vaikais, turinčiais intelekto negalią.....	21
2.1.1. Supervizijos realizavimas užsienio šalių ir Lietuvos socialinio darbo praktikoje.....	26
2.1.2. Supervizijos rūšys, taikomos socialiniame darbe .....	30
2.2. Socialinių darbuotojų dalyvavimas grupės supervizijoje .....	34
2.2.1. Grupės supervizijos paskirtis ir tikslas .....	34
2.2.2. Pranašumai, motyvuojantys dalyvauti grupės supervizijoje.....	36
2.2.3. Iššūkiai, kylantys socialiniams darbuotojams, dalyvaujantiems grupės supervizijoje .....	38
3. TYRIMO METODOLOGIJA .....	42
3.1. Tyrimo metodų pasirinkimo pagrindimas.....	42
3.2. Tyrimo imtis.....	44
3.3. Empirinių duomenų rinkimo instrumentas .....	45
3.4. Empirinio tyrimo organizavimas .....	46
3.5. Duomenų analizės metodai.....	47
3.6. Tyrimo etika ir ribotumai.....	48
4. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ ĮSTAIGOSE SU VAIKAIS, TURINČIAIS INTELEKTO NEGALIĄ, DALYVAVIMO GRUPĖS SUPERVIZIJOJE PATIRČIŲ EMPIRINIS TYRIMAS.....	50
4.1. Tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija.....	50
4.1.1. Ypatybės, kuriomis pasižymi socialinio darbo praktika su vaikais, turinčiais intelekto negalią .....	50
4.1.2. Supervizijos patirtys ir nauda socialiniame darbe su vaikais, turinčiais intelekto negalią....	57
4.1.3. Socialinių darbuotojų motyvacija dalyvauti grupės supervizijoje.....	61

4.2. Diskusija.....	67
IŠVADOS .....	72
REKOMENDACIJOS .....	74
LITERATŪRA .....	75
SANTRAUKA .....	86
SUMMARY .....	87
PRIEDAI .....	88
AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA .....	89

## SAVOKŲ ŽODYNĖLIS

**Grupės supervizija** – tai supervizija dalyviams, dirbantiems skirtingose organizacijose ir nesusijusiems formaliais profesiniais santykiais, tačiau juos sieja ta pati profesinė sritis (Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija, 2024).

**Individuali supervizija** – tai individualūs supervizoriaus ir supervizuojamojo susitikimai (Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija, 2024).

**Intelektu negalia** – (angl. *intellectual disability*) – raidos negalia, kuriai būdingi lengvi arba dideli kognityvinių funkcijų (pvz., mokymosi, problemų sprendimo, samprotavimo, planavimo) ir adaptyvaus elgesio sutrikimai, pabloginantys gebėjimą įgyti vaiko amžiaus grupei būdingus arba vélesniam savarankiškam suaugusiojo funkcionavimui būtinus įgūdžius (American Psychological Association, 2023).

**Komandos supervizija** – supervizija, vykstanti konkrečios organizacijos komandoje, siekiant tarp komandos narių pagerinti bendravimą bei efektyvinti komandos darbą (Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija, 2024).

**Organizacijos supervizija** – supervizija, organizuojama konkrečioje organizacijoje. Šios supervizijos tikslas — išgryninti darbuotojų funkcijas ir vaidmenis, gerinti vidinę organizacijos komunikaciją, padėti suprasti darbuotojų ir organizacijos tikslus, skatinti plėtrą organizacijos struktūrose (Naujanienė, 2006, cit. iš Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012).

**Socialinis darbas** – tai profesinė veikla, skirta išsiaiškinti, įvertinti ir padėti spręsti socialines problemas asmenų, šeimų ar bendruomenės lygmenyse (Davys, May, Burns, O'Connell, 2017).

**Supervizija** – darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų konsultavimas, profesinių santykių klausimais, siekiant tobulinti darbuotojų profesinę kompetenciją ir įstaigų veiklą (Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas, 2021).

## IVADAS

**Temos aktualumas.** Socialinių darbuotojų veiklos pagrindas sudarytas iš intensyvių kontaktų su įvairių socialinių grupių asmenimis, turinčiais socialinių problemų. Šias problemas socialiniams darbuotojams privalu suprasti ir pasitelkiant įvairius darbo metodus, padėti žmogui atrasti efektyvius būdus jas spręsti (Vaicekauskienė, 2014). Socialinių darbuotojų veikla neretai įvardijama kaip rizikinga (Žibėnienė ir Mikniūtė, 2016), jų profesija reikalauja įgūdžių, žinių, aukštos profesinės kompetencijos ir valios (Jankūnienė ir Klokmanienė, 2020), jie turi būti empatiški, psichologiškai atsparūs, tikėti savo veiklos reikalingumu (Vaicekauskienė, 2014). Socialinio darbo sudėtingumas lemia, kad socialiniai darbuotojai susiduria su pervargimo, perdegimo rizika (Gvaldaitė, 2018), todėl, siekiant įveikti stresą ir išvengti profesinio perdegimo, jiems siūloma supervizija.

Supervizija yra profesinių santykių konsultavimo forma, naudojama konsultuojant pagalbos žmogui profesijų darbuotojus (Dirgėlienė ir Alėjūnė, 2020). Supervizija laikoma vienu iš efektyviausių streso įveikos būdų (Jankūnienė ir Klokmanienė, 2020), ji apibūdinama kaip perdegimo prevencija, profesinio ir asmeninio augimo galimybė, veiksminga profesinės paramos ir palaikymo forma (Dirgėlienė ir Alėjūnė, 2020). Yra nustatyta, kad supervizija skatina socialinius darbuotojus reflektuoti, padeda suvokti vidinius ir išorinius konfliktus (Targamadžė ir Talkovskytė, 2015), padeda išspręsti aktualias su darbu susijusias problemas, moko ieškoti jų sprendimo būdų. Supervizija įvardijama kaip nuolatinis mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas, teigiama, kad dalyvavimas supervizijose padeda socialiniams darbuotojams analizuoti savo funkcijas, profesinį vaidmenį, struktūruotai spręsti konfliktus, su kolegomis dalintis patirtimi apie profesines sėkmes ir nesėkmes, suvokti savo ir kitų elgesį, save pažinti (Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012). Pabrėžiama, kad supervizijos taikymas gerina asmeninius ir dalykinius santykius su kolegomis ir vadovais, padeda geriau suvokti pokyčių darbe svarbą (Kiaunytė ir Večkienė, 2011, cit. pagal Tolutienė ir Zubrickienė, 2022). Lietuvoje socialinius darbuotojus dalyvauti supervizijose įpareigoja teisės aktai – supervizijos jiems yra privalomos, įskaičiuojamos į darbo laiką ir apmokamos (Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas, 2024). Viena vertus, tai užtikrina profesinio konsultavimo galimybę, tačiau, kita vertus, kyla savanoriško, socialinių darbuotojų dalyvavimo supervizijoje problema, kai nepaliekama pasirinkimo alternatyvos.

Viena iš socialinių grupių, su kuriais dirba socialiniai darbuotojai, yra vaikai, turintys intelekto negalią. Amerikos psichologų asociacijos (American Psychological Association, 2023) duomenimis, pasaulyje intelekto negalia nustatyta maždaug 1 proc. gyventojų. Iš jų maždaug 85 proc. nustatyta lengva

intelekto negalia. Aukštas pajamas gaunančiose šalyse 2–3 proc. vaikų turi intelekto negalią. Vaikams, turintiems intelekto negalią, dažnai sunku įsisavinti informaciją, jų silpni motoriniai įgūdžiai, dažnai pasireiškia fizinės sveikatos sutrikimai bei netinkamo elgesio apraiškos (Gudžinskienė ir Rimkevičė, 2021), todėl jiems reikalinga ne tik medicininė, bet ir socialinė pagalba. Socialiniai darbuotojai turi atsižvelgti į vaikų, turinčių intelekto negalią, kalbos ir suvokimo sunkumus, skirti jiems daugiau dėmesio, nei negalios neturintiems vaikams, naudoti aktyvaus klausymo įgūdžius (Wilkenfeld, 2015). Vaikams, turintiems intelekto negalią, dažnai būdinga nuotaikų kaita, pavojingas elgesys, pasireiškia agresijos, savęs žalavimo, turto gadinimo atvejai (Birnie et al., 2018). Šios ypatybės lemia, kad su jais dirbantiems socialiniams darbuotojams gali kilti psichologinių ar fizinių sveikatos problemų rizika, pablogėti emocinė gerovė, jie gali prarasti pasitenkinimą darbu, ko įtakoje, gali sumažėti teikiamų socialinių paslaugų kokybė (Birnie et al., 2018). Socialinio darbo su intelekto negalią turinčiais vaikais specifika lemia nuolatinį naujų profesinių žinių, bendradarbiavimo su kitais specialistais poreikį (Gudžinskienė ir Rimkevičė, 2021). Grupės supervizija gali padėti išspręsti šias socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią, kylančias problemas, tačiau tai jiems neturėtų būti kompromisas – socialiniai darbuotojai turėtų turėti galimybę savanoriškai pasirinkti dalyvavimą supervizijoje ir galimybę rinktis jos formas (Kettle, 2015).

**Temos iširtumas.** Užsienio šalyse yra daug atliktų tyrimų, aktualizuojančių supervizijos poreikį socialiniams darbuotojams. Magnussen (2018) tyrė supervizijos praktiką socialiniams darbuotojams Danijoje ir nustatė, kad pagrindinis supervizijos tikslas yra teikti paramą socialiniams darbuotojams ir padėti jiems įveikti profesinius sunkumus. Davys et al. (2017) tyrė supervizijos efektyvumą socialiniame darbe Naujojoje Zelandijoje ir nustatė, kad socialiniai darbuotojai aktyviai įsitraukia į supervizijas, tačiau norint nustatyti jų efektyvumą sprendžiant profesinius sunkumus, reikalingi tolesni tyrimai. Beddoe ir Davys (2016) analizavo supervizijos iššūkius ir padarė išvadą, kad supervizijos yra glaudžiai susijusios su geresniais darbo rezultatais socialiniame darbe. Knight (2017), Alschuler, Silver ir McArdle, (2015), Valentino, LeBlanc ir Sellers (2016) nagrinėjo grupės supervizijos aspektus: Knight, (2017) nustatė, kad grupės supervizija yra ekonomiška, tačiau jos nauda yra prieštaringa: viena vertus, supervizuojamieji atranda alternatyvių požiūrių ir stiprina pasitikėjimą, tačiau kita vertus, baimė būti pasmerktam kenkia jos naudingumui; Alschuler, Silver ir McArdle (2015) nustatė, kad grupės supervizija atskleidžia stipriąsias puses, gebėjimus, įgalinimą, atsparumą ir požiūrių įvairovę, tačiau, proceso efektyvumas, priklauso nuo supervizoriaus; Valentino, LeBlanc ir Sellers (2016) atskleidė, efektyvi grupės supervizija gali paskatinti supervizuojamojo profesinį tobulėjimą, nuolatinį supervizoriaus augimą ir bendrą

socialinio darbo praktikos plėtrą. Grupės supervizija gali sukurti grįžtamojo ryšio tarp kolegų ir viešojo kalbėjimo įgūdžius, tačiau, grupės supervizijos kokybei įtakos turi supervizoriaus patirtis.

Lietuvoje taip pat yra tyrimų, kuriuose įvairiais aspektais aktualizuojama supervizija socialinio darbo lauke. Gaigalaitė (2014) analizavo supervizijos taikymą socialinio darbo ir socialinės pedagogikos studijų praktikoje ir nustatė, kad supervizija atskleidžia studentų, atlikusių praktiką santykius su praktikos vadovais, santykį su pačiu savimi ir profesinio tobulėjimo galimybes. Abromaitienė (2018) tyrė supervizijos naudą socialinių darbuotojų ir pedagogų patirčių aspektais ir nustatė, kad supervizijos poveikis abiejų profesijų aspektais yra universalus: supervizija yra naudingas procesas, siekiant pažinti save ir kitus, kylančias problemas darbo lauke, vertinti iš kitos perspektyvos, stiprinti darbinius tarpusavio santykius, didinti motyvaciją darbui, įgauti daugiau profesinio pasitikėjimo. Dirgėlienė ir Alėjūnė (2020) tyrė supervizijos poreikį atvejo vadybininkams ir nustatė, kad individualios ir komandinės supervizijos poreikį atskleidžia patiriama įtampa, kurią dar labiau didina atsakomybės našta. Kiaunytės ir Lygnugarienės (2019) tyrime buvo tiriamas supervizijos poreikis vaiko globos sisteminės pertvarkos kontekste. Minėto tyrimo išvada parodė, kad socialiniams darbuotojams jų profesinėje aplinkoje išskyla supervizijos, kaip refleksyvios konsultavimo praktikos poreikis. Naujanienės, Eidukevičiūtės ir Ruškaus (2018) tyrime buvo tiriami socialinių darbuotojų lūkesčiai, susiję su supervizija ir aiškinamasi, kokios yra supervizijos funkcijos bei reikšmė įveikiant iššūkius, kylančius socialinių darbuotojų darbo praktikoje. Minėtų autorių tyrime buvo nustatyta, kad socialiniai darbuotojai, dalyvaudami grupės supervizijose, tikisi, jog bus užtikrintas jų saugumas, konfidencialumas, jais bus pasitikima. Jų lūkesčiai siejami su saugia aplinka, empatijos savo atžvilgiu patyrimu, asmeniniu augimu ir profesinio perdegimo požymių sumažėjimu. Visa tai atskleidžia, kad supervizija yra svarbi socialiniame darbe.

**Temos naujumas.** Šis tyrimas skiriasi nuo anksčiau atliktų tyrimų tuo, kad tema nagrinėjama nauju – socialinių darbuotojų, dirbančių socialinių paslaugų įstaigose su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimo grupės supervizijoje patirties – aspektu. Ir užsienyje, ir Lietuvoje atlikti moksliniai tyrimai atskleidžia supervizijos naudą įvairiose socialinio darbo profesinėse aplinkose, įvairiais aspektais buvo nagrinėta ir grupės supervizija bei atskleista jos nauda ir problematika. Tačiau nebuvo nagrinėtos socialinių darbuotojų, dirbančių su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimo grupės supervizijoje patirtys: nebuvo domėtasi, ar privalomas dalyvavimas grupės supervizijose jiems yra naudingas, ar pateisina jų lūkesčius, sprendžiant profesines problemas.

**Mokslinė problema.** Lietuvoje supervizijos socialiniams darbuotojams yra privaloma kompetencijos tobulinimo sąlyga (Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos

tobulinimo tvarkos aprašas, 2024). Todėl socialiniams darbuotojams, norintiems tobulinti savo kvalifikaciją, nebelieka pasirinkimo ir jie yra tarsi įpareigoti dalyvauti supervizijose, kurias užsako ir apmoka darbdavys, turėdamas ne visada pakankamus finansinius išteklius. Nors moksliniai tyrimai rodo, kad supervizija socialiniams darbuotojams yra naudinga, tačiau yra nustatyti ir prieštaringi grupės supervizijos vertinimai: Davys et al. (2017) teigimu, iki šiol yra diskutuojama, ką reikėtų vertinti grupės supervizijoje ir koku būdu, minėtas vertinimas turėtų vykti. Trūksta ir mokslinių tyrimų apie socialinių darbuotojų, dirbančių su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimą grupės supervizijose. Todėl kyla probleminiai klausimai: Kokiomis ypatybėmis pasižymi socialinio darbo praktika su vaikais, turinčiais intelekto negalią? Kokia yra supervizijos nauda ir funkcijos socialiniame darbe su vaikais, turinčiais intelekto negalią? Kas motyvuoja socialinius darbuotojus dalyvauti grupės supervizijose ir kokie iššūkiai jiems kyla?

**Tyrimo objektas** – socialinių darbuotojų, dirbančių socialinių paslaugų įstaigose su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimas grupės supervizijoje.

**Tyrimo tikslas** – atskleisti socialinių darbuotojų, dirbančių socialinių paslaugų įstaigose su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimo grupės supervizijoje patirtis.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Atskleisti socialinio darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, praktikos ypatybes.
2. Identifikuoti supervizijos reikšmę socialinio darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, praktikoje.
3. Nustatyti socialinių darbuotojų, dirbančių socialinių paslaugų įstaigose su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimo grupės supervizijoje patirtis.

**Darbe naudojami teoriniai ir empiriniai metodai:**

- 1) mokslinės literatūros analizė naudota siekiant atskleisti supervizijos reikšmės socialiniame darbe su vaikais, turinčiais intelekto negalią, ištyrimo laipsnį, nusakyti šios temos aktualumą,
- 2) pusiau struktūruotas interviu naudotas siekiant išsiaiškinti subjektyvią socialinių darbuotojų, dirbančių socialinių paslaugų įstaigose su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimo grupės supervizijoje patirtis;
- 3) kokybinė turinio analizė, naudota siekiant kokybiniu požiūriu analizuoti ir sisteminti pusiau struktūruoto interviu metu gautus rezultatus ir interpretuoti jų reikšmę;
- 4) apibendrinimo metodas, naudotas siekiant apibendrinti surinktą informaciją bei pateikti nagrinėtos problemos išvadas.

# 1. SOCIALINIO DARBO SU VAIKAIS, TURINČIAIS INTELEKTO NEGALIA, PRAKTIKOS YPATYBĖS

## 1.1. Socialinio darbo su intelekto negalia turinčiais vaikais specifika

Siekiant, kad socialinis darbas su intelekto negalia turinčiais asmenimis būtų sėkmingas, yra svarbu išmanyti intelekto negalios specifiką, suprasti jos ypatybes (Gudžinskienė ir Šurpik, 2017). Negalia yra ilgalaikis įgimtas arba įgytas asmens funkcinis organizmo sutrikimas (Mickevičienė ir Krasuckienė, 2024). Intelekto negalia (angl. *intellectual disability*) apibrėžiama kaip raidos negalia, turinti būdingus lengvus arba didelius kognityvinių funkcijų (pvz., problemų sprendimo, mokymosi, planavimo, samprotavimo) ir adaptyvaus elgesio sutrikimus, pabloginančius gebėjimą įgyti įgūdžius, būdingus vaiko amžiaus grupei arba būtinus vėlesniam savarankiškam suaugusiojo funkcionavimui (American Psychological Association, 2023). Tai yra viena iš psichikos negalios formų, pasireiškianti nenormaliu intelektiniu funkcionavimu bei sutrikusiu elgesiu (Schaepper ir kiti, 2021). Intelekto negalia pasireiškia intelektinio funkcionavimo ir adaptyvaus elgesio apribojimais, tačiau tai yra daugiau, nei psichoedukacinis ar biomedicininis trūkumas – pirmiausia tai yra socialinis konstruktas (Mickevičienė ir Krasuckienė, 2024). Tai yra negalia, turinti būdingus didelius intelekto ir prisitaikančio elgesio apribojimus, išreikštus konceptualiais, socialiniais ir praktiniais prisitaikymo įgūdžiais bei apimanti reikšmingą bendro socialinių įgūdžių, pažintinio veikimo ir prisitaikančio elgesio sutrikimą (Patel et al., 2018). Taigi visuose analizuotuose apibrėžimuose matome, kad intelekto negalia turi įtakos dviem asmens funkcionavimo sritims: kognityvinei ir prisitaikymo kasdienėje veikloje (adaptyvaus elgesio).

Amerikos psichologų asociacija (American Psychological Association, 2025) adaptyvų elgesį apibūdina kaip konceptualių, socialinių ir praktinių įgūdžių rinkinį, kurių asmenys išmoksta ir kurie, juos lydi kasdieniame gyvenime. Adaptyvus elgesys pasireiškia trijose veikimo srityse:

- Konceptualioje – kalba, skaitymas, rašymas, matematika, samprotavimai, žinios, atmintis;
- Socialinėje – empatija, socialinis sprendimas, bendravimo įgūdžiai, gebėjimas laikytis taisyklių ir gebėjimas užmegzti bei palaikyti draugystę;
- Praktinėje – savarankiškumas asmens priežiūros, darbo pareigų, finansų tvarkymo, poilsio, mokymosi ir darbo užduočių organizavimo srityse.

Išanalizuota intelekto negalios samprata rodo, kad intelekto negalia pasireiškia sulėtėjusia raida, įgūdžių sutrikimu, dažnai paveikiami vaiko kalbiniai, socialiniai ir motoriniai gebėjimai. Klinikiniai

intelekto negalios požymiai pastebimi kūdikystėje ir nustatomi vaikystėje. Intelekto negalia gali būti lengva (dauguma intelekto negalią turinčių asmenų priklauso šiai kategorijai), vidutinė, sunki ar gili (American Psychological Association, 2025). Patel et al. (2018) teigimu, lengvą intelekto negalią pirmiausia lemia aplinkos rizikos veiksniai. Trys ketvirtadaliai asmenų, turinčių intelekto negalią, yra priskiriami lengvos intelekto negalios kategorijai. Kita vertus, sunki intelekto negalia labiau tikėtina dėl pagrindinės biologinės etiologijos. Pažymėtina, kad sunkios intelekto negalios požymiai pastebimi ankstyvame amžiuje, dažniausiai iki 3 metų, o lengva intelekto negalia pastebima vėlesniame amžiuje (Patel et al., 2018). Pasak Mickevičienės ir Krasuckienės (2024), nuo intelekto negalios lygio, priklauso asmens gebėjimai ir pasireiškiančių psichosocialinių problemų sunkumai.

Heifetz, Brown, Lunsby (2019) teigimu, intelekto negalios sunkumo laipsnį galima identifikuoti remiantis šiais požymiais:

- Raidos vėlavimas arba nesugebėjimas pasiekti motorikos vystymosi etapų (sėdėti, ropoti, vaikščioti);
- Vangumas mokantis kalbėti arba nuolatiniai kalbos ir kalbos įgūdžių sunkumai pradėjus kalbėti;
- Sunkumai, susiję su savipagalbos ir savęs priežiūros įgūdžiais (pvz., apsirengimas, maitinimasis, prausimasis);
- Negebėjimas spręsti problemas;
- Elgesio ir socialinės problemos;
- Nesugebėjimas augti intelektualiai arba nuolatinis vaikiškas elgesys;
- Mokymosi problemos mokykloje;
- Nesugebėjimas prisitaikyti ar prisitaikyti prie naujų situacijų;
- Socialinių taisyklių supratimo ir laikymosi sunkumai.

Panašius intelekto negalios sunkumo laipsnio identifikavimo požymius nurodo ir Shroff (2024):

- Apsivertimo, sėdėjimo, šliaužimo, vaikščiojimo vėlavimas;
- Kalbos vėlavimas arba sunkumas kalbėti;
- Lėtas įvaldymas ėjimo ant puoduko, apsirengimo ir maitinimo įgūdžių;
- Atminties sunkumai;
- Nesugebėjimas susieti veiksmų su pasekmėmis;
- Elgesio problemos, tokios kaip staigūs pykčio priepuoliai;
- Sunkumai sprendžiant problemas ar logiškai mąstant

- Vaikams, turintiems sunkią ar gilią intelekto negalią, gali pasireikšti sveikatos problemos (traukuliai, nuotaikos sutrikimai, nerimas, autizmas, motorinių įgūdžių sutrikimas, regos ar klausos sutrikimai).

Pasak Shroff (2024), vaikams intelekto sutrikimo požymiai pasireiškia skirtingai ir gali būti stebimi jau ankstyvoje kūdikystėje arba išryškėti, kai jau vaikas sulaukia mokyklinio amžiaus – dažnai tai priklauso nuo negalios lygio. Šis teiginys suponuoja tai, kad socialinis darbuotojas turėtų turėti kompetencijų, kuo anksčiau pastebėti šiuos požymius ir pasiūlyti, kreiptis pagalbos.

Tradiciškai intelektinis funkcionavimas matuojamas intelekto koeficiento (IQ) testais (Purugganan, 2018), kurie, Bertocelli et al. (2019) teigimu, šis įrankis buvo sukurtas, siekiant įvertinti intelekto negalią turinčių vaikų intelekto rodiklius ir laiku suteikti jiems būtiną pagalbą. Patel et al. (2018) teigia, kad intelekto negalia konstatuojama tada, kai asmens intelektinis funkcionavimas nustatomas žemesnis už bendrąjį intelektinį funkcionavimą. Purugganan (2018) teigimu, intelekto negalia nustatoma, kai asmens IQ mažesnis nei 70, o Bertocelli et al. (2019) papildoma, kad 70 ir žemesni IQ rodikliai laikomi pagrindiniu intelekto negalios diagnozavimo kriterijumi. Tačiau pasak Bertocelli et al. (2019), yra ir kitų būdų nustatyti intelekto negalią. Pasak minėtų autorių, nuolat pasireiškiantis netinkamas vaikų elgesys, gali reikšti, kad jie turi intelekto negalią. Patel et al. (2018) pažymi, kad intelekto negalia negali būti nustatoma be medicininio sprendimo. Atliekami standartizuoti, individualūs pažintinio ir adaptacinio funkcionavimo testai, taip pat atsižvelgiama ir į asmens amžių, bei kultūrinę kilmę. Kiti veiksniai, įskaitant asmens jutiminius, motorinius ir bendravimo gebėjimus, taip pat gali keisti tokio testavimo interpretavimą.

Išanalizuoti intelekto negalios specifiniai bruožai leidžia daryti prielaidą, kad asmenims, turintiems intelekto negalią, reikalinga ne tik medicininė, bet ir socialinė pagalba, nes jie negali savarankiškai funkcionuoti visuomenėje. Socialinė pagalba ypač reikalinga vaikams, turintiems intelekto negalią: Allen, Couser et al. (2020) teigimu, intelekto negalią turintys vaikai yra viena iš labiausiai pažeidžiamų socialinių grupių, nes jų savarankiškumas yra stipriai apribotas, jiems būdingi specifiniai psichosocialinio funkcionavimo sutrikimai ir būtina kasdienė suaugusiųjų priežiūra. Astramovich et al. (2015) nuomone, vaikai su intelekto negalia, patiria pažinimo apribojimus ir adaptacinio elgesio iššūkius, kurie turi įtakos jų emocinei ir socialinei raidai. Shree ir Shukla (2016) pažymi, kad intelekto negalia vaiko pažintinį funkcionavimą apsunkina tiek, kad jam sunku gauti informaciją iš savo aplinkos ir efektyviai ją apdoroti, spręsti problemas ir prie jų prisitaikyti. Intelekto negaliai būdingi dideli intelektinio funkcionavimo ir adaptyvaus elgesio apribojimai, pastarieji išreiškiami kaip konceptualūs,

socialiniai ir praktiniai prisitaikymo įgūdžiai. Intelektu negalią turintys vaikai mokosi lėtai ir sunkiai suvokia abstrakčias sąvokas (Shree ir Shukla, 2016).

Allen, Couser et al. (2020) teigimu, vaikai, turintys intelekto negalią, susiduria su socialumo problema, kai yra pažeisti ryšiai su aplinka ir visuomene, jiems reikalinga socialinė integracija, gaunant socialines paslaugas socialinių paslaugų įstaigose. Vaikams, turintiems intelekto negalią, sunku susidoroti su kasdienėmis veiklomis, tokiomis kaip apsirengimas, ėjimas į tualetą ir valgymas, jiems sunku dalyvauti socialinėse veiklose bei mokytis pagal standartinę mokyklos ugdymo programą, neretai jie turi ir kitų negalių (Račkauskaitė et al., 2020; Simpson, Mizen, Cooper, 2020; Shree ir Shukla, 2016). Amerikos psichologų asociacija (American Psychological Association, 2025) atkreipia dėmesį, kad kartu su intelekto negalia dažnai pasireiškia įvairūs psichikos neurologinio vystymosi sutrikimai, įskaitant autizmo spektro sutrikimą, cerebrinį paralyžių, dėmesio stokos hiperaktyvumo sutrikimą, impulsų kontrolės sutrikimą ir depresiją bei nerimo sutrikimus. Robertson et al. (2015) pažymi, kad vaikams, turintiems intelekto negalią, neretai pasireiškia epilepsija. Visa tai leidžia sutikti su Patel et al. (2018), kad intelekto negalia turi visą gyvenimą trunkančių pasekmių vaiko augimui ir vystymuisi, todėl vaikams, turintiems intelekto negalią, reikia įvairios, visą gyvenimą trunkančios socialinės pagalbos, padedančios jiems gyventi savarankiškai, integruotis į visuomenę ir dalyvauti bendruomenės veiklose.

Samsonienė ir kiti (2017) atkreipia dėmesį, kad vaikams, turintiems intelekto negalią, būdingi bendravimo bei socialinių santykių užmezgimo ir palaikymo sunkumai. Jolly (2015) teigimu, svarbu žinoti, kokiais būdais pateiktą informaciją vaikai supranta geriausiai ir kaip geba išreikšti savo poreikius, ypač, jei yra ribotas vaikų gebėjimas komunikuoti (Jolly, 2015). Tačiau Seniutis ir Petružytė (2018) pabrėžia, kad, nors intelekto negalia komunikaciją apsunkina, bet nepanaikina asmeninio ryšio užmezgimo galimybes. Pranckaitytė ir Pocienė (2017) papildo, kad socialiniams darbuotojams, dirbantiems su intelekto negalią turinčiais asmenimis, labai svarbus gebėjimas išklaudyti, atliepti į jų dalijimąsi jausmais ir išgyvenimais. Nors asmenų su intelekto negalia poreikiai yra tokie pat, kaip ir neturinčių negalios, tačiau jie turi ypač didelį meilės ir pripažinimo poreikį, nesugeba abstrakčiai mąstyti (Pūras, 2015). Seniutis ir Petružytė (2018) pažymi, kad intelekto negalią turintys asmenys pasižymi tokiais charakterio bruožais, kaip tikrumas ir betarpiškumas. Vykertaitė ir Virbaliėnė (2023), Kantautienė ir Čepienė (2021) teigia, kad socialiniai darbuotojai, dirbdami su intelekto negalią turinčiais vaikais, turi rodyti empatiją, Brown et al. (2016) pažymi atjautos, Kantautienė ir Čepienė (2021) – pagarbos rodymo būtinybę. Gudelytė ir Ruškus (2019) pastebi, kad dirbant su intelekto negalią turinčiais asmenimis ypatingą dėmesį reikia skirti socialinę pagalbą teikiančio darbuotojo profesionalumui ir etiškam elgesiui, intelekto negalią turinčio asmens pažinimui bei atsižvelgimui į individualias savybes. Kostyliovienė ir

Grinkevičiūtė (2023) akcentuoja, jog svarbus ir informacijos apie esmines vaikų elgesio ypatybes perdavimo užtikrinimas. Pasak minėtų autorių, tai gali padėti užkirsti kelią vaikų agresyvumui ir savęs žalojimui bei sumažinti pagalbą teikiančių darbuotojų sužalojimo tikimybę. Taigi socialinio darbo su intelekto negalia turinčiais vaikais specifika galima laikyti įvairių bendravimo technikų naudojimą, empatišką, etišką, pagarbų bendravimą, atsižvelgimą į kiekvieno vaiko individualias savybes.

Gudelytė ir Ruškus (2019) teigia, kad socialiniai darbuotojas gali padėti asmenims su intelekto negalia ieškoti informacijos, ją pateikti suprantamai ir objektyviai, pateikti tinkamą informacijos kiekį, nepateikti tendencingos informacijos, padėti suformuluoti pageidavimus ir išreikšti nuomonę. Šumskienė ir Matatytė-Diržienė (2013) pabrėžia, kad informacija šios grupės klientams turi būti lengvai prieinama ir suprantamai pateikiama. Pocienė (2017) taip pat pažymi, kad socialiniams darbuotojams, dirbantiems su intelekto negalia turinčiais asmenimis, labai svarbu tinkamai pateikti informaciją savo klientams. Šie teiginiai rodo, kad socialinio darbo su intelekto negalia turinčiais vaikais specifika pasižymi tinkamu, vaikams suprantamu informacijos pateikimu.

Vienas iš svarbių socialinio darbo su intelekto negalia turinčiais vaikais specifikos aspektų – dėmesys tarpprofesiniam, tarpinstituciniam bendradarbiavimui. Kadangi vaikams su intelekto negalia dažnai nustatomi kompleksiniai sutrikimai, reikalaujantys įvairių sričių specialistų pagalbos (Samsonienė ir kiti 2017), socialiniai darbuotojai, dirbdami su minėta negalia turinčiais vaikais, turi konsultuotis su įvairių sričių specialistais (Gudžinskienė ir Rimkevičė, 2021). Dėmesio minėtam bendradarbiavimui aspektą dirbant su intelekto negalia turinčiais vaikais taip pat pabrėžia Patel et al. (2018). Pasak minėtų autorių, vaikams ir paaugliams, turintiems intelekto negalia, reikia medicinos, socialinių bei psichologinės pagalbos paslaugų ir šios paslaugos turėtų būti teikiamos koordinuotai. Gydytojai, socialiniai darbuotojai ir psichologai turėtų bendradarbiauti su švietimo ir švietimo pagalbą teikiančiomis įstaigomis, bendruomenėmis ir nevyriausybinėmis organizacijomis. Bendradarbiavimo su kitais specialistais aspektą teikiant paslaugas asmenims su intelekto negalia taip pat pažymi Vykertaitė ir Virbalienė (2023) ir papildo, kad socialiniai darbuotojai, bendradarbiaudami su kitais specialistais, minėtiems asmenims paslaugas ne tik teikia, bet ir jas organizuoja bei koordinuoja. Gudžinskienė ir Rimkevičė (2021), akcentuodamos bendradarbiavimo svarbą pažymi, kad tik bendradarbiaujant galima atliepti individualius vaikų, turinčių intelekto negalia, poreikius ir užtikrinti tinkamos pagalbos teikimą ne tik socialinėje, bet ir fizinės sveikatos užtikrinimo srityje.

Kitas ypač svarbus socialinio darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalia, specifikos aspektų – dėmesys vaikų savarankiškumo ugdymui. Šumskienė ir Matatytė-Diržienė (2013) pažymi, kad intelekto negalia turintiems asmenims teikiamas socialines paslaugas tikslinga orientuoti į jų gebėjimų ir

dalyvavimo visuomenėje ugdymą. Vykertaitė ir Virbalienė (2023) akcentuoja, kad dirbant su intelekto negalia turinčiais asmenimis svarbu gerinti šių asmenų gebėjimus dalyvauti visuomenės gyvenime. Patel et al. (2018) teigimu, labai svarbu, kad paslaugos būtų teikiamos šeimos ir bendruomenės, kurioje vaikas auga, aplinkoje, ypatingą dėmesį skiriant vaikų, turinčių intelekto negalią, paruošimui savarankiškam gyvenimui. Minėti autoriai teigia, kad 14–16 metų paaugliams turėtų būti kuriami individualūs pereinamojo laikotarpio planai, padedantys pasiruošti savarankiškam gyvenimui, į kuriuos būtų įtrauktos sveikatos priežiūros, profesinio mokymo ir parengimo savarankiškam gyvenimui bendruomenėje paslaugos. Perfrazuojant Šumskienę ir Matatybę-Diržienę (2013), profesionaliai teikiamos savarankiškumo ugdymo paslaugos, gali žymiai pagerinti vaikų, turinčių intelekto negalią galimybes, sudaryti sąlygas savarankiškai gyventi ir padidinti jų pasitikėjimą savimi. Pasak Toliušytės ir Plaušinaičienės (2015), savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymas padeda intelekto negalią turintiems jaunuoliams susidoroti su problemomis, kylančiomis savarankiškame gyvenime ir adaptuotis visuomenėje. Taigi savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymas vaikams, turintiems intelekto negalią, padeda jiems sėkmingai funkcionuoti visuomenėje ir suaugus.

Matome, kad socialinio darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią specifikoje, svarbu minėtų vaikų įgalinimas visuomenėje. Tačiau Gudžinskienė ir Šurpik (2017) pažymi, kad socialinė įtrauktis turėtų vykti kartu ugdant praktinius, emocinius bei asmeninius įgūdžius. Minėtų autorių tyrimas atskleidė, kad socialiniai darbuotojai ugdo intelekto negalią turinčių jaunuolių savęs priežiūros, asmeninių poreikių patenkinimo gebėjimus, skatina nusimatyti asmeninius tikslus ir jų siekti, ugdo savitvarkos ir tvarkos palaikymo gyvenamose patalpose įgūdžius. Gudžinskienė ir Rimkevičė (2021) teigia, kad socialiniai darbuotojai ugdo tokius intelekto negalią turinčių vaikų praktinius įgūdžius, kaip drabužių skalbimas, maisto gaminimas, kambarių tvarkymas, sagų įsiuvimas. Atkreiptinas dėmesys, kad minėtų autorių tyrimas buvo atliktas bendruomeniniuose vaikų globos namuose.

Pranckaitytė ir Pocienė (2017) atkreipia dėmesį dar vieną svarbų socialinio darbo su intelekto negalia turinčiais vaikais specifikos aspektą – užimtumo organizavimą. Pasak minėtų autorių, užimtumo veiklos padeda intelekto negalią turinčius asmenis įtraukti į bendruomenę. Gray et al. (2014) teigimu, dirbant su intelekto negalią turinčiais jaunuoliais svarbios yra dienos užimtumo veiklos. Mickevičienės ir Krasuckienės (2024) tyrimu buvo nustatyta, kad socialinis darbuotojas dienos centre asmenims, turintiems intelekto negalią, be kita ko organizuoja ir vykdo įvairias užimtumo veiklas, susijusias su darbinių, sveikos gyvensenos, socialinių įgūdžių ugdymu. Aleksienė ir Balderman (2016), Mickevičienė ir Krasuckienė (2024) pažymi įvairių meninių veiklų organizavimo intelekto negalią turintiems asmenims svarbą. Poškutė ir Šumskienė (2017) teigia, kad vaikams, turintiems intelekto negalią,

socialiniai darbuotojai organizuoja įvairias veiklas, skatinančias vaikų vystymąsi ir išskiria įvairių terapinių veiklų organizavimą. Minėtos autorės įvardija tokias terapines veiklas, kaip meno, muzikos, sapnų, pasakų pasakojimo, šviesos, gyvūnų, šokio ir judesio, žaidimų ir kitas. Poškutė ir Šumskienė (2017) pabrėžia, kad terapinės veiklos socialiniame darbe orientuotos į klientų, šio darbo kontekste – į vaikų su intelekto negalia – užimtumą. Simplican et al. (2015) teigimu, jau pats dalyvavimas veiklose laikytinas socialine įtrauktimi į bendruomenę, skatinantis pasitikėjimą savimi ir ugdantis socialinius įgūdžius. Ostasevičienė ir kiti (2016) pažymi intelekto negalią turinčių vaikų įtraukimo į fizinio aktyvumo veiklas svarbą. Minėtos autorės fizinio aktyvumo veiklų svarbą grindžia tuo, kad minėtos veiklos mažina vaikų agresiją, daro atpalaiduojantį, raminantį poveikį.

Gudžinskienė ir Rimkevičė (2021) pabrėžia, kad socialinio darbo su intelekto negalią turinčiais vaikais specifika lemia vaikų negalios ypatumai. Pavyzdžiui, jei intelekto negalią turinčiam vaikui nustatytas *autizmo spektro sutrikimas*, socialinio darbo specifika orientuota į kompleksinės specialiosios pagalbos teikimą, bei bendradarbiavimą su įvairiais specialistais. Giarelli et al. (2014) pažymi, kad darbuotojas turėtų žinoti, kad neįprasti kvapai, per garsūs garsai, ryški šviesa, nepažįstami žmonės, pokyčiai įprastoje rutinoje, pagalbą teikiančių darbuotojų neįprasti veiksmai gali stimuliuoti nerimą ir dirginti (Giarelli, 2014). Matson (2009, cit. pagal Kostyliovienė ir Grinkevičiūtė, 2023) taip pat akcentuoja, kad įprastos rutinos pasikeitimas vaikams, kuriems nustatytas autizmo spektro sutrikimas, gali kelti pykčio ir agresijos priepuolius, didinti nerimą. Owen et al. (2020) teigimu, teikiant socialines paslaugas vaikams, turintiems autizmo spektro sutrikimą, tikslinga įsigilinti į vaiko ir jo šeimos narių poreikius, vadovautis turimomis žiniomis apie minėtą sutrikimą. Jolly (2015) pažymi, kad pagalbą teikiančių darbuotojų turimos žinios apie autizmo spektro sutrikimą, gali padėti užtikrinti minėtą sutrikimą turinčio vaiko ir pagalbą teikiančiojo saugumui. Žinodami autizmo spektro sutrikimo požymius, pagalbą teikiantys darbuotojai supras, kad vaiko agresiją ar pykčio priepuolius gali išprovokuoti prisilietimai, jiems nesuprantama informacija, dirgikliai, negebėjimas bendrauti (Owen et al., 2020, Jolly, 2015). Kostyliovienė ir Grinkevičiūtė (2023) reziuumuoja, kad žinant autizmo spektro sutrikimo požymius, suprantant, kaip bendrauja minėti vaikai, ir bendraujant su jais taip, kaip jiems įprasta ir priimtina, galima išvengti nepageidaujamo vaiko elgesio, agresijos, pykčio protrūkių. Jei intelekto negalią turintis vaikas serga *šizofrenija*, socialinio darbo specifika orientuojama į tikslingų, vaikui priimtinių veiklų organizavimą, stiprinančių vaiko savivertę ir motyvuojančių jį laikytis elgesio taisyklių. Kadangi triukšmas šizofrenija sergantiems vaikams gali sukelti agresiją, veiklos turėtų būti organizuojamos ramioje aplinkoje. Darbo su šizofrenija sergančiais vaikais specifika taip pat orientuota į bendradarbiavimą su medikais, psichoterapijos užsiėmimų organizavimą, būtinų vaistų vartojimo

užtikrinimą (Gudžinskienė ir Rimkevičė, 2021). Visa tai pagrindžia Gudžinskienės ir Rimkevičės (2021) teiginį, kad socialinis darbuotoja savo veiklą turi organizuoti taip, kad socialinė pagalba atitiktų vaiko, turinčio intelekto negalią, individualius specifinius poreikius.

Išanalizuota mokslinė literatūra leidžia teigti, kad socialinio darbo su intelekto negalią turinčiais vaikais specifika lemia šios negalios specifiniai bruožai: sunkumas įsisavinti informaciją, silpni motoriniai įgūdžiai, dažnai pasireiškiantys fizinės sveikatos sutrikimai, netinkamas, problemiškas elgesys (Gudžinskienė ir Rimkevičė, 2021; Samsonienė ir kiti, 2017). Pranckaitytė ir Pocienė (2017) teigia, kad ši specifika grindžiama individualizuotu požiūriu į vaiko poreikius ir veiklas, įgalinimu, pagalba priimant sprendimus.

*Apibendrinant teigtina, kad socialinio darbo su intelekto negalią turinčiais vaikais specifika priklauso nuo intelekto negalios specifinių bruožų. Specifika apima įvairių bendravimo technikų naudojimą, empatiško, etiško, pagarbaus bendravimo demonstravimą, atsižvelgimą į kiekvieno vaiko individualias savybes, tinkamą, vaikams suprantamą informacijos pateikimą, tarp profesinį, tarp institucinį, bendradarbiavimą, vaikų savarankiškumo ugdymą, socialinės įtraukties skatinimą, užimtumo veiklų organizavimą.*

## **1.2. Socialinio darbo su intelekto negalią turinčiais vaikais sunkumai**

Socialiniai darbuotojai savo profesinėje veikloje patiria įvairaus pobūdžio sunkumus (Kiaunytė ir Lygnugarienė, 2019). Darbe patiriami sunkumai daro neigiamą poveikį ne tik patiems socialiniams darbuotojams, bet ir jų artimiesiems (Gudžinskienė ir Pozdniakovas, 2021). Dirbant su asmenimis, turinčiais intelekto negalią, socialiniai darbuotojai turi būti empatiški, mylintys žmonės, stipriai motyvuoti, pasiruošę dirbti ne tik su klientais, bet ir su jų šeimų nariais, nuolat tobulinti kvalifikaciją, būti lankstūs (Aleksienė ir Balderman, 2016), o tai yra nelengva. Socialiniai darbuotojai, teikdami ir organizuodami socialines paslaugas vaikams, turintiems intelekto negalią, taip pat susiduria su sunkumais.

Vienas iš sunkumų, patiriamų socialinių darbuotojų, dirbančių su intelekto negalią turinčiais vaikais, yra minėta negalią turinčių vaikų *agresyvaus, destruktinio elgesio protrūkiai*. Agresyvus, destruktinis elgesys ypač būdingas tiems vaikams, kurie šalia nustatytos intelekto negalios turi ir kitų sutrikimų, pvz., jau minėtą autizmo spektro sindromą: Samson (2015) teigimu, vaikams, kuriems su intelekto negalia yra nustatytas ir minėtas sutrikimas, yra būdingas elgesys, sąlygojamas emocijų ir elgesio sutrikimų, pasireiškiančių savęs ir kitų žalojimu, negebėjimu kontroliuoti savęs, staigiu veiklos nutraukimu, pasikartojančiais veiksmais. Agresija pasireiškia nuo 10 iki 45 proc. vaikų, turinčių intelekto

negalią (Davies ir Oliver, 2016; Ruddick et al., 2015). Destruktyvus elgesys, kuriam būdinga agresija ir savęs žalojimas, dažniau pasireiškia sunkią intelektą negalią turintiems vaikams: yra nustatytas ryšys tarp pasikartojančių savęs žalojimo, agresijos atvejų ir negalios sunkumo laipsnio (Oliver et al., 2012). Agresija dažniau pasireiškia vaikams, kurių elgesys yra hiperaktyvus ir impulsyvus (Petty et al., 2014). Davies ir Oliver, (2016) teigimu, dažnesnis destruktivus elgesys ir agresija dažniau pasireiškia vaikams, kurių elgesio slopinimas yra sutrikęs, ir jie negeba nuslopinti išminktų reakcijų, pavyzdžiui, agresijos. Muraškaitė ir Žardeckaitė-Matulaitienė (2020) teigia, kad agresyvus elgesys dažniau pasireiškia intelekto negalią turintiems vaikams, kuriems nustatytas vidutinis ar silpnas autizmas. Kostyliovienė ir Grinkevičiūtė, (2023) pažymi, kad staigūs vaikų, turinčių intelektą negalią, elgesio pokyčiai gali apsunkinti paslaugų teikimą ir padidinti vaikų susižalojimo bei paslaugas teikiančių specialistų sužalojimo riziką. Noel et al. (2018) pažymi, kad dažnas intelekto negalią turinčiųjų elgesio požymis yra staigi nuotaikų kaita, galinti sukelti tokias pavojingas elgsenas, kaip savęs žalojimas, agresija, turto gadinimas ir kita. Su vaikų, turinčių intelektą negalia, agresija, socialiniai darbuotojai dažnai susiduria ugdydami jų socialinius įgūdžius (Movallali et al., 2015). Stewart et al. (2017) tyrimu buvo nustatyta, kad paslaugų teikimas vaikams, turintiems intelektą negalią, yra sudėtingas ir vienas iš šio sudėtingumo veiksnių yra minėtą negalią turinčių vaikų agresija. Vykertaitės ir Virbalienės (2023) teigimu, dėl šių išvardintų priežasčių socialiniams darbuotojams gali atsirasti fizinių ar psichologinių sveikatos problemų, suprastėti jų emocinė gerovė, sumažėti teikiamų socialinių paslaugų kokybė, pablogėti darbo vietos mikroklimatas. Bankauskienė, Leliūgienė, Baršauskienė (2003, cit. iš Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014) nustatė, kad socialinis darbas su mažamečiais ir paaugliais bei nuolatinis susidūrimas su agresija yra vieni iš socialinių darbuotojų perdegimą skatinančių veiksnių.

Stewart et al. (2017) tyrimu buvo nustatyta, kad paslaugų teikimas vaikams, turintiems intelektą negalią, yra sudėtingas. Vienas iš paslaugų teikimo sudėtingumą lemiančių veiksnių yra vaikų bendravimo ypatybės. Taigi *bendravimo sunkumus* galima laikyti dar vienu sunkumu, su kuriuo susiduria socialiniai darbuotojai, dirbdami su intelekto negalią turinčiais vaikais. Heifetz, Brown, Lunsy (2019), Fletcher et al. (2018) teigimu, vaikams, turintiems intelektą negalią, dažnai pasireiškia nuolatiniai kalbos ir kalbėjimo įgūdžių sunkumai. Minėti autoriai teigia, kad socialiniams darbuotojams tikslinga aiškiai formuluoti ir aiškiai vaikams perteikti sakinius, atsižvelgiant į jų amžių ir intelekto negalios lygį. Kiekvienam pokalbiui turi būti ruošiamasi individualiai, atsižvelgiant į kiekvieno vaiko individualumą (Vykertaitė ir Virbalienė, 2023). Gudelytė ir Ruškus (2019) teigia, kad socialinis darbuotojas turi atidžiai ir aktyviai išklausti asmenį su intelekto negalia, naudoti įvairias bendravimo technikas. Wilkenfeld (2015) teigimu, socialiniai darbuotojai turi atsižvelgti į vaikų, turinčių intelektą negalią, kalbos ir

suvokimo sunkumus, skirti jiems daugiau dėmesio, nei negalios neturintiems vaikams, naudoti aktyvaus klausymo įgūdžius.

*Veikly, tinkančių ir patinkančių vaikams, turintiems intelekto negalią parinkimas*, taip pat laikytinas sunkumu, kurį patiria socialiniai darbuotojai, dirbantys su minėtais vaikais. Gudelytė ir Ruškus (2019) pažymi, jog svarbu, kad socialiniai darbuotojai atsižvelgtų į asmenų su intelekto negalia pageidavimus ir norus, tačiau, pasak Vykertaitės ir Virbalienės (2023), asmenys, turintys intelekto negalią, neretai nemoka apibrėžti, arba nežino ko nori, tad užimtumo veiklas jiems išsirinkti yra sunku. Aleksienė ir Balderman (2016) konstatuoja, kad įgyvendinti suplanuotas veiklas sunku dėl intelekto negalios specifikos, asmenų, turinčių minėtą negalią, elgesio, nuotaikų svyravimų ar fizinių ypatybių. Mickevičienės ir Krasuckienės (2024) tyrimas atskleidė, kad socialiniai darbuotojai, dirbdami su intelekto negalią turinčiais asmenimis, patiria sunkumus organizuojant sociokultūrinės, meninės raiškos, raštingumo, kasdienių savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymo ir palaikymo veiklas, tačiau dažniausiai sunkumus patiria organizuojant sveikos gyvensenos ir darbo įgūdžių ugdymo veiklas. Minėtos autorės teigia, kad pagrindinės patiriamų sunkumų priežastys, organizuojant veiklas – destruktivus klientų elgesys, emocijų raiškos problemos, motyvacijos stoka ir didelis reikalavimas rodyti asmeninį dėmesį. Sandjojo et al. (2018) tyrimu buvo nustatyta, kad dauguma asmenų, turinčių intelekto negalią, norėtų tapti labiau savarankiškesni.

*Organizaciniai sunkumai*. Vykertaitė ir Virbalienė (2023) teigia, kad dėl organizacinių sunkumų užimtumo veiklos vyksta sunkiai, dažnai susiduriama materialiniais ir organizaciniais apribojimais ar jų nebuvimu. Pasak minėtų autorių, tokie organizaciniai sunkumai, kaip patalpų trūkumas ar jų nepritaikymas veikloms, kelia sunkumus ne tik organizuojant veiklas, bet ir bendraujant su asmenimis, turinčiais intelekto negalią. Aleksienė ir Balderman (2016) daro išvadą, kad socialinių darbuotojų sąlygos meninių veiklų organizavimui dirbant su turinčiais intelekto negalią yra geros, tačiau kartais pritrūksta lėšų, kad šios veiklos būtų efektyvesnės. Mickevičienė ir Krasuckienė (2024) teigia, kad dalį sunkumų, su kuriais susiduria socialiniai darbuotojai, dirbdami su turinčiais intelekto negalią klientais, lemia darbo organizavimo nesklaidumai, tokie kaip specialistų trūkumas, ribotas finansavimas, metodikos trūkumas. Minėtų autorių tyrimas atskleidė, kad patiriamus sunkumus padėtų įveikti naujų specialistų pritraukimas, naujos užimtumo veiklų formos.

*Sunkumai dėl socialinių darbuotojų patirties stokos*. Mickevičienė ir Krasuckienė (2024) teigia, kad sunkumus dirbant su intelekto negalią turinčiais klientais iš dalies lemia profesinių kompetencijų trūkumas. Aleksienės ir Balderman (2016) tyrimas atskleidė, kad dirbant su intelekto negalią turinčiais asmenimis veiklos sklaidžiai vyksta tik tada, kai socialiniai darbuotojai nuolat tobulina savo

kompetencijas, bendradarbiauja vieni su kitais Pranckaitytės ir Pocienės (2017) tyrimas parodė, kad socialiniai darbuotojai, dirbdami su intelekto negalia turinčiais, ne visada geba tinkamai atsakyti į jų išreiškiamus jausmus. Vykertaitė ir Virbalienė (2023) teigia, kad socialinių darbuotojų kompetencijų trūkumas lemia tokių problemų atsiradimą, kaip neproporcingas veiklų paskirstymas, todėl nėra pilnai užtikrinamas paslaugų tiekimas ir jų kokybė, o socialiniai darbuotojai turi dirbti su per dideliu klientų kiekiu.

*Neaiškumai dėl sąvokų ir terminų.* Patel et al. (2018) teigimu, intelekto negalios terminologija kito nuo idiotizmo, protinio atsilikimo iki intelekto negalios ar intelektinės raidos sutrikimo. Šių dienų mokslinių tyrimų lauke šis sutrikimas vadinamas intelekto negalia arba intelektinės raidos sutrikimu. Gedzevičienė (2021) teigia, kad Lietuvoje taip pat pasitaiko neaiškumų dėl intelekto negalios termino vartojimo. Medicinos įstaigose intelekto negalia vis dar vadinama protine negalia, o švietimo sistemoje – intelekto sutrikimu. Šis veiksnys lemia, kad vieniems vaikams, turintiems identišką sutrikimą, nustatoma intelekto negalia, o kitiems – protinis atsilikimas (Gedzevičienė, 2021). Pažymėtina, kad ir Lietuvos mokslinių tyrimų lauke apibūdinant intelekto negalią taip pat dar dažnai vartojami proto negalios arba protinės negalios terminai, pvz., Ruškaus (2020), Radavičiūtės ir Čepienės (2024) darbuose.

Socialinio darbo su intelekto negalia turinčiais vaikais sunkumų analizė parodė, kad sunkumus lemia įvairios priežastys:

- intelekto negalios ypatybės;
- klientų amžius;
- organizaciniai nesklandumai;
- socialinių darbuotojų patirties stoka;
- sąvokų ir terminų painiava.

Nustatyti sunkumai rodo, kad socialinių darbuotojų, dirbančių su intelekto negalia turinčiais vaikais, darbas yra emociškai sunkus ir gali sukelti ilgalaikį stresą. Virbalis ir Arbataitienė (2023) pažymi, kas ilgalaikis stresas ir nuolat patiriama įtampa neigiamai veikia socialinių darbuotojų fizinę ir psichologinę sveikatą. Todėl, pasak minėtų autorių, labai svarbu, kad socialiniai darbuotojai nuolat tobulintų savo kompetencijas, žinias, gebėjimus, reflektuotų profesines situacijas, mokytųsi, gautų paramą, siekdami kokybiškiau atlikti savo profesines funkcijas ir tinkamai reaguoti į iškilusius sunkumus (Virbalis ir Arbataitienė, 2023). Galima teigti, kad socialinio darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, ypatybės, suponuoja supervizijos poreikį socialiniams darbuotojams.

*Apibendrinant teigtina, kad socialiniai darbuotojai, dirbdami su intelekto negalią turinčiais vaikais, patiria sunkumų, dėl vaikų agresyvaus, destruktinio elgesio protrūkių, bendravimo, veiklų, tinkančių ir patinkančių vaikams, turintiems intelekto negalią parinkimo, organizacinių sunkumų, sunkumų dėl socialinių darbuotojų patirties stokos, sunkumų dėl neaiškių sąvokų ir terminų, apibrėžiančių intelekto negalią. Socialinio darbo su intelekto negalią turinčiais vaikais sunkumus lemia intelekto negalios ypatybės; klientų amžius (vaikai); organizaciniai nesklandumai; socialinių darbuotojų patirties stoka; sąvokų ir terminų painiava. Šie sunkumai suponuoja supervizijos poreikį.*

## 2. SUPERVIZIJOS ĮGYVENDINIMAS PRAKTIKOJE

### 2.1. Supervizija socialiniame darbe su vaikais, turinčiais intelekto negalią

Supervizija – profesinių santykių konsultavimo forma, naudojama konsultuojant pagalbos žmogui profesijų darbuotojus (Dirgėlienė ir Alėjūnė, 2020). Remiantis Europos šalių supervizorių asociacija (Association of National Organisations for Supervision and Coaching in Europe (ANSE), 2024), supervizija — tai profesinių santykių konsultavimo forma, padedanti užtikrinti ir tobulinti bendravimo ir bendradarbiavimo kokybę profesiniuose kontekstuose. Bendravimo ir bendradarbiavimo aspektą pažymi ir Kiaunytė ir Večkienė (2011, cit. pagal Tolutienė ir Zubrickienė, 2022) bei teigia, kad supervizijos taikymas gerina asmeninius ir dalykinius santykius su kolegomis ir vadovais, padeda geriau suvokti pokyčių darbe svarbą.

Tolutienė ir Zubrickienė (2022) pažymi, kad supervizija yra efektyvi priemonė, padedanti mažinti profesinį perdegimą bei valdyti darbe patiriamą stresą ir konfliktines situacijas. Abromaitienės (2013) teigimu, supervizija yra svarbi prevencinė priemonė, padedanti kovoti su perdegimu. Dirgėlienė ir Alėjūnė (2020) superviziją apibūdina kaip prevencinę priemonę, padedančią išvengti perdegimo, suteikiančią galimybę tobulėti profesinėje ir asmeninėje srityje bei suteikiančią profesinę paramą. Jankūnienė ir Klokmanienė (2020) pažymi, kad supervizija laikoma efektyviu streso įveikos būdu. Beddoe ir Davys (2016) teigia, kad supervizija labiausiai reikalinga siekiant išspręsti darbe kilusias sudėtingas situacijas. Šiuose teiginiuose atsiskleidžia supervizijos nauda mažinant socialinių darbuotojų profesinį perdegimą ir stresą.

Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos apraše (2021) nurodoma, kad supervizija – tai „*darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų konsultavimas profesinių santykių klausimais, siekiant tobulinti darbuotojų profesinę kompetenciją ir įstaigų veiklą*“. Panašų apibrėžimą pateikia ir Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija (2024) – tai „*konsultacinė pagalba dirbantiems specialistams, vadovams, komandoms bei organizacijoms, norinčioms tobulėti ir dirbti efektyviau*“. Beddoe ir Davys (2016) teigia, kad supervizija – tai konsultacinė pagalba, kurios metu siekiama išspręsti iškilusias problemas bei taikyti efektyvius socialinio darbo metodus. Beddoe ir Davys (2016) teigimu, supervizijos padeda į situaciją pažvelgti iš šalies ir įvardyti problemas. Carpenter, Webb ir Bostock (2013) pažymi, kad svarbiausia supervizijos užduotis – mokyti valdyti sunkias situacijas, pasireiškiančias socialiniam darbe. Remdamasis savo asmeninėmis, socialinėmis ir profesinėmis kompetencijomis, socialinis darbuotojas, padedamas supervizoriaus, ieško efektyvių problemų sprendimo būdų. Petrauskienė ir Raudeliūnaitė,

(2012) akcentuoja, kad supervizija ne tik padeda išspręsti aktualias su darbu susijusias problemas, bet ir moko ieškoti jų sprendimo būdų. Tai yra nuolatinis mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas. Dalyvavimas supervizijose padeda socialiniams darbuotojams analizuoti savo funkcijas, profesinį vaidmenį struktūruotai spręsti konfliktus, su kolegomis dalintis patirtimi apie profesines sėkmes ir nesėkmes, suvokti savo ir kitų elgesį, save pažinti. Panašiai superviziją apibūdina ir Dirgėlienė (2013) – supervizija yra tokia konsultavimo forma, kurioje asmens klausimas, darbinė problema ar rūpestis traktuojamas labai individualiai ir drauge su pačiu asmeniu ieškoma jo situacijai tinkamiausio sprendimo. Tuo pačiu tai procesas, kurio metu mokomasi ir keliama kvalifikacija, tobulinamos kompetencijos, reflektuojama profesinė patirtis, atrandant problemų sprendimus. Kadushin, Harkness (2014) teigimu, supervizija yra profesinių santykių konsultavimas, skatinantis ir padedantis darbuotojui, grupei, organizacijai įvertinti savo profesinę veiklą, numatyti veiklos tobulinimo kryptis siekiant padidinti darbuotojo kompetenciją ir organizacijos veiklos efektyvumą. Šie teiginiai atskleidžia supervizijos naudą socialinių darbuotojų mokymosi, kompetencijų kėlimo, pagalbos sprendžiant su profesine veikla susijusias problemas aspektais.

Kettle (2015) teigimu, supervizija yra esminė reflektyvios praktikos dalis ir neatsiejama socialinio darbo dalis. Taikant superviziją socialiniai darbuotojai turi galimybę kritiškai analizuoti savo žinias, vertybes ir įgūdžius bei savo atliekamo darbo supratimą. Reflektyvios praktikos aspektą supervizijoje pastebi ir Targamadžė ir Talkovskytė (2015) bei teigia, kad supervizija skatina socialinius darbuotojus reflektuoti, padeda suvokti vidinius ir išorinius konfliktus. Judy ir Knopf (2018) pažymi, kad supervizija suteikia socialiniams darbuotojams galimybę apmąstyti savo veiklą ir galimybę apmąstyti, įvertinti, aptarti ir plėtoti savo sprendimus. Dirgėlienė (2013) taip pat akcentuoja, kad supervizija skatina reflektuoti. Supervizija, anot Baruch (2019), yra profesinės veiklos konsultavimas, naudojama kaip pagalbinis instrumentas proceso formavimui ir refleksijai, organizacinių keitimo, organizacijos vystymo procesų dalis. Šie teiginiai pažymi supervizijos naudą profesinės praktikos reflektavimo aspektu.

Mokslinėje literatūroje (Judy ir Knopf, 2015; Carpenter, Webb, Bostock, 2013; Davys, May, Burns, O'Connell, 2017) vieningai sutariama, kad supervizija skatina patirtinį mokymąsi, suteikia galimybę reflektuoti, plėtoti socialinio darbuotojo profesines kompetencijas. Teigiama, kad socialiniai darbuotojai, profesinėje veikloje susidūrę su tam tikrais sunkumais, abejonėmis, profesinės situacijos sudėtingumu ar nežinojimu, supervizijos pagalba turi turėti galimybę šiuos aspektus aptarti su kolegomis, vadovais ir kitais specialistais. Supervizijos metu socialiniams darbuotojams suteikiama saugi erdvė apmąstyti savo praktiką, taip pat tobulinti įgūdžius ir žinias (Kettle, 2015). Išanalizavus skirtingų autorių supervizijos naudą apibūdinančius teiginius matome, kad supervizijos nauda socialiniame darbe yra

keleriopa: gerina socialinių darbuotojų bendravimą ir bendradarbiavimą, mažina profesinį perdegimą ir stresą, skatina mokytis, kelti kvalifikaciją, reflektuoti savo profesinę patirtį. Apibendrintai supervizijos nauda socialiniame darbe pareikiama 1 lentelėje.

1 lentelė. Supervizijos nauda socialiniame darbe

Nauda	Apibūdinimas	Autorius, meta
Profesinės patirties reflektavimas	Supervizija – profesinės situacijos analizė.	Vaštakė ir Kočiūnas (2017)
	Esminė reflekyvios praktikos dalis ir neatsiejama socialinio darbo dalis, suteikianti kritiškai analizuoti savo žinias, vertybes ir įgūdžius bei savo atliekamo darbo supratimą.	Kettle (2015)
	Supervizija skatina socialinius darbuotojus reflektuoti, padeda suvokti vidinius ir išorinius konfliktus.	Targamadžė ir Talkovskytė (2015)
	Procesas, suteikiantis socialiniams darbuotojams galimybę apmąstyti savo veiklą ir galimybę apmąstyti, įvertinti, aptarti ir plėtoti savo sprendimus.	Judy ir Knopf (2018)
	Profesinės veiklos konsultavimas, naudojamas kaip pagalbinis instrumentas proceso formavimui ir refleksijai.	Baruch (2019)
	Procesas, skatinantis reflektuoti.	Dirgėlienė (2013)
Mokymasis, kvalifikacijos tobulinimas	Efektyvi priemonė, tobulinanti kvalifikaciją, mažinanti profesinį perdegimą, padedanti valdyti darbe patiriamą stresą ir konfliktines situacijas.	Tolutienė ir Zubrickienė (2022)
	„Darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų konsultavimas profesinių santykių klausimais, siekiant tobulinti darbuotojų profesinę kompetenciją ir įstaigų veiklą“.	Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas (2021)
	„Konsultacinė pagalba dirbantiems specialistams, vadovams, komandoms bei organizacijoms, norinčioms tobulėti ir dirbti efektyviau“.	Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija (2024)
	Nuolatinis mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas, padedantis socialiniams darbuotojams analizuoti savo funkcijas, profesinį vaidmenį struktūruotai spręsti konfliktus, su kolegomis dalintis patirtimi apie profesines sėkmes ir nesėkmes, suvokti savo ir kitų elgesį, save pažinti.	Petrauskienė ir Raudeliūnaitė (2012)
	Procesas, kurio metu mokomasi ir keliama kvalifikacija, tobulinamos kompetencijos, reflektuojama profesinė patirtis, atrandant problemų sprendimus.	Dirgėlienė (2013)
	Profesinių santykių konsultavimas, skatinantis ir padedantis darbuotojui, grupei, organizacijai įvertinti savo profesinę veiklą, numatyti veiklos tobulinimo kryptis siekiant padidinti darbuotojo kompetenciją ir organizacijos veiklos efektyvumą.	Kadushin, Harkness (2014)
Perdegimo, streso mažinimas	Svarbi prevencinė perdegimo mažinimo priemonė.	Abromaitienė (2013)
	Perdegimo prevencijos priemonė.	Dirgėlienė ir Alėjūnė (2020)
	Efektyvus streso įveikos būdas.	Jankūnienė ir Klokmanienė (2020)
Su profesine veikla susijusių problemų sprendimas	Konsultacinė pagalba, padedanti išspręsti iškilusias problemas bei taikyti efektyvius socialinio darbo metodus. Konsultacijos, padedančios į situaciją pažvelgti iš šalies ir įvardyti problemas.	Beddoe ir Davys (2016)

	Konsultacijos, kurių svarbiausia užduotis – mokytis valdyti sunkias situacijas, pasireiškiančias socialiniame darbe, ieškoti efektyvių problemų sprendimo būdų.	Carpenter, Webb ir Bostock (2013)
	Konsultavimo forma, kurioje asmens klausimas, darbinė problema ar rūpestis traktuojamas labai individualiai ir drauge su pačiu asmeniu ieškoma jo situacijai tinkamiausio sprendimo.	Dirgėlienė (2013)

Sudaryta darbo autorės, remiantis išanalizuota mokslinė literatūra

1 lentelėje matome, kad socialinio darbo kontekste supervizija yra naudinga, nes suteikia socialiniams darbuotojams palaikymą, motyvuoja, skatina kelti kvalifikaciją, tobulėti profesinėje ir asmeninėje srityse, reflektuoti. Be to, ji prevenciškai padeda išvengti streso, profesinio perdegimo, konfliktų, moko juos valdyti. Supervizija suteikia prielaidas socialinių paslaugų kokybės ir socialines paslaugas teikiančių organizacijų veiklos gerinimui. Šios nustatytos supervizijos naudos leidžia teigti, kad supervizija yra naudinga ir dirbant socialinį darbą su vaikais, turinčiais intelekto negalią. Kadangi socialinio darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, specifiką lemia pačios intelekto negalios specifika, susijusi su sutrikusia vaikų kognityvine ir adaptyvaus elgesio funkcija, socialiniai darbuotojai susiduria su problemomis, nebūdingomis dirbant su kitų grupių klientais. Socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią, reikia turėti specifinių žinių, o tai įpareigoja nuolat kelti kvalifikaciją, bendradarbiauti su kitais pagalbą teikiančiais specialistais. Be to, socialinis darbas su vaikais, turinčiais intelekto negalią, susijęs su dėl šių vaikų elgesio ypatybių nuolat patiriamu stresu, profesinio perdegimo rizika, o supervizija padeda šios rizikos išvengti.

Iš analizuotų supervizijos naudą pažyminčių apibrėžimų, kuriuos pateikia užsienio ir Lietuvos autoriai, išplaukia supervizijos funkcijos. Kadushin (1992, cit. pagal Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012), Kettle (2015), Alschuler, Silver & McArdle (2015) pažymi, kad yra trys pagrindinės supervizijos funkcijos: švietimo (mokymosi), paramos ir administravimo.

Kettle (2015) teigimu, *švietimo (mokymosi) funkcija* yra susijusi su žinių, įgūdžių ir požiūrio į darbuotojo vaidmenį tobulinimu. Šios funkcijos tikslas yra apmąstyti ir tyrinėti, ieškoti naujų įžvalgų, suvokimų ir darbo būdų. Petrauskienė ir Raudeliūnaitė (2012), pažymėdamos supervizijos švietimo (mokymosi) funkciją teigia, kad supervizijos procese svarbios su darbu susijusios problemos ne tik sprendžiamos, bet ir mokomasi, kaip reikia jas spęsti. Minėtos autorės pažymi, kad supervizijai visada yra būdinga mokymosi, o tuo pačiu ir kvalifikacijos kėlimo funkcija. Šio darbo kontekste švietimo (mokymosi) supervizijos funkcija yra reikšminga, nes socialiniame darbe su vaikais, turinčiais intelekto negalią, reikia nuolat kelti kvalifikaciją, dalintis žiniomis su kitais specialistais.

*Paramos funkcija*, pasak Kettle (2015), apima tiek praktinę, tiek ir psichologinę pagalbą. Hughes ir Pengelly (1997, cit. pagal Kettle, 2015) teigia, kad dėmesys emociniam atsakui į darbą yra svarbesnis praktinė parama. Petrauskienės ir Raudeliūnaitės (2012, p. 21) teigimu, „*paramos funkcija atliekama padrąsinant, padedant supervizuojamiesiems atpažinti pasiekimus, reikšti jausmus, mažinti emocinę įtampą, gerinti dvasinę būseną*“. Socialinio darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, kontekste, paramos funkcija pasireiškia pagalba socialiniams darbuotojams įveikiant įtampą ir sunkumus, kylančius dėl su intelekto negalia susijusio vaikų elgesio, bendravimo ir kitų ypatybių.

*Administravimo funkcija*, Kettle (2015) teigimu, susijusi su profesinių standartų laikymusi, organizacijos politika. Tai gali būti vertinama kaip darbo kokybės užtikrinimo dimensija. Petrauskienė ir Raudeliūnaitė (2012, p. 21) pažymi, kad administracinės funkcijos esmė – „*skatinti supervizuojamąjį peržiūrėti, įvertinti atliktą darbą, siekiant įsitikinti, kad jis atliktas kokybiškai ir kiekybiškai gerai. Ji skatina aktyvinti koordinavimo veiksmus institucijoje, kurti institucijos politiką*“. Goossen ir Austin (2017) teigimu, administracinė funkcija apibūdina supervizijos dalyvių atsakomybę už politiką, etiką ir standartus, kuriuos nustato tiek samdančios organizacijos, tiek reguliavimo institucijos. Socialinio darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, kontekste administravimo funkcija gali reikšti etikos normų laikymosi užtikrinimą, kuris, pasak Gudelytės ir Ruškaus (2019) yra labai svarbus teikiant pagalbą intelekto negalią turintiems asmenims.

Morrison (2006, cit. iš Kettle, 2015) teigia, kad supervizija atlieka ir ketvirtąją – tarpininkavimo funkciją, kuri sukuria sąsają tarp darbuotojo ir organizacijos. Supervizija taip pat prisideda prie stiprios profesinės tapatybės palaikymo, socialinio darbo „misijos ir vizijos perteikimo“ (Kettle, 2015). Keturias supervizijos funkcijas taip pat nurodo Carpenter et al. (2013) bei Goossen, ir Austin (2017). Pasak Carpenter et al. (2013), supervizijos funkcijos yra: administracinė, švietimas (reflektuojant ir mokantis iš praktikos bei profesiskai tobulėjant); asmeninė ir emocinė parama; tarpininkavimas (kai supervizorius veikia kaip „tiltas“ tarp atskiro personalo nario ir organizacijos). Pasak Goossen, ir Austin (2017) keturios pagrindinės supervizijos funkcijos yra: kompetentinga, atskaitinga veikla arba praktika (vadybinė funkcija); nuolatinis profesinis tobulėjimas (ugdomoji funkcija); asmeninė parama (palaikymo funkcija); ir asmens įtraukimas į organizaciją (tarpininkavimo funkcija).

Matome, kad mokslinėje literatūroje nurodomos supervizijos funkcijos nežymiai skiriasi, tačiau bendra yra tai, kad minėtos funkcijos supervizijos procese padeda „*supervizuojamiems spręsti profesinės veiklos problemas, skatinti profesinės veiklos pokyčius*“ (Kadushin, 1992, cit. iš Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012, p. 21). Galima sutikti su Petrauskiene ir Raudeliūnaite (2012), kad supervizijos procese visos funkcijos yra tarpusavyje susijusios ir papildančios viena kitą.

*Apibendrinant teigtina, kad supervizija socialiniame darbe su vaikais, turinčiais intelekto negalią, yra naudinga, nes suteikia palaikymą, motyvuoja, skatina kelti kvalifikaciją, tobulėti profesinėje ir asmeninėje srityse, reflektuoti. Supervizija naudinga ir siekiant išvengti streso, profesinio perdegimo, konfliktų– šie aspektai dėl socialinio darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, specifikos ir problematikos yra ypač svarbūs. Supervizija dirbant su vaikais, turinčiais intelekto negalią atlieka švietimo (mokymosi), paramos ir administravimo funkcijas.*

### **2.1.1. Supervizijos realizavimas užsienio šalių ir Lietuvos socialinio darbo praktikoje**

Užsienių šalyse supervizijos užuomazgų galima aptikti XIX a. antrojoje pusėje, kai ėmė formuotis socialinis darbas. Supervizoriaus terminas dabartine prasme pirmą kartą buvo pavartotas XX a. pradžioje JAV (Dirgėlienė, Kiaunytė, 2005). Taigi JAV laikoma supervizijos pradininke. Šiuolaikinėje JAV socialinio darbo praktikoje supervizija plačiai taikoma ir reglamentuojama kiekvienoje valstijoje. Pavyzdžiui, Minesotos valstijoje laikomasi požiūrio, kad supervizija skatina kompetentingą ir etišką socialinių paslaugų teikimą klientams ir ugdo socialinių darbuotojų žinias bei gebėjimą jas pritaikyti socialinio darbo praktikoje. Supervizijoms vadovauja licencijuoti supervizoriai, vadovaudamiesi etikos standartais ir jų veiklą reglamentuoja valstijos statusas (Minnesota board Social Work, 2025). Belardi (2002, cit. iš Miletic ir Janković, 2023) teigimu JAV supervizija orientuota į administracinę funkciją (Vakarų Europos modelis), tačiau analizuotas Minesotos valstijos atvejis rodo, kad supervizija JAV atlieka ir ugdomąją funkciją.

*Jungtinėje Karalystėje* supervizija yra esminė socialinio darbo su šeimomis ir vaikais praktikos dalis ir atlieka vadybinę, administracinę funkciją (Wilkins ir Jones, 2020). Baginsky et al. (2010) tyrimu buvo nustatyta, kad daugelis vadovų Jungtinėje Karalystėje superviziją laiko veiklos valdymo mechanizmu, o Švietimo standartų tarnyba (Office for Standards in Education, 2015), atsakinga už vaikams teikiamų paslaugų tikrinimą Jungtinėje Karalystėje, daugiau dėmesio skiria supervizijų dažnumui ir registravimui, nei faktiniam jų turiniui ir kokybei.

*Vokietija.* Supervizija socialiniame darbe į Vokietiją atkeliavo iš JAV po antrojo pasaulinio karo, o nuo 1970-ųjų ji ten vystėsi skirtingai nei angloamerikietiška. Supervizija Vokietijoje ir vokiškai kalbančiose šalyse iš dalies tapo nauja profesija, reikalaujanti specifinių įgūdžių ir turinti savo mokymo bei tobulėjimo reikalavimus ir siūlanti savo paslaugas ne tik socialinio darbo, bet ir kitoms profesijoms (Belardi, 2002, cit. iš Wilkins ir Jones, 2020). Taigi Vokietijoje supervizija išsivystė kaip atskira nuo socialinio darbo praktikos disciplina. Busse (2021) teigimu, ši situacija yra šiek tiek paradoksali: socialinis darbas yra supervizijos ištakos ir vis dar pagrindinė konsultavimo sritis, o tuo pat metu

supervizija konceptualiai nutolusi nuo socialinio darbo. Supervizijos realizavimui socialiniame darbe Vokietijoje turėjo įtakos kitos vokiškai kalbančios šalys (Austrija, Šveicarija), taip pat turėjo įtakos buvusios Rytų Vokietijos ir Vakarų Vokietijos santykiai ir dinamika, atsiradusi dėl skirtingų supervizijos paslaugų teikėjų ir klientų patirčių. Be to, Vokietijos supervizijos kokybės nuostatos buvo integruotos į Europos nacionalinių priežiūros organizacijų asociacijos (ANSE) supervizijos kokybės standartų nuostatas. Tokiu būdu ne tik Vokietijos, bet ir Austrijos bei Šveicarijos supervizija tapo labiau europietiška (Busse, 2021). Buvo atsiribota nuo amerikietiško supervizijos modelio ir išorinė supervizija tapo standartiniu supervizijos modeliu socialiniame darbe. Šiame modelyje supervizorius nėra nei viršininkas, nei tiesioginis organizacijos narys, o veikia savarankiškai. Vidinė supervizija taip pat nėra susijusi su organizacijos vadovu. Superviziją organizacijoje reglamentuoja trišalė sutartis tarp organizacijos, supervizuojamojo ir supervizoriaus. Tiksliai, išsamiai sutartis laikoma auksiniu profesionalios supervizijos standartu (Busse ir Tietel, 2018). Taigi supervizija Vokietijoje nebėra tik socialinio darbo supervizija. Pasak Busse (2021) Vokietijos supervizijoje dėmesys skiriamas tiesioginei pagalbininko ir pagalbininko ir kliento sąveikai bei santykių refleksijoms. Supervizija tarnauja tam, kad darbas būtų geras (profesionaliai) ir būtų gerai apmokamas darbas. Vykdoma individuali, grupės, komandos ir organizacijos supervizija. Prisirišimas prie psichoterapinės minties mokyklų mažėja ir atsiranda bendra orientacija į kompetencijas (Busse, 2021). Tai reiškia, kad supervizija Vokietijoje tampa orientuota į mokymosi funkciją.

*Juodkalnijoje* supervizija dažniausiai vykdoma socialinio darbo centruose, daugiausia įgyvendinant ir skatinant jos administracinę funkciją, kuri iš esmės sutampa su organizacijos vadovo funkcija. Supervizija Juodkalnijoje buvo įtvirtinta kaip socialinės ir vaiko teisių apsaugos reformos dalis, nukreipta į socialinių darbuotojų streso valdymą ir profesinio perdegimo prevenciją. Kadangi Juodkalnijoje realizuojant superviziją socialiniame darbe susiduriama su įvairiais sunkumais dėl supervizorių žinių trūkumo, supervizoriams nuolat organizuojami mokymai (Miletić ir Janković, 2023).

*Serbijoje* taikomas integracinis supervizijos modelis, apimantis visas tris supervizijos funkcijas: administracinę, palaikomąją ir švietimo (Polić ir Hrnčić, 2019.). Supervizijos procesas apima pagalbos teikimą ir problemų, su kuriomis susiduria socialiniai darbuotojai, įveikimą (Branković, 2015). Supervizijų vadovai dirba socialinio darbo centruose ir, be vadovavimo supervizijai, jie gali atlikti ir atvejo vadybininkų darbą (Miletić ir Janković, 2023).

*Švedijoje* supervizija socialiniame darbe yra labai plačiai taikoma ir laikoma svarbiausiu refleksijos, paramos, mokymosi ir žinių šaltiniu (Nordlander ir Blom 2002, cit iš Karvinen-Niinikoski, 2016). Supervizija laikoma metodu ir galimybe kritiškai apmąstyti patirtį, įgytą profesinėje socialinio

darbo praktikoje, skatinančia tobulinti teorines ir praktines socialinio darbo žinias (Karvinen-Niinikoski, 2016). Švedijoje, kaip ir Vokietijoje, supervizija laikoma savarankiška profesija. Taikomas supervizijos modelis, orientuotas į išorinę superviziją, kurioje svarbų vaidmenį vaidina nepriklausomas supervizorius. Organizacijos ir supervizoriaus santykiai apibūžiami pasirašant sutartį, kurioje numatomi supervizijos tikslai, susitikimų dažnumas, trukmė ir kaina. Populiariausia Švedijoje yra grupės supervizija (Östlund et al., 2022; Frost et al., 2018).

Bradley ir Hojer (2009) palygino anglų ir švedų požiūrį į superviziją ir pastebėjo, kad Skandinavijos šalyse šiuo aspektu vyrauja dvejopas požiūris. Išorinė supervizija derinama su vidine, į metodus orientuota supervizija, kurią teikia tiesioginiai praktikų vadovai (Bradley & Hojer, 2009). Magnussen (2018) teigimu *Danijoje* vyrauja skandinaviškas grupės supervizijos su išoriniu supervizoriumi modelis, tačiau kai kurie supervizoriai praktikoje ir į procesą orientuotą superviziją. *Nyderlanduose* socialiniai darbuotojai ir supervizoriai superviziją laiko metodine praktika ir pagalbininko-kliento sąveikos atspindžiu.

Supervizijos užsienio šalių socialiniame darbe analizė rodo, kad skirtingose šalyse supervizija socialiniame darbe orientuota į skirtingas funkcijas ir realizuojama skirtingai. Belardi (2002, cit. iš Miletić ir Janković, 2023) teigimu, Jungtinėje Karalystėje, JAV supervizija orientuota į administracinę funkciją (Vakarų Europos modelis). Priešingai, Švedijoje ir *Nyderlanduose* supervizijoje akcentuojamas palaikymas (Švedijoje) ir mokymasis (*Nyderlanduose*). Vokietijoje ir kitose vokiškai kalbančiose srityse supervizija išsiskiria kaip profesija, kuri taikoma ir kitose srityse: ekonomikoje, paslaugų sferoje, administracijoje ir sporte (Belardi, 2002, cit. iš Miletić ir Janković, 2023). Analizuojant supervizijos realizavimą užsienio šalyse pastebėta, kad vienu, išgrynintu kuriuo nors modeliu nesivadovaujama, o taikoma kelių modelių sintezė.

Supervizijos praktikos pradžia Lietuvoje laikoma nuo 2004 m., kai baigė studijas pirmoji Lietuvos supervizorių laida (Dirgėlienė, Alėjūnė, 2020). Studijos parengtos pagal Vokietijos Munsterio akademijos modelį. Metais anksčiau – 2003 m. – buvo įkurta Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija, kuri ėmė atstovauti supervizoriaus profesijai, formuoti jos identitetą, nustatyti supervizijų kokybės ir veiklos standartus, inicijuoti ir remti supervizijos mokslinius tyrimus ir t.t. (Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija, 2024a). Pirmasis mokslinis straipsnis supervizijos tema Lietuvoje buvo išleistas 2005 m. (Dirgėlienė, Kiaunytė, 2005).

Socialinis darbas buvo sritis, kurioje supervizija buvo pradėta taikyti pirmiausia. Vėliau supervizija išplito ir tarp kitų vadinamųjų santykio profesijų – pedagogų (Abromaitienė, 2013), psichoterapeutų (Vaštakė ir Skruibis, 2021), medikų (Kupčikienė, 2010) ir kt. Tačiau po supervizijos

įtvirtinimo teisiniuose dokumentuose praėjus penkeriems metams atliktas tyrimas (Večkienė, 2010) parodė, kad socialiniai darbuotojai didesnę dėmesį skiria emocinei paramai iš kolegų, o ne profesinei paramai, kurią gali suteikti supervizija. Taigi supervizija socialiniame darbe Lietuvoje įsitvirtino palaipsniui ir traktuojama kaip savarankiška profesija.

Šiuo metu Lietuvoje dalyvavimas supervizijoje yra viena iš socialinių darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos kvalifikacijos kėlimo formų, įtvirtinta Socialinių paslaugų srities darbuotojų kompetencijos tobulinimo tvarkos apraše (2024), kuriame be kita ko nurodoma, kad socialiniams darbuotojams dalyvavimas supervizijose yra privalomas, o dalyvavimas jose patvirtinamas pažymėjimu. Socialinių paslaugų srities darbuotojų kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo (2024) 22 punkte teigiama, kad „socialiniams darbuotojams privalomai užtikrinamos periodiškai organizuojamos supervizijos, kurios įskaičiuojamos į darbuotojų darbo laiką ir apmokamos darbdavio“. Tai reiškia, kad dalyvavimą supervizijose privalo užtikrinti organizacija, kurioje socialinis darbuotojas dirba, supervizijos vyksta darbo metu ir nieko papildomai darbuotojui nekainuoja. Reikšminga yra tai, kad supervizijos nėra vienkartinės konsultacijos, o vyksta nuolat, periodiškai.

Socialinių paslaugų srities darbuotojų kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo (2024) 23 punkte apibrėžiama supervizijų organizavimo tvarka. Supervizijos turi būti organizuojamos darbuotojams, dirbantiems toje pačioje įstaigoje. Pagal galimybes rekomenduojama supervizijas organizuoti skirtingose įstaigose dirbantiems darbuotojams ar tarpinstitucines supervizijas, kuriose dalyvautų darbuotojų veikloje svarbūs kitų sričių specialistai (pvz., vaiko teisių apsaugos specialistai, tarpinstitucinio bendradarbiavimo koordinatoriai). Įstaigų vadovams rekomenduojama paskatinti darbuotojus į jas įsitraukti.

Socialinių paslaugų srities darbuotojų kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo (2024) 24 punkte apibrėžiami reikalavimai, keliama supervizoriui. Pažymima, kad supervizoriaus išsilavinimas turi atitikti tarptautinius standartus, kuriuos numato supervizorių asociacijos. Supervizoriaus išsilavinimas turi būti patvirtintas dokumentais. Tai reiškia, kad socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos kvalifikacijos kėlimui užskaitomos tik tokios supervizijos, kurioms vadovavo nustatytus reikalavimus atitinkantis supervizorius.

Realizuojant superviziją Lietuvoje dėmesys skiriamas konfidencialumo išsaugojimui supervizijų metu – Socialinių paslaugų srities darbuotojų kompetencijos tobulinimo tvarkos apraše (2024) nurodoma, kad visa tai, kas aptariama supervizijų metu, yra konfidencialu – situacijos, jausmai, požiūriai, mintys, asmeniniai duomenys. Konfidencialumo svarbą įrodo tai, kad supervizijų dokumentavimas yra negalimas.

Dalyvavimas supervizijoje būtinas ir socialinių paslaugų srities darbuotojų atestacijai (Socialinių paslaugų srities darbuotojų atestacijos tvarkos aprašas, 2024): dalyvavimas supervizijose yra vienas iš kvalifikacinės kategorijos suteikimo pagrindų. Atestuojamų socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo trukmė be kita ko vertinama ir pagal tai, kokios trukmės supervizijose jie per kalendorinius metus dalyvavo. Socialinių paslaugų priežiūros departamento (2024) pateikiamoje informacijoje nurodoma, kad socialinių darbuotojų privalomų supervizijų trukmė – per kalendorinius metus ne mažiau kaip 8 akademinės valandos.

*Apibendrinant teigtina, kad supervizija skirtingose šalyse socialiniame darbe realizuojama skirtingai. Nors egzistuoja keli teoriniai supervizijos modeliai, tačiau pastebima įvairių modelių samplaikos tendencija, kai palaipsniui vienas modelis įgauna kito modelio bruožų. Lietuvos socialiniame darbe supervizija yra įtvirtinta teisiniuose dokumentuose, kuriuose orientuojamasi į mokomąją ir administracinę funkcijas. Visiems socialiniams darbuotojams, taigi ir dirbantiems su intelekto negalią turinčiais vaikais, supervizija Lietuvoje yra privaloma.*

### **2.1.2. Supervizijos rūšys, taikomos socialiniame darbe**

Kadushin ir Harkness (2014) pateikiamame supervizijos apibrėžime, kuriame pažymima, kad supervizija yra profesinių santykių konsultavimas, skatinantis ir padedantis darbuotojui, grupei, organizacijai įvertinti savo profesinę veiklą, numatyti veiklos tobulinimo kryptis siekiant padidinti darbuotojo kompetenciją ir organizacijos veiklos efektyvumą, matome, kad minėti autoriai įvardija tris supervizijos rūšis: individualią, grupės ir organizacijos. Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija (2024), Petrauskienė ir Raudeliūnaitė (2012) nurodo keturias supervizijos rūšis: individuali, grupės, komandos ir organizacijos. Analogiškos supervizijų rūšys apibrėžiamos ir Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos apraše (2021). Taigi pagal dalyvių skaičių mokslinėje literatūroje išskiriamos individuali, grupės, komandos ir organizacijos supervizijos.

*Individuali supervizija* – tai individualūs supervizoriaus ir supervizuojamojo susitikimai (Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija, 2024; Geißler-Piltz, Nemes, de Roos, 2017; Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012). Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija (2024) nurodo, kad individualioje supervizijoje dalyvauja vienas supervizorius ir vienas supervizuojamas asmuo. Individualių susitikimų trukmė paprastai nuo 1 iki 1,5 val. Susitikimų skaičius turėtų būti nemažiau kaip 10 kartų (Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija, 2024; Geißler-Piltz, Nemes, de Roos, 2017; Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012). Naujanienė (2006, cit. iš Petrauskienė ir

Raudeliūnaitė, 2012) pažymi, kad tarp susitikimų daromas dviejų savaitių trukmės tarpas todėl, kad supervizuojamas asmuo galėtų save stebėti praktikoje ir išbandyti profesinio elgesio modelius, aptartus supervizijos metu. Aleksinė, Kurapkaitienė, (2011, cit. iš Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012) teigia, kad individualioje supervizijoje pagrindinis dėmesys kreipiamas į supervizuojamojo problemas ir situacijas, todėl galima aptarti įvairius kiekvienos temos aspektus, tačiau kadangi dalyvauja tik du dalyviai, gali trūkti skirtingų požiūrių ir vertinimų. Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija (2024) pažymi, kad individuali supervizija tinka vadovams – tuomet pagrindinis dėmesys kreipiamas į vadovavimo efektyvumą ir vadovo laikyseną. Taigi esminis individualios supervizijos bruožas – dalyvauja vienas dalyvis ir supervizorius, t. y., individuali supervizija yra dvišalė.

*Organizacijos supervizija* organizuojama konkrečioje organizacijoje. Supervizorius pokalbių su organizacijos darbuotojais metu nusprendžia, kurie darbuotojai bus supervizuojami. Tikslas —išgryninti darbuotojų funkcijas ir vaidmenis, gerinti vidinę organizacijos komunikaciją, padėti suprasti darbuotojų ir organizacijos tikslus, skatinti plėtrą organizacijos struktūrose (Naujanienė, 2006, cit. iš Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012). Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija (2024) pažymi, kad organizacijos supervizija padeda gerinti organizacijos funkcionavimą. Supervizijos procese gali dalyvauti organizacijos ir padalinių vadovai, komandos ir pavieniai darbuotojai. Organizacijos supervizijoje reflektuojami santykiai tarp darbuotojų ir organizacinės aplinkos, išsiaiškinama galios pozicija, vaidmenų ir užduočių suvokimas (instituciniame ir subjektyviame lygmenyje), plėtojama organizacijos kultūra. Supervizija vyksta esant poreikiui, pagal susitarimą, reguliariai (Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija, 2024). Bonner, Greenbaum ir Mayer (2016) teigimu, dalyvavimas organizacijos supervizijoje gali kelti etikos problemų, dalyviams gali būti sunku atsiverti, nes kartu dalyvauja įvairias pareigas užimantys organizacijos nariai. Taigi esminis organizacijos supervizijos bruožas – dalyvauja supervizorius ir vienos organizacijos nariai. Privalumas – galima išspręsti organizacijoje kylančias problemas, trūkumas – galimos etikos problemos dėl skirtingo statuso darbuotojų dalyvavimo.

*Komandos supervizija.* Komanda įvardijama žmonių grupė, siejama bendro tikslo (Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija, 2024). Komandos supervizija – supervizija, vykstanti konkrečioje organizacijoje, siekiant tarp komandos narių pagerinti bendravimą bei efektyvinti komandos darbą (Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija, 2024; Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012). Komandos superviziją užsako organizacija, kurioje komanda veikia ir supervizija vyksta toje organizacijoje. Visi supervizijos dalyviai yra tos pačios organizacijos nariai, vieni su kitais pažįstami, juos tiesiogiai sieja bendro darbo ryšiai (Leffers, 2010, cit. iš Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012).

Komandos supervizijoje dėmesys skiriamas tarpasmeniniams komandos narių santykiams, komandos atmosferai, vaidmenų pasiskirstymui tarp komandos narių, konkurencijai ir galios santykiams (Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija, 2024). Taigi komandos supervizijoje galimi ginčai, kritikos išsakymas. Leffers (2010, cit. iš Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012) įvardija tris pagrindines komandos supervizijos formas: 1) į atvejį orientuota (dėmesys komandos narių tarpusavio santykiams); 2) į instituciją orientuota (dėmesys komandos narių santykiams institucijoje, problemoms tarp komandos narių ir vadovaujančių institucijų); 3) į projektą orientuota (dėmesys tam tikrų institucijoje vykdomų projektų ar darbų priežiūrai). Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija (2024) nurodo, kad komandos supervizijos trukmė – 7-10 sesijų po ne mažiau kaip 2 valandas, dalyvauja ne daugiau kaip 10 supervizuojamų asmenų, supervizija vyksta organizacijoje. Taigi esminis komandos supervizijos bruožas – dalyvauja supervizorius ir vienos organizacijos konkrečios komandos nariai, dalyviai vieni kitus pažįsta ir juos sieja bendras komandinis darbas. Privalumas – sprendžiamos komandoje kylančios problemos, gerinamas komandos darbas; trūkumas – nesprenžiamos organizacijos problemos.

*Grupės supervizija* – tai supervizija dalyviams, dirbantiems skirtingose organizacijose ir nesusijusiems formaliais profesiniais santykiais, tačiau juos sieja ta pati profesinė sritis (Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija, 2024; Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012). Grupės supervizijoje dažniausiai susitinka vienas kito nepažįstantys asmenys, tačiau jų statusas yra vienodas, pavyzdžiui, vienodos specializacijos socialiniai darbuotojai ir ji vyksta ne organizacijoje (McLaughlin, Casey, McMahon, 2019). Grupės supervizijos trukmė – 20-30 valandų, gali tęstis iki 12 mėnesių (Aleksinė, Kurapkaitienė, 2011, cit. iš Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012).). Taigi grupės supervizijos procesas yra ilgesnis, nei kitų analizuotų supervizijos rūšių. Vienas užsiėmimas trunka 1,5–3 valandas, intervalais nuo 1 karto per savaitę iki 1–2 kartų per mėnesį (Aleksinė, Kurapkaitienė, 2011, cit. iš Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012). Hawkins, Shohet (2007, cit. iš Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012) rekomenduoja grupės superviziją atlikti nedidelėje (3-7 asmenų) grupėje. Šią rekomendaciją minėti autoriai grindžia siekiu visus grupės narius įtraukti į procesą ir išvengti konkurencijos dėl laiko ir dėmesio. Tačiau Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija (2024) nurodo, kad grupės supervizijoje galima vadovautis dviem požiūriais: 1) mažos grupės (ne daugiau kaip 4-6 dalyviai), siekiant suteikti galimybę kiekvienam dalyviui reflektuoti; 2) didesnės grupės (3-12 dalyvių), siekiant dirbti su grupės ištekliais ir procesu. Grupės supervizijos privalumai – atvejų ištyrimo įvairiapusiškumas, atgalinio ryšio gavimas, įvairesnių aktyvių metodų pritaikymas (Hawkins, Shohet, 2007, cit. iš Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012). Grupės supervizijos trūkumai – mažesnis dėmesys individualiems atvejams, dėmesio ir laiko trūkumas kiekvienam grupės nariui, mažesnė konfidencialumo kontroliavimo

galimybė, informacijos saugumo užtikrinimo problemos (Aleksinė, Kurapkaitienė, 2011, cit. iš Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012). Taigi esminis grupės supervizijos bruožas – jos dalyviai dirba skirtingose organizacijose, yra nesusiję formaliais profesiniais santykiais, tačiau dirbantys toje pat profesinėje srityje.

Kadangi šio darbo tema susijusi su socialinių darbuotojų dalyvavimo grupės supervizijoje patirtimis, grupės supervizijos ypatybės plačiau bus nagrinėjamos kitame šio darbo skyriuje, aptariant socialinių darbuotojų motyvaciją dalyvauti grupės supervizijoje ir iššūkius, kylančius dalyvaujant grupės supervizijoje. Apibendrintas nagrinėtų supervizijos rūšių palyginimas pateikiamas lentelėje (2 lentelė).

2 lentelė. Supervizijos rūšių dalyvių skaičiaus požiūriu palyginimas

<b>Grupės supervizija</b>	<b>Komandos supervizija</b>	<b>Organizacijos supervizija</b>	<b>Individuali supervizija</b>
Dalyviai – supervizorius ir skirtingų organizacijų nariai. Dalyviai vieni kitų nepažįsta. Supervizorius ir dalyviai susitinka sutartoje vietoje (už institucijos ribų). Ilgalaikis procesas. Privalumai – požiūrių ir vertinimų įvairovė. Trūkumai – individualaus įsigilinimo į problemas trūkumas.	Dalyviai – supervizorius ir organizacijos konkrečios komandos nariai. Dalyviai vieni kitus pažįsta. Ilgalaikė. Vyksta pačioje organizacijoje. Privalumas – sprendžiamos komandoje kylančios problemos, gerinamas komandos darbas; trūkumas – nesprenžiamos organizacijos problemos.	Dalyviai – supervizorius ir vienos organizacijos nariai. Dalyviai vieni kitus pažįsta. Vyksta pagal poreikį, gali būti trumpalaikė. Privalumai – sprendžiamos organizacijos problemos. Trūkumai – etikos problemos, nes dalyvauja ir vadovai, ir darbuotojai.	Dalyvauja vienas dalyvis ir supervizorius (supervizija yra dvišalė). Ilgalaikis procesas. Privalumai – individualus įsigilinimas į problemas. Trūkumai – trūksta požiūrių ir vertinimų įvairovės.

Sudaryta darbo autorės remiantis išanalizuota medžiaga

Instituciniu požiūriu išskiriamos dvi supervizijų rūšys: vidinė ir išorinė (Beddoe, 2017; Chidobi ir Eze Thecla, 2016; Unguru, 2017). Vidinė supervizija apibūdinama kaip supervizijos procesas, kuriame dalyvauja vadovas ir supervizuojami tos pačios organizacijos nariai. Išorinė supervizija yra tokia, kurią atlieka pakviestas iš išorės supervizorius (Unguru, 2017). Minėtos autorės teigimu, iš išorės pakviestas supervizorius turi platesnę veiksmų laisvę, nepalaiko kolegialių santykių su supervizuojamaisiais ir yra nepavaldus organizacijos vadovui. Beddoe (2017) išorinė supervizija apibrėžiama kaip supervizija, kuri vyksta tarp supervizuojamo asmens ir supervizijos vadovo, kai jie abu nedirba toje pačioje organizacijoje. Aptarta vidinės ir išorinės supervizijos samprata rodo, kad išorinė supervizija yra labiau nepriklausoma ir nešališka.

Dažnumo požiūriu supervizija gali būti nuolatinė, periodinė ir laikina (Cojocar, 2005, cit. iš Unguru, 2017). Nuolatinė supervizija reiškia, kad ji vyksta nuolat, periodinė – tam tikrais periodais, o laikina – siekiant išspręsti konkretų atvejį ar laikinas problemas.

*Apibendrinant teigtina, kad supervizijų rūšys skirstomos atsižvelgiant į dalyvių skaičių, į vietą institucijoje ir į dažnumą. Pagal dalyvių skaičių analizuotoje mokslinėje literatūroje išskiriamos individuali, grupės, komandos ir organizacijos supervizijos. Instituciniu požiūriu išskiriamos dvi supervizijų rūšys: vidinė ir išorinė. Dažnumo požiūriu supervizija gali būti nuolatinė, periodinė ir laikina.*

## **2.2. Socialinių darbuotojų dalyvavimas grupės supervizijoje**

### **2.2.1. Grupės supervizijos paskirtis ir tikslas**

Naujanienės, Eidukevičiūtės ir Ruškaus (2018) tyrimas atskleidė, kad Lietuvos socialiniame darbe labiausiai paplitusi grupės supervizija. Grupės supervizija – tai reguliarius supervizuojamųjų asmenų grupės susitikimas su paskirtu supervizoriumi ar supervizoriais, siekiant stebėti jų darbo kokybę, gerinti jų suvokimą apie save, kaip apie specialistą, apie klientus, su kuriais dirba ir apie paslaugų teikimą apskritai (McLaughlin, Casey, McMahon, 2019). Minėti autoriai teigia, kad grupės supervizija yra derybų procesas, kurio metu nariai apmąsto savo darbą, dalinasi įgūdžiais, patirtimi ir žiniomis, siekdami pagerinti individualius ir grupės gebėjimus. DeWane (2023) teigia, kad svarbus grupės supervizijos aspektas yra gebėjimas ištirti ir išspręsti etines dilemas. Grupės nariai gali vieni kitiems padėti priimti sprendimą dėl problemos rimtumo ir nuspręsti, ar tai yra etinė dilema, ar tiesiog sudėtinga praktinė situacija. Reikšminga yra tai, kad visi etiško sprendimų priėmimo socialinio darbo modeliai reikalauja konsultacijos su ekspertais ir kolegomis, o grupė gali suteikti tokią konsultaciją (DeWane, 2023).

DeWane (2023) teigimu, grupės supervizijose gali dalyvauti socialiniai darbuotojai iš skirtingų darbo sričių, pavyzdžiui, vienas dirba hospise, kitas – vaiko teisių apsaugos sistemoje, trečias - teikia paslaugas šeimai ir t.t. Kadangi grupė yra nevienalytė, tai suteikia įvairovę diskutuoti apie skirtingą patirtį, tačiau grupė yra ir pakankamai homogeniška, kad būtų galima rasti bendrų praktikos problemų ir panašių profesinio tobulėjimo poreikių (DeWane, 2023). Petrauskienė ir Raudeliūnaitė (2012) teigia, kad grupės supervizijos metu dirbama su atvejais ir siekiama, kad dalyviai efektyviai bendradarbiautų, mokytųsi bendradarbiavimo kultūros, tobulintų gebėjimus atpažinti ir spręsti konfliktus, kylančius profesiniuose santykiuose, šiems tikslams pasiekti naudojant grupės dinamiką ir patirtį. Kadangi grupės supervizijos procese dalyvauja visa grupė, tai nagrinėdami savo atvejus mokosi ne tik tie dalyviai, kurie pristato atvejus, bet ir visa grupė (Hawkins, Shohet, 2007, cit. iš Petrauskienė ir Raudeliūnaitė, 2012).

DeWane (2023) nurodo, kad grupės supervizijos gali būti orientuotos į temą, į atvejį arba į darbuotoją. Į temą orientuotų sesijų metu aptariamos tokios temos, kaip savęs atskleidimas socialinio

darbo intervencijose arba galima pristatyti, pavyzdžiui, aktualų žurnalo straipsnį diskusijai. Į atvejį orientuotų sesijų metu galima aptarti konkretų atvejį, kuris kelia nerimą, arba tarpdisciplininį konfliktą, ar sudėtingą sistemos problemą. Svarbiausiu grupės supervizijos aspektu minėta autorė laiko aptarimą apie darbo poveikį darbuotojui. Aptariami klausimai, kokio emocinio krūvio gali tikėtis darbuotojas? Kokį asmeninį poveikį darbuotojui daro problemos darbe? Ką galima padaryti, siekiant sumažinti stresą, patiriamą darbo metu ar dėl darbo?

Galima teigti, kad šie analizuoti teiginiai atskleidžia esminį grupės supervizijos tikslą ir paskirtį – suteikti galimybę dalintis baimėmis ir emociniais išgyvenimais profesinėje srityje ir atrasti būdus, kaip susidoroti su darbe patiriamu stresu, reguliariomis konsultacijomis, išnaudojant grupės teikiamus privalumus, gerinti skirtingų sričių, skirtingų organizacijų darbuotojų darbą, bendradarbiavimą, mokytis spręsti iškilusius sunkumus ir problemas. Tačiau tikslą galima pasiekti tik tada, jei supervizija bus efektyvi. Anot Valentino, LeBlanc ir Sellers (2016), grupės supervizijos efektyvumą atskleidžia kolegų atsiliepimai, socialiniai tinklai, kelių klausytojų turėjimas tam pačiam atvejui, stebėjimas, empatijos ugdymas, pozityvios ir produktyvios diskusijos modeliavimas ir repetavimas, viešo kalbėjimo ir pristatymo praktika bei profesionalaus repertuaro kūrimas. Grupės supervizija gali sudaryti turtingą mokymosi aplinką po mokymo praktikuojantiems konsultantams, tačiau tam reikalingas aktyvus valdymas, vadovavimas ir administravimas bei grupės dinamikos ir proceso supratimas (Baruch, 2019). Kettle (2015) teigimu, efektyvus supervizijos kontekstas yra platesnė mokymosi ir tobulėjimo kultūra socialinių paslaugų įstaigoje, kuriai būdingos šios savybės:

- klaidų ir problemų apžvalgos (suteikia galimybę mokytis, o ne rasti „atpirkimo ožį“);
- organizacinis įsipareigojimas tęsti profesinį tobulėjimą per visą darbuotojų karjerą;
- skiriamas dėmesys profesinei autonomijai ir diskrecijai bei praktikai, kurioje nedominuoja taisyklių ribojamas procedūriškumas;
- pripažįstamas emocinis darbo poveikis, siekiant sumažinti blogiausius padarinius efektyviais procesais;
- skiriamas dėmesys darbuotojų ir komandų efektyvumo peržiūrėjimui.

*Apibendrinant teigtina, kad grupės supervizijos paskirtis ir tikslas – suteikti galimybę dalintis baimėmis ir emociniais išgyvenimais profesinėje srityje ir atrasti būdus, kaip susidoroti su darbe patiriamu stresu, reguliariomis konsultacijomis, išnaudojant grupės teikiamus privalumus, gerinti skirtingų sričių, skirtingų organizacijų darbuotojų darbą, bendradarbiavimą, mokytis spręsti iškilusius sunkumus ir problemas.*

### 2.2.2. Pranašumai, motyvuojantys dalyvauti grupės supervizijoje

Kettle (2015) teigimu, grupės supervizija daugeliu atvejų gali būti kaip alternatyva individualiai supervizijai, tačiau tai turėtų būti alternatyvus pasirinkimas, o ne priverstinis kompromisas. Wonnacott (2012, cit iš Kettle, 2015) akcentuoja, kad grupės supervizija turėtų papildyti, bet ne pakeisti individualią superviziją. Taigi šio darbo kontekste socialiniai darbuotojai, dirbantys su vaikais, turinčiais intelekto negalią, turėtų turėti galimybę pasirinkti, kokioje supervizijoje dalyvauti ir kokia supervizijos rūšis jiems yra naudingesnė.

Knight (2017) teigimu, grupės supervizija išpopuliarėjo dėl ekonomiškumo. Ekonomiškumo aspektą išvelgia ir Hawkins ir Shohet (2012, cit. pagal McLaughlin, Casey, McMahon, 2019) – minėtų autorių teigimu, grupės supervizijos vertė vis didėja, atsižvelgiant į laiko ir sąnaudų efektyvumą, o tai ypač aktualu ribotų išteklių sąlygomis. Morrison (2005, cit. iš Kettle, 2015) taip pat pažymi, kad grupės supervizija yra pigesnis konsultavimo profesiniais klausimais būdas, nei individuali supervizija. Taigi vienas iš pranašumų, skatinančių socialinius darbuotojus dalyvauti grupės supervizijoje, yra ekonominis.

Alschuler, Silver ir McArdle (2015) bei Kadushin ir Harkness (2014) išvelgia du grupės supervizijos pranašumus, palyginti su individualia supervizija:

1) supervizuojami asmenys gali palyginti įvairius požiūrių į darbą su įvairiais klientais, o tai skatina kritinį mąstymą ir kūrybišką problemų sprendimą;

2) atsiskleidžia bendros grupės narių problemos, o tai sumažina nerimą ir skatina atsiskleisti. Be to, grupės supervizijos dalyviai iš kitų grupės narių gauna emocinę paramą per savitarpio pagalbą ir pradeda ugdyti profesinės tapatybės jausmą.

Panašūs grupės supervizijos pranašumai buvo atskleisti ir kituose tyrimuose, kurie rodo, kad grupės supervizijos dalyviai turi galimybę išgirsti kelias skirtingas perspektyvas, gauti įžvalgas apie platesnį problemų sprendimo spektrą, mažinti su darbo praktika susijusį nerimą (Carter et al., 2009, cit. pagal McLaughlin, Casey, McMahon, 2019; Mastoras ir Andrews, 2011, cit. pagal McLaughlin, Casey, McMahon, 2019). Knight (2017) taip pat pažymi, kad dalyvavimas grupės supervizijoje yra naudingas, nes supervizuojamiesiems atsiranda alternatyvių požiūrių ir stiprinamas jų pasitikėjimas.

Valentino, LeBlanc ir Sellers (2016) grupės supervizijos pranašumu laiko naudas, teikiamas supervizuojamiesiems ir teigia, kad grupės supervizijos praktika gali palengvinti supervizuojamųjų profesinį tobulėjimą, skatinti nuolatinį supervizoriaus augimą ir bendrą socialinio darbo srities bei jos praktikos tobulėjimą. Anot Kettle (2015), grupės supervizijos proceso poveikis gali paskatinti darnumo jausmą ir sumažinti priklausomybės nuo individualaus supervizoriaus riziką, taip pat gali išplėsti grupės

narių įgūdžius ir žinių bazę bei padidinti galimybių ir idėjų skaičių bei padėti plėtoti novatoriškesnę socialinio darbo praktiką. Kadushin ir Harkness (2014) teigimu, grupės supervizijoje dalyvaujantys mokosi iš įvairių atvejų, gauna tiesioginius patarimus ir grįžtamąjį ryšį tiek iš kolegų, tiek iš vadovų, savo kolegas suvokia kaip galinčius suteikti jiems vertingų žinių. Tačiau minėti autoriai pabrėžia, kad, kai supervizuojamiesiems siūloma rinktis individualią ar grupės superviziją, jie dažniau renkasi individualią.

Matome, kad užsienyje atlikti tyrimai įrodo tokius grupės supervizijos privalumus, motyvuojančius joje dalyvauti, kaip ekonomiškumas, įvairių požiūrių palyginimo galimybė, atsiskleidimo, profesinio tobulėjimo skatinimas, pasitikėjimo stiprinimas, grįžtamas ryšys ir kt. Apkreiptinas dėmesys, kad ir Lietuvos autorių tyrimai atskleidė panašius grupės supervizijos privalumus. Pavyzdžiui, Kiaunytės (2018) tyrimu buvo nustatyta, kad grupės supervizija padeda atkurti jos dalyvių emocinę pusiausvyrą, keisti elgesio modelius, jų profesinei veiklai suteikia daugiau prasmės. Sisteminis požiūris grupės supervizijos dalyvius veikia kaip visumą. Pasidalintų profesinių atvejų refleksijos įgalina grupės supervizijos dalyvius kompleksiskai plėtoti profesines kompetencijas, suvokti profesinę patirtį, sąmoningai pažvelgti į save. Naujanienės, Eidukevičiūtės ir Ruškaus (2018) tyrimas parodė, kad dalyvavimas grupės supervizijoje gerina jos dalyvių profesinių problemų sprendimų gebėjimus, didina profesinės veiklos efektyvumą, skatina kritinį mąstymą. Minėtų autorių tyrimas taip pat parodė, kad grupės supervizija atlieka mokomąją ir palaikančiąją funkcijas: supervizija padeda socialiniams darbuotojams gilinti savo profesines žinias, stiprinti pasitikėjimą savimi, suprasti savo mintis ir jausmus, kliento poreikius, gerina komunikacinius gebėjimus. Socialiniai darbuotojai grupės supervizijoje nori būti išklaustyti, pagerinti streso įveikos galimybes.

Mokslinių tyrimų, kuriuose būtų analizuojami socialinių darbuotojų, dirbančių su vaikais, turinčiais intelekto negalią, nurodomi grupės supervizijos pranašumai šio darbo autorei rasti nepavyko. Analizuotoje mokslinėje literatūroje taip pat nėra nurodoma, kad minėti grupės supervizijos pranašumai dėl kokių nors priežasčių galėtų nemotyvuoti socialinių darbuotojų, dirbančių su kurių nors konkrečių grupių klientais. Taigi galima daryti prielaidą, kad analizuoti grupės supervizijos pranašumai motyvuoja ir socialinius darbuotojus, dirbančius su intelekto negalią turinčiais vaikais.

*Apibendrinant teigtina, kad socialinius darbuotojus, dirbančius su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvauti grupės supervizijoje motyvuoja šios supervizijos rūšies ekonomiškumas, alternatyvių požiūrių atsiradimo galimybė, pasitikėjimo stiprinimas, profesinis tobulėjimas, augimo skatinimas. Tačiau socialiniai darbuotojai visada turi turėti alternatyvų pasirinkimą dalyvauti grupės ar individualioje supervizijoje.*

### 2.2.3. Iššūkiai, kylantys socialiniams darbuotojams, dalyvaujantiems grupės supervizijoje

Grupės supervizijos pranašumų analizė parodė, kad grupės supervizija supervizuojamiesiems yra naudinga ir tam tikrais atvejais pranašesnė, nei individuali. Tačiau Kadushin ir Harkness (2014) teigimu, grupės supervizija kelia tam tikrus iššūkius.

Davys ir Beddoe (2010, cit. iš Kettle, 2015) pažymi, kad grupėje gali dominuoti keli garsūs balsai, leidžiantys kitiems grupės nariams pasislėpti arba jaustis mažiau svarbiais, taip pat vieni klausimai gali būti vieniems grupės nariams mažiau aktualūs profesiniam tobulėjimui, nei kitiems. Ögren, Boalt Boëthius ir Sundin (2014) teigia, kad grupės supervizijoje kyla rizika ne visiems dalyvaujantiems būti išklaustytiems. Brown ir Bourne (1996, cit. iš Kettle, 2015) pabrėžia saugumo, skaidrumo užtikrinimo riziką grupės supervizijoje. Šiuos teiginius patvirtina Naujanienės, Eidukevičiūtės ir Ruškaus (2018) tyrimas, kuriame buvo nustatyta, kad grupės supervizijose dalyvaujantys socialiniai darbuotojai „*labiau nei kiti tikisi būti išklaustyti, pagerinti streso įveikas, saugios aplinkos, saugumo ir pasitikėjimo jausmo, patirti empatiją savo atžvilgiu, kad sumažės perdegimo simptomų, asmeninio augimo*“ (Naujanienė, Eidukevičiūtė, Ruškus, 2018, p. 55). Knight (2017) pažymi, kad baimė būti pasmerktam mažina grupės supervizijos naudingumą, todėl ir tyrimų rezultatai yra prieštaringi – vieni pažymi grupės supervizijos naudingumą, o kiti – kylančius iššūkius. Taigi galimybė būti išklaustytiems, išsakyti savo lūkesčius socialiniams darbuotojams, dalyvaujantiems grupės supervizijose, yra labai svarbi ir šios galimybės neužtikrinimas jiems kelia rimtus iššūkius.

Kadushin ir Harkness (2014) atkreipia dėmesį į konfliktų, konkurencijos atsiradimo riziką ir teigia, kad gali būti sunku užtikrinti pasitikėjimu grįstą grupės aplinką. Grupės aplinka yra ideali vieta išmokti kovoti dėl valdžios, įvairių požiūrių, lūkesčių ir paramos poreikio (Kadushin & Harkness, 2014). Konfliktų atsiradimo tikimybę grupės supervizijoje pažymi Proctor ir Inskipp (2013), o Ögren, Boalt Boëthius ir Sundin (2014) teigia, kad iššūkiai gali kilti dėl destruktivių procesų grupės supervizijoje. Tai rodo, kad iššūkius grupės supervizijose dalyvaujantiems socialiniams darbuotojams kelia destruktivos, konfliktais grįstos aplinkos atsiradimo tikimybė.

Kadushin ir Harkness (2014) konstatuoja, kad grupės supervizijose pastebima ir grupinio mąstymo, ir kūrybiškumo slopinimo rizika, o Ögren, Boalt Boëthius ir Sundin (2014) teigia, kad grupės supervizijos formatas labiau tinkamas mokomajai funkcijai atlikti. Tai leidžia daryti prielaidą, kad siekiant sumažinti socialiniams darbuotojams kylančius iššūkius, grupės supervizijose turėtų būti analizuojami atvejai aktualūs visai grupei, mokomasi iš jų patirties, reflektuojama, o problemos ar

situacijos, aktualios asmeniniame, organizacijos ar komandos lygmenyse turėtų būti analizuojamos kituose supervizijų formatuose.

Kadushin ir Harkness (2014) bei Ögren, Boalt Boëthius ir Sundin (2014) teigimu, siekiant įveikti socialiniams darbuotojams kylančius iššūkius grupės supervizijoje, svarbus yra supervizoriaus vaidmuo. Supervizoriaus pareiga sukurti saugumu ir pasitikėjimu grįstą atmosferą, skatinti grupės narių tarpusavio pagalbą bei palengvinti atskirų grupės narių sanglaudą, atsižvelgdamas į jų gebėjimus ir emocinius poreikius. Valentino, LeBlanc ir Sellers (2016) manymu, grupės supervizijoje kylančias kliūtis taip pat sprendžia supervizorius, kuris, esant tam tikroms situacijoms, gali skirstyti grupę į mažesnes grupes, kurti standartizuoto formato struktūrą bei hipotetinius atvejus, o savo veiksmus keisti priklausomai nuo grupės supervizijos metu vykstančių pokyčių.

Kettle (2015) teigimu, didžiausi iššūkiai kyla grupės supervizoriui, kuris dėl daugialypės dinamikos turi sutelkti dėmesį ir į asmenį, ir grupę tuo pat metu. DiMino ir Risler (2012, cit. iš Alschuler, Silver ir McArdle, 2015) tvirtina, kad supervizorius grupės supervizijoje turi saugoti ribas, įskaitant dvigubus santykius su supervizuojamaisiais ir būti pasirengęs rizikuoti ir tapti pažeidžiamu. Ellis ir Douce (1994, cit. iš Alschuler, Silver ir McArdle, 2015) teigimu, grupės kaip visumos ir individualių problemų išbalansavimas, grupės proceso ir grupės dinamikos valdymo ir kitos problemos gali būti pagrindu, kad supervizorius atsisakytų grupės supervizijos ir pasiūlytų tik individualią superviziją. Alschuler, Silver ir McArdle (2015) teigimu, grupės supervizorius turėtų užtikrinti šiuos aspektus:

- aiškius lūkesčius dėl to, kaip grupė veiks, pvz., dėl laiko, skiriamo vienam asmeniui atvejų pristatymui, dėl pristatymų tvarkos bei formato;
- konstruktyvų grupės darbo klimata, valdant ir modeliuojant grupės narių elgesį;
- pagalbą supervizuojamiems asmenims nustatant grupės normas;
- aktyvią intervenciją, jei kiltų elgesio (nenorminių) problemų;
- savalaikį ir konstruktyvų grįžtamąjį ryšį;
- informacijos suteikimą apie grupės procesą ir grupės dinamiką, suteikiant nariams galimybę juos įgyvendinti.

Valentino, LeBlanc ir Sellers (2016) teigimu, grupės supervizorius gali imtis tam tikrų veiksmų, kad maksimaliai padidintų grupės supervizijos naudą ir įveiktų galimas kliūtis, trukdančias tokiai veiklai vykdyti. Minėti autoriai teigia, kad supervizorius turi sudaryti grupės tvarkaraštį ir aptarti kiekvienos supervizijos patirties reflektavimo formatą. Šios struktūros kūrimas kiekvienai grupės supervizijos sesijai skatina supervizorių apgalvotai planuoti veiklą ir išnaudoti grupės dinamikos aspektus. Parsons ir Reid,

(2011, cit. iš Valentino, LeBlanc ir Sellers , 2016) teigimu, supervizorius gali sukurti užduotis grupės nariams, kad jie galėtų mokytis ir mokyti vieni kitus. Valentino, LeBlanc ir Sellers (2016) pažymi, kad kuriant šias struktūras turi būti apgalvota kiekviena grupės supervizijos teikiama nauda ir kaip kiekviena planuojama veikla padidins tos naudos tikimybę. Minėti autoriai nurodo šiuos veiksmus, kuriuos turi atlikti supervizorius, ruošdamasis grupės supervizijai: tvarkaraščio kūrimas (pvz., 3–6 mėnesių planas), grupinių užduočių sudarymas, standartinio formato nustatymas, apibendrinimo galimybių įtraukimas, atvejų pristatymų įtraukimas, pastabų išsakymas (3 lentelė).

3 lentelė. Supervizoriaus veiksmai, jų privalumai, kliūtys ir įveika grupės supervizijoje

Supervizoriaus veiksmai	Privalumai	Kliūtys	Sprendimai
Tvarkaraščio kūrimas (pvz., 3–6 mėnesių planas)	Ragina supervizorių planuoti apgalvotai	Reikia skirti laiko planuoti iš anksto	Sukuriama laiko struktūra (pvz., trečiadienį nuo 13 iki 15 val.) ir kartojama kiekvienoje naujoje grupėje.
	Stebėjimo įgūdžių tobulinimas	Ilgainiui gali pakisti supervizijos poreikiai	Apsvarstoma galimybė suskirstyti grupę į mažesnes grupes arba pakoreguoti tvarkaraštį taip, kad tiktų daugumai.
Grupės užduočių sudarymas	Socialinių tinklų kūrimas	Skirtingi grupės narių įgūdžiai.	Apsvarstoma galimybė suskirstyti grupę į mažesnes grupes atsižvelgiant į narių įgūdžius.
	Empatijos ugdymas	Grupės nariai gali nuspręsti nebedalyvauti, todėl reikia keisti grupės užduotis	Grupę padalinama arba prijungiami nauji nariai
Standartinio formato nustatymas	Struktūros suteikimas	Struktūros sukūrimui gali trūkti laiko	Sukuriama universali struktūra, pritaikyta skirtingus įgūdžius ir kitus skirtumus turintiems nariams.
	Mokymasis iš stebėjimo	Reikia atnaujinti išteklius, todėl gali būti nukrypstama nuo standartinio formato.	Reguliarus standartinio formato atnaujinimo planavimas, siekiant neatsilikti nuo pokyčių. Atliekami tik esminiai pakeitimai.
Apibendrinimo įtraukimas	Grįžtamojo ryšio galimybės padidinimas	Reikalingas apgalvotas planavimas	Universalių galimybių sukūrimas, kurias būtų galima pritaikyti skirtingiems dalyviams.
	Įsijautimas į kitų dalyvių patirtis	Nekontroliuojami ar mažai kontroliuojami pasisakymai	Dalyvių atsakymų formavimas.
	Elgesio poveikio kitiems stebėjimas	Tam tikrus įgūdžius gali būti sunku panaudoti grupėje	Maksimalus supervizijos galimybių išnaudojimas. Palankiausių grupei galimybių pritaikymas.
Atvejų pristatymų įtraukimas	Kolegų atsiliepinimai	Dalyviai gali turėti skirtingas pareigas	Hipotetinių atvejų, kuriuos dalyviai gali naudoti ir pateikti, sukūrimas
Pastabų išsakymas	Keli to paties atvejo klausytojai	Atvejų skaičius gali būti nedidelis ir gali būti nedaug galimybių pateikti kitus atvejus	

Šaltinis: Valentino, LeBlanc ir Sellers (2016)

3 lentelėje matome, kad išanalizuoti supervizoriaus veiksmai padeda sukurti nuoseklią grupės supervizijos struktūrą. Siekiant didesnės naudos sudaroma galimybė grupę suskirstyti į mažesnes grupes ar pagal poreikį prijungti naujus narius. Sukurtą grupės struktūrą galima pritaikyti skirtingiems grupės nariams, nuolat atnaujinti standartizuotą formatą, atsižvelgiant į grupėje vykstančius pokyčius ir pan. Visa tai rodo, kad grupės supervizijoje supervizorius yra svarbus, nes tinkamais savo veiksmais gali padėti dalyviams įveikti iššūkius, o netinkamais - dar labiau juos padidinti.

Šio darbo autorei nepavyko aptikti mokslinių tyrimų, kuriuose būtų analizuojami socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią, iššūkiai dalyvaujant grupės supervizijoje. Analizuotoje mokslinėje literatūroje taip pat nėra nurodoma, kad su minėtais dalyvavimo grupės supervizijos iššūkiais negalėtų susidurti socialiniai darbuotojai, dirbantys su kurių nors konkrečių grupių klientais. Taigi galima daryti prielaidą, kad su analizuotais dalyvavimo grupės supervizijoje iššūkiais gali susidurti ir socialiniai darbuotojai, dirbantys su intelekto negalią turinčiais vaikais.

*Apibendrinant teigtina, kad socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvaujant grupės supervizijoje gali kilti iššūkiai, susiję su saugumo, skaidrumo užtikrinimo rizika, konfliktų, konkurencijos atsiradimo tikimybe, o baimė būti pasmerktam mažina grupės supervizijos naudingumą. Grupinės supervizijoje ypač svarbus supervizoriaus vaidmuo, nes nuo jo veiksmų priklauso, ar bus išnaudotos visos grupės supervizijos galimybės ir pasiekta maksimali nauda.*

### 3. TYRIMO METODOLOGIJA

#### 3.1. Tyrimo metodų pasirinkimo pagrindimas

Kokybinių tyrimų tikslas – visapusiškai atskleisti tiriamą reiškinį, įprastame tam reiškiniui kontekste. Ši ypatybė lemia, kad kokybiniai tyrimai yra atliekami įprastoje jiems aplinkoje, kurioje vyksta įvairios socialinės sąveikos ir veiklos. Subjektyvios tyrimo dalyvių patirtys kokybiniuose tyrimuose yra nevienodos. Atliekant kokybinius tyrimus atkreipiamas dėmesys į skirtingas patirtis, skirtingus požiūrius bei praktikas. Kokybiniais tyrimais siekiama iširti, kokios prasmės yra suteikiamos tiriamam reiškiniui, kokį poveikį jos daro tyrimo dalyvių gyvenimui, kokius jausmus tyrimo dalyviai patiria tiriamo reiškinio atžvilgiu ir pan. Atkreiptinas dėmesys, kad kokybiniuose tyrimuose svarbus tyrėjo vaidmuo – jis yra aktyvus, glaudžiai sąveikauja su tyrimo dalyviais (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016). Šios kokybinio tyrimo charakteristikos leidžia teigti, kad kokybinis tyrimas yra tinkamiausias, siekiant atskleisti socialinių darbuotojų, dirbančių socialinių paslaugų įstaigose su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimo grupės supervizijoje patirtis: kiekvieno tyrimo dalyvio patirtis yra unikali, nes kiekvienas tyrimo dalyvis susiduria su unikaliais atvejais savo profesinėje veikloje.

Šiame tyrime kokybinio tyrimo metodologija grindžiama konstruktyvizmo prieiga, kurioje tyrėjas pabrėžia tyrimo dalyvių konstrukcijas, aprašymus ir pasakojimus apie savo išgyventą patirtį, taip pat tikėjimą, kad žinios yra bendrai konstruojamos tarp tyrėjo ir tyrimo dalyvio (Plano Clark ir Ivankova, 2016; Shannon-Baker, 2022). Konstruktyvizmą McKinley (2015) apibrėžia kaip žinių teoriją, kuria remiantis žinios konstruojamos per sąveiką su kitais. Konstruktyvizmo paradigma teigia, kad žmonės patys susikuria savo pasaulio supratimą ir žinias, patirdami dalykus ir apmąstydami tą patirtį. Konstruktyvistams prasmės konstravimas yra mokymasis: konstruktyvizmas grindžiamas teorija, kad žmonės formuoja arba sukuria didžiąją dalį to, ko išmoksta per patirtį. Konstruktyvistinė filosofija perteikia idėją, kad mokymasis vyksta tik tada, kai besimokantysis atranda žinias veikdamas ir eksperimentuodamas (Adom, Yeboah ir Ankrah, 2016).

Konstruktyvizmo filosofinė paradigma dažniausiai siejama su kokybiniais tyrimais, nors gali būti naudojama ir mišriuose tyrimuose (Plano Clark ir Ivankova, 2016; Shannon-Baker, 2022). Kokybiniuose tyrimuose konstruktyvizmas naudojamas todėl, kad ši paradigma siekia suprasti reiškinį, mokyti iš tyrimo dalyvių patirties ar požiūrių, renkant skirtingus duomenis. Tyrėjas iš tiriamų reiškinų konstruoja reikšmes per savo ir tyrimo dalyvių patirtį. Tyrėjas vertina tai, kas pasakyta, kad išsiaiškintų tikrus faktus. Kokybinių tyrimų tyrėjas, kaip ir konstruktyvistai, tvirtina, kad tikrovė yra subjektyvi, sudaryta iš individualių tyrime dalyvaujančių dalyvių perspektyvų ir yra daugialypė. Tyrėjas įvykių prasmę

atskleidžia bendraudamas su kitais socialiniuose ir kultūriniuose kontekstuose (Adom, Yeboah ir Ankrah, 2016). Be to, tyrėjai kokybiniuose tyrimuose pripažįsta, kad jų negalima atskirti nuo tyrimo proceso ir mano, kad tai teigiamai veikia tyrimą (Plano Clark ir Ivankova, 2016; Shannon-Baker, 2022). Gaižauskaitė ir Valavičienė (2016) pabrėžia, kad kokybiniuose tyrimuose, kuriuose remiamasi konstrukcionistine paradigma, socialinė realybė traktuojama kaip sąveikų, vykstančių tarp asmenų, rezultatas.

Tyrime, pagrįstame konstruktyvizmo filosofija, dažnai naudojami pusiau struktūruoti interviu, kurių metu tyrėjas pateikia atvirus klausimus, siekdamas paskatinti informantus išsakyti savo unikalias perspektyvas. Taikant pusiau struktūruotą interviu, tyrėjas gali generuoti klausimus taip, kad pokalbio metu išsiaiškintų tikrąją tiriamų reiškinių būklę. Konstruktyvistų tyrimai įprastai prasideda nuo teorijos, sugeneruojant arba indukciškai plėtojant reikšmių teorija arba modelį viso tyrimo proceso metu. Duomenų analizė atliekama indukciniu būdu iš tyrimo metu surinktų duomenų (Adom, Yeboah ir Ankrah, 2016). Kokybiniuose tyrimuose taikoma indukcinė logika, pasireiškianti teorijos kūrimu remiantis tyrime surinktais duomenimis (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016). Išvados yra formuojamos taikant samprotavimus arba loginės duomenų analizės strategijas. Tyrėjas analizę atlieka nuosekliai judėdamas link apibendrinimų. Tačiau tyrėjai turi nepamiršti, kad atlikdami konstruktyvistinės paradigmos duomenų analizę jie kuria vaizdą apie reiškinį, kuris įgauna formą renkant ir nagrinėjant surinktų duomenų dalis. Todėl jie turi sekti, kad būtų išvengta šališkumo ir emocijų reakcijų, nes tai daro įtaką tiriamam reiškiniui (Adom, Yeboah ir Ankrah, 2016).

Konstruktyvizmo filosofinė paradigma dažniausiai naudojama tyrimams, kuriuos siekiama suprasti, pagrįsti, kaip asmenys įprasmina savo kasdienį gyvenimą natūralioje aplinkoje: vietos bendruomenėje, darbe ir kt. (Adom, Yeboah ir Ankrah, 2016). Maslauskaitė (2008) pažymi, kad bene dažniausiai taikant konstruktyvizmą yra atliekami interviu su darbuotojais. Gaižauskaitė ir Valavičienė (2016) pabrėžia, kad atliekant kokybinius tyrimus tyrėjai laikosi interpretacinės pozicijos, kai siekiama socialinį reiškinį suprasti tiriant, kaip jo dalyviai šį reiškinį interpretuoja.

Atsižvelgiant į šias konstruktyvizmo paradigmos ir kokybinių tyrimų ypatybes, buvo nuspręsta, kad pusiau struktūruotas interviu bus tinkamiausias instrumentas, renkant duomenis iš socialinių darbuotojų, dirbančių socialinių paslaugų įstaigose su vaikais, turinčiais intelekto negalią, padėsiantis atskleisti jų dalyvavimo grupės supervizijoje patirtis. Metodo pasirinkimą lėmė ir Gaižauskaitės ir Valavičienės (2016) įžvalgos, kad naudojant minėtą duomenų rinkimo metodą galima gauti duomenis, atitinkančius kokybinio tyrimo tikslą. Pasak minėtų autorių, pusiau struktūruoto interviu pagrindą sudaro atviri klausimai, o tyrėjas stengiasi gauti išsamius, plačius ir atvirus atsakymus. Tyrėjas gilinasi į tyrimo

dalyvių patirtis, nuomones, motyvus, jausmus ir leidžia sužinoti tai, ko negali tiesiogiai matyti ir negali apčiuopti prasmių, kurias tyrimo dalyviai suteikia, siekdami apmąstyti juos supančius reiškinius ir įprasminginti savo atliekamą veiklą. Taip pat pusiau struktūruotas interviu leidžia gauti žinių kaip tyrimo dalyvių mintis bei jausmus gali paveikti tam tikri įvykiai bei sužinoti apie tokias socialines aplinkas, kurias pažinti galima tik iš tyrimo dalyvių papasakotų patirčių. Pusiau struktūruotas interviu leidžia atskleisti, kaip vyko koks nors procesas, kokią prasmę jis suteikė, kokie yra patirčių, patirtų tame procese, savitumai (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016). Taigi iš esmės kokybinis pusiau struktūruotas interviu yra pokalbis tarp tyrėjo ir tyrimo dalyvio, kurio metu vyksta intensyvi šių abiejų asmenų sąveika. Kadangi tai yra neformalus, lankstus pokalbis, kurį galima plėtoti, siekiant atskleisti tyrimo tikslą, jis yra tinkamas atskleidžiant socialinių darbuotojų, dirbančių socialinių paslaugų įstaigose su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimo grupės supervizijoje patirtis.

### 3.2. Tyrimo imtis

Atranka yra esminis kokybinio tyrimo aspektas, nes jis lemia surinktų duomenų reprezentatyvumą ir patikimumą (Oppong, 2013). Labanausko (2019) teigimu, kokybiniuose tyrimuose viena dažniausiai taikomų yra tikslinė atranka. Tai atranka, kai tyrimo dalyviai parenkami atsižvelgiant į tyrimo tikslą (Silverman, 2011). Šios atrankos privalumas yra tas, kad tyrėjas atranka tik tuos tyrimo dalyvius, kurie tyrėjui gali suteikti prasmingos į tyrimo temą orientuotos informacijos (Labanauskas, 2019). Rupšienės (2007) teigimu, vienas iš tikslinės atrankos sudarymo būdų – kriterinė atranka, kurią tikslinga taikyti imties vienetams iš populiacijos atrenkant laikantis kriterijų, kuriuos nustato pats tyrėjas. Kriterinės atrankos pasirinkimui įtakos turėjo minėtos autorės (Rupšienė, 2007) išvalgos, kad minėtas atrankos metodas yra ypač veiksmingas, nes leidžia surinkti kokybiškus duomenis iš tų tyrimo dalyvių, kurių reikia tyrimo tikslui pasiekti. Silverman (2011) teigimu, rekomenduojama parinkti tik tokius tyrimo dalyvius, kurie pateiks informatyvius duomenis. Taigi, siekiant atskleisti socialinių darbuotojų, dirbančių socialinių paslaugų įstaigose su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimo grupės supervizijoje patirtis, tikslinga į tyrimą įtraukti tuos dalyvius, kurie turi darbo socialinių paslaugų įstaigoje su intelekto negalią turinčiais vaikais patirties ir dalyvavimo grupės supervizijoje patirties. Atrenkant tyrimo dalyvius buvo remiamasi šiais kriterijais: 1) socialiniai darbuotojai; 2) dirba socialinių paslaugų įstaigoje; 3) dirba su intelekto negalią turinčiais vaikais; 4) turi dalyvavimo grupinėje supervizijoje patirties.

Pasak Labanausko (2019), surandant tyrimo dalyvius gali būti naudojami socialiniai tinklai (socialinių darbuotojų grupės), socialinių paslaugų įstaigų vadovų neformalus klausinėjimas, asmeninės pažintys ir kita. Taigi šio darbo kontekste įvairių strategijų naudojimas surandant tyrimo dalyvius, gali

padėti sumažinti tyrimo ribotumą, išvengiant, kad tyrime nedalyvautų tik vienos socialinių paslaugų įstaigos socialiniai darbuotojai. Šiame tyrime tyrimo dalyvių buvo ieškoma naudojantis asmeninėmis pažintimis ir klausinėjant socialinių paslaugų įstaigų vadovų. Tyrimo dalyviai – skirtingų socialinių paslaugų įstaigų socialiniai darbuotojai.

Bitino, Rupšienės ir Žydžiūnaitės (2008) teigimu, kokybiniuose tyrimuose tyrėjai įprastai turi tris galimybes sudaryti imtį: 1) iš anksto numatyti imties dydį; 2) rinkti duomenis tol, kol jie ima kartotis ir duomenys tampa prisotinti; 3) iš anksto numatyti imties dydį, bet prireikus ją išplėsti. Šiame tyrime buvo vadovaujama Rupšienės (2007) nuostata, kad tyrėjas kokybiniame tyrime gali pats pasirinkti informantų skaičių. Šio darbo kontekste, tyrėjos nuomone, tikslinga iš anksto numatyti tyrimo dalyvių skaičių (5 dalyviai), tačiau paliekant galimybę prireikus imtį išplėsti. Tyrimo dalyvių socialinės – demografinės charakteristikos pateikiamos 4 lentelėje.

4 lentelė. Tyrimo dalyvių socialinės-demografinės charakteristikos (n=)

Tyrimo dalyvio kodas	Socialinio darbo patirtis su vaikais, turinčiais intelekto negalią
SD1	9 m
SD2	6 m.
SD3	4 m.
SD4	3 m.
SD5	7 m.

4 lentelėje matome, kad tyrimo dalyvių vardai buvo užkoduoti (SD1, SD2, SD3, SD4, SD5). Tyrimo dalyvių patirtis dirbant su vaikais, turinčiais intelekto negalią siekia nuo trijų iki devynerių metų. Darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią vidurkis – 5,8 m.

### 3.3. Empirinių duomenų rinkimo instrumentas

Kokybinio tyrimo instrumentas – pusiau struktūruoto interviu klausimynas, kurį sudaro 9 klausimai (1 priedas). Klausimai buvo sudaryti remiantis tyrimo probleminiais klausimais ir medžiaga, išanalizuota šio darbo teorinėje dalyje (5 lentelė).

5 lentelė. Kokybinio tyrimo instrumento klausimai

Eil. Nr.	Klausimas	Sąsaja su tyrimo klausimais	Informacinis blokas	Sąsaja su teorine dalimi
1.	Papasakokite, kuo specifiskas/įdomus/išskirtinis yra jūsų darbas su vaikais, turinčiais intelekto negalią? Kaip tai veikia jūsų kasdieninį darbą ir jus, kaip darbuotoją? Kas jums yra	Kokiomis ypatybėmis pasižymi socialinio darbo praktika su	Ypatybės, kuriomis pasižymi socialinio darbo praktika	Samsonienė ir kiti (2017), Jolly (2015), Pranckaitytė ir Pocienė (2017), Gudelytė ir Ruškus (2019), Gudžinskienė ir Rimkevičė (2021), Patel et al. (2018), Vykertaitė ir Virbalienė (2023) ir kt.

	arba ką jums reiškia darbas su vaikais, turinčiais intelekto negalią? Kokią vertę/prasmę jums suteikia šis darbas ir jums kaip asmeniui? Kokius specifinius socialinio darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, bruožus, remdamiesi savo patirtimi? Kokią įtaką šie specifiniai bruožai ar ypatumai daro jūsų atliekamai profesinei veiklai?	vaikais, turinčiais intelekto negalią?	su vaikais, turinčiais intelekto negalią	
2.	Su kokiomis problemomis susiduriate dirbdami su vaikais, turinčiais intelekto negalią? Ką galėtumėte pasakyti apie stresą patiriamą jūsų darbe, profesinį perdegimą, papasakokite apie situacijas, kai nežinote kaip elgtis, kokiais atvejais jums trūksta profesinės paramos?			Aleksienė ir Balderman, 2016), Samson (2015), Davies ir Oliver (2016), Ruddick et al. (2015), Oliver et al. (2012) Petty et al. (2014), Muraškaitė ir Žardeckaitė-Matulaitienė (2020) ir kt.
3.	Ką galėtumėte papasakoti apie savo dalyvavimo grupės supervizijoje patirtis? Kokiame supervizijoje (individualioje, grupinėje, etc.) teko dažniau dalyvauti?	Kokia yra supervizijos nauda ir funkcijos socialiniame darbe su vaikais, turinčiais intelekto negalią?	Supervizijos nauda ir funkcijos socialiniame darbe su vaikais, turinčiais intelekto negalią	Petrauskienė ir Raudeliūnaitė (2012), (McLaughlin, Casey, McMahon, 2019).
4.	Kuo naudingas ar nenaudingas buvo jūsų dalyvavimas grupės supervizijoje? Kaip dalyvavimas supervizijoje padėjo/nepadėjo spręsti profesinėje veikloje iškilusias problemas?			Kiaunytė (2018), Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Ruškus (2018)
5.	Ką galėtumėte pasakyti apie savo lūkesčius, susijusius su supervizija?			-
6.	Kas jus motyvuoja/arba nemotyvuoja dalyvauti grupės supervizijoje?	Kas motyvuoja socialinius darbuotojus dalyvauti grupės supervizijose ir kokie iššūkiai jiems kyla?	Socialinių darbuotojų motyvacija dalyvauti grupės supervizijose	Knight (2017), Hawkins ir Shohet (2012, cit. pagal McLaughlin, Casey, McMahon, 2019), Morrison (2005, cit. iš Kettle, 2015), Alschuler, Silver ir McArdle (2015), Kadushin ir Harkness (2014) ir kt.
7.	Papasakokite, ką galvojate apie privalomą dalyvavimą supervizijoje? Kokia yra Jūsų patirtis? O gal supervizijoje dalyvaujate tik todėl, kad to reikia, kad ji yra privaloma?			Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas (2024), Kettle (2015)
8.	Kokius išgyvenimus/emocijas/iššūkius Jums kelia dalyvavimas grupės supervizijoje? Kaip vertinate savo dalyvavimą/nedalyvavimą grupės supervizijoje? Ar pavyksta atsiverti grupės supervizijoje ir kas tai lemia? Ar pavyksta išspręsti problemas?			Ögren, Boalt Boëthius ir Sundin (2014), Brown ir Bourne (1996, cit. iš Kettle, 2015), Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Ruškus (2018), Knight (2017), Kadushin ir Harkness (2014), Proctor ir Inskipp (2013) ir kt.
9	Kiek metų dirbate socialinį darbą su vaikais, turinčiais intelekto negalią?	-	Demografinis	-

5 lentelėje matome, kad klausimai suskirstyti į keturis informacinius blokus, parengtus pagal tyrimo klausimus: 1) ypatybės, kuriomis pasižymi socialinio darbo praktika su vaikais, turinčiais intelekto negalią; 2) supervizijos patirtys ir nauda socialiniame darbe su vaikais, turinčiais intelekto negalią; 3) socialinių darbuotojų motyvacija dalyvauti grupės supervizijose; demografinis blokas apsiriboja klausimu apie socialinio darbo patirtį su intelekto negalią turinčiais vaikais.

### 3.4. Empirinio tyrimo organizavimas

Empirinis tyrimas buvo organizuojamas šiais etapais:

- 1) tyrimo metodo pasirinkimas,
- 2) tyrimo instrumento parengimas,
- 3) tyrimo imties sudarymas
- 4) tyrimo dalyvių paieška,
- 5) duomenų rinkimas,
- 6) duomenų analizės metodo parinkimas,
- 7) duomenų analizė,
- 8) išvadų ir rekomendacijų parengimas.

Atliekant tyrimą buvo asmeniškai bendraujama su kiekvienu tyrimo dalyviu, asmeniškai kviečiant dalyvauti tyrime. Kiekvienam dalyviui buvo pristatytas tyrimo tikslas ir garantuotas visiškas konfidencialumas. Kiekvienas tyrimo dalyvis davė žodinį sutikimą dalyvauti tyrime: šis sutikimas buvo įrašytas į tyrėjos diktofoną. Interviu vyko iš anksto sutartoje vietoje ir iš anksto sutartu laiku, laiką ir vietą derinant su tyrimo dalyvių pageidavimais. Siekiant išvengti trikdžių, buvo pasirinkta neformali, rami aplinka. Vidutinė vieno interviu trukmė – 45 min. Tyrimo duomenys buvo įrašomi į tyrėjos diktofoną, o vėliau transkribuoti. Kliūčių ar trikdžių atliekant interviu nebuvo nustatyta. Tyrimo dalyviai pasižymėjo geranoriškumu, atvirumu ir nuoširdžiu noru padėti.

### **3.5. Duomenų analizės metodai**

Duomenų analizei buvo pasirinktas kokybinės turinio (content) analizės metodas. Turinio analizė yra tyrimo technika, skirta suprasti pranešimų turinį – tai gali būti tekstai, vaizdai, simboliai ar garso duomenys (Gheyle ir Jacobs, 2017). Mayring (2000) teigia, kad kokybinės turinio analizės objektu gali būti interviu stenogramos, stebėjimų protokolai, diskursai, dokumentai vaizdajuostės – t. y., bet kokie įrašyti duomenys. Žydžiūnaitė ir Sabaliauskas (2017) papildoma, kad Content analizė yra metodas, kuris leidžia analizuoti rašytinę, verbalinę ar vaizdinę informaciją. Tai yra tyrimo technika, skirta iš tekstų (ar kitos prasminės medžiagos) daryti pagrįstas išvadas (Krippendorff, 2018). Per indukcinį, dedukcinį ar abdukcinį procesą išvados daromos iš tam tikrų pavyzdžių. Todėl turinio analitikai paprastai išvadas daro remdamiesi esamomis teorijomis, ankstesniais tyrimais ar patirtimi ir griežtomis procedūrinėmis (kodavimo) taisyklėmis, leidžiančiomis pereiti nuo nestruktūruoto teksto prie atsakymų į tyrimo klausimus (White ir Marsh, 2006). Turinio analizės proceso metu dėmesys skiriamas kontekstui: du panašūs sakiniai skirtingoje aplinkoje gali reikšti skirtingus dalykus (Gheyle ir Jacobs, 2017). Trumpai tariant, turinio analizė padeda nustatyti teksto prasmę. Žydžiūnaitės ir Sabaliausko (2017) teigimu, kokybinės turinio analizės tikslas – sistemingai išnagrinėti tekstinių dokumentų turinius, nustatyti ir

išanalizuoti ryšius tarp savybių ir prasmų. Šio darbo kontekste, turinio analizė yra tinkamiausias duomenų analizės metodas todėl, kad į tyrimo klausimus atsakymų ieškoma analizuojant pusiau struktūruoto interviu klausimus.

Mayring (2000) pažymi, kad turinys turi būti analizuojamas žingsnis po žingsnio, laikantis nustatytų taisyklių. Transkribuotas tekstas, atsižvelgiant į tyrimo klausimus, yra suskirstomas į kategorijas, kurios analizės procese yra daug kartų peržiūrimos (Mayring, 2000). Šio darbo kontekste atliekant turinio analizę iš tyrimo dalyvių atsakymų į pateiktus pusiau struktūruoto interviu klausimus buvo išskirti prasminiai vienetai, kurie buvo sugrupuoti ir susisteminti. Visa tai suteikė galimybę tyrėjai suformuoti kategorijas ir subkategorijas, padėjusias atskleisti socialinių darbuotojų, dirbančių socialinių paslaugų įstaigose su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimo grupės supervizijoje patirtis.

Elo ir Kyngäs (2008) turinio analizę skirsto į tris etapus: pasirengimo, organizavimo ir pristatymo. Šio darbo kontekste pasirengimo etape tyrėja gilinosi į interviu tekstą, daug kartų perskaitė, stengdamasi geriau suvokti kontekstą. Organizavimo etape tyrėja formulavo subkategorijas, kurios apibūdina pagrindinius pusiau struktūruoto interviu turinio aspektus, atsižvelgiant į tyrimo tikslą. Iš subkategorijų tyrėja formavo kategorijas ir jas įvardijo, naudodama žodžius, apibūdinančius turinį. Kategorijas tyrėja priskyrė trimis temoms (ypatybės, kuriomis pasižymi socialinio darbo praktika su vaikais, turinčiais intelekto negalią; supervizijos nauda ir funkcijos socialiniame darbe su vaikais, turinčiais intelekto negalią; socialinių darbuotojų motyvacija dalyvauti grupės supervizijose). Pristatymo etape tyrėja kategorijas ir subkategorijas iliustravo citatomis iš pusiau struktūruoto interviu, o diskusijoje interpretavo ir apibendrino svarbiausius tyrimo rezultatus.

### **3.6. Tyrimo etika ir ribotumai**

Atliekant tyrimą buvo laikomasi Žydžiūnaitės ir Sabaliausko (2017) įvardintų pagrindinių etikos principų:

- a) laisvanoriškumo,
- b) konfidencialumo,
- c) anonimiškumo,
- d) teisingumo,
- e) nusiteikimo nekenkti tyrimo dalyviams.

Laisvanoriškumo principas buvo užtikrintas laisvanorišku tyrimo dalyvių dalyvavimu tyrine. Buvo gauti žodiniai tyrimo dalyvių sutikimai, kad jie dalyvauja tyrime laisva valia. Konfidencialumo principas buvo užtikrintas garantuojant, kad jokiems tretiesiems asmenims nebus suteikta prieiga prie

nenuasmenintų tyrimo duomenų. Konfidencialumo užtikrinimui atliekant tyrimą tyrėja skyrė itin didelį dėmesį ir jį įgyvendindama, po to, kai tyrimo duomenys buvo transkribuoti ir užkoduoti, ištrynė visus su tyrimu susijusius neapdorotus duomenis iš kompiuterio ir mobiliojo telefono. Anonimiškumą tyrėja užtikrino niekur nereikalaujama nurodyti tyrimo dalyvių asmens duomenų, leidžiančių identifikuoti tapatybę (vardo, pavardės, socialinių paslaugų įstaigos). Anonimiškumui užtikrinti tyrimo dalyvių vardai buvo užkoduoti (SD1, SD2, SD3, SD4, SD5). Teisingumo principas buvo įgyvendinamas garantuojant, kad tyrimo rezultatai nebus jokiais būdais iškraipomi, o informacija apie naudą ir galimas rizikas dėl dalyvavimo tyrime bus pateikiama teisinga. Nusiteikimo nekenkti tyrimo dalyviams principas buvo užtikrintas pasirūpinant, kad tyrimo dalyviai nepatirtų jokio diskomforto (emocinio ar fizinio) tyrimo metu. Tyrėjos nuomone, dėl dalyvavimo tyrime ir dėl paskelbtų rezultatų tyrimo dalyviai nepajustų finansinės padėties pablogėjimo, nepatirtų psichologinio spaudimo darbovietėje ir pan. Iš esmės šis principas buvo įgyvendintas užtikrinant anonimiškumo ir konfidencialumo principus. Tyrėja be kita ko įvertino ir rizikas, kurios galėtų kilti, jei nebūtų laikomasi minėtų etikos principų. Tyrėjos santykis su tyrimo dalyviais išliko profesionalus: tyrėja neprimetė savo nuomonės, neturėjo jokių išankstinių nuostatų dėl tyrimo rezultatų, tyrėjos požiūris, profesiniai ir asmeniniai, interesai, subjektyvumas ir patirtis neturėjo jokios įtakos tyrimo eigai bei rezultatams.

Tyrimo ribotumu tyrėja laiko aplinkybę, kad tyrime dalyvavo socialiniai darbuotojai, dirbantys tik vieno miesto socialinių paslaugų įstaigose. Tyrime remiamasi subjektyviomis dalyvavusių socialinių darbuotojų patirtimis, todėl bendrinio pobūdžio išvadų dalyti negalima. Jei tyrime būtų dalyvavę kiti dalyviai, rezultatai galimai būtų kitokie. Tačiau kadangi tyrimo dalyviai buvo parinkti iš skirtingų socialinių paslaugų įstaigų, galima teigti, kad tyrimo rezultatai yra patikimi.

## 4. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ ĮSTAIGOSE SU VAIKAIS, TURINČIAIS INTELEKTO NEGALIA, DALYVAVIMO GRUPĖS SUPERVIZIJOJE PATIRČIŲ EMPIRINIS TYRIMAS

### 4.1. Tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija

#### 4.1.1. Ypatybės, kuriomis pasižymi socialinio darbo praktika su vaikais, turinčiais intelekto negalia

Tyrimo rezultatai atskleidė veiksnius, lemiančius darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalia, specifiką (6 lentelė). Analizuojant interviu turinį buvo nustatyta, kad darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalia, specifiką lemia vaikų negalia, bendravimas ir didesnis socialinio darbuotojo bendražmogiškų savybių poreikis. Negalios kategorijoje buvo išskirtos keturios subkategorijos: skirtingas vaikų negalios sunkumo lygis, jų nuotaikų kaita, elgesys ir individualių poreikių atliepimas. Tyrimo dalyviai teigia, kad darbas yra specifiškas, „*nes vaikai turi intelekto negalia, vieni turi didesnę neįgalumo lygį, kiti turi mažesnę*“ (SD1). Darbas su vaikais, turinčiais intelekto negalia, yra specifiškas ir dėl to, kad vaikai „*gali būti skirtingų nuotaikų*“ (SD2) bei dėl to, kad socialiniai darbuotojai dažnai nežino, „*kaip reaguoti į vieną arba į kitą jų poelgį*“ (SD2). Tyrimo dalyviai teigia, kad „*kiekvienas vaikas – nepakartojama individualybė, reikalaujanti išskirtinio dėmesio*“ (SD5), todėl jie turi atliepti kiekvieno vaiko individualius poreikius. Bendravimo kategorijoje buvo išskirtos dvi subkategorijos – skirtingas vaikų bendravimo lygis ir skirtingas vaikų informacijos suvokimo lygis. Tyrimo dalyviai teigia, kad „*vieni vaikai mėgsta fizinį kontaktą, apsikabina, prisiglaudžia, o kiti – ne, tai į tai būtina atsižvelgti dirbant*“ (SD4). Kalbėdami apie skirtingą vaikų informacijos suvokimo lygį tyrimo dalyviai pabrėžia, kad „*kartais jiems tą patį žodį pakartoti reikia bent kelis kartus, kad (...) suvoktų, ką jį reiškia, nes paprasčiausių dalykų (...) kartais (...) nesupranta*“ (SD3). Bendražmogiškų savybių poreikio kategorijoje atsiskleidė trys subkategorijos: meilė, empatija, supratingumas. Tyrimo dalyviai teigia, kad „*ne kiekvienas žmogus galėtų dirbti tokį darbą, nes čia reikia (...) meilės*“ (SD3), „*įsijausti į tą vaiką*“ (SD3) ir mano, kad „*tai (...) yra specifinis darbas(...), nes reikia (...) didelio supratimo, suvokimo, ką tas vaikas nori pasiekti gyvendamas tokioje aplinkoje, ko jis tikisi iš mūsų*“ (SD3).

Taigi tyrimas atskleidė, kad darbas su vaikais, turinčiais intelekto negalia, ypatingas tuo, kad dirbama su skirtingo negalios sunkumo lygio vaikais; vaikams pasireiškia nuotaikų kaita, netinkamo elgesio protrūkiai; socialinis darbuotojas turi atliepti individualius kiekvieno vaiko poreikius; vaikų

bendravimo lygis ir informacijos suvokimo lygiai yra skirtingi, jiems reikia daugiau meilės, empatijos ir supratimo, nei kitiems vaikams. Kaip pabrėžia tyrimo dalyviai, tai yra „sunkus ir įdomus“ (SD2) darbas, reikalaujantis daug socialinio darbuotojo fizinių ir emocinių jėgų.

6 lentelė. Veiksniai, lemiantys darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, specifiką (n=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Negalia	Skirtingas vaikų negalios sunkumo lygis	„...yra specifiskas šitas darbas, nes vaikai turi intelekto negalią, vieni turi didesnę neįgalumo lygį, kiti turi mažesnę neįgalumo lygį“ (SD1) „Tie patys ir vaikai turintys intelekto negalią“ (SD2). „...priklauso nuo neįgalumo pobūdžio ir lygio“ (SD4).
	Nuotaikų kaita	„...sunkus ir įdomus, kadangi kiekvieną dieną visą laiką būna vis kažkas naujo (...), taip pat kiekvieną dieną jie gali būti skirtingų nuotaikų“ (SD2).
	Elgesys	„...nežinai kaip reaguoti į vieną arba į kitą jų poelgį“ (SD2). „Ir kartais tikrai sunku, kai negali suprasti iš tikrųjų, ką jie nori savo poelgiu ar žodžiais parodyti“ (SD2).
	Individualių poreikių atliepimas	„... reikia žiūrėti individualiai (...), atliepti poreikius, (...) tiesiog su juo daugiau ir užsiminti“ (SD2) „Kiekvienas vaikas – nepakartojama individualybė, reikalaujanti išskirtinio dėmesio“ (SD5). „Turiu rasti priėjimą prie kiekvieno vaiko, užmegzti su juo kontaktą“ (SD4). „...jie gauna netgi daugiau negu kiti vaikai, tiek priežiūros, tiek ir žinių, tiek ir užsiėmimo su juo, ir savo laiko“ (SD3).
Bendravimas	Skirtingas vaikų bendravimo lygis	„Su vienais galima susikalbėti ir jie supranta, ko tu iš jų nori, kiti, tai pavyzdžiui, visiškai nereaguoja į jokių nei prašymus, nei pastabas“ (SD1.) „Vieni vaikai mėgsta fizinį kontaktą, apsikabina, prisiglaudžia, o kiti – ne, tai į tai būtina atsižvelgti dirbant“ (SD4). „Su vienais bendrauti lengviau, su kitais – labai sunku“ (SD4).
	Skirtingas vaikų informacijos suvokimo lygis	„Tai taip be abejo, su neįgaliais vaikais darbas yra daug sunkesnis nei su sveikais vaikais“ (SD1). „Kaip jam paaiškinti (...), nes paprastai jie gali nesuprasti, ko tu iš jų nori“ (SD1). „... ne visada suvokia viską taip, kaip mes“ (SD3). „Kartais jiems tą patį žodį pakartoti reikia bent kelis kartus, kad jis suvoktų, ką jisai reiškia, nes paprasčiausių dalykų netgi žodžio negalima, kartais jisai nesupranta, kodėl negalima“ (SD3). „Arba tu dabar nedaryk taip, nes tau bus blogai, arba tu susižeisi, jis nesuvokia, kaip tai galima, nu kas man atsitiks“ (SD3).
Bendražmogiškų savybių poreikis	Meilė	„...galų gale pamilti tokį, koks jisai yra“ (SD3). „Nes ne kiekvienas žmogus galėtų dirbti tokį darbą, nes čia reikia tam tikrų žmogaus savybių, kaip meilės“ (SD3).
	Empatija	„...įsijautimo, empatijos“ (SD3). „...įsijausti į tą vaiką“ (SD3).
	Supratingumas	„Tai tikrai yra specifinis darbas, ne kiekvienas tą darbą dirbtų, nes reikia tokių savybių žmogaus, kaip didelio supratimo, suvokimo, ką tas vaikas nori pasiekti gyvendamas tokioje aplinkoje, ko jis tikisi iš mūsų galų gale“ (SD3). „Supratimo“ (SD3).

Tyrimas atskleidė darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, specifinių bruožų įtaką socialinio darbuotojo profesinei veiklai (7 lentelė). Buvo nustatyta profesinės veiklos tobulinimo kategorija ir trys subkategorijos: naujų metodų ieškojimas, bendravimo įgūdžių tobulinimas ir naujos žinios, patirtis,

profesiniai įgūdžiai. Tyrimo dalyviai teigia, kad dėl darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, specifikos, socialiniai darbuotojai turi „ieškoti specifinių darbo būdų“ (SD1), tobulinti savo bendravimo įgūdžius ir „rasti priėjimą prie jų [vaikų]“ (SD1). Tyrimo dalyviai pažymi, kad jų „profesinei veiklai tai daro ypatingą poveikį, nes vienodų dienų nebūna“ (SD4), nes jie turi „daug domėtis vaikų negalėmis, skaityti medicininę literatūrą“ (SD4), „...nes reikia turėti daug žinių, ir ne vien tik iš socialinio darbo srities, bet ir iš medicininės pusės“ (SD5).

Matome, kad tyrimas parodė, jog darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, specifika lemia nuolatinį socialinių darbuotojų profesinės veiklos tobulinimo poreikį. Socialiniai darbuotojai turi nuolat ieškoti naujų darbo metodų, tobulinti savo bendravimo įgūdžius, nuolat siekti naujų profesinių žinių, dalintis patirtimi su kolegomis, tobulinti profesinius įgūdžius.

7 lentelė. Darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, specifinių bruožų ir ypatumų įtaka socialinio darbuotojo profesinei veiklai (n=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Profesinės veiklos tobulinimas	Naujų metodų ieškojimas	„...ieškoti specifinių darbo būdų“ (SD1).
	Bendravimo įgūdžių tobulinimas	„Ir tu turi rasti priėjimą prie jų“ (SD1).
	Naujos žinios, patirtis, profesiniai įgūdžiai	„Profesinei veiklai tai daro ypatingą poveikį, nes vienodų dienų nebūna. Turiu daug domėtis vaikų negalėmis, skaitau medicininę literatūrą“ (SD4). „... tu turi turėti ir įgūdžių, ir žinių tiesiog atliepti tuos visus vaikų poreikius, kad ir su intelekto negalia poreikius“ (SD2). „...nes jiems reikia specifinės priežiūros, specifinių žinių“ (SD2). „Turi turėti patirties dirbant su tokiais vaikais“ (SD2). „...nes reikia turėti daug žinių, ir ne vien tik iš socialinio darbo srities, bet ir iš medicininės pusės“ (SD5). „Bet ir (...) daugiau reikia žinių“ (SD5).

Tyrimu buvo nustatytas darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, specifikos poveikis socialinio darbuotojo asmenybei (8 lentelė). Išryškėjo dvi kategorijos – darbo vertės ir prasmės suvokimas bei asmenybės tobulėjimas. Darbo vertės ir prasmės suvokimo kategorijoje atsiskleidė trys subkategorijos: reikalingumo jausmas, vaikų ypatingumo suvokimas ir realios pagalbos vaikams suteikimo jausmas. Tyrimo dalyviai pažymi, kad socialinis darbuotojas vaikams, turintiems intelekto negalią, yra „ir mama, ir tėtis, ir brolis, ir sesuo, ir visi kiti ten, ir mokytojai, ir galbūt kiti artimi žmonės“ (SD1), socialiniai darbuotojai jaučiasi reikalingi, „kai jie [vaikai] kiekvieną dieną ir pasitinka, ir apkabina, ir dėkoja“ (SD1). Pasak tyrimo dalyvių, „reikia suprasti, kad tai darbas su ypatingais vaikais“ (SD4) ir džiaugtis, kad „realiai (...) [galima] padėti tiems vaikams“ (SD4). Asmenybės tobulėjimo kategorijoje atsiskleidė taip pat trys subkategorijos: tobulėjimo skatinimas, emocinės ir fizinės būsenos

stiprinimas, teigiamų asmeninių savybių ugdymas. Tyrimo dalyviai pabrėžia, kad darbas su vaikais, turinčiais intelekto negalią, juos „*skatina tobulėti*“ (SD4), dirbdami jį jaučiasi stipresni, „*nei anksčiau, ir psichologiškai, ir fiziškai*“ (SD5), šis darbas juos „*skatina būti empatiška, įsigilinti į vaikų jausmus*“ (SD4).

Taigi tyrimu buvo nustatyta, kad darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, specifika daro teigiamą poveikį socialinių darbuotojų asmenybei. Jiems atsiranda reikalingumo, realios pagalbos suteikimo jausmas, vaikų ypatingumo suvokimas, šis darbas skatina jų asmenybės tobulėjimą, stiprina emocinę ir fizinę būseną, ugdo teigiamas asmenines savybes.

8 lentelė. Darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, specifikos poveikis socialinio darbuotojo asmenybei (n=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Darbo vertės ir prasmės suvokimas	Reikalingumo jausmas	„ <i>Tai, kad supranti ir žinai, kad tu reikalingas šitiems vaikams, nes niekas kitas jiems nesuteiks tokios pagalbos, kasdienybėje, kažkokio patarimo</i> “ (SD1). „... <i>nes tu ateini į darbą kiekvieną dieną ir tu jiems esi ir mama, ir tėtis, ir brolis, ir sesuo, ir visi kiti ten, ir mokytojai, ir galbūt kiti artimi žmonės</i> “ (SD1). „ <i>Tai todėl tą darbą ir skaitau prasmingu</i> “ (SD1). „... <i>kai jie kiekvieną dieną ir pasitinka, ir apkabina, ir dėkoja už padarytą gerą darbą, ar paslaugą, ar gauna to, ko negauna iš kitų asmenų</i> “ (SD1). „ <i>Tai tas ir motyvuoja, kai žinai, kad tik tu gali jiems tai suteikti</i> “ (SD1). „... <i>kai nepaisant visų sunkumų tau pavyksta padėti, ar priėmimą rasti prie ypatingo vaiko</i> “ (SD3).
	Vaikų ypatingumo suvokimas	„ <i>Reikia suprasti, kad tai darbas su ypatingais vaikais</i> “ (SD4). „... <i>suprasti kiekvieno vaiko poreikius</i> “ (SD4).
	Realios pagalbos vaikams suteikimo jausmas	„... <i>nes realiai galiu padėti tiems vaikams</i> “ (SD4).
Asmenybės tobulėjimas	Tobulėjimo skatinimas	„ <i>Skatina tobulėti</i> “ (SD4). „ <i>Bet iš esmės skatina tobulėti</i> “ (SD5).
	Emocinės ir fizinės būsenos stiprinimas	„ <i>Manau, kad tai prasmingas darbas, dirbdama jį esu stipresnė, nei anksčiau, ir psichologiškai, ir fiziškai</i> “ (SD5). „ <i>Bendravimas su tokiu vaiku tave tiek fiziškai, tiek emociškai išsekina, nes tu atiduodi praktiškai visas jėgas, kad galėtum tam vaikui padėti</i> “ (SD3). „... <i>dirbdama jį esu stipresnė, nei anksčiau (...)</i> fiziškai“ (SD5).
	Teigiamų asmeninių savybių ugdymas	„ <i>Svarbu suprasti, kad dirbam labai mažais žingsneliais, ir pažanga matoma ne iš karto</i> “ (SD5). „ <i>Empatija taip pat labai reikalinga, tu turi tuos vaikus aplabinti, priklausti, paglostyti</i> “ (SD5). „ <i>Svarbu suprasti, kad jie yra ypatingi vaikai, jiems reikia daugiau dėmesio</i> “ (SD5). „ <i>Bet ir kantrybės daugiau reikia</i> “ (SD5). „... <i>skatina būti empatiška, įsigilinti į vaikų jausmus</i> “ (SD4). „ <i>Reikia daug kantrybės dirbant tokį darbą</i> “ (SD5).

Interviu turinio analizė atskleidė problemas, su kuriomis susiduria socialiniai darbuotojai, dirbdami su vaikais, turinčiais intelekto negalią (9 lentelė). Išryškėjo trys problemų kategorijos: organizacinės problemos, problemos dėl intelekto negalios ypatybių ir problemos dėl socialinių darbuotojų patirties stokos. Organizacinių problemų kategorijoje išskirtos trys subkategorijos: vadovybės palaikymo nebuvimas, darbuotojų bendravimo problemos ir darbuotojų pareigų neatlikimas. Tyrimo dalyviai vadovybės palaikymo nebuvimą įvardija „*opiausią problema*“ (SD1) ir teigia, kad „*darbuotojos visos viena kitą palaiko, o iš vadovybės*“ (SD2) paramos nesulaukia, vadovybė „*nesupranta, nemato to sunkesnio (...) darbo, koks jis yra*“ (SD2), jiems „*tiesiog pasakoma, kad tai toks (...) [jū] darbas*“ (SD5). Be to, tyrimo dalyviams problemas kelia „*ir kolegų nuomonių skirtumai*“ (SD3). Tyrimo dalyviai taip pat pažymi, kad „*ne visi darbuotojai vienodai atliepia vaiko poreikius*“ (SD2), t. y., ne visada tinkamai atlieka savo pareigas, ir dėl to kyla problemų. Problemų dėl intelekto negalios ypatybių kategorijoje buvo išskirtos taip pat trys subkategorijos: problemos dėl vaikų negebėjimo išreikšti poreikius, vaikų elgesio problemos, vaikų manipuliacijos. Tyrimo dalyviai dalinasi patirtimi, kad jiems būna sunku, „*kai vaikas su intelekto negalia negali išreikšti, kas jam nutiko, ir (...) pradeda ar šaukti, ar (...) save žaloti*“ (SD2). Tyrimo dalyviai atvirauja, kad susiduria „*ir su pykčiais, ir su muštynėmis, ir bijoti reikia kartais*“ (SD3), jiems būna sunku, „*kai vaikui užaina priepuolis (...), ypač, kai vaikai paaugę, paaugliai*“ (SD4). Pasak tyrimo dalyvių, „*problemų iš tiesų nemažai, tai ir manipuliacijos, [ir] vaikų ir nenorėjimas girdėti ir suprasti*“ (SD3). Problemų dėl socialinių darbuotojų patirties stokos kategorijoje nustatytos dvi subkategorijos – praktinių žinių stoka ir bejėgiškumo jausmas. Tyrimo dalyviai prisipažįsta, kad teorinių žinių jiems pakanka, tačiau būna situacijų, kai jie praktiškai nežino, „*kaip vienoje, arba kitoje situacijoje elgtis*“ (SD2), ką daryti ir „*kaip (...) padėti*“ (SD2) vaikui. Dėl praktinių žinių stokos juos „*bejėgiškumas apima*“ (SD4), jie nežino, ką daryti.

Taigi tyrimas atskleidė, kad socialiniai darbuotojai, dirbdami su vaikais, turinčiais intelekto negalią, susiduria su organizacinėmis problemomis, su problemomis dėl pačios intelekto negalios specifikos ir su problemomis, kylančiomis dėl socialinių darbuotojų patirties stokos. Organizacinės problemos kyla dėl vadovybės palaikymo nebuvimo, netinkamo darbuotojų bendravimo ir dėl netinkamų jų pareigų atlikimo. Intelekto negalios specifikos problemos pasireiškia dėl vaikų negebėjimo išreikšti savo poreikius, dėl jų elgesio problemų, siejamų su agresija ir neprognozuojamais pykčio protrūkiais, vaikai kartais ima manipuliuoti socialinių darbuotojų rodoma empatija ir dėl to sukelia problemų. Nemažesnė problema yra ir socialinių darbuotojų praktinių žinių stoka, dėl kurios socialiniai darbuotojai pasimeta, nežino kaip elgtis kritinėse situacijose, jaučiasi bejėgiai.

9 lentelė. Problemos, su kuriomis susiduria socialiniai darbuotojai, dirbdami su vaikais, turinčiais intelekto negalią (n=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Organizacinės problemos	Vadovybės palaikymo nebuvimas	„Opiausia problema galbūt palaikymo nebuvimas iš valdžios, aukštesnių pareigų, pareigybių specialistų ir padalinių vadovų ir pačio vadovo galbūt“ (SD1). „Labiausiai galbūt trūksta iš tų pačių vadovų“ (SD2). „...darbuotojos visos viena kitą palaiko, o iš vadovybės, to nesulaukiame, nesupranta nemato to sunkesnio mūsų darbo, koks jis yra“ (SD2). „...tiesiog jiems atrodo viskas truputį paprasčiau“ (DS2). „Tai galbūt iš vadovybės, iš administracijos norėtusi supratimo, palaikymo“ (SD2). „Kolegos geranoriškai pataria, o iš vadovybės paramos trūksta – tiesiog pasakoma, kad tai toks mūsų darbas“ (SD5).
	Darbuotojų bendravimo problemos	„Kartais ir kolegų nuomonių skirtumai“ (SD3).
	Darbuotojų pareigų neatlikimas	„...ne visi darbuotojai vienodai atliepia vaiko poreikius ir paskui jam sunku būna prisitaikyti“ (SD2).
Problemos dėl intelekto negalios ypatybių	Problemos dėl vaikų negebėjimo išreikšti poreikius	„Sunkiausia, kai vaikas su intelekto negalia negali išreikšti, kas jam nutiko, ir jis, pavyzdžiui, tada pradeda ar šaukti, ar ten save žaloti“ (SD2).
	Elgesio problemos	„Žinoma, susiduriu ir su pykčiais, ir su muštynėmis, ir bijoti reikia kartais“ (SD3). „Sunkiausia būna, kai vaikui užėina priepuolis, susiduriu dažnai su pykčio, agresijos priepuoliais, ypač, kai vaikai paaugę, paaugliai“ (SD4). „Lūžta tada ir stalai, ir kėdės, yra taip buvę“ (SD4).
	Vaikų manipuliacijos	„Tų problemų iš tiesų nemažai, tai ir manipuliacijos vaikų ir nenorėjimas girdėti ir suprasti“ (SD3).
Socialinių darbuotojų patirties stoka	Praktinių žinių stoka	„Tai jau kaip ir minėjau, sunkiausia darbe, kai nežinai kaip vienoje, arba kitoje situacijoje elgtis“ (SD2). „...iš tiesų dažnai nežinau ką daryti, nors teoriškai kaip ir žinau“ (SD5). „...ir tai minutei nežinai, kaip galėtum padėti“ (SD2).
	Bejėgiškumo jausmas	„...ir bejėgis jautiesi“ (SD3). „Tada toks bejėgiškumas apima, nežinau ką daryti“ (SD4).

Tyrimu buvo nustatyta, kad dirbdami su vaikais, turinčiais intelekto negalią, socialiniai darbuotojai patiria stresą ir profesinį perdegimą (10 lentelė). Analizuojant interviu turinį buvo išskirta streso ir profesinio perdegimo priežasčių kategorija ir penkios subkategorijos: agresyvus vaikų elgesys, vadovybės nepasitikėjimas, didelis darbo krūvis, nuolatinė emocinė įtampa, profesinių žinių trūkumas. Tyrimo dalyviai teigia, kad vaikų „elgesys, ypač agresyvus, (...) sukelia stresą“ (SD1) ir jie jaučiasi išsekę. Perdegimą ir stresą, pasak tyrimo dalyvių, nulemia tai, kad „nėra [vadovybės] palaikymo, o darbas juk tikrai sunkus“ (SD1). Tyrimo dalyviai tikina, kad stresas jiems kyla „todėl, kad yra didelis (...) darbo krūvis“ (SD2). Tyrimo dalyviams „ir emociškai būna sunku, jeigu iškyla viena ar kita, ar net kelios stresinės situacijos per dieną“ (SD2), dėl šios emocinės įtampos jie kartais palūžta. Svarbu yra tai,

kad emocinę įtampą jie patiria nuolat. Tyrimo dalyviai teigia, kad dažnai nežino, „*kaip geriau pasielgti ir tas nežinojimas (...) sukelia stresą*“ (SD3).

Matome, kad stresą ir profesinį perdegimą socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią, sukelia įvairios priežastys. Tai ir intelekto negalios specifikos sąlygojamas agresyvus vaikų elgesys, ir didelis darbo krūvis, ir nuolat dėl intelekto negalios specifikos jaučiama emocinė įtampa. Svarbi streso ir profesinio perdegimo priežastis yra vadovybės nepasitikėjimas: tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad, jei socialiniai darbuotojai, dirbantys su intelekto negalią turinčiais vaikais, jaustų didesnę vadovybės palaikymą ir pasitikėjimą, streso jų darbe būtų mažiau. Reikšminga streso priežastis yra ir profesinių žinių trūkumas – socialiniai darbuotojai kritinėse situacijose dėl žinių trūkumo pasimeta, nežino, ką daryti, o tai dar labiau padidina jų stresą. Kadangi nuolatinė emocinė įtampa gali išsivystyti į stresą, svarbu nuolat tobulinti praktines žinias, derinti jas su teorinėmis žiniomis.

10 lentelė. Stresas ir profesinis perdegimas, patiriamas dirbant su vaikais, turinčiais intelekto negalią (n=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Streso ir profesinio perdegimo priežastys	Agresyvus vaikų elgesys	„...elgesys, ypač agresyvus, aišku, sukelia stresą ir po pamainos išsiekęs jautiesi“ (SD1). „Juk tai yra negalių turintys žmonės“ (SD1).
	Vadovybės nepasitikėjimas	„Tikrai taip, tas ir nulemia perdegimą, kai nėra palaikymo, o darbas juk tikrai sunkus“ (SD1). „Kartais ir iš vadovybės gauni nepagrįstų pastabų“ (SD1). „Ir tikrai patiri stresą, nes galbūt tavo žinios ir patirtis sako apie tai, kad tu tikrai pasielgei tinkamai ir dar pasiskaitai kažkur, ir dar kažkur pasitikslini, ar tikrai pasielgei teisingai ir tikrai žinai, kad teisingai, bet esi neįvertintas, esi kažkaip nepagrįstai apkaltintas. Ir visa tai sukelia didelį stresą ir nerimą“ (SD1).
	Didelis darbo krūvis	„Žinokite, kad pastaruojau metu taip, todėl, kad yra didelis ir darbo krūvis“ (SD2). „Atrodo darai darai, stengiesi stengiesi, o rezultatas nulinis“ (SD4).
	Nuolatinė emocinė įtampa	„...ir emociškai būna sunku, jeigu išskyla viena ar kita ar net kelios stresinės situacijos per dieną, tai tiesiog emociškai kartais ir palūžti“ (SD2). „Stresas yra nuolatinis, kartais galvoju, kaip aš dar pakeliu, kaip nepasiduodu“ (SD5).
	Profesinių žinių trūkumas	„...tikrai labai dažnai būna, tiesiog nežinai kaip geriau pasielgti ir tas nežinojimas ir sukelia stresą“ (SD3). „Trūksta tada, kai reikia sudėtingas situacijas išspręsti“ (SD3).

Apibendrinant galima teigti, kad tyrimu buvo nustatyta, jog darbas su vaikais, turinčiais intelekto negalią, yra sunkus, bet įdomus. Jis yra ypatingas, nes socialiniai darbuotojai dirba su įvairaus negalios sunkumo lygio vaikais, kuriems pasireiškia nuotaikų kaita, dažnas netinkamas elgesys, jie skirtingai bendrauja, skirtingai suvokia informaciją, todėl šiems vaikams reikia daugiau meilės, empatijos ir

*supratimo, nei kitiems vaikams. Darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, specifika daro įtaką socialinių darbuotojų profesinei veiklai bei ugdo jų asmenybes. Tačiau socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią, nuolat kyla įvairios organizacinės, intelekto negalios specifikos sąlygojamos bei socialinių darbuotojų patirties trūkumo problemos, lemiančios nuolatinę emocinę įtampą, stresą ar sukeliančios profesinį perdegimą. Galima teigti, kad visa tai suponuoja supervizijos poreikį socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią.*

#### **4.1.2. Supervizijos patirtys ir nauda socialiniame darbe su vaikais, turinčiais intelekto negalią**

Tyrimas atskleidė socialinių darbuotojų, dirbančių su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimo supervizijoje patirtis (11 lentelė). Atsiskleidė dvi kategorijos: dalyvavimas individualioje supervizijoje ir dalyvavimas grupinėje supervizijoje. Dalyvavimo individualioje supervizijoje kategorijoje buvo išskirtos dvi subkategorijos: teigiama dalyvavimo individualioje supervizijoje patirtis ir dalyvavimo individualioje supervizijoje patirties nebuvimas. Tik viena tyrimo dalyvė (SD1) teigia, kad yra dalyvavusi „vienoje individualioje [supervizijoje]“. Minėtai tyrimo dalyvei (SD1) „individualioj [supervizijoje] patiko, todėl, kad ta supervizija vyksta visai kitokiu formatu“. Kitos tyrimo dalyvės nenurodė turinčios dalyvavimo individualioje supervizijoje patirties ir teigia, kad „individualioje [supervizijoje dalyvauti] neteko“ (SD4) bei „visa patirtis tik grupinėje supervizijoje“ (SD5). Dalyvavimo grupinėje supervizijoje patirties kategorijoje buvo išskirtos trys subkategorijos: teigiama dalyvavimo grupės supervizijoje patirtis, teigiama patirtis grupinėje vienos įstaigos supervizijoje ir teigiama patirtis grupinėje bendroje kelių įstaigų supervizijoje. Tyrimo dalyviai pažymi, kad „grupinėje supervizijoje (...) patiko“ (SD1), „jos labai patinka“ (SD2), „patirtis iš esmės teigiama“ (SD5). Tyrimo dalyviai nurodo teigiamą dalyvavimo vienos įstaigos grupinėje supervizijoje, tačiau pažymi, kad labiau patinka, „kai [supervizijoje] dalyvauja iš kitų įstaigų darbuotojai. Tada [jie] gali labiau išsipasakoti, (...) pasidalinti ir išklausti kitų [įstaigų] darbuotojų nuomonės“ (SD2).

Taigi paaiškėjo, kad tyrimo dalyviai turi didesnę dalyvavimo grupinėje supervizijoje patirtį, nei dalyvavimo individualioje. Bendros tyrimo dalyvių dalyvavimo grupės supervizijoje patirtys yra teigiamos, tačiau jiems labiau patinka dalyvavimas kelių įstaigų grupės supervizijoje, nei dalyvavimas vienos įstaigos grupės supervizijoje, nes šis dalyvavimas padeda „bendrai spręsti problemas ir ieškoti tinkamų sprendimo būdų“ (SD3), kuriuos galima pritaikyti praktikoje.

11 lentelė. Dalyvavimo supervizijoje patirtys (n=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Dalyvavimas individualioje supervizijoje	Teigiama dalyvavimo individualioje supervizijoje patirtis	„Esu dalyvavusi (...) vienoje individualioje [supervizijoje]“ (SD1). „...ir individualioj patiko, todėl, kad ta supervizija vyksta visai kitokiu formatu. O individualios tai daugiau tokių patarimų iš supervisorės gauni“ (SD1).
	Dalyvavimo individualioje supervizijoje patirties nebuvimas	„Kadangi individualioje nesu dalyvavusi, tai sunku palyginti“ (SD3). „...individualioje neteko“ (SD4). „Visa patirtis tik grupinėje supervizijoje, tad apie individualią negalėčiau nieko pasakyti“ (SD5).
Dalyvavimas grupinėje supervizijoje	Teigiama dalyvavimo grupės supervizijoje patirtis	„Esu dalyvavusi devyniose grupinėse supervizijose“ (SD1). „Tai galbūt grupinėse supervizijose labiau patiko“ (SD1). „Taip, supervizijose dalyvauju kasmet, dalyvauju tiktai grupinėse supervizijose ir man jos labai patinka“ (SD2). „Esu dalyvavusi trijose supervizijose ir tik grupinėse“ (SD3). „...man patiko dalyvauti grupės supervizijoje“ (SD3). „Esu dalyvavusi grupinėse supervizijose“ (SD4). „Grupinėje. (...) Patirtis iš esmės teigiama, labai profesionalios supervisorės“ (SD5).
	Teigiama patirtis grupinėje vienos įstaigos supervizijoje	„Vienoje įstaigos grupinėje supervizijoje dalyvavau“ (SD1).
	Teigiama patirtis grupinėje bendroje kelių įstaigų supervizijoje	„Ir dar patinka, kai dalyvauja iš kitų įstaigų darbuotojai. Tada gali labiau išsipasakoti, man labai patinka pasidalinti ir išklausti kitų darbuotojų nuomonės“ (SD2). „...bendrai spręsti problemas ir ieškoti tinkamų sprendimo būdų, kuriuos vėliau gali ir savo praktikoje pritaikyti“ (SD3).

Tyrimas atskleidė dalyvavimo grupės supervizijoje naudą socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią (12 lentelė). Analizuojant šią temą buvo išskirtos trys kategorijos: dalyvavimo vienos įstaigos grupės supervizijoje nauda, dalyvavimo kelių įstaigų grupės supervizijoje nauda ir abejonės dėl dalyvavimo grupės supervizijoje naudos. Dalyvavimo vienos įstaigos grupės supervizijoje naudos kategorijoje išryškėjo dvi subkategorijos: galimybė išspręsti tik įstaigai aktualias problemas ir galimybė gauti patarimų, apmąstyti savo elgesį. Tyrimo dalyviai teigia, kad dalyvaudami vienos įstaigos grupės supervizijoje jie gali išsiaiškinti, išsigryninti, „ką kiti (...) bendradarbiai vienu ar kitu atveju, mąsto, kaip sprendžia problemas, kaip elgiasi tam tikroje situacijoje“ (SD1). Taip pat jie gali apmąstyti „savo darbo ir elgesio, ar kolegų (...) [požiūrį] į situaciją ir problemas iš kito taško, kas kartais padeda rasti sprendimo būdus“ (SD3). Dalyvavimo kelių įstaigų grupės supervizijoje naudos kategorijoje buvo išskirtos dvi subkategorijos: galimybė pasidalinti patirtimi, aktualia kelioms įstaigoms ir spręsti problemas bei lengvesnis atsivėrimas nepažįstamiems žmonėms. Tyrimo dalyviai pastebi, kad „su kitomis įstaigomis supervizija naudingesnė, (...) nes pasisemi labai daug gerosios patirties“ (SD1), jie gauna daug praktinių patarimų, kuriuos gali „pritaikyti savo darbo

praktikoje“ (SD3). Pasak tyrimo dalyvių, grupės supervizijos, kuriose dalyvauja kelių įstaigų socialiniai darbuotojai, yra „žymiai naudingesnės, nes gali labiau atsiverti, kai tavęs nepažįsta“ (SD1), jie „tada gali labiau išsipasakoti“ (SD2).

12 lentelė. Dalyvavimo grupės supervizijoje nauda (n=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Dalyvavimo vienos įstaigos grupės supervizijoje nauda	Galimybė išspręsti tik įstaigai aktualias problemas	„Buvo naudingas. Įstaigos grupinėje supervizijoje tai išsiaiškini, išsigrūnini, ką kiti kolegos ar bendradarbiai, vienu ar kitu atveju, mąsto, kaip sprendžia problemas, kaip elgiasi tam tikroje situacijoje“ (SD1).
	Galimybė gauti patarimų, apmąstyti savo elgesį	„...permąstymas savo darbo ir elgesio, ar kolegų pagalba pažvelgimas į situaciją ir problemas iš kito taško, kas kartais padeda rasti sprendimo būdus“ (SD3). „...sulauki ir patarimų kažkokių, ir naujų atradimų, kaip dirbti, nepalūžti dirbant su vaikais, kurie turi intelekto negalią“ (SD2).
Dalyvavimo kelių įstaigų grupės supervizijoje nauda	Galimybė pasidalinti patirtimi, aktualia kelioms įstaigoms ir spręsti problemas	„Su kitomis įstaigomis supervizija naudingesnė, (...) nes pasisemi labai daug gerosios patirties“ (SD1). „... praktiniai patarimai, kuriuos galėjau pritaikyti savo darbo praktikoje“ (SD3). „...kai dalyvauja iš kitų įstaigų darbuotojai. Tada gali labiau išsipasakoti, man labai patinka pasidalinti ir išklaudyti kitų darbuotojų nuomonės“ (SD2). „Vyksta labiau pasidalinimas patirtimis, nagrinėjimas, išgryninimas problemų, su kuriomis susiduria kiekvienas dirbdamas savo darbe“ (SD1). „...kažką gali pasisemti, pasiimti naudingo iš kitų patirčių“ (SD1). „Supervizija man asmeniškai padėjo, nes kai aš turėjau savo situaciją, tai tiesiog gavau patarimų iš kitų dalyvių (...), kurios turėjo panašias situacijas, ir pritaikiau tuos patarimus savo praktikoje“ (SD2). „... problemą aptarėm ir (...) išsprendėm, nes ir kitos įstaigos kolegė turėjo panašią situaciją“ (SD5). „Tikrai taip, daug patirties pasisemi ir gali pritaikyti savo darbe“ (SD1).
	Lengvesnis atsivėrimas nepažįstamiems žmonėms	„Vienoje įstaigos grupinėje supervizijoje dalyvavau, o kitas grupinėje jau su kitomis įstaigomis turėjau ir jos buvo žymiai naudingesnės, nes gali labiau atsiverti, kai tavęs nepažįsta“ (SD1). „Tada gali labiau išsipasakoti“ (SD2).
Abejonės dėl dalyvavimo grupės supervizijoje naudos	Sunkumas išsipasakoti dėl dalyvių gausos	„Nežinau, ar buvo naudingas... Kai dalyvauji grupėje, sunku išsikalbėti, nuoširdžiai išlieti savo emocijas, išpasakoti problemas“ (SD4). „...dalyvių daug, drąsesni, iškalbingesni pasakoja daugiau, yra aktyvesni, tai jų problemos ir aptariamoms daugiausiai, o jei žmogus tylėsnis, tai jis ir neišgirstamas“ (SD4). „Aš manau, kad tikrai taip, tik galbūt jei reikėtų labiau padirbėti su pačiu savimi, tai tuomet, manau, tikslingesnė būtų individuali supervizija“ (SD2).
	Menkesnė nauda dėl supervizijos privalomumo	„Naudingas, bet... vien ta mintis, kad tai yra privaloma, kartais sumenkina tą naudą“ (SD5). „Pastebėjau, kad kitos kolegės supervizijoje dalyvauja tik dėl pliusiuko, nes taip reikia, nenori atvirauti, ypač, jei kartu dalyvauja jų įstaigų vadovai“ (SD5).
	Ilgas supervizijos laukimo laikas	„...pagalbos reikėjo čia ir dabar. O supervizijos reikėjo laukti apie du mėnesius“ (SD5). „... individuali supervizija čia būtų buvusi naudingesnė, bet jos nebuvo, arba reikėjo pirktis pačiam“ (SD5). „...sprendimas buvo pavėluotas“ (SD5). „...problemos greičiau išsprendžia ne supervizijoje, o pokalbiuose su vadove“ (SD4).

Abejonių dėl dalyvavimo grupės supervizijoje naudos kategorijoje atsiskleidė trys subkategorijos: sunkumas išsipasakoti dėl dalyvių gausos, menkesnė nauda dėl supervizijos privalomumo, ilgas supervizijos laukimo laikas (12 lentelė). Pasak tyrimo dalyvių, „*kai dalyvauji grupėje, sunku išsikalbėti, nuoširdžiai išlieti savo emocijas, išpasakoti problemas*“ (SD4), o kai reikia „*labiau padirbėti su pačiu savimi, tai tuomet (...) tikslingesnė būtų individuali supervizija*“ (SD2). Tyrimo dalyviai teigia, kad dalyvavimas grupės supervizijoje yra „*naudingas, bet... vien (...) mintis, kad tai yra privaloma, kartais sumenkina tą naudą*“ (SD5), pasitaiko atveju, kai dalyvaujama „*tik dėl pliusiuko, nes taip reikia, (...) [nenorima] atvirauti, ypač, jei kartu dalyvauja (...) įstaigų vadovai*“ (SD5). Tyrimo dalyviai mini, kad kartais grupės supervizijos reikia laukti ilgai, kai pagalbos reikia „*čia ir dabar (...) supervizijos reikėjo laukti apie du mėnesius*“ (SD5), tokiu atveju „*problemos greičiau išsprendžia ne supervizijoje, o pokalbiuose su vadove*“ (SD4).

Taigi tyrimas atskleidė, kad socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimas grupės supervizijoje yra naudingas. Tyrimo dalyvių nuomone, jiems labiau naudingas yra dalyvavimas grupės supervizijoje, kurioje dalyvauja socialiniai darbuotojai iš įvairių įstaigų, nes nepažįstamiems žmonėms lengviau atsiveri, išsikalbėti. Tačiau dalyvių gausa kartais trikdo, o grupės supervizijos naudą menkina ir abejonių kelia jos privalomumas bei ilgas laukimo laikas.

Tyrimu buvo nustatyti socialinių darbuotojų, dirbančių su vaikais, turinčiais intelekto negalią, lūkesčiai, susiję su supervizija (13 lentelė). Atsiskleidė dvi kategorijos: lūkesčiai dėl supervizijos naudingumo bei lūkesčiai dėl grupių komplektacijos ir tikslingo supervizijos rūšies parinkimo. Lūkesčių dėl supervizijos naudingumo kategorijoje išskirtos dvi subkategorijos: darbo problemų sprendimas ir išklausymas, atsiskleidimas. Tyrimo dalyviai tikisi, kad supervizijose būtų sprendžiamos darbo problemos, o ne asmeninės ambicijos (SD1), tokiu atveju „*supervizija duotų tos praktinės naudos, kurią galėtum panaudoti savo darbe*“ (SD2). Pasak vienos tyrimo dalyvės, ji „*kiekvieną kartą eidama į superviziją (...) [tikisi] būti išgiršta, išklaudyta, suprasta*“ (SD3). Lūkesčių dėl grupių komplektacijos ir tikslingo supervizijos rūšies parinkimo kategorijoje buvo išskirtos trys subkategorijos: grupių dydis ir sudėtis, supervizijos rūšis, supervizijos savalaikiškumas. Tyrimo dalyviai nenorėtų, kad grupės būtų sudaromos iš „*to paties rajono [dalyvių], kur visi vieni kitus pažįsta, būtų lengviau, baimių mažiau ir efektas didesnis*“ (SD5), tikisi, kad būtų „*mažesnės grupės*“ (SD4), norėtų, kad „*būtų individualios supervizijos vienodu santykiu su grupinėmis*“ (SD5). Tyrimo dalyvių lūkesčiai susiję ir su supervizijos savalaikiškumu, jie tikisi, kad supervizijos būtų rengiamos „*pagal poreikį, kai reikia, o ne kai suplanuota iš anksto*“ (SD5).

Matome, jog tyrimo dalyviai, dalyvaudami supervizijoje, tikisi, kad ji jiems bus naudinga: padės priimti sprendimus dėl iškilusių darbinų problemų, leis pasijusti išklausytiems, atsiskleisti. Tyrimo dalyviai taip pat tikisi, kad grupių komplektacija grupės supervizijose bus optimali, dalyvių skaičius ne per didelis, jie taip pat norėtų daugiau individualių supervizijų bei supervizijų savalaikiškumo – tokios supervizijos jiems būtų naudingesnės.

13 lentelė. Socialinių darbuotojų lūkesčiai, susiję su supervizija (n=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Lūkesčiai dėl supervizijos naudingumo	Darbo problemų sprendimas	„Lūkesčiai būtų, kad galbūt į grupines supervizijas ateitų su darbinėmis problemomis, atvejais ar kažkokiais konkrečiais, pavyzdžiais, o ne su asmeninėmis ambicijomis“ (SD1). „Tai lūkesčiai ir yra, kad supervizija duotų tos praktinės naudos, kurią galėtum panaudoti savo darbe“ (SD2).
	Išklausymas, atsiskleidimas	„Kiekvieną kartą eidama į superviziją tikiuosi būti išgirsta, išklausyta, suprasta“ (SD3) „Žinoma, pergyvenu, ar pavyks atsiskleisti ir man pačiai ir kitiems dalyviams“ (SD3).
Lūkesčiai dėl grupių komplektacijos ir tikslingo supervizijos rūšies parinkimo	Grupių dydis ir sudėtis	„...arba mažesnės grupės, nežinau“ (SD4). „...Ir gal kad dalyviai būtų ne iš to paties rajono, kur visi vieni kitus pažįsta, būtų lengviau, baimių mažiau ir efektas didesnis“ (SD5).
	Supervizijos rūšis	„Galbūt tikslingiau būtų individuali supervizija“ (SD4). „Lūkesčiai? Nežinau, gal norėčiau, kad būtų individualios supervizijos vienodu santykiu su grupinėmis?“ (SD5).
	Supervizijos savalaikiškumas	„Ir pagal poreikį, kai reikia, o ne kai suplanuota iš anksto“ (SD5).

Apibendrinant teigtina, kad tyrimas atskleidė, jog supervizija socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią, yra naudinga. Tyrimo dalyviai turi didesnę dalyvavimo grupės supervizijoje patirtį, tačiau norėtų turėti galimybę daugiau įgyti ir dalyvavimo individualioje supervizijoje patirties. Nors dalyvavimą grupės supervizijoje tyrimo dalyviai laiko naudinga, tačiau privalomas dalyvavimas ir ilgas laukimo laikas, kai supervizijos būna planuojamos iš anksto, menkina dalyvavimo supervizijose naudą. Dalyvaudami supervizijose tyrimo dalyviai tikisi priimti sprendimus dėl iškilusių darbo problemų, nori būti išklausomi, taip pat tikisi, kad grupių komplektacija grupės supervizijose bus optimali, o pačios supervizijos planuojamos lanksčiau, atsižvelgiant į poreikį.

#### 4.1.3. Socialinių darbuotojų motyvacija dalyvauti grupės supervizijoje

Buvo nustatyti veiksniai, lemiantys socialinių darbuotojų, dirbančių su vaikais, turinčiais intelekto negalią, motyvaciją dalyvauti grupės supervizijoje (14 lentelė). Interviu turinio analizės metu

buvo išskirtos dvi kategorijos: veiksniai, motyvuojantys dalyvauti grupės supervizijoje ir veiksniai, nemotyvuojantys dalyvauti grupės supervizijoje.

14 lentelė. Veiksniai, lemiantys socialinių darbuotojų motyvaciją dalyvauti grupės supervizijoje (n=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Veiksniai, motyvuojantys dalyvauti grupės supervizijoje	Galimybė įgyti gerosios situacijų sprendimo patirties, pasidalinti savo patirtimi	„Motyvuoja tas, kad išgirsti, pasisemi gerosios patirties“ (SD1). „Ir tikrai ne iš vadovėlių pasakoja savo situacijas, dalinasi patirtimis ir tai motyvuoja“ (SD2). „Motyvuoja galimybė pasisemti patirties sprendžiant sudėtingas situacijas“ (SD5).
	Galimybė būti išklaustytais, išgirstais, išlieti emocijas, išsilaisvinti	„Tai tas ir motyvuoja, kad būsiu išklaudyta ir gausiu palaikymą, o ne kritiką“ (SD3). „Kad pavyks išlieti visas neigiamas emocijas“ (SD3). „Ir aplamai toks savotiškai galbūt ir savęs išsivėdinimas gaunasi profesinėje veikloje, kad vis tiek problemas išsakai pasidalini ir mainais gauni palaikymą, supratingumą“ (SD2). „...todėl laisviau jautiesi, laisviau išsišneki, pasisakai, tiesiog nejauti tos baimės“ (SD2). „Gal ir save pamatai iš kitos puses“ (SD1).
	Galimybė pabendrauti su kolegomis iš kitų įstaigų	„Tai kaip jau ir minėjau, kad man patinka ir įdomu sutikti žmonių, kolegų, kurios dirba tokį ar panašų darbą“ (SD2). „Kartais būna taip, kad po kurio laiko sutinki kolegę, dalyvavusią kartu supervizijoje, prisimeni jos istoriją ir tiesiog paklausi kaip ten tau tada baigėsi ar padėjo patarimai ir pan. ir va tas labai motyvuoja“ (SD2). „Ir sutikti nauji žmonės, nepažįstami“ (SD2)
	Galimybė kelti kvalifikaciją, atestuotis	„Motyvuoja tai, kad tai yra būtina atestacijai“ (SD4).
Veiksniai, nemotyvuojantys dalyvauti grupės supervizijoje	Privalomas dalyvavimas	„Nemotyvuoja dalyvavimas dėl pliusiuko“ (SD5).
	Neapmokamos supervizijos	„Jei būtų apmokamos individualios supervizijos, tai motyvuotų“ (SD4). „Manau, labiau motyvuotų dalyvavimas individualioje supervizijoje, bet tai jau būtų už savo lėšas“ (SD4).

14 lentelėje matome, kad veiksmų, motyvuojančių dalyvauti grupės supervizijoje kategorijoje išsiskyrė keturios subkategorijos: galimybė įgyti gerosios situacijų sprendimo patirties, pasidalinti savo patirtimi; galimybė būti išklaustytais, išgirstais, išlieti emocijas, išsilaisvinti; galimybė pabendrauti su kolegomis iš kitų įstaigų; galimybė kelti kvalifikaciją, atestuotis. Tyrimo dalyviai teigia, kad juos „motyvuoja galimybė pasisemti patirties sprendžiant sudėtingas situacijas“ (SD5), galimybė gauti „palaikymą, o ne kritiką“ (SD3), žinojimas, „kad pavyks išlieti visas neigiamas emocijas“ (SD3), galimybė „sutikti žmonių, kolegų, kurios dirba tokį ar panašų darbą“ (SD2), suvokimas, kad „tai yra būtina atestacijai“ (SD4). Veiksmų, nemotyvuojančių dalyvauti grupės supervizijoje kategorijoje buvo išskirtos dvi subkategorijos: privalomas dalyvavimas ir neapmokamos supervizijos. Pasak tyrimo

dalyvių, jų „*nemotyvuoja dalyvavimas dėl pliusiuko*“ (SD5). Tyrimo dalyviai mano, kad juos „*labiau motyvuotų dalyvavimas individualioje supervizijoje, bet tai jau būtų už savo lėšas*“ (SD4).

Matome, kad tyrimo dalyvius dalyvauti grupės supervizijoje motyvuoja supervizijos suteikiamos galimybės: jie gali dalintis savo turima patirtimi ir įgyti naujos; gali išlieti savo emocijas, būti išgirsti ir išklaudyti, gali bendrauti, užmegzti naujas pažintis su kolegomis iš kitų įstaigų, kelti kvalifikaciją, tobulėti. Taigi dalyvavimas grupės supervizijoje suteikia naujas galimybes. Tačiau atkreiptinas dėmesys į nustatytus nemotyvuojančius dalyvauti grupės supervizijoje veiksnius: tyrimo dalyvių nemotyvuoja privalomas, nors ir darbdavių apmokamas dalyvavimas, kuris yra būtinas socialinių darbuotojų atestacijai. Tyrimo dalyviai būtų labiau motyvuoti dalyvauti grupės supervizijose, jei galėtų laisvai pasirinkti dalyvavimą jose, taip pat tada, jei turėtų galimybę nemokamai dalyvauti ne tik grupinėse, bet ir individualiose supervizijose.

Tyrimas atskleidė socialinių darbuotojų, dirbančių su intelekto negalią turinčiais vaikais, privalomo dalyvavimo grupės supervizijoje patirtis (15 lentelė). Buvo išskirtos dvi kategorijos: teigiama patirtis bei neigiama ir/ar neutrali patirtis. Teigiamos patirties kategorijoje atsiskleidė dvi subkategorijos: dalyvavimas dėl naudingumo ir dalyvavimas dėl to, kad superviziją apmoka darbdavys. Pabrėždami supervizijos naudingumą tyrimo dalyviai teigia, kad supervizijoje dalyvauja, nes „*tai yra naudingas procesas, leidžiantis tobulinti savo kvalifikaciją ir tuo pačiu būti išklaudyti*“ (SD3), jie supervizijoje dalyvauja „*ne dėl to, kad tai privaloma, o dėl to, kad (...)tai naudinga*“ (SD2). Pabrėždami darbdavio apmokamas supervizijas tyrimo dalyviai pažymi, kad „*kai darbovietė apmoka, tai būtų nuodėmė nedalyvauti*“ (SD3). Neigiamos ir/ar neutralios patirties kategorijoje buvo išskirtos taip pat dvi subkategorijos: dalyvavimas dėl privalomumo ir dalyvavimas dėl galimybės atestuotis. Tyrimo dalyviai nurodo, kad „*Grupinėje supervizijoje (...) [dalyvauja] tik todėl, kad tai yra privaloma*“ (SD4) ir šį privalomą dalyvavimą iš esmės vertina „*neigiamai, nes žmonės kaip ir ne savo noru dalyvauja, todėl nėra to nuoširdumo ir realaus problemų sprendimo*“ (SD4). Tyrimo dalyviai išreiškė nuomonę, kad „*dauguma eina tik todėl, kad to reikalauja atestacijos tvarka, o ne todėl, kad naudos turėti*“ (SD1).

Taigi socialinių darbuotojų, dirbančių su intelekto negalią turinčiais vaikais, privalomo dalyvavimo grupės supervizijoje patirtys yra skirtingos: vieni privalomą dalyvavimą vertina kaip teigiamą ir naudingą patirtį, o kiti – kaip neigiamą ir nenaudingą. Šis rezultatas suponuoja tai, kad socialiniai darbuotojai turėtų turėti pasirinkimo laisvę, dalyvauti grupės supervizijoje ar ne, bei turėtų turėti galimybę pasirinkti tokią supervizijos rūšį, kokia jiems yra labiausiai priimtina.

15 lentelė. Socialinių darbuotojų, dirbančių su intelekto negalią turinčiais vaikais, privalomo dalyvavimo grupės supervizijoje patirtys (n=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Teigiama patirtis	Dalyvavimas dėl naudingumo	„Asmeniškai aš dalyvauju, nes man tai yra naudingas procesas, leidžiantis tobulinti savo kvalifikaciją ir tuo pačiu būti išklaustyta“ (SD3). „Ir todėl aš tikrai dalyvauju, ne dėl to, kad tai privaloma, o dėl to, kad man tai naudinga“ (SD2).
	Superviziją apmoka darbdavys	„Be to, kai darbovietė apmoka, tai būtų nuodėmė nedalyvauti“ (SD3). „Tai juk puiku, kai yra privaloma, darbdavys apmoka“ (SD2).
Neigiama ir/ar neutrali patirtis	Dalyvavimas dėl privalomumo	„Grupinėje supervizijoje dalyvauju tik todėl, kad tai yra privaloma“ (SD4). „Privalomą dalyvavimą iš esmės vertinu neigiamai, nes žmonės kaip ir ne savo noru dalyvauja, todėl nėra to nuoširdumo ir realaus problemų sprendimo“ (SD4).
	Dalyvavimas tik dėl galimybės atestuotis	„Tai, kad yra privaloma, tai jau niekur net nesidėsi, privalai eiti, dėl to, kad jeigu norėsi atestuotis, o supervizijų neturėsi, tai nebūsi atestuotas“ (SD1). „Ir dauguma eina tik todėl, kad to reikalauja atestacijos tvarka, o ne todėl, kad naudos turėti“ (SD1).

Tyrimas atskleidė iššūkius, kuriuos socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią, kelia dalyvavimas grupės supervizijoje (16 lentelė). Analizuojant šią temą buvo išskirtos dvi kategorijos: atvirumas ir konfliktai. Atvirumo kategorijoje buvo išskirtos dvi subkategorijos: atsiskleidimas ir kritika, pasmerkimas. Tyrimo dalyviai teigia, kad „visą laiką (...) [stengiasi] pasidalinti savo nuomone“ (SD2), tačiau abejoja, ar pavyks „atsiverti, išsipasakoti ir jausti palaikymą“ (SD2), pergyvena, „ar pavyks atsiskleisti (...) ir kitiems dalyviams“ (SD3). Konfliktų kategorijoje buvo išskirtos dvi subkategorijos: pyktis ir aštrios diskusijos. Tyrimo dalyviai atvirauja, kad jų praktikoje yra buvę supervizijų, kuriose „emocijos tiesiog (...) [liejasi] per kraštus, (...) [būna] ir ašarų, ir pykčių“ (SD5), kyla „aštrios diskusijos“ (SD5), kai paliečiamos itin aktualios problemos.

16 lentelė. Grupės supervizijos keliami iššūkiai (n=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Atvirumas	Atsiskleidimas	„Visą laiką stengiuosi pasidalinti savo nuomone, kaip būtent aš elgčiausi“ (SD2) „... pavyktų atsiverti, išsipasakoti ir jausti palaikymą“ (SD2). „... pergyvenu, ar pavyks atsiskleisti ir man pačiai ir kitiems dalyviams“ (SD3)
	Kritika, pasmerkimas	„Būna tokių situacijų, kad tiesiog dalyviai pasidalina kažkokia problema, o aš nesu su tuo susidūrusi“ (SD2). „... nebijoti, kad kažkas tave kritikuos, ar duos kažkokius įspėjimus. SD3 „... negali visiškai atvirai kalbėti“ (SD3)
Konfliktai	Pyktis	„Dalyvavau tik vienoje supervizijoje, kur emocijos tiesiog liejosi per kraštus, buvo ir ašarų, ir pykčių“ (SD5)
	Aštrios diskusijos	„... kilo aštrios diskusijos, nes buvo paliesta visiems aktuali problema“ (SD5).

Tyrimas parodė (16 lentelė), jog socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimas grupės supervizijoje kelia iššūkius dėl atvirumo ir konfliktų. Matome, jog grupės supervizijos dalyviai turi laviruoti, kad aštriai diskutuodami nesukeltų nepagrįstų tarpasmeninių pykčių ir konfliktų, turi stebėti, kad kritika būtų konstruktyvi. Nors tyrimo dalyviai ir stengiasi dalintis savo nuomone, tačiau bijo atsiverti, atsiskleisti, būti nesuprasti, nedrįsta atvirai kalbėti.

Tyrimas atskleidė veiksnius, trukdančius grupės supervizijoje atsiverti ir spręsti problemas (17 lentelė). Nagrinėjant šią temą buvo išskirtos dvi kategorijos – netinkama grupės komplektacija ir netinkamas supervizijos formatas/pobūdis, forma.

17 lentelė. Veiksniai, trukdantys grupės supervizijoje atsiverti ir spręsti problemas (n=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Netinkama grupės komplektacija	Grupė, sudaryta iš vienos organizacijos narių	„Dažniausiai pavyksta atsiverti tik su kitų įstaigų darbuotojais, nes niekas tavęs nepažįsta ir nesieja darbo santykiai“ (SD1). „Kaip jau ir minėjau, jei tinkamai sudaryta grupė, tai tikrai yra įmanoma ir atsiverti ir daugelį problemų išspręsti, o svarbiausia tobulėti ir augti, kaip profesionalui“ (SD3).
	Per didelė grupė	„Atsiverti nepavyksta, nes, kaip ir minėjau, dalyvauja per daug žmonių“ (SD4). „Problemas pavyko išspręsti tik iš dalies, ir tai tada, kai buvo mažesnė grupė“ (SD4).
	Įstaigos vadovybės dalyvavimas	„Pavyksta atsiverti tikrai ne visada. Jei kartu dalyvauja ir vadovybė – beveik niekada“ (SD5). „Problemas taip pat pavyksta išspręsti ne visada. Kartais tiesiog nesinori gilintis, nes vadovybė nemėgsta, kai problemos aptariamoms viešai, ji yra linkusi jas spręsti įstaigos viduje“ (SD5). „Atsivėrimas, tai kai gali kalbėti atvirai, taip, kaip mėgtai ir nebijoti, kad kažkas tave kritikuos, ar duos kažkokius įspėjimus“ (SD3). „Kai turėjau pirmą superviziją su direktoriaus pavaduotoja, tai nepavyko atsiverti, nes nenoromis galvojau, kad va, dabar papasakosiu, o paskui vėlnių gausiu, todėl negali visiškai atvirai kalbėti“ (SD3).
Netinkamas supervizijos formatas/pobūdis, forma	Supervizijos privalomumas	„Iš esmės dalyvauju, nes privaloma ir tą vertinu neigiamai“ (SD5). „Jei būtų neprivaloma, tikrai bent pusėje vykusių supervizijų būčiau nedalyvavusi“ (SD5).
	Galimybės pasirinkti supervizijos formą ir laiką nebuvimas	„Supervizija (...) labai reikalinga, bet ji turi būti čia ir dabar, kai situacija dar karšta“ (SD5). „Mieliau rinkčiausi individualią superviziją, ir tik (...) po kažkokio įvykio ar situacijos iškart, o ne iš anksto nuplantuotu laiku, kai problema jau neaktuali“ (SD4). „...pasirinkti tinkamą formą supervizijos“ (SD1).

Netinkamos grupės komplektacijos kategorijoje (17 lentelė) išsiskyrė trys subkategorijos: grupė, sudaryta iš vienos organizacijos narių; per didelė grupė, įstaigos vadovybės dalyvavimas grupėje. Tyrimo dalyviai teigia, kad jiems „pavyksta atsiverti tik su kitų įstaigų darbuotojais, nes niekas tavęs nepažįsta ir nesieja darbo santykiai“ (SD1), „atsiverti nepavyksta, nes, (...) [grupėje] dalyvauja per daug žmonių“

(SD4). Pasak tyrimo dalyvių, jei grupėje dalyvauja įstaigos „vadovybė, beveik niekada“ (SD5) nepavyksta atsiverti, nes bijoma „visiškai atvirai kalbėti“ (SD3). Netinkamo supervizijos formato/pobūdžio, formos kategorijoje išryškėjo dvi subkategorijos: supervizijos privalomumas ir galimybės pasirinkti supervizijos formą ir laiką nebuvimas. Tyrimo dalyviai pažymi, kad atsiverti grupės supervizijose nepavyksta, nes „iš esmės (...) joje [dalyvauja], nes [yra] privaloma ir tą (...) [vertina] neigiamai“ (SD5). Pasak tyrimo dalyvių, atsiverti jiems pavyktų labiau, jei galėtų pasirinkti „individualią superviziją, ir tik (...) po kažkokio įvykio ar situacijos iškart, o ne iš anksto nuplanuotu laiku, kai problema jau neaktuali“ (SD4), taip pat tada, kai galėtų „pasirinkti tinkamą formą supervizijos“ (SD1).

Taigi tyrimas atskleidė, kad grupės komplektacija, dydis, įstaigos vadovybės dalyvavimas, privalomas socialinių darbuotojų dalyvavimas ir galimybės pasirinkti tinkamiausią supervizijos formą bei laiką nebuvimas yra veiksniai, trukdantys grupės supervizijoje atsiverti ir spręsti problemas. Galima teigti, kad šie veiksniai taip pat lemia socialinių darbuotojų motyvaciją dalyvauti grupės supervizijoje nes veikiami šių veiksnių jie negali tinkamai įvertinti savo profesinės veiklos, numatyti jos tobulinimo kryptių, didinti savo kompetencijos įstaigos veiklos efektyvumo.

*Apibendrinant teigtina, kad dalyvavimas grupės supervizijoje socialinius darbuotojus, dirbančius su vaikais, turinčiais intelekto negalią, motyvuota, tačiau kartu ir nemotyvuoja. Motyvuoja dalyvavimo grupės supervizijoje suteikiamos naujos galimybės, o nemotyvuoja privalomumas, todėl kai kurie tyrimo dalyviai grupės supervizijose dalyvauja tik dėl privalomų atestacijos reikalavimų. Jų taip pat nemotyvuoja galimybės nemokamai dalyvauti ne tik grupinėse, bet ir individualiose supervizijose. Skirtingos yra ir socialinių darbuotojų, dirbančių su intelekto negalią turinčiais vaikais, privalomo dalyvavimo grupės supervizijoje patirtys: vieniems privalomas dalyvavimas yra naudinga ir teigiama ir naudinga patirtis, nes suteikia galimybę tobulėti, o kitiems – neigiama ir nenaudinga–patirtis, nes jie neturi pasirinkimo laisvės dalyvauti ar nedalyvauti supervizijoje ar kokią jos formą pasirinkti. Socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimas grupės supervizijoje kelia atvirumo ir konfliktų iššūkius – jie turi laviruoti, kad aštriai diskutuodami nesukeltų nepagrįstų tarpasmeninių konfliktų, kad kritika būtų konstruktyvi. Grupės komplektacija, dydis, įstaigos vadovybės dalyvavimas, privalomas socialinių darbuotojų dalyvavimas ir galimybės pasirinkti tinkamiausią supervizijos formą bei laiką nebuvimas yra veiksniai, trukdantys grupės supervizijoje atsiverti ir spręsti problemas. Šie tyrimo rezultatai suponuoja tai, kad lankstesnė socialinių darbuotojų atestacijos tvarka, atsisakant ar iš dalies atsisakant privalomo dalyvavimo supervizijoje, lanksčiau planuojant grupės supervizijos laiką, sudarant galimybę pasirinkti supervizijos formą ir labiau*

*atsižvelgiant į grupių komplektavimą, labiau padėtų socialiniams darbuotojams atsiverti ir efektyviau spręsti problemas.*

## **4.2. Diskusija**

Šis tyrimas atskleidė *ypatybes, kuriomis pasižymi socialinio darbo praktika su vaikais, turinčiais intelekto negalią*. Buvo nustatyta, kad minėtas darbas ypatingas dėl skirtingo vaikų negalios sunkumo lygio, vaikams pasireiškiančios nuotaikų kaitos, netinkamo elgesio protrūkių. Kadangi vaikų bendravimo ir informacijos suvokimo lygiai yra skirtingi, jiems reikia daugiau meilės, empatijos ir supratimo, nei kitiems vaikams; be to, socialinis darbuotojas turi atliepti individualius kiekvieno ypatingo vaiko poreikius. Tai yra sunkus, tačiau įdomus darbas, reikalaujantis daug fizinių ir emocinių jėgų, kurio specifiką lemia, vaikų intelekto negalios ypatybės – šiai raidos negaliai būdingi lengvi arba dideli kognityvinių funkcijų (pvz., mokymosi, problemų sprendimo, samprotavimo, planavimo) ir adaptyvaus elgesio sutrikimai, pabloginantys gebėjimą įgyti vaiko amžiaus grupei būdingus būtinus įgūdžius (American Psychological Association, 2023). Ankstesni moksliniai tyrimai parodė (Shree ir Shukla, 2016), kad intelekto negalia pasireiškia sulėtėjusia raida, įgūdžių sutrikimu, paveikiami vaiko kalbiniai, socialiniai ir motoriniai gebėjimai ir į šias ypatybes reikia atsižvelgti, dirbant socialinį darbą su minėta negalią turinčiais vaikais. Pasitvirtino ankstesnių tyrimų rezultatai, kad socialinio darbo su intelekto negalią turinčiais vaikais specifiką lemia šios negalios specifiniai bruožai: sunkumas įsisavinti informaciją, silpni motoriniai įgūdžiai, dažnai pasireiškiantys fizinės sveikatos sutrikimai, netinkamas, problemiškas elgesys (Gudžinskienė ir Rimkevičė, 2021; Samsonienė ir kiti, 2017) bei Pranckaitytės ir Pocienės (2017) teiginiai, kad ši specifika grindžiama individualizuotu požiūriu į vaiko poreikius ir veiklas, įgalinimu, pagalba priimant sprendimus. Šio darbo autorės tyrimo rezultatai atskleidė, jog darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, specifika lemia nuolatinį socialinių darbuotojų profesinės veiklos tobulinimo poreikį. Socialiniai darbuotojai turi nuolat ieškoti naujų darbo metodų, tobulinti savo bendravimo įgūdžius, nuolat siekti naujų profesinių žinių, dalintis patirtimi su kolegomis. Šie gauti rezultatai patvirtina Gudžinskienės ir Šurpik (2017) teiginius, kad siekiant, jog socialinis darbas su intelekto negalią turinčiais asmenimis būtų sėkmingas, yra svarbu išmanyti intelekto negalios specifiką, suprasti jos ypatybes. Aleksienė ir Balderman (2016) nustatė, kad dirbant su asmenimis, turinčiais intelekto negalią, socialiniai darbuotojai turi nuolat tobulinti kvalifikaciją, būti lankstūs. Šie minėtų mokslininkų teiginiai suponuoja, kad socialiniai darbuotojai turi nuolat tobulinti savo profesinę veiklą. Tyrimu taip pat buvo nustatyta, kad darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, specifika daro teigiamą poveikį socialinių darbuotojų asmenybei. Jiems atsiranda reikalingumo, realios pagalbos suteikimo

jausmas, vaikų ypatingumo suvokimas, šis darbas skatina jų asmenybės tobulėjimą, stiprina emocinę ir fizinę būseną, ugdo teigiamas asmenines savybes. Socialinių darbuotojų, dirbančių su intelekto negalia turinčiais asmenimis asmenybės tobulėjimo aspektai buvo nustatyti ir ankstesniuose tyrimuose: Gudelytė ir Ruškus (2019) nustatė, kad dirbant su intelekto negalia turinčiais asmenimis ypatingą reikšmę užima socialinę pagalbą teikiančio darbuotojo profesionalumas ir etiškas elgesys, intelekto negalia turinčio asmens pažinimas, atsižvelgimas į individualias savybes. Aleksienė ir Balderman (2016) atskleidė, kad dirbant su asmenimis, turinčiais intelekto negalia, socialiniai darbuotojai turi būti empatiški, mylintys žmones. Galima teigti, kad minėtų savybių demonstravimas ir perteikimas intelekto negalia turintiems asmenims skatina ir pačių socialinių darbuotojų asmenybės tobulėjimą. Šio darbo autorės tyrimu buvo nustatyta, kad socialiniai darbuotojai, dirbdami su vaikais, turinčiais intelekto negalia, susiduria su trijų rūšių problemomis: organizacinėmis, kylančiomis iš intelekto negalios specifikos ir kylančiomis dėl socialinių darbuotojų patirties stokos. Panašios problemos buvo nustatytos ir ankstesniuose tyrimuose, tačiau šiame tyrime nustatytos organizacinės problemos – vadovybės palaikymo nebuvimas, netinkamo darbuotojų bendravimas ir dėl netinkamas jų pareigų atlikimas, o ankstesniuose tyrimuose (Vykertaitė ir Virbalienė, 2023; Aleksienė ir Balderman, 2016; Mickevičienė ir Krasuckienė, 2024) buvo nustatytos organizacinės problemos, susijusios su patalpų trūkumu, jų nepritaikymu veikloms, lėšų trūkumu, specialistų trūkumu. Šis tyrimas atskleidė, kad intelekto negalios specifikos problemos pasireiškia dėl vaikų negebėjimo išreikšti savo poreikius, dėl jų elgesio problemų, siejamų su agresija ir neprognozuojamais pykčio protrūkiais, vaikai kartais ima manipuliuoti socialinių darbuotojų rodoma empatija ir dėl to sukelia problemų. Ankstesniuose tyrimuose dėmesys buvo skiriamas elgesio problemoms, agresijai, nuotaikų kaitai: Kostyliovienė ir Grinkevičiūtė (2023) nustatė, kad staigūs vaiko su intelekto negalia elgesio pokyčiai gali apsunkinti paslaugų teikimą ir padidinti vaiko susižalojimo ar paslaugas teikiančių specialistų sužalojimo riziką. Noel et al. (2018) ištyrė, kad dažnas intelekto negalia turinčiųjų elgesio požymis yra staigi nuotaikų kaita, galinti sukelti savęs žalojimą, agresiją, turto gadinimą ir kt. Movallali et al. (2015) pažymėjo, kad su vaikų, turinčių intelekto negalia, agresija, socialiniai darbuotojai dažnai susiduria ugdydami jų socialinius įgūdžius. Šio darbo autorės tyrime nustatyta socialinių darbuotojų praktinių žinių stoka, dėl kurios socialiniai darbuotojai pasimeta, nežino kaip elgtis kritinėse situacijose, jaučiasi bejėgiai. Analogiška problema buvo atskleista Mickevičienės ir Krasuckienės (2024), Aleksienės ir Balderman (2016) tyrimuose. Pranckaitytės ir Pocienės (2017) tyrimas parodė, kad socialiniai darbuotojai, dirbdami su intelekto negalia turinčiais, dėl praktinių žinių stokos ne visada geba tinkamai atsakyti į jų išreiškiamus jausmus. Ankstesni tyrimai Gedzevičienė (2021) atskleidė problemą dėl intelekto negalios termino vartojimo, tačiau šio darbo autorės tyrimu ši

problema nebuvo nustatyta. Šio darbo autorės tyrimu buvo atskleista, kad stresą ir profesinį perdegimą socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią, sukelia šios priežastys: intelekto negalios specifikos sąlygojamas agresyvus vaikų elgesys; didelis darbo krūvis; nuolat dėl intelekto negalios specifikos jaučiama emocinė įtampa; vadovybės nepasitikėjimas; socialinių darbuotojų profesinių žinių trūkumas. Šio darbo autorės tyrimas iš dalies patvirtino ankstesnių tyrimų rezultatus: Vykertaitės ir Virbalienės (2023) teigimu, dėl šių išvardintų priežasčių socialiniams darbuotojams gali atsirasti fizinių ar psichologinių sveikatos problemų, suprastėti jų emocinė gerovė, sumažėti teikiamų socialinių paslaugų kokybė. Bankauskienė, Leliūgienė, Baršauskienė (2003, cit. iš Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014) nustatė, kad socialinis darbas su mažamečiais ir paaugliais bei nuolatinė sąveika su agresija yra vieni iš socialinių darbuotojų perdegimą skatinančių veiksnių.

Šiuo tyrimu buvo nustatytos *supervizijos patirtys ir nauda socialiniame darbe su vaikais, turinčiais intelekto negalią*. Tyrimas atskleidė, kad socialinių darbuotojų, dirbančių su intelekto negalią turinčiais vaikais, dalyvavimo grupinėje supervizijoje patirtis yra didesnė, nei dalyvavimo individualioje supervizijoje patirtis. Jų dalyvavimo grupės supervizijoje patirtys yra teigiamos, tačiau dalyvavimas kelių įstaigų grupės supervizijoje jiems yra patrauklesnis, nei dalyvavimas vienos įstaigos grupės supervizijoje. Tyrimu buvo nustatyta, kad socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimas grupės supervizijoje yra naudingas. Tyrimo dalyvių nuomone dalyvavimas grupės supervizijoje, kurioje dalyvauja socialiniai darbuotojai iš įvairių įstaigų, jiems yra netik patrauklesnis, bet ir naudingesnis, nes nepažįstamiems žmonėms lengviau atsiveri, išsikalbėti. Tačiau dalyvių gausa kartais trikdo, o grupės supervizijos naudą menkina ir abejonių kelia jos privalomumas bei ilgas laukimo laikas. Ankstesniuose tyrimuose, kuriuose buvo analizuojami įvairių supervizijos rūšių privalumai ir trūkumai, buvo nustatyta, kad dalyvavimas vienos įstaigos grupės supervizijoje gali kelti etikos problemų, dalyviams gali būti sunku atsiverti, nes kartu dalyvauja įvairias pareigas užimantys įstaigos nariai. Tačiau vienos įstaigos grupės supervizijos privalumas – galima išspręsti įstaigoje kylančias problemas (Bonner, Greenbaum ir Mayer (2016). Kelių įstaigų grupės supervizijoje dažniausiai susitinka vienas kito nepažįstantys asmenys, jų statusas yra vienodas, pavyzdžiui, vienodos specializacijos socialiniai darbuotojai, ji vyksta ne įstaigoje ir galima išspręsti kelioms įstaigoms būdingas problemas (McLaughlin, Casey, McMahan, 2019). Panašios grupės supervizijos naudos buvo atskleistos ir kituose tyrimuose, kurie rodo, kad grupės supervizijos dalyviai turi galimybę išgirsti kelias skirtingas perspektyvas, gauti įžvalgas apie platesnį problemų sprendimo spektrą, mažinti su darbo praktika susijusį nerimą (Carter et al., 2009, cit. pagal McLaughlin, Casey, McMahan, 2019; Mastoras ir Andrews, 2011, cit. pagal McLaughlin, Casey, McMahan, 2019). Knight

(2017) pažymėjo, kad dalyvavimas grupės supervizijoje yra naudingas, nes supervizuojamiesiems atsiranda alternatyvių požiūrių ir stiprinamas jų pasitikėjimas. Taigi šio darbo autorės tyrimas iš esmės patvirtino ankstesnių tyrimų rezultatus dėl dalyvavimo grupės supervizijoje naudingumo – socialiniams darbuotojams grupės supervizijos yra naudingos ir naudingesnės tos grupės supervizijos, kuriose jie gali atsiverti, nebijoti išsakyti savo nuomonę, jaustis laisvai. Tačiau šio darbo autorės tyrimas atskleidė ir ankstesniuose tyrimuose nenustatytas abejones dėl grupės supervizijos naudos: grupės supervizijos naudą menkina ir abejonių kelia jos privalomumas bei ilgas laukimo laikas. Šio darbo autorės tyrimas taip pat atskleidė, kad tyrimo dalyviai, dalyvaudami grupės supervizijoje, tikisi, jog supervizija jiems bus naudinga: padės priimti sprendimus dėl iškilusių darbo problemų, leis pasijusti išklaustytiems, atsiskleisti. Tyrimo dalyviai taip pat tikisi, kad grupių komplektacija grupės supervizijose bus optimali, dalyvių skaičius ne per didelis, jie taip pat norėtų daugiau individualių supervizijų bei supervizijų savalaikiškumo – tokios supervizijos jiems būtų naudingesnės. Šie socialinių darbuotojų, dirbančių su vaikais, turinčiais intelekto negalią, lūkesčiai iš dalies sutampa su Kettle (2015) išsakytomis įžvalgomis, kad dalyvavimas grupės supervizijoje turėtų būti alternatyvus pasirinkimas, o ne priverstinis kompromisas bei Wonnacott (2012, cit iš Kettle, 2015) pastebėjimais, kad grupės supervizija turėtų papildyti, bet ne pakeisti individualią superviziją. Tai leidžia teigti, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys su vaikais, turinčiais intelekto negalią, turėtų turėti galimybę pasirinkti, kokioje supervizijoje dalyvauti ir kokia supervizijos rūšis jiems yra naudingesnė.

Šis tyrimas atskleidė *socialinių darbuotojų motyvaciją dalyvauti grupės supervizijose*. Buvo nustatyta, kad dalyvavimas grupės supervizijoje motyvuoja dėl suteikiamų naujų galimybių: socialiniai darbuotojai gali dalintis savo turima patirtimi ir įgyti naujos; išlieti savo emocijas; būti išgiršti ir išklaustyti; bendrauti, užmegzti naujas pažintis su kolegomis iš kitų įstaigų; kelti kvalifikaciją, tobulėti. Panašūs grupės supervizijos motyvuojantys veiksniai buvo atskleisti ir kituose tyrimuose, kurie rodo, kad grupės supervizijos dalyviai turi galimybę išgiršti kelias skirtingas perspektyvas, gauti įžvalgas apie platesnį problemų sprendimo spektrą, mažinti su darbo praktika susijusį nerimą (Carter et al., 2009, cit. pagal McLaughlin, Casey, McMahon, 2019; Mastoras ir Andrews, 2011, cit. pagal McLaughlin, Casey, McMahon, 2019). Knight (2017) nustatė, kad dalyvavimas grupės supervizijoje motyvuoja, nes supervizuojamiesiems atsiranda alternatyvių požiūrių ir stiprinamas jų pasitikėjimas. Knight (2017), Hawkins ir Shohet (2012, cit. pagal McLaughlin, Casey, McMahon, 2019) tyrimuose buvo nustatyta, kad dalyvauti grupės supervizijoje motyvuoja jos ekonomiškumas, pigumas, bet šis veiksnys šio darbo autorės tyrime nebuvo nustatytas. Šio darbo autorės tyrime buvo nustatyti veiksniai, nemotyvuojantys dalyvauti grupės supervizijoje: tai privalomas, nors ir darbdavių apmokamas dalyvavimas, būtinas

socialinių darbuotojų atestacijai ir galimybės nemokamai dalyvauti ne tik grupinėse, bet ir individualiose supervizijose nebuvimas. Šiame tyrime išryškėjo aktuali privalomo dalyvavimo grupės supervizijoje problema, nors socialinių darbuotojų, dirbančių su intelekto negalia turinčiais vaikais, privalomo dalyvavimo grupės supervizijoje patirtys yra skirtingos: vieni privalomą dalyvavimą vertina kaip teigiamą ir naudingą patirtį, o kiti – kaip neigiamą ir nenaudingą. Šis tyrimo rezultatas dar kartą patvirtino Kettle (2015) išsakytą įžvalgą aktualumą, kad dalyvavimas grupės supervizijoje turėtų būti alternatyvus pasirinkimas, o ne priverstinis kompromisas: socialiniai darbuotojai turėtų turėti pasirinkimo laisvę, dalyvauti grupės supervizijoje ar ne, bei turėtų turėti galimybę pasirinkti tokią supervizijos rūšį, kokia jiems yra labiausiai naudinga, nepaisant finansinių išteklių. Tyrimu buvo nustatyta, kad socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalia, dalyvavimas grupės supervizijoje kelia iššūkius dėl atvirumo ir konfliktų. Toks rezultatas leidžia teigti, jog dėl šių iššūkių grupės supervizijos dalyviai turi laviruoti, kad aštriai diskutuodami nesukeltų nepagrįstų tarpasmeninių pykčių, konfliktų, kad kritika būtų konstruktyvi. Minėti iššūkiai sukelia baimę atsiverti, atsiskleisti, būti nesuprastais, todėl tyrime dalyvavę socialiniai darbuotojai grupės supervizijose ne visada drįsta atvirai kalbėti. Analogiškai grupės supervizijos keliami iššūkiai buvo nustatyti ir ankstesniuose tyrimuose: Ögren, Boalt Boëthius ir Sundin (2014), Naujanienė, Eidukevičiūtė, Ruškus (2018), nustatė, kad grupės supervizijoje kyla rizika ne visiems dalyvaujantiems būti išklaustytiems. Brown ir Bourne (1996, cit. iš Kettle, 2015) pažymėjo saugumo, skaidrumo užtikrinimo riziką grupės supervizijoje, Knight (2017) akcentavo, kad baimė būti pasmerktam mažina grupės supervizijos naudingumą. Kadushin ir Harkness (2014), Ögren, Boalt Boëthius ir Sundin (2014) atkreipė dėmesį į konfliktų, konkurencijos atsiradimo riziką ir teigė, kad dėl šių iššūkių gali būti sunku užtikrinti pasitikėjimu grįstą grupės aplinką. Taigi šio darbo autorės tyrimas dėl grupės supervizijos keliamų iššūkių patvirtino ankstesnių tyrimų rezultatus. Šio darbo autorės tyrimas taip pat atskleidė veiksnius, trukdančius socialiniams darbuotojams grupės supervizijoje atsiverti ir spręsti problemas. Šie veiksniai yra: grupės komplektacija, dydis, įstaigos vadovybės dalyvavimas, privalomas socialinių darbuotojų dalyvavimas ir galimybės pasirinkti tinkamiausią supervizijos formą bei laiką nebuvimas. Grupės komplektacija ir dydis, kaip veiksnys, trukdantis socialiniams darbuotojams atsiverti ir išspręsti problemas, buvo nagrinėtas ankstesniuose Davys ir Beddoe (2010, cit. iš Kettle, 2015), Ögren, Boalt Boëthius ir Sundin (2014), Brown ir Bourne (1996, cit. iš Kettle, 2015), Naujanienės, Eidukevičiūtės ir Ruškaus (2018), Knight (2017) tyrimuose. Kitų šio darbo autorės tyrime nustatytų veiksnių, trukdančių socialiniams darbuotojams atsiverti ir išspręsti problemas, anksčiau nagrinėtuose tyrimuose rasti nepavyko.

## IŠVADOS

1. Socialinio darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, praktika yra įvairiapusiška ir sudėtinga. Ją lemia intelekto negalios specifiniai bruožai ir sudaro įvairių bendravimo technikų naudojimas; empatiško, etiško, pagarbaus bendravimo demonstravimas; atsižvelgimas į kiekvieno vaiko individualias savybes; tinkamas, vaikams suprantamas informacijos pateikimas; tarp profesinis, tarp institucinis bendradarbiavimas, nukreiptas į vaikų savarankiškumo ugdymą bei socialinės įtraukties skatinimą. Socialinio darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, praktikoje socialiniai darbuotojai patiria sunkumus dėl vaikų agresyvaus elgesio protrūkių, bendravimo ypatybių; veiklų, tinkančių ir patinkančių vaikams, parinkimo; organizacinius sunkumus, susijusius su finansavimo trūkumu; sunkumus dėl patirties stokos ir sunkumus dėl neaiškių sąvokų bei terminų, apibrėžiančių intelekto negalią. Šie sunkumai lemia socialinių darbuotojų, dirbančių su intelekto negalia, patiriamą stresą ir profesinį perdegimą bei suponuoja supervizijos poreikį.

2. Supervizijos reikšmę socialinio darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, praktikoje Lietuvoje pabrėžia jos įtvirtinimas teisiniuose dokumentuose, kuriuose nurodoma, kad supervizija socialiniams darbuotojams Lietuvoje yra privaloma atestuojantis. Grupės supervizijos reikšmė atsiskleidžia jos paskirtyje ir tikslė – suteikti galimybę dalintis baimėmis ir emociniais išgyvenimais profesinėje srityje ir atrasti būdus, kaip susidoroti su darbe patiriamu stresu, reguliariomis konsultacijomis, išnaudojant grupės teikiamus privalumus, gerinti skirtingų sričių, skirtingų organizacijų darbuotojų darbą, bendradarbiavimą, mokytis spręsti iškilusius sunkumus ir problemas.

3. Visi tyrime dalyvavę socialiniai darbuotojai, dirbantys su intelekto negalia, turi dalyvavimo grupės supervizijoje patirtį. Nustatyta, kad tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų nuomone, darbas su vaikais, turinčiais intelekto negalią, yra nors ir įdomus, bet sunkus: socialiniai darbuotojai dirba su įvairaus negalios sunkumo lygio vaikais, kuriems pasireiškia nuotaikų kaita, dažnas netinkamas elgesys, jie skirtingai bendrauja, skirtingai suvokia informaciją, todėl šiems vaikams reikia daugiau meilės, empatijos ir supratimo, nei kitiems vaikams. Darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, specifika skatina socialinius darbuotojus nuolat tobulėti profesinėje ir asmenybės ugdymo srityse, bet dėl nuolat kylančių organizacinių, intelekto negalios specifikos sąlygojamų bei patirties trūkumo problemų, kyla nuolatinė emocinė įtampa, stresas, atsiranda profesinio perdegimo rizika, lemianti supervizijos poreikį. Daroma išvada, kad:

- grupės supervizija socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią, yra naudinga, tačiau privalomas dalyvavimas ir ilgas laukimo laikas, kai

supervizijos būna planuojamos iš anksto, menkina dalyvavimo grupės supervizijoje naudą;

- dalyvavusių grupės supervizijoje socialinių darbuotojų lūkesčiai yra susiję su sprendimų priėmimu dėl iškilusių darbo problemų, jie tikisi būti išklaustyti, didesnio lankstumo planuojant grupės supervizijas ir optimalesnės grupės sudėties;
- socialinius darbuotojus dalyvauti grupės supervizijoje motyvuoja supervizijos teikiamos naujos galimybės, tačiau nemotyvuoja jos privalomumas, todėl kai kurie tyrimo dalyviai grupės supervizijose dalyvauja tik dėl privalomų atestacijos reikalavimų;
- privalomo dalyvavimo grupės supervizijoje patirtys yra skirtingos: vieniems jis yra naudinga ir teigiama ir naudinga patirtis, nes suteikia galimybę tobulėti, o kitiems – neigiama ir nenaudinga patirtis, nes nesuteikia pasirinkimo laisvės dalyvauti ar nedalyvauti supervizijoje ar kokią jos formą pasirinkti;
- dalyvavimas grupės supervizijoje kelia atvirumo ir konfliktų iššūkius – socialiniai darbuotojai turi laviruoti, kad aštriai diskutuodami nesukeltų nepagrįstų tarpasmeninių konfliktų, kad kritika būtų konstruktyvi;
- grupės komplektacija, dydis, įstaigos vadovybės dalyvavimas, privalomas dalyvavimas ir galimybės pasirinkti tinkamiausią supervizijos formą bei laiką nebuvimas yra veiksniai, trukdantys tyrime dalyvavusiems socialiniams darbuotojams, dirbantiems su intelekto negalia turinčiais vaikais, grupės supervizijoje atsiverti ir spręsti problemas.

## REKOMENDACIJOS

### **Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai:**

- Sprendžiant socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo klausimus, apsvarstyti galimybę atsisakyti privalomo dalyvavimo supervizijose klausimą. Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus, socialiniams darbuotojams tikslinga grupės supervizijose dalyvauti pagal poreikį, o ne privaloma tvarka.
- Organizuojant grupės supervizijas darbuotojams, kartu dirbantiems vienoje įstaigoje, į grupę neįtraukti įstaigos vadovų. Tyrimo rezultatas rodo, kad įstaigos vadovų dalyvavimas įstaigos supervizijoje neskatina atvirumo, dalyviai jaučia baimę – tokiu būdu supervizija praranda savo prasmę bei tikslą ir lieka tik formalumas.
- Pagal galimybes daugiau organizuoti grupės supervizijų, kurių dalyviai dirba skirtingose įstaigose, yra nesusiję formaliais profesiniais santykiais, tačiau dirba toje pat profesinėje srityje. Tai skatina supervizijos dalyvius labiau atsiverti, išsikalbėti, spręsti kelioms įstaigoms būdingas problemas.

### **Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacijai:**

- Formuoti mažas (ne daugiau kaip 4-6 dalyvių) grupes, siekiant suteikti galimybę kiekvienam dalyviui atsiverti, reflektuoti. Tokiu būdu bus skiriamas didesnis dėmesys individualiems atvejams.

### **Socialinių paslaugų įstaigų vadovams:**

- Skatinti socialinius darbuotojus, dirbančius su intelekto negalia turinčiais vaikais, dalyvauti grupės supervizijose, papildomas supervizijas apmokant iš įstaigos biudžeto;
- Inicijuoti supervizijų organizavimą pagal poreikį, leisti pasirinkti supervizijos rūšį.

## SANTRAUKA

**Socialinių darbuotojų, dirbančių socialinių paslaugų įstaigose su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimo grupės supervizijoje patirties analizė.** Šiame magistro darbe aiškinamasi, kokiomis ypatybėmis pasižymi socialinio darbo praktika su vaikais, turinčiais intelekto negalią; kokia yra supervizijos nauda ir funkcijos socialiniame darbe su vaikais, turinčiais intelekto negalią; kas motyvuoja socialinius darbuotojus dalyvauti grupės supervizijose ir kokie iššūkiai jiems kyla. Tyrimo objektas – socialinių darbuotojų, dirbančių socialinių paslaugų įstaigose su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimas grupės supervizijoje. Tyrimo tikslas – atskleisti socialinių darbuotojų, dirbančių socialinių paslaugų įstaigose su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimo grupės supervizijoje patirtis. Tiriamieji – socialiniai darbuotojai, dirbantys su vaikais, turinčiais intelekto negalią. Darbe naudojami teoriniai ir empiriniai metodai: mokslinės literatūros analizė; pusiau struktūruotas interviu; kokybinė turinio analizė; apibendrinimas. Darbo struktūrą sudaro įvadas, teorinė darbo dalis, kurioje nagrinėjamos socialinio darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, praktikos ypatybės ir supervizija socialinio darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, praktikoje; metodologinė dalis, kurioje pristatoma ir pagrindžiama tyrimo metodologija; tyrimo dalis, kurioje pristatomas Socialinių darbuotojų, dirbančių socialinių paslaugų įstaigose su vaikais, turinčiais intelekto negalią, dalyvavimo grupės supervizijoje patirčių empirinis tyrimas; išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas bei santraukos lietuvių ir anglų kalbomis.

Tyrimu buvo nustatyta, kad grupės supervizija socialiniams darbuotojams, dirbantiems su vaikais, turinčiais intelekto negalią, yra naudinga, tačiau privalomas dalyvavimas ir ilgas laukimo laikas, kai supervizijos būna planuojamos iš anksto, menkina dalyvavimo grupės supervizijoje naudą. Socialinius darbuotojus dalyvauti grupės supervizijoje motyvuoja supervizijos teikiamos naujos galimybės, tačiau nemotyvuoja jos privalomumas, todėl kai kurie tyrimo dalyviai grupės supervizijose dalyvauja tik dėl privalomų atestacijos reikalavimų. Grupės komplektacija, dydis, įstaigos vadovybės dalyvavimas, privalomas dalyvavimas ir galimybės pasirinkti tinkamiausią supervizijos formą bei laiką nebuvimas yra veiksniai, trukdantys tyrime dalyvavusiems socialiniams darbuotojams, dirbantiems su intelekto negalią turinčiais vaikais, grupės supervizijoje atsiverti ir spręsti problemas.

**Reikšminiai žodžiai:** grupės supervizija, socialiniai darbuotojai, intelekto negalią turintys vaikai.

## SUMMARY

**Analysis of the experience of social workers working in social service institutions with children with intellectual disabilities in participating in group supervision.** This master's thesis examines the characteristics of social work practice with children with intellectual disabilities; what are the benefits and functions of supervision in social work with children with intellectual disabilities; what motivates social workers to participate in group supervision and what challenges they face. The object of the study is the participation of social workers working in social service institutions with children with intellectual disabilities in group supervision. The aim of the study is to reveal the experience of social workers working in social service institutions with children with intellectual disabilities in participating in group supervision. The subjects are social workers working with children with intellectual disabilities. The work uses theoretical and empirical methods: analysis of scientific literature; semi-structured interview; qualitative content analysis; generalization. The structure of the work consists of an introduction, a theoretical part, which examines the features of social work with children with intellectual disabilities, practice and supervision in social work with children with intellectual disabilities; a methodological part, which presents and justifies the research methodology; a part of the research, which presents an empirical study of the experiences of social workers working in social service institutions with children with intellectual disabilities in participating in group supervision; conclusions, recommendations, a list of literature and summaries in Lithuanian and English.

The study found that group supervision is beneficial for social workers working with children with intellectual disabilities, but mandatory participation and a long waiting time when supervisions are planned in advance undermine the benefits of participating in group supervision. Social workers are motivated to participate in group supervision by the new opportunities provided by supervision, but are not motivated by its mandatory nature, therefore some research participants participate in group supervision only because of mandatory certification requirements. Group composition, size, institutional management involvement, mandatory participation, and the lack of opportunity to choose the most appropriate form and time of supervision are factors that prevent the social workers who participated in the study, working with children with intellectual disabilities, from opening up and solving problems during group supervision.

**Keywords:** group supervision, social workers, children with intellectual disabilities.

## LITERATŪRA

1. Abromaitienė, L. (2013). Supervizija kaip pedagogų profesinio tobulėjimo galimybė. *Pedagogika*, 112, 34-40.
2. Abromaitienė, L. (2018). Apie supervizijos naudą: socialinių darbuotojų ir pedagogų patirtys. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 22(2), 83-93. DOI: <https://doi.org/10.7220/2029-5820.22.2.5>
3. Adom, D., Yeboah, A., & Ankrah, A. K. (2016). Constructivism philosophical paradigm: Implication for research, teaching and learning. *Global journal of arts humanities and social sciences*, 4(10), 1-9
4. Aleksienė, V., & Balderman, A. (2016). Meninė veikla dienos centre, dirbant su protinę negalią turinčiais žmonėmis, kaip gerovės veiksnys. *Socialinio darbo tyrimai ir aktualijos*, 4, 20-37
5. American Psychological Association (2023). Intellectual disability. Prieiga per internetą: <https://dictionary.apa.org/intellectual-disability>
6. Aschuler, M., Silver, T., & McArdle, L. (2015). Strengths-based group supervision with social work students. *Groupwork*, 25(1), 34-57
7. Association of National Organisations for Supervision and Coaching in Europe, ANSE (2024). Definition of supervision and coaching. Prieiga per internetą: [https://anse.eu/about-anse/standards?doing\\_wp\\_cron=1738671457.6365818977355957031250](https://anse.eu/about-anse/standards?doing_wp_cron=1738671457.6365818977355957031250)
8. Atramovich, R. L., Lyons, C., & Hamilton, N. J. (2015). Play therapy for children with intellectual disabilities. *Journal of Child and Adolescent Counseling*, 1(1), 27-36
9. Baginsky, M., Moriarty, J., Manthorpe, J., Stevens, T., MacInnes, T. and Nagendran, T. (2010). *Social workers' workload survey: findings from the 2009 survey and interviews*. London, Department for Education.
10. Baruch, V. (2019). Supervision groups in private practice: an integrative approach. *Psychotherapy in Australia*, 15(3), 72-76
11. Beddoe, L. (2017). External Supervision in Social Work: Power, Space, Risk, and the Search for Safety 1. In *Supervision in Social Work* (pp. 22-38). Routledge.
12. Beddoe, L., Davys, A. (2016). *Challenges in professional supervision: Current themes and models for practice*. Jessica Kingsley Publishers.
13. Bertocelli, C. M., Altamura, P., Vieira, E. R., Bertocelli, D., Thummler, S., & Solla, F. (2019). Identifying factors associated with severe intellectual disabilities in teenagers with cerebral palsy using a predictive learning model. *Journal of Child Neurology*, 34(4), 221-229

14. Birnie, K. A., Noel, M., Chambers, C. T., Uman, L. S., & Parker, J. A. (2018). Psychological interventions for needle-related procedural pain and distress in children and adolescents. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 10, CD005179. DOI: 10.1002/14651858.CD005179.pub4.
15. Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydzūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Klaipėda: S. Jokužio leidykla-spaustuvė.
16. Bonner, J. M., Greenbaum, R. L., & Mayer, D. M. (2016). My boss is morally disengaged: The role of ethical leadership in explaining the interactive effect of supervisor and employee moral disengagement on employee behaviors. *Journal of Business Ethics*, 137, 731-742
17. Bradley, G., & Höjer, S. (2009). Supervision reviewed: reflections on two different social work models in England and Sweden: Granskad handledning: reflektioner från två olika handledningsmodeller i England och Sverige. *European Journal of Social Work*, 12(1), 71-85
18. Branković, I., (2015). Karakteristike supervizije u centru za socijalni rad - uloga supervizije u prevenciji profesionalnog izgaranja voditelja slučaja. *Socijalna politika*, 1(50), 45-67. DOI: <https://doi.org/10.22182/sp.12015.3>
19. Brown, M., Chouliara, Z., MacArthur, J., McKechnie, A., Mack, S., Hayes, M., & Fletcher, J. (2016). The perspectives of stakeholders of intellectual disability liaison nurses: a model of compassionate, person-centred care. *Journal of clinical nursing*, 25(7-8), 972-982
20. Busse, S. (2021). A German perspective on supervision: Supervision between maintenance of, emancipation from, or abnegation of the origins of social work?. In *The Routledge International Handbook of Social Work Supervision* (pp. 13-28). Routledge.
21. Busse, S., and Tietel, E., 2018. *Mit dem Dritten sieht man besser: Triaden und Triangulierung in der Beratung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
22. Carpenter, J., Webb, C. M., Bostock, L. (2013). The surprisingly weak evidence base for supervision: Findings from a systematic review of research in child welfare practice (2000–2012). *Children and Youth Services Review*, 35(11), 1843–1853
23. Chidobi, R. U., & Eze Thecla, A. Y. (2016). Utilization of the Quality Assurance Handbook in Secondary School Supervision of Instruction in Enugu State, Nigeria. *World Journal of Education*, 6(4), 30-37
24. Davies, L. E., & Oliver, C. (2016). Self-injury, aggression and destruction in children with severe intellectual disability: Incidence, persistence and novel, predictive behavioural risk markers. *Research in developmental disabilities*, 49, 291-301

25. Davys, A., May, J., Burns, B., & O'Connell, M. (2017). Evaluating social work supervision. *Aotearoa New Zealand Social Work*, 29(3), 108-121
26. DeWane, C. (2023). Considerations in Group Supervision. *The new social worker magazine*. Prieiga per internetą: <https://www.socialworker.com/feature-articles/practice/considerations-in-group-supervision/>
27. Dirgėlienė, I., & Kiaunytė, A. (2005). Supervizija Lietuvos socialinio darbo kontekste. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 15, 240-254
28. Dirgėlienė, I. (2013). Profesinio streso rizika socialinio darbo procese: supervizijos taikymo perspektyva. *Sveikatos mokslai*, 1, 31-36
29. Dirgėlienė, I., & Alėjūnė, R. (2020). Supervizijos perspektyva atvejo vadyboje. *Tiltai: socialiniai mokslai*, (1), 51-74
30. Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing*, 62(1), 107-115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
31. Fletcher, J. M., Lyon, G. R., Fuchs, L. S., & Barnes, M. A. (2018). *Learning disabilities: From identification to intervention*. Guilford Publications.
32. Frost, L., Hojer, S., Campanini, A., Sicora, A., & Kullburg, K. (2018). Why do they stay? A study of resilient child protection workers in three European countries. *European Journal of Social Work*, 21(4), 485-497
33. Gaigalaitė, I. (2014). Supervizijos taikymas socialinio darbo ir socialinės pedagogikos studijų praktikoje. *Socialinė sveikata*, 1, 58-61
34. Gaižauskaitė, I., Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. Vilnius: Registrų centras
35. Gedzevičienė, D. (2021). Lietuviškų intelekto sutrikimą ir jo lygius įvardijančių terminų kaita ir ją lemiantys veiksniai. *Terminologija*, 28, 114–152. DOI: <https://doi.org/10.35321/term28-06>
36. Gheyle, N., & Jacobs, T. (2017). Content Analysis: a short overview. *Internal research note*, 10. Prieiga per internetą: [https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/762754/mod\\_resource/content/2/20221031%20Niels%20Gheyle%20-%20T%20Jacobs%20-%20CONTENT%20ANALYSIS%20-%20A%20Short%20Overview.pdf](https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/762754/mod_resource/content/2/20221031%20Niels%20Gheyle%20-%20T%20Jacobs%20-%20CONTENT%20ANALYSIS%20-%20A%20Short%20Overview.pdf)
37. Geißler-Piltz, B., Nemes, E., & de Roos, S. (Eds). (2017). *Inspire and Be Inspired – A Sample of Research on Supervision and Coaching in Europe*. Budapest/Paris: Károli Gáspár University, Éditions L'Harmattan.

38. Giarelli, E., Nocera, R., Turchi, R., Hardie, T. L., Pagano, R., & Yuan, C. (2014). Sensory stimuli as obstacles to emergency care for children with autism spectrum disorder. *Advanced Emergency Nursing Journal*, 36(2), 145-163. DOI: 10.1097/TME.0000000000000013
39. Goossen, C., & Austin, M. J. (2017). Service user involvement in UK social service agencies and social work education. *Journal of Social Work Education*, 53(1), 37-51
40. Gray, K. M., Piccinin, A., Keating, C. M., Taffe, J., Parmenter, T. R., Hofer, S., Einfeld, S. L. & Tonge, B. J. (2014). Outcomes in young adulthood: Are we achieving community participation and inclusion? *Journal of Intellectual Disability Research*, 58(8), 734–745
41. Gudelytė, U., & Ruškus, J. (2019). „Pādēk man nuspręsti“: socialinio darbuotojo vaidmuo teikiant pagalbą intelekto negalią turintiems asmenims priimant sprendimus. *Socialinis darbas: patirtis ir metodai*, 23(1), 11-50
42. Gudžinskienė, V., & Šurpik, J. (2017). Jaunuolių, turinčių proto negalią, savarankiškumo ugdymo (s) sėkmės kriterijai. *Socialinis darbas*, 15(1), 6-21. DOI:10.13165/SD-17-15-1-01
43. Gudžinskienė, V., & Pozdniakovas, A. (2021). Socialinių darbuotojų profesinio perdegimo sindromą nulemiančios organizacinės priežastys. *Socialinės gerovės tyrimai*, 19(1), 26-47
44. Gudžinskienė, V., & Rimkevičė, L. (2021). Socialinio darbuotojo darbo turinio pokyčiai teikiant paslaugas bendruomeniniuose vaikų globos namuose vaikams su intelekto ir (ar) psichikos negalia. *Socialinės gerovės tyrimai*, 19(2), 114-133
45. Gvaldaitė, L. (2018). Klinikinis socialinis darbas: metodologija, praktika ir supervizija. *Socialinis darbas: patirtis ir metodai*, 22(2), 95-121
46. Heifetz, M., Brown, H. K., Abou Chacra, M., Tint, A., Vigod, S., Bluestein, D., & Lunsky, Y. (2019). Mental health challenges and resilience among mothers with intellectual and developmental disabilities. *Disability and Health Journal*, 12(4), 602-607
47. Jankūnienė, A., Klokmanienė, D. (2020). Socialinio darbuotojo patiriamas streso darbe įveikos ypatumai. Iš: *Tarptautinė studentų konferencija „Teorija ir praktika: studentiškos įžvalgos“* (p. p. 147-24). Kaunas: Kolpingo kolegija
48. Jolly, A. A. (2015). Handle with care: top ten tips a nurse should know before caring for a hospitalized child with autism spectrum disorder. *Pediatric nursing*, 41(1), 11-22
49. Judy, M., & Knopf, W. (2018). ECVision—A european competence framework for supervision and coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 25, 525-533
50. Kadushin, A. & Harkness, D. (2014). *Supervision in Social Work*. 5th Ed. New York: Columbia Press.

51. Kantautienė, L., & Čepienė, A. (2021). Asmeninio asistento paslaugos teikimo ypatumai Lietuvoje. *Mokslo taikomieji tyrimai Lietuvos kolegijose*, 1(17), 68-77
52. Karvinen-Niinkoski, S. (2016). Social work supervision: Contributing to innovative knowledge production and open expertise. In *Social work, critical reflection and the learning organization* (pp. 23-40). Routledge.
53. Kavaliauskienė, V., Balčiūnaitė, R. (2014). Profesinis perdegimas ir jo raiška socialinio darbo profesionalizacijos kontekste. *Tiltai*, 4, 17–35
54. Kettle, M. (2015). *Achieving effective supervision*. Glasgow: Institute for Research and Innovation in Social Services. Prieiga per internetą: [https://researchonline.gcu.ac.uk/ws/files/40380381/iriss\\_insights\\_30\\_23\\_06\\_2015.pdf](https://researchonline.gcu.ac.uk/ws/files/40380381/iriss_insights_30_23_06_2015.pdf)
55. Kiaunytė, A. (2018). Supervizija socialinio darbo studijose kaip profesinė repeticija. *Socialinis darbas: patirtis ir metodai*, 22(2), 63-81
56. Kiaunytė, A., & Lygnugarienė, V. (2019). Vaiko globos sisteminė pertvarka kaip iššūkis socialinių darbuotojų profesionalumui: kas parodo supervizijos ir intervizijos poreikį?. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 23(1), 69-94. DOI: <https://doi.org/10.7220/2029-5820.23.1.3>
57. Kostyliovienė, S., & Grinkevičiūtė, D. E. (2023). Kaip užtikrinti vaiko, turinčio autizmo spektro sutrikimą, ir sveikatos priežiūros specialistų saugumą sveikatos priežiūros įstaigose? *Slaugos mokslas ir praktika: iššūkiai ir galimybės 2023*, 23-29
58. Knight, C. (2017). The mutual aid model of group supervision. *The Clinical Supervisor*, 36(2), 259-281
59. Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage publications.
60. Kupčikienė, I. (2010). Supervizijos svarba sveikatos priežiūros specialistų profesinei veiklai. *Sveikatos mokslai*, 20(3), 3175-3179
61. Labanauskas, L. (2019). *Neapykantos nusikaltimų pažeidžiamų bendruomenių kokybinio tyrimo metodologija*. Vilnius: Vidaus reikalų ministerija.
62. Lietuvių kalbos naujažodžių duomenynas (2020). Supervizorius. Prieiga per internetą: <https://ekalba.lt/naujazodziai/supervizorius,%20-%C4%97?i=626d9e76-287c-437e-b458-899457b9fd67>
63. Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija (2023). Supervizijos – viena iš priemonių spręsti sudėtingas profesines situacijas. Prieiga per internetą: <https://supervizija.lt/blog/post/33-supervizijos-viena-is-priemoniu-spresti-sudetingas-profesines-situacijas>

64. Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija (2024). Kas yra supervizija? Prieiga per internetą: <https://supervizija.lt/info/kas-yra-supervizija.html>
65. Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija (2024a). Apie asociaciją. Prieiga per internetą: <https://supervizija.lt/info/apie-asociacija.html>
66. Magnussen, J. (2018). Supervision in Denmark – an empirical account of experiences and practices. *European Journal of Social Work*, 21(3), 359–373
67. Mayring, P. (2000). Qualitative content analysis. *Forum: Qualitative Social Research*, 1(2). Prieiga per internetą: <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089/2386>
68. Maslauskaitė, A. (2008). *Mokslo tiriamojo darbo metodologiniai pagrindai*. Mokomoji knyga. Vilnius
69. McKinley, J. (2015). Critical argument and writer identity: Social constructivism as a theoretical framework for EFL academic writing. *Critical inquiry in language studies*, 12(3), 184-207
70. McLaughlin, A, Casey, B., & McMahon, A. (2019). Planning and implementing group supervision: A case study from homeless social care practice. *Journal of Social Work Practice*, 33(3), 281-295
71. Mickevičienė, S., & Krasuckienė, D. (2024). Socialinio darbuotojo patiriami sunkumai veiklose su intelekto negalią turinčiais asmenimis, dienos centre. *Studentų mokslo tiriamieji darbai: nuo tyrimo prie praktikos*, 73–79.
72. Miletić, B., & Janković, U. (2023). The role of supervisory support in stress management and prevention of occupational burnout of professionals working in social protection. Case study: Montenegro. *Ljetopis socijalnog rada*, 30(2), 175-192
73. Minnesota board Social Work (2025). Supervised Practice. Prieiga per internetą: <https://mn.gov/boards/social-work/licensees/supervisedpractice/>
74. Movallali, G., Barati, R., & Taheri, M. (2015). Efficacy of social skills training on the reduction of verbal and nonverbal aggression in male students with intellectual disability. *Quarterly Journal of Child Mental Health*, 1(1), 57-66
75. Muraškaitė, I., & Žardeckaitė-Matulaitienė, K. (2020). Praktikoje dirbančių psichologų žinios ir įsitikinimai dėl autizmo: žvalgomasis tyrimas. *Visuomenės sveikata*, 4(91), 64-73
76. Naujanienė, R., Eidukevičiūtė, J., Ruškus, J. (2018). Socialinių darbuotojų lūkesčiai supervizijai kaip atsakas į praktikos lauko kompleksškumą ir neapibrėžtumą. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 22(2), 35-62. DOI: <https://doi.org/10.7220/2029-5820.22.2.3>

77. Noel, M., Chambers, Ct., Uman, Ls., Parker, Ja., Birnie, K. (2018). *Psychological interventions for needle-related procedural pain and distress in children and adolescents*. Prieiga per internetą: <https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD005179.pub4/pdf/full>
78. Office for Standards in Education (2015). *Framework and evaluation schedule for inspections of services for children in need of help and protection, children looked after, care leavers*. Reviews of Local Safeguarding Children Boards.
79. Ögren, M. L., Boalt Boëthius, S., & Sundin, E. (2014). Challenges and possibilities in group supervision. *The Wiley international handbook of clinical supervision*, 648-669.
80. Oliver, C., Petty, J., Ruddick, L., & Bacarese-Hamilton, M. (2012). The association between repetitive, self-injurious and aggressive behavior in children with severe intellectual disability. *Journal of autism and developmental disorders*, 42, 910-919.
81. Oppong, S. H. (2013). The problem of sampling in qualitative research. *Asian journal of management sciences and education*, 2(2), 202-210
82. Östlund, D., Barow, T., Dahlberg, K., & Johansson, A. (2022). In-between special needs teachers and students: Paraprofessionals' work in self-contained classrooms for students with intellectual disabilities in Sweden. In *Teaching Assistants, Inclusion and Special Educational Needs* (pp. 29-45). Routledge.
83. Ostasevičienė, V., Endriūzytė, E., Požėrienė, J., & Rėklaitienė, D. (2016). Vaikų, turinčių autizmo spektro sutrikimų, emocijų ir elgesio savybių raiška per fizinės veiklos užsiėmimus. *Sportinij darbingumą lemiantys veiksniai*, 9, 146-155
84. Owen, A. M., Gary, A., & Schmetter, V. (2020). Nursing care of patients with autism spectrum disorder. *Nursing made Incredibly Easy*, 18(2), 28-36. DOI: 10.1097/01.NME.0000653180.86134.05
85. Patel, D. R., Apple, R., Kanungo, S., & Akkal, A. (2018). Narrative review of intellectual disability: definitions, evaluation and principles of treatment. *Pediatric Medicine*, 1. DOI: 10.21037/pm.2018.12.02
86. Petrauskienė, A., Raudeliūnaitė, R. (2012). *Supervizijos taikymas socialinio darbo studijose*. Vilnius: MRU
87. Petty, J. L., Bacarese-Hamilton, M., Davies, L. E., & Oliver, C. (2014). Correlates of self-injurious, aggressive and destructive behaviour in children under five who are at risk of developmental delay. *Research in developmental disabilities*, 35(1), 36-45

88. Plano Clark, V. L., & Ivankova, N. V. (2016). *Mixed methods research: A guide to the field*. Sage Publications.
89. Polić, S., Hrnčić, J., (2019). Supervizija zaposlenih u okviru alternativnog staranja o deci i mladima u sistemu socijalne zaštite. *Socijalna politika*, 55-77. <https://doi.org/10.22182/sp.22019.3>
90. Poškutė, G., Šumskienė, A. (2017). Esminės pagalbos priemonės šeimai, auginančiai vaiką, turintį proto negalią. *Verslas, technologijos, biomedicina: inovacijų žvalgos*, 1(8), 403-412
91. Pranckaitytė, V., Pocienė, K. (2017). Socialinio darbuotojo funkcijos dirbant su asmenimis, turinčiais protinę negalią. *Verslas, technologijos, biomedicina: inovacijų žvalgos*, 1(8) 420-429
92. Proctor, B., & Inskipp, F. (2013). Group supervision. In *Supervision in clinical practice* (pp. 151-177). Routledge.
93. Purugganan, O. (2018). Intellectual disabilities. *Pediatrics in review*, 39(6), 299-309
94. Pūras, D. (2015). *Apie proto sveikatą ir jos sutrikimus*. Vilnius: Lietuvos sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija „Viltis“
95. Račkauskaitė, G., Bilenberg, N., Uldall, P., Bech, B. H., & Østergaard, J. (2020). Prevalence of mental disorders in children and adolescents with cerebral palsy: Danish nationwide follow-up study. *European journal of paediatric neurology*, 27, 98-103
96. Radavičiūtė, G., & Čepienė, A. (2024). Contextualization of the social business content of social service institutions. *Applied Scientific Research*, 3(1), 41-51.
97. Robertson, J., Hatton, C., Emerson, E., & Baines, S. (2015). Prevalence of epilepsy among people with intellectual disabilities: a systematic review. *Seizure*, 29, 46-62. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.seizure.2015.03.016>
98. Ruddick, L., Davies, L., Bacarese-Hamilton, M., & Oliver, C. (2015). Self-injurious, aggressive and destructive behaviour in children with severe intellectual disability: Prevalence, service need and service receipt in the UK. *Research in developmental disabilities*, 45, 307-315
99. Rupšienė, L. (2007). *Kokybinių tyrimų duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėda: KU
100. Ruškus, J. (2020). Klausimai ir iššūkiai dėl negalią turinčių vaikų teisės mokytis įtraukiojo ugdymo sąlygomis Lietuvoje. *Specialusis ugdymas*, 1(41), 10-52
101. Samson, A. C., Hardan, A. Y., Lee, I. A., Phillips, J. M., Gross, J. J. (2015). Maladaptive Behavior in Autism Spectrum Disorder: The Role of Emotion Experience and Emotion Regulation. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(11), 3424-3432

102. Samsonienė, L., Malkin, M. B., Kairys, J., & Juozulynas, A. (2017). Šeimų, auginančių vaikus su autizmo spektro sutrikimu, gyvenimo gerovė. *Sveikatos mokslai*, 27(3), 76–83. DOI: <https://doi.org/10.5200/sm-hs.2017.045>.
103. Sandjojo, J., Zedlitz, A. M., Gebhardt, W. A., Hoekman, J., Dusseldorp, E., den Haan, J. A., & Evers, A. W. (2018). Training staff to promote self-management in people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(5), 840-850
104. Schaepper, M. A., Hauser, M., & Kagadkar, F. (2021). *What is intellectual disability?* American Psychiatric Association. Prieiga per internetą: <https://www.psychiatry.org/patients-families/intellectual-disability/what-is-intellectual-disability>
105. Seniutis, M., & Petružytė, D. (2018). Negalios galia ir jos panaudojimo socialinės pagalbos procese galimybės: proto negalią turinčių asmenų ir gatvės jaunuolių bendros stovyklos atvejo analizė. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 17, 57-73.
106. Shannon-Baker, P. (2022). Philosophical underpinnings of mixed methods research in education. *International Encyclopedia of Education (Fourth Edition)*. DOI: 10.1016/B978-0-12-818630-5.11037-1
107. Shree, A., & Shukla, P. C. (2016). Intellectual Disability: Definition, classification, causes and characteristics. *Learning Community-An International Journal of Educational and Social Development*, 7(1), 9-20. DOI : 10.5958/2231-458X.2016.00002.6
108. Shroff, A (2024). Intellectual Disability. *Web MD*. Prieiga per internetą: <https://www.webmd.com/parenting/baby/child-intellectual-disability>
109. Silverman, D. (2011). *Doing Qualitative Research*. London: Sage.
110. Simpson, N., Mizen, L., & Cooper, S. A. (2020). Intellectual disabilities. *Medicine*, 48(11), 732-736.
111. Simplican, S. C., Leader, G., Kosciulek, J., & Leahy, M. (2015). Defining social inclusion of people with intellectual and developmental disabilities: An ecological model of social networks and community participation. *Research in developmental disabilities*, 38, 18-29
112. Shree, A., & Shukla, P. C. (2016). Intellectual Disability: Definition, classification, causes and characteristics. *Learning Community-An International Journal of Educational and Social Development*, 7(1), 9-20
113. Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas (2021). *TAR*, 16398

114. Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas (2024), TAR, 2024-11520
115. Socialinių paslaugų priežiūros departamentas (2024). Profesinės kompetencijos tobulinimo/atestacijos klausimai. Prieiga per internetą: <https://sppd.lrv.lt/lt/dazniausiai-uzduodami-klausimai/?lang=lt>
116. Stewart, S. L., Falah Hassani, K., Poss, J., & Hirdes, J. (2017). The determinants of service complexity in children with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 61(11), 1055-1068.
117. Šumskienė, E., Mataitytė-Diržienė, J. (2013). *Nuo mitų prie tikrovės: Psichikos sveikatos vaizdavimas žiniasklaidos priemonėse. Metodinė priemonė*. Vilnius: Vilniaus universitetas
118. Targamadžė, V., & Talkovskytė, J. (2015). Vilniaus miesto socialinės paramos centro socialinio darbuotojo, dirbančio su socialinės rizikos šeimomis, veiklos tobulinimo galimybės. *Socialinio darbo tyrimai ir aktualijos: tęstinis mokslo straipsnių leidinys*, 3, 10-28
119. Toliušytė, Ž., Plaušinitienė, A. (2015). Vaikų, gyvenančių globos namuose, savarankiško gyvenimo įgūdžių raiška. *Studijos šiuolaikinėje visuomenėje*, 6(1), 130-139
120. Tolutienė, G., & Zubrickienė, I. (2022). Perdegimo sindromas: socialinių darbuotojų požiūris į kvalifikacijos tobulinimo ir profesinio perdegimo sąsajas bei jo įveikos būdus. *Studijos-verslas-visuomenė: dabartis ir ateities išvalgos*, 7, 240-254
121. Unguru, E. (2017). Appreciative Perspectives on Supervision in Social Work. *Postmodern Openings*, 8(1), 123-129
122. Vaicekauskienė, V. (2014). Profesinio perdegimo sindromo įveikos ir prevencijos prielaidos socialiniame darbe. *Socialinis ugdymas*, 39(3), 188-202. DOI: <http://dx.doi.org/10.15823/su.2014.28>
123. Valentino, A. L., LeBlanc, L. A., & Sellers, T. P. (2016). The benefits of group supervision and a recommended structure for implementation. *Behavior analysis in practice*, 9(4), 320-328
124. Vaštakė, M., & Kočiūnas, R. (2017). Fenomenologinis egzistencinės supervizijos tyrimas. *Psichologija*, 55(55), 72-87
125. Vaštakė, M., & Skruibis, P. (2021). Refleksyvumo fenomenas psichoterapinėje supervizijoje: sisteminė literatūros analizė. *Psichologija*, 65, 22-39
126. Večkienė, N. (2010). Supervizija socialiniame darbe: paramą teikiantis bendradarbiavimas. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 6, 119-134

127. Virbalis, T., & Arbataitienė, I. (2023). Socialinio darbuotojo kompetencijos atliekant įvairius vaidmenis dirbant su psichikos negalia turinčiais asmenimis. *Mokslo taikomieji tyrimai Lietuvos kolegijose.*, 19(2), 97-106
128. Vykertaitė, G., & Virbalienė, A. (2023). Socialinių darbuotojų patirtys formuojant asmenų, turinčių proto negalia, savarankiško gyvenimo įgūdžius. *Verslas, technologijos, biomedicina: inovacijų žvalgos 2023: straipsnių rinkinys*, 1, 397-406
129. Žibėnienė, G., & Mikniūtė, A. (2016). Socialinių darbuotojų, dirbančių su socialinės rizikos šeimomis, požiūris į profesinę riziką. *Socialinis darbas: mokslo darbai*, 14(2), 148-161  
Doi:10.13165/Sd-16-14-2-02
130. Žydžiūnaitė, V., Sabaliauskas, S. (2017). *Kokybiniai tyrimai: patirtis ir metodai*. Vilnius: Vaga
131. Wilkins, D., & Jones, R. (2020). Simulating supervision: How do managers respond to a crisis?. In *Contemporary Practices in Social Work Supervision* (pp. 126-138). Routledge.
132. Wilkenfeld, B. F. (2015). „Being Heard“: Qualitative Research Conundrums With Individuals With Developmental Disabilities. *Research on Social Work Practice*, 25(6), 702-710  
Doi:10.1177/1049731514547768
133. White, M. D., & Marsh, E. E. (2006). Content analysis: A flexible methodology. *Library trends*, 55(1), 22-45

## PRIEDAI

1 priedas

### Tyrimo instrumentas

- I. Ypatybės, kuriomis pasižymi socialinio darbo praktika su vaikais, turinčiais intelekto negalią
1. Papasakokite kuo specifiškas/įdomus/išskirtinis yra jūsų darbas su vaikais, turinčiais intelekto negalią? Kaip tai veikia jūsų kasdieninį darbą ir jus, kaip darbuotoją? Kas jums yra arba ką jums reiškia darbas su vaikais, turinčiais intelekto negalią? Kokią vertę/prasmę jums suteikia šis darbas ir jums kaip asmenybei? Kokius specifinius socialinio darbo su vaikais, turinčiais intelekto negalią, bruožus, remdamiesi savo patirtimi? Kokią įtaką šie specifiniai bruožai ar ypatumai daro jūsų atliekamai profesinei veiklai?
  2. Su kokiomis problemomis susiduriate dirbdami su vaikais, turinčiais intelekto negalią? Ką galėtumėte pasakyti apie stresą patiriamą jūsų darbe, profesinį perdegimą, papasakokite apie situacijas, kai nežinote kaip elgtis, kokiais atvejais jums trūksta profesinės paramos?
- II. Supervizijos nauda ir funkcijos socialiniame darbe su vaikais, turinčiais intelekto negalią
3. Ką galėtumėte papasakoti apie savo dalyvavimo grupės supervizijoje patirtis? Kokioje supervizijoje (individualioje, grupinėje, etc.) teko dažniau dalyvauti?
  4. Kuo naudingas/nenaudingas buvo jūsų dalyvavimas grupės supervizijoje? Kaip dalyvavimas supervizijoje padėjo/nepadėjo spręsti profesinėje veikloje iškilusias problemas?
  5. Ką galėtumėte pasakyti apie savo lūkesčius, susijusius su supervizija?
- III. Socialinių darbuotojų motyvacija dalyvauti grupės supervizijose
6. Kas jus motyvuoja/arba nemotyvuoja dalyvauti grupės supervizijoje?
  7. Papasakokite, ką galvojate apie privalomą dalyvavimą supervizijoje? Kokia yra Jūsų patirtis? O gal supervizijoje dalyvaujate tik todėl, kad to reikia, kad ji yra privaloma?
  8. Kokius išgyvenimus/emocijas/iššūkius Jums kelia dalyvavimas grupės supervizijoje? Kaip vertinate savo dalyvavimą/nedalyvavimą grupės supervizijoje? Ar pavyksta atsiverti grupės supervizijoje ir kas tai lemia? Ar pavyksta išspręsti problemas?