

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

RENATA MALINAUSKIENĖ
SOCIALINIS DARBAS

**SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ GLOBOS NAMUOSE,
KOMPETENCIJŲ TOBULINIMAS**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė:

Prof. dr. Vida Gudžinskienė

Utena, 2025

TURINYS

ĮVADAS	4
1. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ GLOBOS NAMUOSE, VEIKLOS TEISINIS REGLAMENTAVIMAS IR JŲ FUNKCIJOS	8
1.1. Teisinis profesinės socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, veiklos reglamentavimas	8
1.2. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, funkcijos	12
2. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ GLOBOS NAMUOSE, KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO TEORINIAI ASPEKTAI	18
2.1. Kompetencijos, reikalingos teikiant socialines paslaugas psichikos sutrikimus turintiems paslaugų gavėjams	19
2.2. Kompetencijų tobulinimo būdai ir galimybės	24
3. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ GLOBOS NAMUOSE, KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO POREIKIO IR GALIMYBIŲ EMPIRINIS TYRIMAS	30
3.1. Tyrimo metodologija	30
3.2. Tyrimo rezultatai	36
3.2.1. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, požiūrio į kompetencijų tobulinimą analizė	36
3.2.2. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimo galimybių ir formų analizė	40
3.2.3. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, profesinių funkcijų ir kompetencijų svarbos analizė	42
3.2.4. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų taikymo praktikoje analizė	51
3.2.5. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimo ir gebėjimų įsivertinimo sąsajų analizė	53
DISKUSIJA	56
IŠVADOS	59
REKOMENDACIJOS	62
LITERATŪROS SĄRAŠAS	63
SANTRAUKA	75
SUMMARY	77
PRIEDAI	79
AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA	94

SĄVOKŲ ŽODYNAS

Kvalifikacija – „tai sugebėjimas efektyviai veikti (sėkmingai atlikti tam tikrą veiklą), remiantis įgytų žinių, gebėjimų, įgūdžių ir vertybių visuma“ (ESCO, 2022).

Profesinė kompetencija – „visuma žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų, reikalingų profesinei veiklai vykdyti, ir šios veiklos vykdymo patirtis“ (Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas, 2006, p.2).

Socialinės globos namai – „socialinių paslaugų įstaiga, turinti teisę šio įstatymo nustatyta tvarka teikti socialinę globą“ (Socialinių paslaugų įstatymas, 2006).

IVADAS

Temos aktualumas. Socialinis darbas labiau nei bet kada anksčiau reikalauja efektyvumo ir aukšto lygio socialinių darbuotojų profesinio pasiruošimo. Šie reikalavimai stiprina poreikį tirti ir suprasti, kaip ugdomi specialistų profesiniai įgūdžiai. Norvegijos mokslininkų Malmberg-Heimonen ir kt. (2016) moksliniuose darbuose nagrinėjama vietinė ir pasaulinė praktika. Jie teigia, kad socialinis darbas yra procesas pagrįstas praktika ir profesinėmis žiniomis. Mokymosi formos skiriasi asmeninėmis besimokančiųjų savybėmis, profesijų lygiais, praktikos sritimi ir mokymosi veiklos formalizavimu.

Socialiniai darbuotojai yra neatsiejama socialinių paslaugų teikimo dalis. Jie atlieka pagrindinį vaidmenį sprendžiant įvairiapusius iššūkius. Socialinės darbuotojų kompetencijos sukuria pagrindą kokybiškai priežiūrai ir paslaugoms (Soares ir kt., 2019, p. 54). Pasak Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2021) Covid-19 pandemijos metu išryškėjo siekis tobulinti socialinių darbuotojų kompetencijas bei stiprinti socialinių paslaugų kokybę visoje Lietuvoje. Socialinės darbuotojų kompetencijos sukuria pagrindą paslaugų gavėjų kokybiškai priežiūrai ir paslaugoms (Soares ir kt., 2019, p. 54). Profesinėms kompetencijoms reikalingas tam tikras socialinio ir emocinio intelekto lygis, kad būtų galima apmąstyti, ko reikia, ir tikslingai, apgalvotai bei profesionaliai tai pritaikyti praktikoje (Langins ir Borgemans, 2015, p. 3). „Socialinių darbuotojų tęstinio mokymosi galimybių plėtojimas neabejotinai yra svarbi visuomenės progreso sąlyga tiek asmens, tiek valstybės lygmenimis“ (Adomaitienė ir Balčiūnienė, 2017, p. 71). Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakyme „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymo Nr. A1-92 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo pakeitimo“ (2024) II skyriaus, 5.1 straipsnyje nurodoma, kad socialiniai darbuotojai turi būti „skatinami tobulinti profesines kompetencijas, padedančias pasiekti numatytus darbo rezultatus“ (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas, 2006). Be to, nurodoma, kad socialiniai darbuotojai turi prisiimti didesnę atsakomybę už savo darbo rezultatus bei būtų skatinami domėtis „socialinio darbo, socialinių paslaugų inovacijomis ir jas taikyti sprendžiant visuomenėje kylančias socialines problemas“ (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2024).

Socialinių darbuotojų kompetencijos susideda iš žinių, įgūdžių, požiūrių ir savarankiškumo, kurių profesionalai turi atlikti savo darbą (Mulder, 2014, p. 2). Jos užtikrina kokybiškus rezultatus asmenims ir populiacijoms (Langins ir Borgemans, 2015, p. 4). Socialiniai darbuotojai, norėdami prisitaikyti prie greitai kintančios aplinkos turi neatsilikti nuo šių pokyčių, kad galėtų teikti

kompetentingą priežiūrą atitinkančią besikeičiančius profesinius standartus ir etikos gaires.

Temos naujumas. Atsižvelgiant į didėjantį psichikos sutrikimų turinčių asmenų skaičių Lietuvoje, socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimas yra reikalingas. 2023 m. pabaigoje Lietuvos globos namuose gyveno virš 5491 suaugusiųjų neįgalių asmenų, kuriems teikiant socialinės paslaugas labai svarbu socialinių darbuotojų profesinių kompetencijų užtikrinimas (Lietuvos statistikos departamentas, 2024). Prognozuojama, kad didėjant visuomenės informuotumui ir pagalbos paslaugų plėtrai, šių asmenų poreikiai taps dar sudėtingesni, todėl būtina ieškoti naujų būdų padedančių gerinti teikiamų socialinių paslaugų kokybę. Atsižvelgdami į šias priežastis mokslininkai tiria su kokiais iššūkiais susiduria socialiniai darbuotojai tobulindami savo kompetencijas. Remiantis Žydžiūnaite (2018), „socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose dažnai susiduria su profesiniais iššūkiais, tokiais kaip psichologinis perdegimas ir kompetencijų trūkumas, ypač dirbant su asmenimis, turinčiais proto negalią“. Pasak autorės, kad „specialistų kompetencijų tobulinimas yra esminis veiksnys užtikrinant kokybiškas paslaugas bei socialinių darbuotojų motyvaciją“ (Žydžiūnaitė, 2018, p. 47). Lietuvoje yra mažai naujų tyrimų apie socialinių darbuotojų dirbančių globos namuose su psichikos sutrikimais turinčiais asmenimis kompetencijų tobulinimą. Todėl ši nagrinėjama tema yra aktuali ir nauja. Šiame darbe pasirinkta nagrinėti kompetencijų tobulinimo naudingumas ir kokybiškumas. Skandinavijos valstybėse sėkmingai taikomi individualizuoti kompetencijų ugdymo modeliai, orientuoti į darbuotojų gebėjimus efektyviai reaguoti į įvairiausių globos įstaigų paslaugų gavėjų poreikius (Mikkelsen, 2022, p.). Lietuvoje yra mažai naujų tyrimų apie socialinių darbuotojų dirbančių globos namuose su psichikos sutrikimais turinčiais asmenimis kompetencijų tobulinimą. Todėl ši nagrinėjama tema yra aktuali ir nauja. Šiame darbe pasirinkta nagrinėti kompetencijų tobulinimo naudingumas ir kokybiškumas.

Temos ištirtumas. Lietuvoje, tyrimų, analizuojančių socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose kompetencijų tobulinimą yra mažai. Adomaitienė ir Balčiūnienė (2017, p. 79) tyrė asmenų, dirbančių socialinių paslaugų sektoriuje, kompetencijas ir jų tobulinimo galimybes. Minėtame tyrime buvo nustatyta, jog „asmenys, dirbantys socialinių paslaugų sektoriuje, turi turėti specifinių žinių, gebėjimų, įgūdžių ir įpročių, nuolat ugdyti ir plėtoti reikšmingas minėtai veiklai kompetencijas, vertybines nuostatas. Virbalis ir Arbataitienė (2023, p. 93) analizavo socialinio darbuotojo kompetencijas atliekant įvairius vaidmenis dirbant su psichikos negalią turinčiais asmenimis. Minėti autoriai nustatė, kad „yra kelios pagrindinės sritys, kuriose socialiniai darbuotojai turėtų būti ypač stiprūs, kad galėtų teikti geriausią pagalbą savo klientams. Viena iš svarbiausių sričių yra asmenų poreikių ir problemų supratimas bei jų įvertinimas“ (Virbalis ir Arbataitienė, 2023, p. 104). Tokie gauti rezultatai tik parodo, jog socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimo tema yra aktuali. Tolutienė ir Zubrickienė (2022, p. 241) ištyrė socialinių

darbuotojų požiūrį į kvalifikacijos tobulinimo ir profesinio perdegimo sąsajas bei jo įveikimo būdus. Socialinių darbuotojo vaidmens pokyčius nagrinėjo Adomaitytė-Subačienė ir Martinaityte (2022, p. 80).

Analizuojant užsienio šalių mokslinę literatūrą pastebima, jog ši tema buvo pakankamai plėtota. Scharlach (2015, p. 1) ištyrė socialinių darbuotojų darbą su pagyvenusio amžiaus žmonėmis. Autorius nustatė, kad socialiniai darbuotojai gali pagerinti vyresnio amžiaus žmonių problemų sprendimo ir įveikimo gebėjimus, skatinti efektyvų ir humanišką sistemų, teikiančių išteklius ir paslaugas vyresnio amžiaus žmonėms veikimą. Hall (2022, p. 3) tyrinėjo tarpprofesinį bendradarbiavimą bei socialinio darbo kompetencijų panaudojimą terapinėje globoje. Nikolajenko (2019) savo moksliniuose darbuose accentavo socialinių darbuotojų kompetentingumą bei įgytus unikalius įgūdžius, kurie padeda dirbti globos namuose. Opačić (2022, p. 57) analizavo viso gyvenimo mokymosi vertimo priemonę - kompetencijomis pagrįstą mokymo metodą, kurį naudoja socialiniai darbuotojai, kad galėtų apibrėžti praktikų standartus ir lūkesčius. „Socialinių darbuotojų kompetencija turi įtakos gerinant rezultatus specialiųjų grupių priežiūros profesinė praktika” (Rashed, Snoubar, 2022, p.112). Rosa ir Almeida (2023, p. 45) nagrinėjo supervizijos svarbą socialiniams darbuotojams. Kompetencijų ugdymą kaip personalo valdymo priemonę socialinio darbo srityje tyrė Petru ir Zychova (2023, p. 1). Socialinių darbuotojų kompetencijas aprašė Iovu ir Lazăr (2021, p. 3).

Mokslinė problema. Pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministeriją (2023) „specifinių kompetencijų trūkumas socialiniams darbuotojams lemia nevienodą paslaugų kokybę, socialinių paslaugų trūkumą ir darbuotojų išsekimą“ (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2023). Remiantis Mzungu, Mutisya, Sankale (2025) norint, kad socialinis darbuotojas dirbantis socialinės globos namuose su psichikos sutrikimų turinčiais asmenimis, būtų kokybiškai atlikti savo darbą jis turi tobulinti savo kompetencijas (Mzungu, Mutisya, Sankale, 2025, p.). Todėl šio darbo mokslinę problemą, nusakyti šiais probleminiais klausimais – kokias kompetencijas turi turėti socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, kad jie galėtų kokybiškai atlikti savo darbą? Kokiais būdais galima tobulinti socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose kompetencijas?

Tyrimo objektas – socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimas.

Darbo tikslas – ištirti socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimą.

Darbo uždaviniai:

1. Apibrėžti socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, veiklos teisinį reglamentavimą, išryškinant jų funkcijas.

2. Atskleisti socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijas, jų sudedamąsias dalis bei kompetencijų tobulinimo teorines prielaidas.
3. Atlikti socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose kompetencijų tobulinimo poreikių ir galimybių įvertinimo empirinį tyrimą.

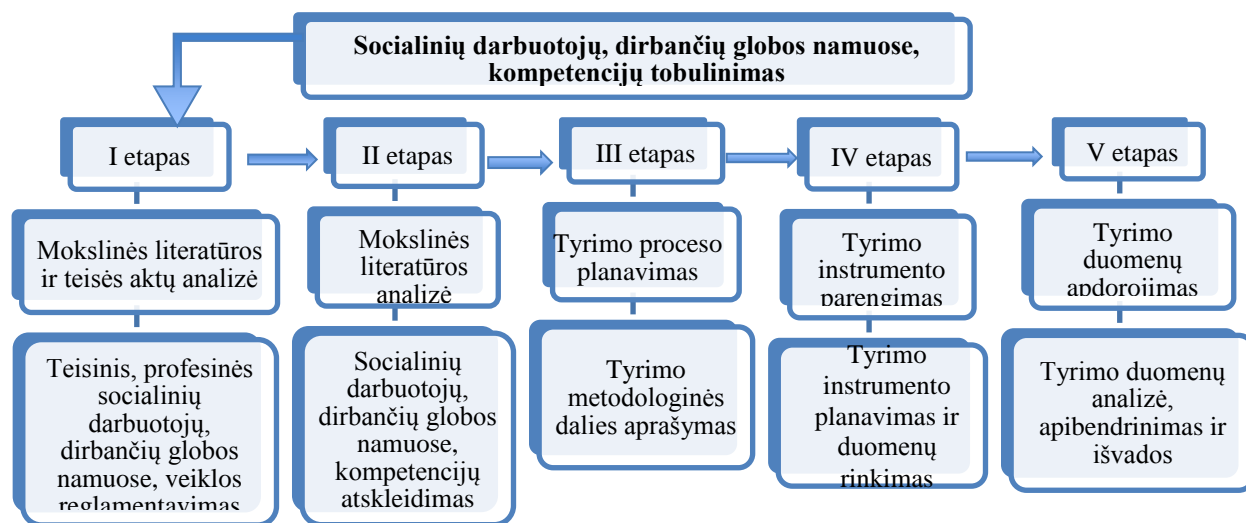
Darbe keliamos hipotezės:

1. Socialinių darbuotojų profesinių kompetencijų tobulinimas yra neatsiejamas nuo jų profesinės veiklos efektyvumo ir paslaugų kokybės gerinimo.
2. Socialinių darbuotojų profesinės raidos kryptis lemia individualūs ir organizaciniai veiksniai.
3. Socialinių darbuotojų kompetencijų ugdymas priklauso nuo turimų galimybių ir patiriamų iššūkių profesinėje aplinkoje.
4. Efektyvus socialinio darbuotojo darbas globos namuose reikalauja nuolatinio profesinio augimo ir prisitaikymo prie besikeičiančių socialinių iššūkių

Darbo metodai. Teorinėje darbo dalyje naudojamas mokslinės literatūros, dokumentų, teisės aktų, apibrėžiančių socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose veiklą ir kompetencijų analizė, kuria siekiama atskleisti socialinio darbuotojo kompetencijas, kurios padeda užtikrinti sklandų paslaugų teikimą globos namuose gyvenantiems gyventojams.

Tyrimo naudojami empiriniai metodai: kiekybinis duomenų rinkimo būdas. Tyrimui reikalingi duomenys renkami anketinės apklausos būdu, kuri sudeda iš uždaro ir atviro tipo klausimų. Empirinio tyrimo metu surinkti duomenys analizuojami nustatant tikrus semantinius ryšius tarp jų. Anketinės apklausos surinkti duomenys apdorojamas atliekamas IBM SPSS Statistics 28.0.0 bei MS Excel programomis.

Tyrimo organizavimas. Magistro baigiamojo darbo loginė schema pavaizduoti 1 paveiksle - „Tyrimo loginė sekoje“.



1 pav. Tyrimo loginė schema (autorės sudaryta)

1. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ GLOBOS NAMUOSE, VEIKLOS TEISINIS REGLAMENTAVIMAS IR JŲ FUNKCIJOS

Socialinio darbuotoja profesija šiuolaikiniame pasaulyje yra nepaprastai svarbus. Kintančio pasaulio iššūkiai reikalauja socialinio darbuotojo atitinkamų žinių, gebėjimų, įgūdžių. Profesinis augimas, nuolatinis tobulėjimas yra socialinio darbuotojo kasdienybė. Šiame skyriuje analizuojama socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose veikla. Šiame skyriuje analizuojamos socialinių darbuotojų funkcijos ir gebėjimai bei nagrinėjama vertybių svarba socialinių darbuotojų veikloje. Taip pat analizuojama socialinio darbuotojo kvalifikacijos tobulinimo forma ir jos įtaka profesiniam augimui.

1.1. Teisinis profesinės socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, veiklos reglamentavimas

Socialinio darbuotojo darbo sritį, kvalifikacijos tobulinimo ir atestaciją reglamentuoja Lietuvos Respublikos teisiniai aktai. Pagrindinis ir svarbiausias teisės aktas reguliuojantis socialinių paslaugų teikimą socialinių darbuotojų profesinę veiklą yra Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas (2006). 2023 metais Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymo Nr. X-493 pakeitimo įstatymo 20 straipsnio, 2 punkte apibrėžiama socialinio darbo samprata, „į praktinę veiklą orientuota profesinė veikla, įgalinanti asmenis, šeimas, asmenų (šeimų) grupes ir bendruomenes spręsti tarpusavio santykių, socialines problemas ir (ar) išvengti galimų socialinių problemų ateityje, skatinanti socialinę kaitą, gerinanti gyvenimo kokybę, užtikrinanti žmogaus teises, didinanti socialinę įtrauktį ir stiprinanti solidarumą bei socialinį teisingumą“ (Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymo Nr. X-493, įstatymo pakeitimas, 2023). Taip pat pažymima, kad socialinis darbuotojas turi nuolat tobulinti profesinę kompetenciją.

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme (2006) „Dėl socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacinių reikalavimų, socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašų patvirtinimo“ pateikiami reikalavimai „nustato socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų vertybines nuostatas, apibrėžia jų profesinę veiklą, žinias, įgūdžius bei asmenines savybes, reikalingas profesinėms užduotims vykdyti“ (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, 2006) . Šis įstatymas reglamentuoja kvalifikacijos kėlimo finansavimą „Socialinių darbuotojų, socialinių darbuotojų padėjėjų ir socialinį darbą dirbantiesiems prilyginamų darbuotojų profesinės kvalifikacijos kėlimas yra finansuojamas iš valstybės, savivaldybių, Europos Sąjungos struktūrinių fondų ir pačių socialinį darbą dirbančiųjų lėšų bei kitų šaltinių“ (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, (2006).

Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijų tobulinimą bei profesinės atestacijos reikalavimus numato „Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašas“ (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, 2006). Apraše pateikiami reikalavimai, kurie reikalingi norint dalyvauti atestacijoje ir keltis kvalifikacinę kategoriją. Remiantis Vaicekauskiene (2007, p. 26) „socialinių darbuotojų atestacijos tikslas - įvertinti socialinio darbo būklę ir socialinių darbuotojų asmeninę kvalifikaciją“. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme (2006) „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimas“ 2024 m. Nr. A1-92 IV skyriaus pakeitime nurodoma, kad atestavimo proceso metu vertinama socialinių darbuotojų darbinė patirtis ir turima profesinė kompetencija. Siekiama skatinti socialinius darbuotojus tobulinti profesinės kompetencijos lygį bei didinti susidomėjimą socialinio darbo ir socialinių paslaugų inovacijomis bei jų diegimu, efektyviu komandiniu darbu sprendžiant socialines visuomenės problemas.

Remiantis Socialinių paslaugų priežiūros departamento prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2022 metų veiklos ataskaita (2023) norinčių atestuotis buvo 945 socialiniai darbuotojai bei socialinių paslaugų įstaigų vadovai, iš kurių 350 asmenys įgijo 7 tipų kvalifikacijos kategorijas (žr. 1 lentelė).

1 lentelė. 2022 m. atestuoti socialiniai darbuotojai

Kategorija	Atestuotų socialinių darbuotojų skaičius
Vyresniojo socialinio darbuotojas	72
Vyriausiojo socialinio darbuotojas	236
Socialinio darbuotojo ekspertas	9
Pirmąją kvalifikacinę kategoriją	2
Antrąją kvalifikacinę kategoriją	18
Trečiąją kvalifikacinę kategoriją	8

Šaltinis: *Socialinių paslaugų priežiūros departamento prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2022 metų veiklos ataskaita (2023).*

Tuo tarpu Socialinių paslaugų priežiūros departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2025) pateiktoje 2024 m. veiklos ataskaitoje pateikiami duomenys, kad buvo gauti 838 norinčių atestuoti socialinių darbuotojų bei socialinių paslaugų įstaigų vadovų prašymai. Iš jų atestuoti 573 socialiniai darbuotojai (2024 m. veiklos ataskaita, 2025, p. 29). Remiantis pateiktais duomenimis teigti, kad kompetencijų tobulinimas yra reikalingas,

Įsigaliojus 2024 m. liepos 1 d. Socialinių paslaugų įstatymo pakeitimams, organizavimą ir vykdymą, susijusį su socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimu, įgyvendina juridinis asmuo ar kita organizacija, kurią nustato Socialinės apsaugos ir darbo ministras. 2022 m. spalio 26 d., pradeda veikti profesinio kompetencijos tobulinimo centras (toliau – PKTC), kurio funkcijas pradėjo vykdyti Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija. Norint užtikrinti, kad PKTC galėtų vykdyti funkciją atrinkti profesinės kompetencijos tobulinimo programų per Socialinių paslaugų priežiūros departamento informacinę sistemą (toliau - SDDKAIS), skirtą socialinio darbo praktikos vykdytojų kvalifikacijos ir atestacijos duomenims kaupti, buvo pradėti ir įgyvendinti šios informacinės sistemos modernizavimo darbai.

Socialiniai darbuotojai, siekiantys gauti kvalifikacinį laipsnį, turi vadovautis Socialinių paslaugų priežiūros departamento prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymu Nr. A1-539 (Dėl kvalifikacijos kategorijos suteikimo socialiniams darbuotojams ir socialinių paslaugų įstaigų vadovams tvarkos aprašo patvirtinimas, 2021). Socialiniai darbuotojai, siekiantys gauti kvalifikacinę kategoriją, visus reikiamus dokumentus pristato elektroniniu būdu Informaciniam Departamentui per Departamento Informacinę sistemą, skirtą socialinių darbuotojų kvalifikacijos ir atestacijos duomenims kaupimui, interneto adresu: <https://sistemas.sppd.lt:8069>.

Kanapienė (2023) tvirtina, kad „socialinio darbo veiklos teisinio reglamentavimo elementų analizė reikšminga ir tuo aspektu, jog toks reguliavimas atskleidžia, kokios yra pagrindinės socialinio darbo tendencijos, kaip jos koreliuoja su tam tikrais socialinio pobūdžio elementais, kurie daro reikšmingą įtaką tiek socialinio darbo formavimuisi, tiek ir kitiems elementams. Vadinas, būtent nuo socialinio darbo teisinio reglamentavimo didele dalimi ir gali priklausyti tai, kokias konkrečias funkcijas turės atlikti socialinis darbuotojas, kaip tokios funkcijos turėtų būti įgyvendinamos ilgalaikėje perspektyvoje, o taip pat ir tai, kaip teisinis reglamentavimas gali apibrėžti pagrindinius su konkrečiu socialiniu darbuotoju susijusius veiklos elementus“ (Kanapienė (2023, p. 13). Adomaitienė, Balčiūnienė (2017) atlikusios tyrimą nustatė, kad „socialiniams darbuotojams, dirbantiems su sutrikusio intelekto klientais, svarbu gebėti analizuoti situaciją ir priimti adekvačius sprendimus, išmanyti teisinę bazę, reglamentuojančią paslaugų teikimą“ (Adomaitienė, Balčiūnienė, 2017, p. 86). Kaip numato Socialinių paslaugų įstatymo (2006) 4 straipsnis, jog „socialinės paslaugos valdomos, skiriamos ir teikiamos vadovaujantis šiais principais“ (Socialinių paslaugų įstatymas, 2006) . Socialinių paslaugų teikimo principai pateikiami 2 paveiksle, kur pateikiami visi pagrindiniai socialinių paslaugų teikimo principai.



2 pav. Socialinių paslaugų teikimo principai

Šaltinis: Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas (2006).

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymo Nr. A1-92, 2 priedo, III skyriuje, nustatyti socialinio darbuotojo kvalifikacijos kėlimo kriterijai. Socialiniam darbuotojui aukštesnė kvalifikaciją suteikiama pagal jo:

- socialinio darbo stažą;
- išsilavinimą;
- profesinės kompetencijos tobulinimo trukmę ir formą;
- praktinės veiklos įvertinimą;
- papildomus pasiekimus, įrodančius aukštą profesinę kompetenciją.

Socialiniam darbuotojui atitinkant šiuos reikalavimus gali įgyti šias kvalifikacines kategorijas:

- socialinio darbuotojo;
- vyresniojo socialinio darbuotojo;
- socialinio darbuotojo eksperto.“ (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei Socialinių paslaugų srities darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimas“, 2024)

„Šias profesines kompetencijas socialiniai darbuotojai tobulina:

- **pagal socialinės apsaugos ir darbo ministro** nustatyta tvarka atrinkto juridinio asmens ar kitos organizacijos, jų padalinio, organizuojančių ir (ar) vykdančių socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimą, vadovo ir (ar) Socialinių paslaugų priežiūros departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus patvirtintas socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo programas;

- **pagal aukštųjų mokymo įstaigų**, vykdančių socialinio darbo studijas, patvirtintas socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo programas ir dalyvaudami

aukštųjų mokymo įstaigų, vykdančių socialinio darbo studijas, organizuojamose mokslinėse konferencijose;

- **pagal kitų įstaigų ir (ar) organizacijų** parengtas ir patvirtintas profesinės kompetencijos tobulinimo programos, tiesiogiai susijusias su socialinių darbuotojų praktinė veikla;
- **pagal užsienio šalių lektorių** parengtas ir (ar) užsienio šalyse vykdomas socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo programos;
- dalyvaudami **supervizijose**;
- dalyvaudami **intervizijose**;
- dalyvaudami **stažuotėse**;
- dalyvaudami **seminaruose, konferencijose**, tiesiogiai susijusiuose su socialinių darbuotojų praktine veikla;
- vykdydami **kitų asmenų mokymus**;
- dalyvaudami **neformaliojo ugdymo programose**, tiesiogiai susijusiose su socialinių darbuotojų praktinė veikla.“ (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, 2024)

Taigi, Lietuvos Respublikos teisės aktai reglamentuoja socialinio darbo sritį, kvalifikacijos tobulinimą ir atestaciją. Apibrėžia kokie yra socialinio darbuotojo kvalifikacijos laipsniai, kaip socialiniai darbuotojai gali kelti savo kvalifikaciją, kokius turi atitikti reikalavimus, kokias turi įsivertinti savo kompetencijas prieš pradėdant savo kvalifikacijos kėlimą, kaip gali tobulinti savo kompetencijas, kur ir kaip pateikti dokumentus.

1.2. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, funkcijos

Socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, teikia įvairias paslaugas. Jie pagalbos teikimo procese sukuria tiesioginį ryšį su paslaugų gavėjais. Labai svarbus paslaugų gavėjų įsitraukimas į pagalbos procesą ir jo galutiniams rezultatams turi įtakos tiek asmeninės socialinių darbuotojų savybės, tiek jų kompetencija, tiek paslaugų gavėjo asmenybė. Psichikos sutrikimus turintys paslaugų gavėjai dažniausiai negali gyventi savarankiškai, turi ribotas galimybes išmokti naujų dalykų, sunkiau prisitaiko prie naujų situacijų. Darbo su neįgalioju sėkmė tiesiogiai priklauso nuo bendravimo atmosferos, emocinių kontakto ir brandos komponentų bei asmenybės ypatumų (Kavaliauskienė ir Rimkuvienė, 2017, p. 48). Tačiau, taip pat čia yra svarbios ir socialinių darbuotojų funkcijos, dirbant su psichinius sutrikimus turinčiais asmenimis. „Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinė etika aiškina žmogiškosios moralės principų įgyvendinimo ypatumus socialinio darbo ir socialinių paslaugų teikimo srityse, taip pat pagrindžia socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės veiklos ir jų santykių su socialinių paslaugų gavėjais, įstaigomis ir (ar)

organizacijomis, visuomene etinius orientyrus, principus, priedermes ir funkcijas“ (Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodeksas, 2023, p. 1).

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras įsakyme (2014) Nr. A1-487 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašo patvirtinimo“ (2014) yra pateikiamas socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašas. Šiuo aprašu buvo siekiama suvienodinti socialinių darbuotojų pareigybes ir funkcijas, nes iki tol kiekvienoje valstybinėje įstaigoje buvo nustatyti skirtingi kvalifikaciniai reikalavimai norint dirbti socialiniu darbuotoju. Nuo 2024-07-28 galiojančioje suvestinės redakcijoje 2 skyriaus, 2.4 punkte išskiriamos šios „socialinio darbuotojo funkcijos:

- dirbti socialinį darbą bei teikti socialines paslaugas pagal individualius kliento poreikius;
- teikti informaciją ir konsultuoti klientus socialinių paslaugų klausimais;
- užmegzti ryšius su žmonėmis, kurie susiduria su įvairiais sunkumais ir įtraukti juos į pagalbos teikimo procesą;
- vertinti asmens socialinių paslaugų poreikį;
- bendrauti ir bendradarbiauti su klientais socialinių paslaugų gavėjų socialinėje aplinkoje;
- dirbant su klientu įvertinti turimus ir trūkstamus įgūdžius, gebėjimus ir galimybes bei paslaugų teikimo efektyvumą;
- rengti ir atnaujinti individualios pagalbos planą, įtraukiant klientą;
- kartu su klientu numatyti veiksmus ir priemones, siekiant pokyčių;
- bendradarbiauti su socialinės įstaigos vadovu ar jo paskirtiems asmenimis;
- teikiant socialines paslaugas bendradarbiauti su valstybės, savivaldybės institucijomis, įstaigomis ir organizacijomis;
- sudaryti planus individualios priežiūros darbuotojams“ (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ministro įsakymas Nr. A1-487, 2014).

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu (2014) Nr. A1-487 „Dėl socialinių paslaugų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašo patvirtinimo“ numatomos pareigybinės socialinio darbuotojo funkcijos, kurias turi atlikti teikdamas socialines paslaugas paslaugų gavėjams. Žemiau autorės sudarytoje 2 lentelėje pateikiamos socialinių darbuotojų funkcijos pagal veiklos kryptis.

2 lentelė. *Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, funkcijos pagal veiklos kryptis*

Veiklos kryptis	Socialinio darbuotojo, dirbančių globos namuose, funkcijos
Vertina paslaugų gavėjo situaciją	<ul style="list-style-type: none"> ● vertina asmens (šeimoms) socialinių paslaugų poreikį; ● dirba socialinį darbą, teikia socialines paslaugas pagal individualius

	asmens poreikius; <ul style="list-style-type: none"> • rengia ir atnaujina individualios pagalbos planą, įtraukdamas į jo rengimą ir peržiūrą socialinių paslaugų gavėją; • kartu su socialinių paslaugų gavėju įvertina jo turimus ir trūkstamus įgūdžius, jo gebėjimus ir galimybes, paslaugų teikimo efektyvumą; • užmezga santykį su asmenimis, patiriančiais įvairių sunkumų, įtraukia juos į pagalbos teikimo procesą.
Teikia informaciją, konsultuoja ir numato paslaugų gavėjus	<ul style="list-style-type: none"> • informuoja ir konsultuoja asmenis socialinių paslaugų klausimais; • teikia informaciją ir pasiūlymus socialinių paslaugų įstaigos vadovui ar jo paskirtiems asmenims; • kartu su socialinių paslaugų gavėju numato veiksmus ir priemones, kuriomis bus siekiama teigiamų jo ir jo padėties pokyčių.
Bendradarbiauja ir koordinuoja savo veiklą su sveikatos priežiūros specialistais ir kitomis institucijomis	<ul style="list-style-type: none"> • bendrauja ir bendradarbiauja su asmenimis iš socialinių paslaugų gavėjo socialinės aplinkos; • bendradarbiauja su kitomis valstybės ir savivaldybių institucijomis, įstaigomis ir organizacijomis socialinių paslaugų teikimo srityje; • teikia informaciją ir pasiūlymus socialinių paslaugų įstaigos vadovui ar jo paskirtiems asmenims; • koordinuoja komandoje dirbančių individualios priežiūros darbuotojų darbo planų sudarymą.
Tobulina savo veiklą	<ul style="list-style-type: none"> • domisi socialinio darbo, sistemos pasiekimais, siūlo darbo gerinimo priemones, rengia socialinės veiklos ataskaitas ir pranešimus

Šaltinis: *Dėl socialinių paslaugų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašo patvirtinimo įsakymas (2014).*

Remiantis šia lentele galima teigti, kad socialiniai darbuotojai turi atliepti socialinių paslaugų gavėjo, gyvenančio globos namuose, poreikius, įvertinti paslaugų gavėjo esamą situaciją, padėti spręsti problemas, bendradarbiauti ir koordinuoti su įvairiomis institucijomis, konsultuoti ir teikti informaciją rūpimais klausimais bei tobulinti savo veiklą, kad galėtų efektyviai visą tai užtikrinti.

Adomaitytė-Subačienė (2019) analizavo socialinių darbuotojų vaidmenis organizacijose kaip vertybių kūrėjus ir jų skleidėjus išorėje. Šių specialistų profesiniai vaidmenys keičiasi, priklausomai nuo įstaigos kultūros, vadovų požiūrio bei aplinkybių, su kuriais susiduria. Socialiniai darbuotojai atlieka tokius vaidmenis kaip vertybių kūrėjai, praktikos įgyvendintojai, ambasadoriai, kurie atliks darbinės funkcijas užtikrinant paslaugų gavėjų poreikius. Jų profesinės kompetencijos formuojasi pagal tai, kokį vaidmenį jie šiuo metu atlieka, o tai atspindi jų profesionalumą bei atitinkamai atliekamus vaidmenis tiesioginio darbo metu .

Užsienio šalių mokslinėje literatūroje yra pateikiamos tokios socialinių darbuotojų funkcijos (Ronad, 2022, p. 3):

Advokatas bei paslaugų teikėjas: socialiniai darbuotojai atstovauja už paslaugų gavėjus, sergančius psichikos sutrikimo ligomis ar intelekto negalia, teises, poreikius; užtikrinai, kad jie turėtų galimybę gauti visas reikalingas paslaugas, būtų suteikta parama. Socialiniai darbuotojai

skatina sėlmingą integraciją į visuomenę, kovoja prieš stigmatas savo paslaugų gavėjų atžvilgiu ir suteikia asmenims galimybę pasisakyti už save.

Socialinės paslaugų individualizavimas bei jų planavimas: socialiniai darbuotojai įsivertina individulius psichikos sutrikimus turinčių paslaugų gavėjų silpnąsias ir stipriąsias puses, iššūkius, tikslus bei parengia asmeninius socialinių paslaugų teikimo planus, kad patenkintų paslaugų gavėjų individualius poreikius. Tai apima paslaugų koordinavimą, paslaugų gavėjų įsijungimą su bendruomene, nuolatinės paramos bei patarimų teikimą.

Parama paslaugų gavėjų šeimai ar jų globėjams: socialiniai darbuotojai teikia paramą ir patarimus asmenims turintiems psichikos sutrikimus šeimoms; padeda jiems įveikti susidariusias problemas; padeda atkurti prastą ryšį su artimaisiais, bendruomene. Jie teikia emocinę paramą, padeda surasti specialistus, kurie gebės padėti su negalia susijusiais klausimais bei kitą pagalbą (Ronad, 2022, p. 5).

Tarpininkavimas, planavimas: socialiniai darbuotojai padeda asmenims, turintiems psichikos sutrikimus bei jų šeimos nariams išgyventi įvairius gyvenimo etapus, pavyzdžiui, iš gyvenamosios vietos persikelti į globos namus. Socialiniai darbuotojai planuoja, tarpininkauja, kad būtų kuo mažiau streso bei užtikrina socialinių paslaugų tęstinumą (Ronad, 2022, p. 5).

Bendradarbiavimas ir komandinis darbas: socialiniai darbuotojai teikdami paslaugas psichikos sutrikimus turintiems asmenims bendradarbiauja su įvairių sričių darbuotojais dirbančias globos namuose: gydytojais, medicinos slaugytojais, slaugytojų padėjėjais, kineziterapeutas, užimtumo specialistais, individualios priežiūros darbuotojais, kurių komandinis darbas turi užtikrinti visapusišką bei koordinuotą psichinius sutrikimų turinčių asmenų priežiūrą. Teikiant bendradarbiavimo, konsultavimo, tarpininkavo paslaugas socialiniai darbuotojai atlieka advokato, tarpininko, pagalbininko vaidmenį (Ronad, 2022, p. 5).

Miller (2021, p. 2) teigimu, socialinių darbuotojų vaidmenys ir funkcijos priklauso nuo to su kokia tikslinė paslaugų gavėjų grupe dirba socialiniai darbuotojai. Socialiniai darbuotojai, pasak minėto autoriaus, dirbdami socialinėse įstaigose:

- „vykdo individualias konsultacijas ir psichoterapijos seansus;
- organizuoja paslaugų gavėjų ir (arba) globėjų paramos grupes;
- padeda paslaugų gavėjams prisitaikyti prie perėjimų, sielvarto ir praradimo bei kitų iššūkių;
- atlieka psichosocialinės, pažintinės ir psichinės sveikatos vertinimus;
- teikia specializuotą priežiūrą demencija sergantiems žmonėms;
- padeda paslaugų gavėjams planuoti jų priežiūrą;
- prisideda prie tarpdisciplininės komandos, kad galėtų teikti visapusišką socialinės globos namų paslaugų gavėjų priežiūrą;
- teikia tarpininkavimą tarp įstaigos ir paslaugų gavėjų bei jo šeimos;

- plėtoja ir teikia švietimą šeimoms bei darbuotojams;
- ugdo atvirą paslaugų gavėjų, šeimų, sveikatos priežiūros paslaugų teikėjų ir įstaigos bendravimą“ (Miller, 2021, p.3).

Gudelytė ir Ruškus (2019) tvirtina, kad „socialinio darbuotojo pagalba gali būti reikalinga ir naudinga asmeniui formuojant bei išreiškiant savo pageidavimą ar nuomonę, ieškant susijusios informacijos ar alternatyvų paties apsisprendimo metu ir įgyvendinant pasirinkimą“ Gudelytė ir Ruškus (2019, p. 46). Remiantis Virbaliaus ir Arbataitienės (2023) tyrimu galima teigti, kad „socialinis darbuotojas teikia paramą asmenims užmezgant ryšius su kitais žmonėmis ir dalyvaujant socialinėje veikloje, padeda jiems tapti pilnaverčiais visuomenės nariais. Socialinis darbuotojas analizuoja socialines problemas bei jų priežastis bei siūlo sprendimus, kurie padeda gerinti klientų gyvenimo kokybę. Socialinis darbuotojas koordinuoja bei suderina skirtingų paslaugų teikėjų darbą, siekiant pagerinti paslaugų gavėjų gyvenimo kokybę. Šis darbuotojas padeda asmeniui tapti savarankiškesniu bei gebančiu pasiekti savo tikslų, taip pat stiprina jo pasitikėjimą savimi“ (Virbalis ir Arbataitienė, 2023, p. 99).

Socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, turi ne tik gebėti atlikti profesinės veiklos funkcijas, bet ir derinti jas tarpusavyje, kad galėtų veiksmingai spręsti problemas, su kuriomis susiduria profesinės veiklos metu. Tai reiškia, kad sėkmingai atlikti savo darbą socialiniai darbuotojai turi turėti kompetencijų, kurios leidžia socialiniams darbuotojams kokybiškai realizuoti profesinę veiklą. Šios kompetencijos sudaro pagrindą socialinių darbuotojų profesinės kvalifikacijos vertinimui ir nustatymui.

Taigi, nagrinėjant Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymą (2006), Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymą Nr. A1-92 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2023 m. liepos 17 d. įsakymą Nr. A1-470 „Dėl 2006 m. balandžio 5 d. įsakymo Nr. A1-92 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo, taip pat Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2014 m. spalio 13 d. įsakymą Nr. A1-487 „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašo patvirtinimo“, Socialinių paslaugų priežiūros departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2021 m. spalio 5 d. įsakymą Nr. V1-807 „Dėl kvalifikacinės kategorijos suteikimo socialiniams darbuotojams ir socialinių paslaugų įstaigų vadovams tvarkos aprašo patvirtinimo“ reglamentuojančio socialinio darbuotojo pareigybes ir funkcijas, galima pastebėti, kad socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, funkcijos priklauso nuo paslaugų poreikių ir jų problemų specifikos. Socialiniai darbuotojai Lietuvoje teikia

paslaugas įvairioms paslaugų gavėjų grupėms, įskaitant neįgaliuosius, įveikti tarpasmenines ir socialines problemas. Paslaugų gavėjai įsitraukimas ir socialinių darbuotojų asmeninės bei profesinės savybės yra esminiai pagalbos sėkmės veiksniai ir dažnai sunku gyventi savarankiškai ir prisitaikyti prie naujų situacijų, ypač dirbant su proto negalią turinčiais asmenimis.

Apibendrinant galima teigti, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose pagal Lietuvos Respublikos įstatymus ir socialinio darbo profesinius reikalavimus, turi atlikti įvairias funkcijas: vertinti ir nustatyti paslaugų gavėjų socialinius poreikius, rengti individualus pagalbos planus, rengti reikalingą informaciją ir dokumentus, teikti socialinę pagalbą ir konsultacijas, koordinuoti paslaugas, tarpininkauti tarp paslaugų gavėjo ir kitų institucijų ir kitą funkcijas, kurios prisideda prie socialinės gerovės užtikrinimo. Šios funkcijos sudaro galimybes leidžiančias efektyviai spręsti paslaugų gavėjų problemas ir užtikrinti aukštą profesinį lygį bei efektyvų socialinių paslaugų teikimą.

2. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ GLOBOS NAMUOSE, KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO TEORINIAI ASPEKTAI

Kompetencijos sąvoką galima apibūdinti nagrinėjamam tyrimui aktualioje srityje ir papildyti pavyzdžiais iš socialinių paslaugų, į kurias yra orientuotas tyrimas. Kompetencija visada yra daugialypė, apimanti įvairius gebėjimus, įgūdžius ir informaciją (Andreev, 2018, p. 121). Socialinių paslaugų atveju tai atspindi kompetencijos daugialypę sampratą, kur renkama informacija iš socialinės, psichologinės, teisinės, krizių pagalbos ir kt. sričių, o teisingo situacijos įvertinimas yra labai svarbus. Kompetencija apibrėžiama standartu, kai numatomas kompetencijos įvaldymo lygis pateikiamas iš anksto, iš anksto apibrėžtas veiklos kriterijų rinkinys, leidžiantis asmeniui parodyti ir įvertinti savo kompetenciją (Melendres, 2020, p. 3). Socialinėse paslaugose šį aspektą galima pademonstruoti atliekant tam tikras veiklas – pvz., krizių intervenciją ir teisinį konsultavimą. Jos priklauso profesinėms kompetencijoms ir gali būti atliekamos tik darbuotojo, turinčio specialiųjų žinių šiose srityse.

Kompetencijos terminas pirmiausia siejamas su individualia kompetencija vykdyti tam tikrą veiklą profesionalioje žiniasklaidoje, profesinėje bendruomenėje dalyvauti savo veiklą dominančiose diskusijose. Kompetencijos, kaip sudedamosios dalys, nustato žinias, įgūdžius, požiūrius, vertybes, elgesio modelius, kultūrinį ir pilietinį sąmoningumą (Subardhini, Fahrudin ir Patrianti, 2020, p. 2615). „Kiekviena kompetencija turi potencialą veikti ir tobulėti, t. y., kiekviena kompetencija įgyjama ir ugdoma per ugdymo ir ilgalaikio mokymosi procesus“ (Siegelman ir kt., 2017, p. 419). Pavyzdžiui, socialinių paslaugų srityje kompetencijos įgyjamos aukštajame moksle. Kai kurios kompetencijos toliau tobulinamos mokymuose, kurios užtikrina kokybišką paslaugų teikimą. „Profesinės kompetencijos yra būtinos norint atlikti darbą ir yra nagrinėjamos profesinių kompetencijų srityje. Kompetencijos turi būti vertinamos daugiadalykiškai. Socialiniai darbuotojai taip pat turėtų turėti socialinių kompetencijų. Kompetencijas taip pat galima konceptualizuoti įvairiapusiškai, nes jos apima įvairius gebėjimus“ (Brown ir kt., 2021, p. 108).

2022 m. liepos 1 d. įsigaliojus Socialinių paslaugų įstatymo pakeitimams, profesinio kompetencijos tobulinimo funkcijas pradėjo vykdyti Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija. Tai reikalavo informacinės sistemos modernizavimo, kuris leidžia vykdyti funkciją atrinkti profesinės kompetencijos tobulinimo programas per Departamento informacinę sistemą. Taisyklių laikymasis ir reikiamų dokumentų pateikimas vyksta elektroniniu būdu per Departamento Informacinę sistemą. Bendradarbiaujant su Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija, buvo siekiama užtikrinti efektyvų ir objektyvų profesinės kompetencijos tobulinimą bei atestaciją. Visos šios priemonės skirtos užtikrinti socialinių darbuotojų aukštą profesinę kompetenciją ir veiksmingą darbą socialinėje erdvėje.

Socialinio darbuotojo kompetencijų tipai gali nežymiai skirtis įvairiose socialines paslaugas teikiančiose įmonės/organizacijos, bet dauguma vadovaujasi jau išvardintu kompetencijų modeliu. Jis susideda iš bent trijų kompetencijų grupių – bendrųjų, socialinio darbo profesinių bei specialiųjų kompetencijų (Praktinės socialinių darbuotojų ir individualios priežiūros darbuotojų kompetencijų vertinimo, planavimo bei tobulinimo organizacijose metodinės rekomendacijos, 2022, p. 15).

2.1. Kompetencijos, reikalingos teikiant socialines paslaugas psichikos sutrikimus turintiems paslaugų gavėjams

„Profesinė kompetencija – visuma žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų, reikalingų profesinei veiklai vykdyti, ir šios veiklos vykdymo patirtis“. (Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas, 2006, p. 2). „Socialinis darbas apibūdinamas kaip profesija, kuri skatina socialinius pokyčius ir socialinę sanglaudą“ (Adomaitytė-Subačienė ir Martinaityte, 2022, p. 82)

Rosa ir Almeida (2023) teigia, kad „socialiniai darbuotojai turi mokėti koordinuoti savo veiklą su kitais specialistais:

- būti atsakingi už savo veiksmus;
- prisidėti prie išteklių ir paslaugų valdymo;
- dalintis įrašais ir ataskaitomis, gebėti efektyviai dirbti komandoje, kad galėtų užtikrinti teikiamų paslaugų efektyvumą ir pritaikyti jas pagal kiekvieno poreikius ir pageidavimus” (Rosa ir Almeida, 2023, p. 45).

Swinton, Fields, Frazies (2019) tvirtina, „nepakanka turėti kompetenciją socialiniame darbe, atitikti tik profesijos pagrindinius kriterijus. Socialinio darbo praktika reikalauja, kad socialiniai darbuotojai siektų nesibaigiančio postūmio siekti asmeninio ir profesinio tobulumo ir iššūkio būti geresniam nei dieną prieš tai“ (Swinton, Fields, Frazies, 2019, p. 4). „Socialiniai darbuotojai, bandantys bendrauti ir įsipareigoti bet kurį paslaugų gavėją, turintį konkrečią problemą, turi remtis teorine literatūra ir tyrimais, naujų žinių apie paslaugų gavėjų ir problemą kūrimu (žiniomis); socialiniai darbuotojai turi būti apdairūs ir jautrūs iškilus etiniams sunkumams (vertybėms), demonstruoti įžvalgos ir veikimo (įgūdžių) pagrįstumą. Kompetentinga laikoma tik praktinė veikla, pagrįsta tinkamai vykdoma vertybėmis ir pagrįsta žiniomis, kritine analize ir refleksija” (Regehr ir kt., 2023, p. 5).

Zaghloul (2018) siekė tyrimais nustatyti, jog komandos profesionalumo lygį teikiant integruotą psichikos sutrikimus turinčių paslaugų gavėjų priežiūroje Komandos techniniai ir materialiniai ištekliai, įskaitant kiekvienos disciplinos supratimą apie kitos specializacijos vaidmenį, tinkamų vietų komandiniam darbui buvimas, kursų vedimas komandos įgūdžiams tobulinti buvo

vieni iš svarbiausių tyrimo rezultatų. Tyrimo metu buvo pasiūlytas bendrosios socialinio darbo praktikos perspektyvos suvokimas, kaip didinti komandos kompetenciją teikiant integruotos slaugos paslaugas psichikos sutrikimus turintiems paslaugų gavėjams (Zaghloul, 2018, p. 15). Teikiant socialines paslaugas socialiniai darbuotojai turi turėti bendrąsias kompetencijas, socialinio darbo profesines kompetencijas ir specialiąsias kompetencijas.

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras įsakyme (2021) Nr. A1-92 pakeitime, pateikiama „Socialinio darbuotojo praktinės veiklos įvertinimo lentelė“, kuria remiantis kiekvienas socialinis darbuotojas, dirbantis globos namuose gali įsivertinti savo darbinės kompetencijas nuo 1 iki 10 balų (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, 2021). Kavaliauskienė ir Venckienė (2021) teigė, kad „bendrosios kompetencijos: gebėjimas bendrauti; gebėjimas dirbti kartu (bendradarbiavimas); gebėjimas planuoti; gebėjimas veikti savarankiškai (autonomiškumas); gebėjimas tobulėti; gebėjimas analizuoti situaciją (reflektyvumas); gebėjimas atlikti intervenciją; gebėjimas daryti įtaką socialinei klientų aplinkai (asmens, asmenų grupių, bendruomenių) ir specialiosios kompetencijos: gebėjimas kurti saugią, augti ir gyventi palankią aplinką; gebėjimas ugdyti ir palaikyti kliento savarankiško gyvenimo įgūdžius“ (Kavaliauskienė ir Venckienė, 2021, p. 156). Šios kompetencijos leidžia socialiniams darbuotojams analizuoti esamas situacijas ir rasti tinkamiausius sprendimus, atitinkančius klientų interesus. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras įsakymo (2006) „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių paslaugų srities darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ naujosios redakcijos (2024) IV skyrius, 7.7 poskyriuje teigiama, kad „mentorius veiklos vykdymas, padedant naujiems darbuotojams adaptuotis ir greičiau įsitraukti į profesinę veiklą, taip pat ir seniau dirbantiems toliau tobulinti bendrąsias ir specialiąsias profesines kompetencijas“ (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, 2024). Socialinių darbuotojų „profesinės kompetencijos tobulinimas siejamas su socialinių paslaugų įstaigų veiklos kokybės valdymu, todėl socialinių paslaugų įstaigoms rekomenduojama įdiegti specializuotą vidinės veiklos ir teikiamų paslaugų kokybės vertinimo sistemą, kuri joms padėtų įsivertinti veiklos rezultatus ir efektyvumą, numatyti veiklos tobulinimo tikslus bei kryptis, užtikrinti tinkamą darbuotojų profesinę kompetenciją, paslaugų kokybę ir socialinių paslaugų gavėjų pasitenkinimą teikiamomis paslaugomis“ (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, 2024).

3 lentelėje pateikiamos socialinių darbuotojų kompetencijos reikalingos dirbant globos namuose ir jas reikalinga nuolat tobulinti.

3 lentelė. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijos

Bendrosios kompetencijos	Socialinio darbo profesinės kompetencijos	Specialiosios kompetencijos
<i>Bendravimas; Bendradarbiavimas; Savarankiškumas; Tobulėjimas.</i>	<i>Situacijos tyrinėjimas; Pagalbos teikimas; Pasirūpinimo kitais; Socialinės aplinkos įtakojimas.</i>	<i>Socialinio darbo lauko reikalavimų žinojimas; Įstaigos veiklos pobūdžio atskyrimas; Įstaigos strategijos/paslaugų apibrėžimas.</i>

Šaltinis: *Praktinės socialinių darbuotojų ir individualios priežiūros darbuotojų kompetencijų vertinimo, planavimo bei tobulinimo organizacijose metodinės rekomendacijos (2022).*

Bendrašias ir socialinio darbo profesines kompetencijas galima apibrėžti glaustai, nes jų įvairovė yra ribota. Specialiųjų kompetencijų sąrašą pateikti sunku dėl įvairių socialinio darbo profesinių sričių, įstaigų tipų ir strategijų skirtingumo. Modelyje šios kompetencijos pateikiamos per bent tris potencialius šaltinius. Šios kompetencijų grupės tarpusavyje susiję ir sudaro hierarchinę sistemą, kurios pagrindą sudaro bendrosios ir socialinio darbo profesinės kompetencijos, o viršūnę sudaro specialiosios kompetencijos, atsižvelgiant į specifinį socialinio darbo lauką, įstaigos veiklą, bei strateginius ir paslaugų kokybės (Praktinės socialinių darbuotojų ir individualios priežiūros darbuotojų kompetencijų vertinimo, planavimo bei tobulinimo organizacijose metodinės rekomendacijos, 2022, p. 15).

Tarptautinė socialinė socialinių darbuotojų federacija apibrėžia šias 9 kompetencijas:

- etiško bei profesionalaus elgesio raiška;
- dėmesys įvairovei ir skirtingumams;
- žmogaus teisių ir socialinio, ekonominio ir aplinkosauginio teisingumo skatinimas;
- tyrimų panaudojimą praktikoje ir praktika paremtų tyrimų plėtra;
- įsitraukimą į socialinę politiką;
- įtraukus darbas su asmenimis, šeimoms, grupėms, organizacijoms ir bendruomenėms;
- asmenų, šeimų, grupių, organizacijų ir bendruomenių poreikių vertinimas;
- intervencijos dalyvaujant asmenimis, šeimoms, organizacijoms, grupėms ir bendruomenėms vykdymas;
- intervencijų vertinimas kartu su asmenimis, šeimomis, grupėmis, bendruomenėmis ir organizacijomis.

Akivaizdu, kad „pastangos suskirstyti socialinio darbo kompetencijas į kategorijas dažnai akcentuoja sisteminio mąstymo vertę, neapibrėžtumo toleranciją, gebėjimą bendradarbiauti su įvairiomis populiacijomis ir atitinkamas vertybes. Dėl plataus šių kompetencijos sričių pobūdžio

Lietuvos ir kitų šalių mokslininkai bando apibūdinti, kokių kompetencijų ar įgūdžių šiuo metu reikalauja socialiniai darbuotojai bei kokių veiksmų jie gali imtis siekdami profesinių tikslų ateityje“ (Praktinės socialinių darbuotojų ir individualios priežiūros darbuotojų kompetencijų vertinimo, planavimo bei tobulinimo organizacijose metodinės rekomendacijos, 2022, p. 16).

Mishna ir kt. (2021) tyrimai parodė, kad „socialinio darbo praktikoje naudojamos įvairios informacinės ir komunikacijos technologijos, todėl socialiniai darbuotojai gali susidurti su naujais sunkumais dėl technologijomis pagrįstų paslaugų. Dėl to, kad socialiniai darbuotojai privalo kompetentingai siūlyti konsultavimo paslaugas. Nepriklausomai nuo to, ar dirbama paslaugų gavėjais „gyvai“, ar virtualiai, akivaizdu, kad socialinio darbuotojai turi tam pasiruošti“ (Mishna ir kt. 2021, p. 132). Pagal Amelung ir kt. (2017) yra svarbu, kad socialiniai darbuotojai demonstruotų profesionalumą savo bendravimu, nesvarbu, ar tai būtų žodžiu, elektroniniu ar raštu. Socialiniai darbuotojai atstovauja visiems socialinio darbo srities profesionalams (Amelung ir kt. 2017, p. 29).

Goulden (2020) nagrinėjo socialinių darbuotojų, kurie dirba su neįgaliais asmenimis, kompetencijas. Socialinio darbuotojo dirbdamas su neįgaliaisiais turi laikytis nuostatos, kad jie yra lygūs su kitais asmenimis neturinčiais negalių bei mažinti jų diskriminaciją visuomenėje ir jų socialinę atskirtį. Tokia kompetencija tikrai apims socialinių darbuotojų norą pasisakyti už prieigą prie reikalingų išteklių bei įtrauks paslaugų gavėją priimant sprendimus. Socialiniai darbuotojai demonstruoja pagarbą neįgaliesiems, naudodami pagarbią kalbą, prisijungdamas prie advokatavimo pastangų ir iššaukdami įsitikinimus, kad žmonės turi „nugalėti“ savo negalias (Goulden, 2020, p. 63)

Praktikos kompetencijos apimtų šias:

- „socialinių darbuotojų praktika yra orientuota į asmenį, taip pat įtraukiant asmenį priimant sprendimus, turinčius įtakos jo gyvenimui;
- praktikuojama stiprybėmis pagrįsta perspektyva, sutelkiant dėmesį į esamas asmens stipriąsias puses ir turimus išteklius;
- dalyvavimu visose situacijose ar sąlygose, kurios kelia iššūkį žmonėms su negalia ir jų šeimai ar paramos tinklui“ (Goulden, 2020, p. 65).

Bendrosios socialinių darbuotojų kompetencijos yra pagrįstos socialinių darbuotojų gebėjimų elgtis profesionaliai. Kompetencija reikalauja, kad socialiniai darbuotojai suprastų jų profesiją apibrėžiančius principus ir atitinkamus reglamentus, kurie gali turėti įtakos jų veiklai. Kompetentingi socialiniai darbuotojai suvokia savo profesijos misiją, vaidmenis ir pareigas. Socialinių darbuotojų funkcija apima propagavimą, kad paslaugų gavėjai galėtų naudotis įvairiomis paslaugomis.

Profesionalumo kompetencija taip pat skatina socialinius darbuotojus užtikrinti, kad jų asmeniniai įsitikinimai ir vertybės netrukdytų jų profesiniam darbui. Tokiu atveju socialiniai

darbuotojai turi vengti asmeninio šališkumo ir išankstinių nusistatymų, kad galėtų veiksmingai padėti savo paslaugų gavėjams. Ši kompetencija reikalauja, kad „socialiniai darbuotojai konsultuotųsi ir naudotųsi supervizija, kad nukreiptų savo profesinį elgesį ir sprendimus“ (Amelung, Stein, Goodwin, Balicer, Nolte & Suter, 2017, p. 150). Socialiniai darbuotojai gali susidurti su dilema bendraudami su kai kuriais klientais, o pasikonsultavus su kitais specialistais ar vadovais, nesklandumai, su kuriais buvo susidurta gali būti išspręsti..

Etinės kompetencijos sudaro pagrindą, kuris vadovauja socialiniams darbuotojams bendraujant su paslaugų gavėjais. „Kompetencijos parodo socialinio darbuotojo gebėjimą taikyti etines vertybes priimant sprendimus. Etikos principai ir etikos kodeksas pateikia svarbias gaires, kuriomis socialiniai darbuotojai gali vadovautis, kai susiduria su neaiškumu, kokių veiksmų imtis bendraujant su klientais. Kalbant apie etišką elgesį, socialiniai darbuotojai turi suprasti etinių sprendimų priėmimo sistemas ir kaip panaudoti kritinį mąstymą praktikoje. „Etinis sprendimų priėmimas turėtų būti grindžiamas Nacionalinės socialinių darbuotojų asociacijos (toliau - NASW)“ standartais, atitinkamais reglamentais ir politika bei kitais etiniais sprendimų priėmimo modeliais” (Gehlert & Browne, 2019). „Socialiniai darbuotojai sprendžia sudėtingas problemas ir kai kuriais atvejais gali susidurti su didelių dilemų, reikalaujančių vadovautis nustatytais etikos principais. Taip pat tikimasi, kad bendraudami su savo klientais socialiniai darbuotojai laikysis socialinio teisingumo, aptarnavimo, sąžiningumo ir žmogiškųjų santykių vertybių” (Gehlert, Browne, 2019, p. 42).

Teisinės kompetencijos Socialinio darbo profesijoje gausi, įrodymais pagrįsta informacija padeda socialiniams darbuotojams žinoti apie dabartines paslaugas, sprendimus ir pagalbos intervencijas sprendžiant klientų problemas. Socialiniai darbuotojai turėti gebėti pritaikyti atliktus kokybinius ir kiekybinius tyrimus savo darbe. (Iov, Lazār, 2021, p. 5). Šių tyrimų panaudojimas socialiniams darbuotojams padeda įvertinti paslaugų gavėjų rizikos veiksnius: pasipriešinimas, psichologinės problemos, pažeidžiamumas, emocinės traumos. Šios žinios padeda socialiniams darbuotojams numatyti tolimesnius socialinių paslaugų teikimo etapus. Tyrimais yra įrodytas įvairių intervencijų veiksmingumas, nes jos buvo išbandytos ir išbandytos realaus gyvenimo scenarijuose, todėl jos tapo praktiškesnės ir tinkamos sudėtingiems atvejams.

Virbalis ir Arbataitienė (2023) savo tyrinė teigia, kad „analitinio mąstymo kompetencija yra svarbi dirbant su psichikos negalią turinčiais asmenimis globos namuose, nes tokie asmenys dažnai reikalauja sudėtingų sprendimų, kuriuos reikia priimti vadovaujantis individualiais poreikiais ir apribojimais. analitinis mąstymas padeda socialiniams darbuotojams suvokti situacijas ir reikalus iš kelių perspektyvų – įvertinant galimas pasekmes ir pasirenkant veiksmingas ir efektyvias intervencijas, kad būtų pasiekti geriausi rezultatai klientams“ (Virbalis, Arbataitienė, 2023, p. 100). Taigi, įvairios žinios apie socialinio darbo profesiją, keitimas savo išankstines nuostatas apie

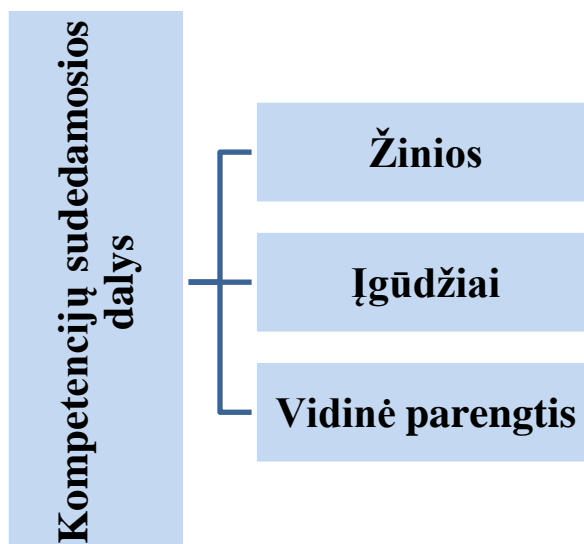
asmenis turinčius psichikos sutrikimus, periodiškai kompetencijų tobulinimas, konsultacijos su kitais ekspertais gerina socialinių darbuotojų profesionalumą.

Socialiniai darbuotojai norėdami teikti kokybiškas paslaugas turi nuolat tobulinti savo kompetencijas, kad užtikrintų efektyvų paslaugų teikimą ir gebėtų surinktą informaciją panaudoti savo darbo praktikoje. (Sherr, Jones, 2019. p. 68). Socialinių darbuotojų turimos ir naujai įgytos kompetencijos padeda spręsti paslaugų gavėjų, turinčių psichikos sutrikimus, įvairias problemas. Kompetencijų tobulinimas formuoja socialinių darbuotojų, dirbančių su psichikos sutrikimus turinčiais paslaugų gavėjais, etišką bendravimą, bendradarbiavimą, kritinį mąstymą bei gebėjimus reaguoti į skirtingas problemas, siekiant veiksmingai jas išspręsti. Socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose su psichikos sutrikimus turinčiais paslaugų gavėjais, turi gebėti suprasti savo vaidmenis bei teikiamų paslaugų funkcijas. Jos užtikrina paslaugų gavėjams tinkamą socialinį ir ekonominį teisingumą.

2.2 Kompetencijų tobulinimo būdai ir galimybės

Remiantis Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašu (2006) I skyriaus 2 dalimi „Europos Sąjungos valstybės narės, Europos ekonominės erdvės valstybės ar Šveicarijos Konfederacijos pilietis, dirbantis Lietuvos Respublikoje, profesinę kompetenciją tobulina vadovaudamasis Profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo nuostatomis“. „Socialinio darbuotojo, socialinių paslaugų įstaigos vadovo profesinės kompetencijos tobulinimo formos: dalyvavimas mokymuose (seminaruose, paskaitose, praktiniuose užsiėmimuose, konferencijose);; dalyvavimas intervizijose; dalyvavimas stažuotėse; dalyvavimas supervizijose; kitų asmenų mokymas socialinių paslaugų srityje (paskaitos, seminarai); vadovavimas socialinio darbo studentų profesinei praktikai, asmenų, siekiančių įgyti individualios priežiūros darbuotojo ar socialinio darbuotojo kvalifikaciją, praktikai; mentoriaus veiklos vykdymas; mokymasis pagal formaliojo ir neformaliojo ugdymo programas, tiesiogiai susijusias su socialinio darbuotojo ar socialinių paslaugų įstaigos vadovo praktine veikla“ (Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas, 2006).

Godvadas, Jasienė (2013) savo tyrime „Socialinių paslaugų įstaigų darbuotojų kompetencijų įsivertinimo įrankio vartotojo vadove“ pateikia tyrimo analizę apie socialinių darbuotojų turimas kompetencijas pokalbių su socialiniais darbuotojais metu analizuojamos turimos, tobulintinos ar netobulintinos kompetencijos. Išnagrinėjus esamą situaciją sudaromas planas kompetencijų tobulinimui, nustatomos konkrečios priemonės, kurios padės tobulinti būtinas kompetencijas, atsižvelgiant į kompetencijų sudedamąsias dalis, kurios pateikiamos 3 paveikslėlyje remiantis „Praktinės socialinių darbuotojų ir individualios priežiūros darbuotojų kompetencijų vertinimo, planavimo bei tobulinimo organizacijose metodinės rekomendacijos“ (2022, p. 29).



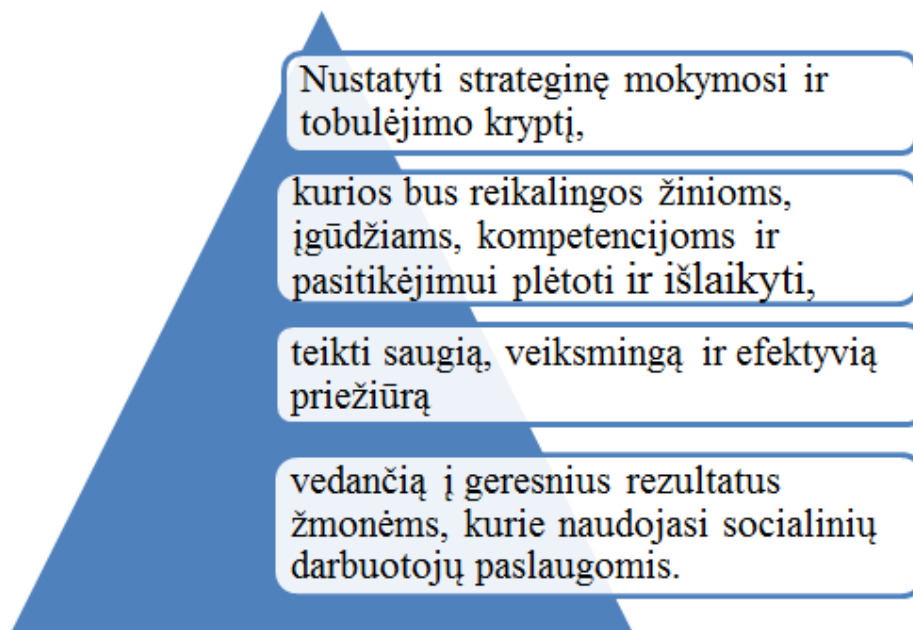
3 pav. Socialinių darbuotojų kompetencijų vertinimo sudedamosios dalis

Šaltinis: *Praktinės socialinių darbuotojų ir individualios priežiūros darbuotojų kompetencijų vertinimo, planavimo bei tobulinimo organizacijose metodinės rekomendacijos (2022).*

Remiantis 3 paveikslėliu socialiniams darbuotojams rekomenduojama įsivertinti savo žinias, įgūdžius ir vidinę parengtį tobulinti kompetencijas. Pasak Adomaitienės ir Balčiūnienės (2017) „kompetencijų tobulinimo galimybės turi remtis tikslingumo, nenutrūkstamumo ir sistemingumo principais:

- tikslingumo principas – profesinių kompetencijų tobulinimas suprantamas ne tik kaip individo tobulėjimas, bet ir kaip organizacijos atsinaujinimas bei mokėjimas spręsti problemas;
- nenutrūkstamumo, arba tęstinumo, principas – tai trys nuoseklūs etapai;
- pirminis rengimas, įvedimas į pareigas ir tęstinis mokymas;
- sistemingumo principas – kompetencijų tobulinimas, susietas su asmens karjera“ (Adomaitienės, Balčiūnienės, 2017, p. 79).

Pasak Virbalio ir Arbataitiene (2023) socialiniai darbuotojai savo profesines kompetencijas daugiausiai tobulina dalyvaudami mokymuose, bendraujant su patyrusiais kolegomis, supervizijose. Jie teigia, kad jų „tyrimo metu išryškėjo, jog socialiniai darbuotojai siekia nuolat tobulinti savo žinias ir įgūdžius, ieško sprendimų bendraujant su kolegomis, ieško savo stipriųjų ir silpnųjų sričių. Taip pat, jie teigia, kad socialiniai darbuotojai turi lanksčiai prisitaikyti prie specifinių paslaugų gavėjų poreikių ir galimybių“ (Virbalis, Arbataitiene, 2023, p. 103).



4 pav. Mokymosi ir tobulėjimo strategijos tikslas socialiniams darbuotojams

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Berwick (2020).

Socialiniai darbuotojai atlieka labai svarbų vaidmenį saugant ir gerinant, paslaugomis besinaudojančių, žmonių gerovę, todėl užsienio šalių mokslininkas Berwick (2020) išskyrė strateginį socialinių darbuotojų mokymosi ir tobulėjimo strategijos tikslą, paremtą piramidės žingsniais (žr. 4 pav.).

Pagrindinis veiksnys, užtikrinantis socialinių paslaugų kokybę, yra nuolatinis kompetencijų ugdymas. Europos socialinių paslaugų kokybės sistemos (2023) (toliau - EQUASS), akcentuoja būtinybę aukštos kokybės organizacijoms nustatyti aiškius savo darbuotojų kompetencijos reikalavimus, kurie suteiktų jiems galimybę nuolat tobulinti savo įgūdžius, skatinti personalo tobulėjimą bei įsitraukimą į paslaugų teikimo kūrimą ir vykdymą. Organizacijos strategiją, taip pat pabrėžia šį reikalavimą. 2020 metais Lietuvoje įsteigtas Nacionalinis skurdo mažinimo organizacijų tinklas socialinių paslaugų kokybės standartas (toliau tekste - NOKAS). NOKAS reikalauja, kad organizacijos sudarytų individualizuotus kompetencijų ugdymo planus ir kasmet rengtų vertinimo pokalbius, kad įvertintų savo darbuotojų kompetencijas. Remiantis Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodeksu (2017), socialiniai darbuotojai privalo nuolat tobulinti savo profesines žinias.

Tolūtienė ir Zubrickienė (2022) teigimu, „organizacijoms gali sukelti sunkumų įgyvendinant tikslus, todėl siekiant padėti socialiniams darbuotojams išvengti ar sumažinti perdegimą, sukurti palankią darbo aplinką, užtikrinti optimalias darbo sąlygas (darbo ir poilsio laikas, darbo krūvis, saugumas ir kt.), aktualu vadovams skatinti darbuotojus tobulėti, aktualia jiems tematika organizuojant mokymus, buriant komandą bendram darbui, kartu sprendžiant problemas, konfliktus, motyvuojant dalyvauti mokymuose, kuriuose išmoktų atpažinti perdegimo rizikos

veiksnius, mažinti įtampą, valdyti emocijas, pasirinkti tinkamas įveikos priemonės, būdus, rūpinantis savo sveikata“ (Toluitienė, Zubrickienė, 2022, p. 242).

Neseniai paskelbtoje ilgalaikio Škotijos socialinių darbuotojų patirties tyrimo galutinėje ataskaitoje pabrėžiamas raginimas taikyti integracinius bei įrodymais pagrįstus mokymosi metodus (Grant, 2022, p. 11). Ferguson (2023) teigia, kad darbo vieta suteikia daug galimybių socialiniams darbuotojams tobulinti kompetencijas per tiesioginę praktiką, nes tai yra esminė integruoto požiūrio, subalansuojančio formalųjį, neformalųjį bei savarankišką mokymąsi, sudedamoji dalis (Ferguson, 2023, p. 71). Socialinio darbo profesija remiasi įrodymais, žiniomis iš įvairių mokslo sričių (Smith, 2020, p. 5). Individualaus mokymosi supratimo teorijos ir požiūriai yra įterpti į profesinį tobulėjimą, kuris pripažįstamas kaip sudėtingas, asmeninis procesas. Pavyzdžiui, praktinis mokymas socialinio darbo srityje yra patyriminio ir reflektatyvaus mokymosi pagrindas. Pasak Theil, Browling (2022, p. 18) mokymosi stilius ir pageidavimus ir yra plačiai naudojamos socialinio darbo ugdyme. Kompetenciją besitobulinančiojo savarankiškumo ir motyvacijos principai yra svarbiausi.

„Socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimas darbo vietoje vaizduojamas kaip sudėtingas jutiminių ir emocijų patirčių tinklas, apimantis vietas, erdves bei užduotis“ (Ferguson, 2023, p. 153). Tai apima persipynusias temas: „savęs kelionė; vieta ir užduotys; mokymasis per kitus; mokymasis per kūną; mokymosi praktika ir sampratos; ir mokymasis atsitiktinai“ (Ferguson, 2023, p. 154). Kiekvienos temos gija sudaro „unikalius individualius tinklus, kurie yra glaudžiai susiję su socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimo patirtimi ir darbo galimybėmis, kurių jie imasi. Toks socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimo supratimo būdas gali būti veiksminga strateginė politika“ (Ferguson, 2018, p. 417).

Socialiniai darbuotojai pradėdami dirbti socialinį darbą gali patirti pasirengimo/nepasiruošimo praktikai dvilypumą (Grant, 2022). Tai rodo, kad šie darbuotojai neturi neturintis darbinės patirties dažnai negeba panaudoti turimas žinias, įgūdžius teikiant socialinės paslaugas. Ferguson (2023) teigimu, jog socialiniai darbuotojai su įvairiomis profesinėmis problemomis susidūrė pirmais savo karjeros metais, tai lėmė darbinės patirties, įgūdžių bei žinių nepakankamumas, kurį šie darbuotojai sumažina nuolat tobulindami kompetencijas. Labai svarbi kitų socialinių darbuotojų įtaka bei pagalba tobulinant kompetencijas (Ferguson, 2021). Grant ir kt., (2020, p. 3) teigia, kad dirbant socialinį darbą labai svarbu bendradarbiauti su kitais socialiniais darbuotojais, kurie padėtų tobulinti bei padėtų išvengti neigiamų pasekmių. Ferguson (2018) įvardijo, kad socialinių darbuotojų savarankiškas kompetencijų tobulinamas yra viena iš esminių kriterijų kuo kokybiškiau teikti paslaugas.

Berwick (2020) teigia, jos socialiniai darbuotojai, kurie sulaukia vadovo padėkų bei pagyrimų už kokybiškai teikiamas paslaugas juos motyvuoja tobulinti kompetencijų, nes tai gali

nulemti pareigų paaukštinimą bei didesnę atlygimą, kuris yra vienas iš pagrindinių veiksmų kokybiškai teikti paslaugas (Berwick, 2020, p. 26) .

Socialinių paslaugų priežiūros Departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau - Departamentas) Įstaigų licencijavimo ir programų įgyvendinimo skyriaus specialistai 2021 m. atliko socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo poreikio 2021 metų analizę (2022). Socialinių paslaugų įstaigos turėjo galimybę pasinaudoti Departamento iniciatyva parengta profesinės kompetencijos vertinimo metodine priemone socialinių darbuotojų tobulinimo poreikiams nustatyti. „ Buvo vertinamos šios kompetencijos:

- Gebėjimas bendrauti;
- Gebėjimas dirbti kartu (bendradarbiavimas);
- Gebėjimas planuoti;
- Gebėjimas veikti savarankiškai (autonomiškumas);
- Gebėjimas tobulėti;
- Gebėjimas analizuoti situaciją (reflektyvumas);
- Gebėjimas padėti klientui (žmogui, grupei ar bendruomenei) - atlikti intervenciją;
- Gebėjimas daryti įtaką socialinei klientų aplinkai (žmonių, grupių ar bendruomenių);
- Gebėjimas palaikyti darbingumą;
- Gebėjimas kurti saugią, augimui ir gyvenimui palankią aplinką;
- Gebėjimas ugdyti ir palaikyti savarankiško gyvenimo įgūdžius.” (Socialinių paslaugų priežiūros Departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. 2021, p.3.)

Remiantis Departamento atlikta analizė galima teigti, kad „daugiausiai dalyvių, išreiškusių norą tobulinti profesinę kompetenciją, yra iš Vilniaus (116 dalyviai), Klaipėdos (90 dalyvių), Panevėžio (47 dalyviai), Šiaulių (29 dalyviai), Utenos (20 dalyviai), Telšių (7 dalyviai). Įsivertinime dalyvavę socialiniai darbuotojai galėjo rinktis iki trijų tobulintinų kompetencijų bei formuluoti po kelias mokymų temas (Socialinių paslaugų priežiūros Departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2021, p. 4.)

Praktinės socialinių darbuotojų ir individualios priežiūros darbuotojų kompetencijų vertinimo, planavimo bei tobulinimo organizacijose metodinės rekomendacijomis (2022) teigiama, kad „nemažai dėmesio skiria socialinių darbuotojų rengimo klausimams – kokias kompetencijas ar įgūdžius ir kokiais metodais ugdyti, kad socialiniai darbuotojai gebėtų efektyviai atliepti modernios visuomenės iššūkius. Vienas iš aktualiausių socialinio darbo iššūkių šiuo metu siejamas su Covid-19 pandemija ir socialinių paslaugų teikimu nuotoliniu būdu. Šie pokyčiai paskatino iš naujo įvertinti skaitmeninių technologijų panaudojimą socialinio darbo praktikoje“ (Praktinės socialinių darbuotojų ir individualios priežiūros darbuotojų kompetencijų vertinimo, planavimo bei

tobulinimo organizacijose metodinės rekomendacijos, 2022, p. 11). Socialiniai darbuotojai patyrė neigiamas pasekmes: padidėjęs darbo krūvis, darbo praradimas, perkėlimas į naują darbo vietą, ankstyvas išėjimas į pensiją, problemos dėl asmens sveikatos, neturėjimas reikalingo išsilavinimo ar darbinės patirties (Hussain, Ashcroft, 2022, p. 205). Pasak Kanados mokslininkų Drolet, Chilang (2023) socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimas mokymosi įstaigose ar kontaktiniu būdu prasidėjęs COVID-19 pandemijai visame pasaulyje, paskatino greitą perėjimą prie nuotolinio mokymosi, įskaitant nuotolinį socialinių paslaugų teikimą jų įgyvendinimą. Vadinasi, reikia įsisavinti naujus kompetencijų tobulinimo būdus bei kurti naujus socialinio darbo ugdymo metodu (Drolet, Chilang, 2023, p. 3).

Taigi, socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, vaidmuo yra nepaprastai svarbus, siekiant gerinti paslaugų gavėjams turintiems psichikos sutrikimus gyvenimo kokybę bei padedant jiems įveikti socialinius iššūkius. Labai svarbu, kad socialiniai darbuotojai užtikrintų besikeičiančios visuomenės poreikius jiems reikalingas nuolatinis profesinių kompetencijų tobulinimas. Remiantis Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatytais kompetencijų tobulinimo galimybėmis, tokiais kaip mokymai, stažuotės, intervizijos, supervizijos, konferencijos, paskaitos, seminarai ir mentorystė, socialiniams darbuotojams, dirbantiems globos namuose, nuotolinis ar kontaktinis mokymosi būdas padeda greičiau, lengviau ir prieinamiau gauti norimą informaciją bei ją įsisavinti. Kompetencijų tobulinimas turi būti sistemingas, nuoseklus ir pritaikytas socialiniams darbuotojams dirbantiems globos namuose. Nuolatinis žinių atnaujinimas padeda spręsti kylančius iššūkius ir geriau prisitaikyti prie paslaugų gavėjų poreikių. Įstaigose, kuriose dirba socialiniai darbuotojai turi būti sudaromos sąlygos kompetencijų tobulinimui. Jos turi numatyti savo veiklos planuose socialinių darbuotojų mokymosi programas, kurios padėtų tobulinti profesinius įgūdžius ir juos būtų galima pritaikyti praktikoje. Tokiu būdu bus užtikrintas socialinių paslaugų gavėjams tiek socialinių darbuotojų pasitenkinimas darbu.

3. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ GLOBOS NAMUOSE, KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO POREIKIO IR GALIMYBIŲ EMPIRINIS TYRIMAS

Šioje darbo dalyje pristatoma socialinių darbuotojų, kurie dirba globos namuose, profesinių kompetencijų tobulinimo poreikio bei galimybių vertinimo tyrimo metodika ir jo rezultatai. Išsamiai analizuojama tyrimo eiga, tyrimo metodai, instrumentai, tyrimo imtis ir atrankos būdai, tyrimo etika ir kt.

3.1. Tyrimo metodologija

Creswell ir Poth (2022, p. 256) teigia, kad „apklausos metodo pagrįstumas yra labai svarbus siekiant užtikrinti, kad apklausa matuotų būtent tai, ką ir ketinama išmatuoti, o patikimumas užtikrina, kad rezultatai būtų nuoseklūs ir atkuriami“. Remiantis Babbie (2021, p. 384) socialinių tyrimų praktikoje svarbu užtikrinti, kad naudojami metodai būtų tinkami tiriamam reiškiniui, o gauti duomenys būtų patikimi ir pagrįsti. Kardelio (2017, p.104) nuomone „kiekybiniai metodai padeda giliau ir tiksliau nagrinėti dinامينius ir statistinius dėsningumus, suteikia sociologinių žinių formą, kuri skatina juos praktiškai naudoti socialinių procesų valdyme ir prognozavime“ (Kardelis, (2017, p. 104).

Tyrimo tipas. Empiriniam tyrimui atlikti taikyta kiekybinio tyrimo strategija. Valackienė ir Mikėnė (2010) teigia, kad „kiekybiniu tyrimu galima apibrėžti tokį empirinį tyrimą, kurio duomenys pateikiami skaičiais (kiekybine išraiška) ir apdorojami statistiniais metodais“ (Valackienė, Mikėnė, 2008, p. 35)“. Kiekybinis tyrimo metodas akcentuoja objektyvius matavimus ir statistinę, matematinę ar skaitinę duomenų analizę, surinktą atliekant apklausas, arba manipuluojant jau esamais statistiniais duomenimis naudojant skaičiavimo metodus (Babbie, 2021, p. 437). Kiekybinis tyrimas yra skirtas rinkti skaitinius duomenis ir juos apibendrinti įvairiose žmonių grupėse arba paaiškinti konkretų reiškinį. Tam, kad tyrimas būtų atliktas, buvo pasirinktas kiekybinis tyrimas. Tikslas, atliekant kiekybinį tyrimą, yra nustatyti ryšį tarp nepriklausomo kintamojo ir priklausomo kintamojo populiacijoje (Babbie, 2021, p. 436).

Kiekybinis tyrimo metodas pasirinktas todėl, nes padės nustatyti socialinių darbuotojų profesinių kompetencijų tobulinimo poreikį bei galimybes Lietuvos globos įstaigose.

Statistinė duomenų analizė atlikta panaudojant „Microsoft Word“ 2010 ir SPSS IBM 21.00 programinius paketus. Iš anketinės apklausos duomenų Microsoft Excel programoje sudarytas duomenų laukas, kuris vėliau perkeltas į SPSS programos darbalapį.

Statistinei kiekybinių duomenų analizei pasitelkta aprašomoji statistika bei požymių dažnių analizė. Aprašomoji statistika atlikta apskaičiuojant vidutines kintamųjų reikšmes su 95 proc.

pasikliautinuoju intervalu. Skalių normalumas įvertintas Shapiro –Wilk kriterijumi. Kintamųjų tarpusavio sąsajų analizei pasirinktas Spirman‘o korealiacijos koeficientas.

Tyrimo metodai. Pasirinktas kiekybinio tyrimo metodas – anketinė apklausa. Apklausa yra labiausiai paplitęs pirminės sociologinės informacijos rinkimo būdas; susistemintas informacijos iš respondentų rinkimas pateikus anketą (Bryman, 2021, p. 139). „Iš kitų duomenų rinkimo metodų apklausos išsiskiria klausimų uždavimo būdu: apklausos priemonė yra klausimynas, kurį sudaro iš anksto suformuluoti klausimai“ (Gaižauskienė, Mikėnė (2014, p.11).

Apklausos tyrimo procesas atitinka bendras kiekybinės socialinių tyrimų metodologijos nuostatas. Tai procesas, kurio metu atskleidžiamos sąsajos tarp teorijos ir faktų (empirinių duomenų). Pagal Babbie, (2021, p. 435) anketa užtikrina pakankamą atrankos dydį, šimtaprocentinį arba artimą jam anketų grąžinimo lygį, galimybę apklausėjui instruktuoti respondentus. Kaip teigia Gaižauskienė, Mikėnė (2014, p.11) „apklausa nėra vien tik klausimų rinkinys, pateiktas atsitiktiniams respondentams. Tai metodologiniais principais, taisyklėmis pagrįstas duomenų rinkimo metodas, reikalaujantis žinių, patirties, pasirengimo. Tik tinkamai suplanuota ir įgyvendinta apklausa leidžia surinkti patikimus bei pagrįstus duomenis“ (Gaižauskienė, Mikėnė, 2014, p.11).

Bryman (2022) pažymi tokius pastarojo tyrimo instrumento privalumus: anketos forma suteikia galimybę lengviau palyginti duomenis; anketų naudojimas yra patikimas ir populiarus dėl šio metodo taikymo; per mažą laiką tarpą galima surinkti duomenis iš didelio kiekio tyrimo dalyvių (Bryman, p.245). Taigi, įvertinus pastarojo metodo specifiką bei privalumus, pasirinkta būtent anketos forma, atliekant tyrimą.

Tyrimo dalyvių atrankos kriterijai. Tyrime buvo taikomas paprastosios atsitiktinės atrankos būdas, kadangi buvo žinomas visų socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose skaičius. Šis būdas pasirinktas todėl, kad respondantai geografiškai yra išsidėstę visoje Lietuvoje ir yra pavaldūs vienai įstaigai, formuojančiai vienodą socialinių darbuotojų dirbančių globos namuose praktiką. o pasirinktas apklausos būdas (anketinė apklausa internetu) nereikalauja vykti pas respondentus.

Tyrimo imtis. Pasirinkta tikimybinė, paprastoji atsitiktinė imtis siekiant parinkti reprezentatyvią imtį. Dalyvauti buvo kviečiami į visus 247 Lietuvoje veikiančius socialinius globos namus teikiančius socialinės paslaugas psichikos negalią turintiems asmenims. Imties dydis apskaičiuojamas pagal Yamane (1967) supaprastintą imties dydžio formulę, kai žinomas populiacijos dydis:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

N – populiacijos dydis, e – matavimo paklaida. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, 2024 metais Lietuvoje dirbo 5001 socialiniai darbuotojai, iš jų

valstybiniuose socialiniuose globos namuose – 350. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos darbo ministerija, 2024). Matavimo paklaida 5 proc. (arba 0,05).

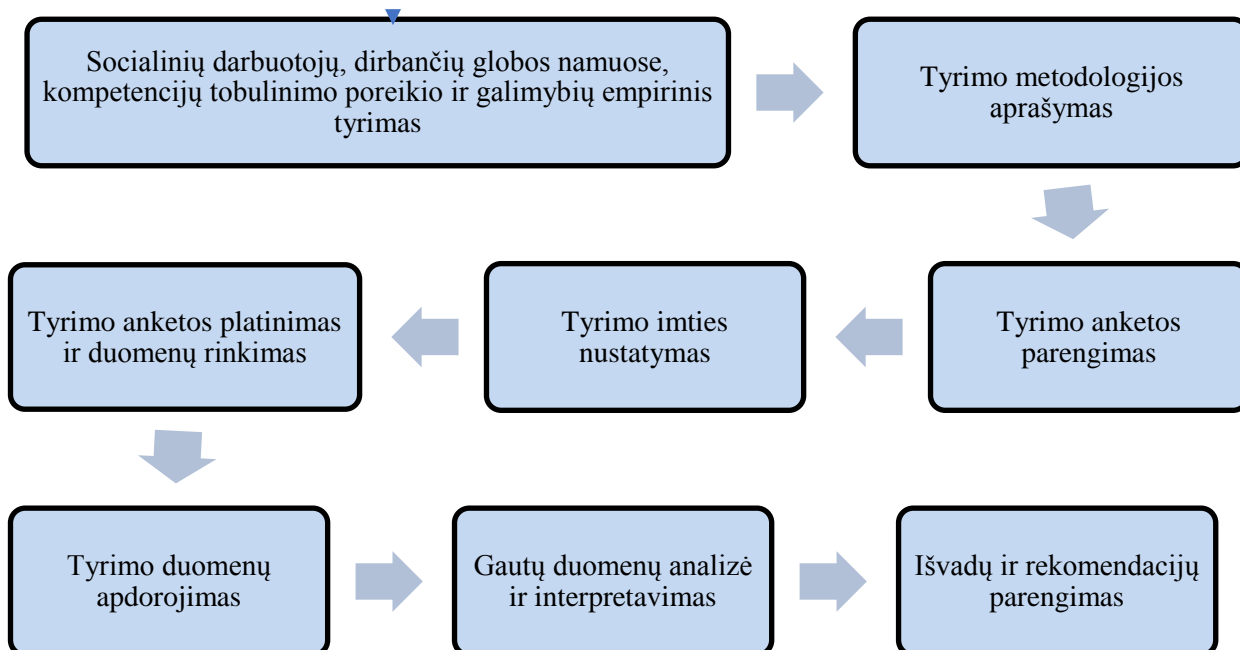
$$n = \frac{350}{1+350 \cdot 0,05^2}$$

Atlikus skaičiavimus pagal Ymane formulę, gautas imties dydis siekia 187. Taigi, siekiant reprezentatyvių tyrimo rezultatų, reikia apklausti bent 187 respondentą.

Tyrimo metodai. Tyrimui atlikti buvo pasirinktas kiekybinis tyrimo metodas - anketinė apklausa internetu. Kaip teigia Queirós, Faria, Almeida (2018) anketinė apklausa, kurioje formuluojami klausimai, atspindintys individų grupės nuomonę, suvokimą, yra tinkamiausia norint gauti informacijos apie reiškinį. Apklausa buvo atlikta anonimiškai, joje dalyvauti buvo pakviesti globos namuose dirbantys socialiniai darbuotojai (Queirós, Faria, Almeida, 2018, p. 381).

Tyrimo organizavimas. Apklausa vykdyta 2024 m. gruodžio – 2025 m. sausio mėnesiais. Prieš pradėdant vykdyti apklausą, elektroniniu paštu kreiptasi į visų globos namų administracijas, siekiant gauti leidimus atlikti empirinį tyrimą. Elektroniniame laiške buvo pateikta informacija apie magistro baigiamojo darbo tikslą, uždavinius, tyrimo instrumento pagrindimą, gautų rezultatų praktinį pritaikymą bei bendradarbiavimo galimybes. Gavus reikiamus leidimus, socialiniai darbuotojai apie anoniminę apklausą buvo informuoti iš anksto dėl apklausos atlikimo elektroniniu būdu. Respondentai apie apklausą buvo informuoti elektroniniu paštu, išsiunčiant unikalią nuorodą į elektroninę tyrimo anketą, pastarųjų darbuotojų elektroninio pašto adresais, prašant atsakyti į pateiktus anketos klausimus. Anketa patalpinta internetiniame tinklalapyje <https://pollmill.com/f/ju7mle7.f> bei gautas patvirtinantis sertifikatas, kad buvo atlikta apklausa(3 priedas).

Žemiau pateiktame 5 paveiksle atvaizduojama tyrimo organizavimo loginė seka.



5 pav. Tyrimo loginė seka

Tyrimo instrumentas. Tyrimo duomenims surinkti naudotas klausimynas (žr. 1 priedas), kuris sudarytas išanalizavus nagrinėjamos temos mokslinę literatūrą, remiantis autorių (Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas, 2006; Indrašienė, Garjonienė, 2007; Godvadas, Jasienė, 2013; Adomaitienė Balčiūnienė, 2017; Amelung ir kt., 2017; Kavaliauskienė, Rimkuvienė, 2017; Damalakienė, Mieliauskienė, Ragelienė, 2019; Sherr & Jones, 2019; Goulden, 2020; Smith, 2020; Mishna ir kt., 2021; Ferguson, 2021; Grant, 2022; Tolutienė ir Zubrickienė, 2022; Europos socialinių paslaugų kokybės sistemos, 2023; Virbalis ir Arbataitienė, 2023 ir kt.) atliktais tyrimais socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimo srityje.

Tyrimo anketos struktūra. Anketą sudaro 20 klausimas. Iš jų: 19 uždarų ir 1 atviras klausimas (žr. 1 priede), respondento prašant pasirinkti vieną ar kelis atsakymo variantus. Anketos struktūrą sudaro dvi pagrindinės klausimyno dalys: demografinė dalis bei diagnostinė dalis. Demografinę dalį sudaro 4 klausimai (respondentų amžius, darbo stažas, kvalifikacinė kategorija bei kvalifikacijos tobulinimo dažnumas). Tuo tarpu diagnostinę dalį apima socialinio darbuotojo funkcijos, dirbant socialinės globos namuose, kompetencijų vertinimo klausimai bei kompetencijų tobulinimo galimybių klausimai. (16 klausimų) (žr. 4 priede).

Diagnostinėje dalyje naudojama Likert'o skalė, kurios metu atsakymo variantams suteiktos tam tikros reikšmės.

4 lentelė. *Atsakymų variantams suteiktų reikšmių pasiskirstymas*

Atsakymo variantai	Suteikta reikšmė
Visiškai sutinku	5
Sutinku	4
Nei sutinku, nei nesutinku	3
Nesutinku	2
Visiškai nesutinku	1

Taigi, atsakymo variantas „Visiškai sutinku“ atitinka reikšmę – 5, „Sutinku“ – 4, „Nei sutinku, nei nesutinku“ – 3, „Nesutinku“ – 2, „Visiškai nesutinku“ – 1.

Kiekvienam atsakymo variantui suteikus reikšmes buvo apskaičiuoti vertinimo vidurkiai.

Respondentų *nuomonės vidurkis* skaičiuojamas pagal žemiau esančią formulę:

$$\frac{\text{Visų darbuotojų pasirinktų atsakymų suma}}{\text{darbuotojų skaičius}} \times \text{suteikta reikšmė} = \text{stiprumas balais}$$

Vertinimo vidurkiui artėjant prie 1, kriterijaus įvertinimo reikšmė rodo probleminę situaciją globos įstaigoje, o artėjant prie 5, reikšmė rodo, jog problemos nėra.

Tyrimo duomenų apdorojimas ir analizė. Elektroninė anketa elektroniniu paštu buvo išsiųsta 350 socialiniams darbuotojams. Iš jų į anketos klausimus atsakė 200 respondentų. SPSS statistinės analizės programa buvo apdorojami gauti duomenys: sudarytos dažnių bei sąsajų lentelės nominaliosios ir rangų skalės kintamiesiems, atlikta koreliacinė analizė, gauti rezultatai pavaizduoti grafiškai.

Tyrimo etika. „Fundamentali tyrimų etikos koncepcija yra tiriamųjų sutikimas dalyvauti tyrime, jiems apie jį gavus išsamios informacijos“ (Kardelis, 2016, p.40). Gaižauskienė, Mikėnė (2014) išskiriami šiuos mokslinio tyrimo etikos principai: *informuotumas, laisvanoriškumas, konfidencialumas, lygiavertiškumas bei naudingumas* (Gaižauskienė, Mikėnė, 2014, p. 46). Pirmiausia tyrimo dalyviai buvo supažindinti su tyrimo tikslu, problema, buvo atsakyta į jiems iškilusius klausimus (t. y. informuotumas). Tyrimo dalyviai, sužinoję tyrimo tikslą turėjo galimybę laisvai apsispręsti dėl dalyvavimo tyrime (t. y. laisvanoriškumas). Siekiant, kad nebūtų pažeista tyrimo etika buvo laikomasi konfidencialumo principo (t. y. jie nebūtų atpažinti). Lygiavertiškumo principas leido išlaikyti lygiavertį santykį tarp tyrimo dalyvių ir tyrimo vykdytojo. Buvo sudarinėjami klausimai taip, kad jie atskleistų respondentų požiūrį į tyrimo objektą, o ne primestų tyrimo vykdytojo požiūrį ar klaidintų. Taip pat buvo siekiama abipusės naudos, tiek tyrimo vykdytojui, tiek respondentams, kadangi jie bus supažindinti su tyrimo rezultatais, kurie ateityje leis sudaryti sąlygas socialinių darbuotojų profesinių kompetencijų tobulinimo galimybėms.

Tyrimo ribotumai. Apklausa anketa buvo išsiuntinėta globos namuose dirbantiems socialiniams darbuotojams. Tyrime nedalyvavo globos namų administracijos darbuotojai, užimtumo specialistai, slaugytojos ir slaugytojų padėjėjos, ūkio dalies bei finansų ir buhalterinės apskaitos skyriaus darbuotojai, kadangi šių sričių darbuotojai visai neteikia arba tik iš dalies teikia socialinės paslaugas globos namuose gyventiems paslaugų gavėjams, turintiems psichikos sutrikimų. Taip yra todėl, kad jie tiesiogiai nedirba socialiniame skyriuje arba atlieka tik nedidelę socialinio darbo dalį. Pagrindinis socialinio darbuotojo darbas – teikti socialinio darbuotojo paslaugą: pagalbos, organizavimo, koordinavimo, tarpininkavimo, bendradarbiavimo, bendravimo ir kitas paslaugas. Tyrimo duomenys ir išvados atspindi subjektyvius tyrime dalyvavusių respondentų kompetencijų vertinimus, todėl netaikomi socialiniams darbuotojams, dirbantiems ne globos namuose. Šiame tyrime socialinių darbuotojų darbo organizavimu susijusių elementų: darbo krūvio, darbo sąlygų, kompetencijų tobulinimo finansavimo būdai ir kt.

Tyrimo dalyviai. Tyrime sudalyvavo 200 socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose visoje Lietuvoje. Tiriamųjų sociodemografinių duomenų pasiskirstymas pateikiamas žemiau esančioje 5 lentelėje

5 lentelė. Tiriamųjų sociodemografinių duomenų pasiskirstymas

Lytis	N	Proc.
Vyras	9	4,5
Moteris	190	95,0
Nenurodė	1	0,5
Išsilavinimas		
Vidurinis	2	1,0
Aukštesnysis	4	2,0
Aukštasis koleginis	67	33,5
Aukštasis universitetinis	120	60,0
Kita (magistro laipsnis)	5	2,5
Nenurodė	2	1,0
Kvalifikacinė kategorija		
Vyresnysis socialinis darbuotojas	42	21,0
Vyriausiasis socialinis darbuotojas	62	31,0
Socialinis darbuotojas ekspertas	18	9,0
Neturiu kategorijos	74	37,0
Nenurodė	4	2,0
Darbo stažas	Minimumas/ maksimumas	Vidurkis±SN
	0-35metai	12,05±8,60

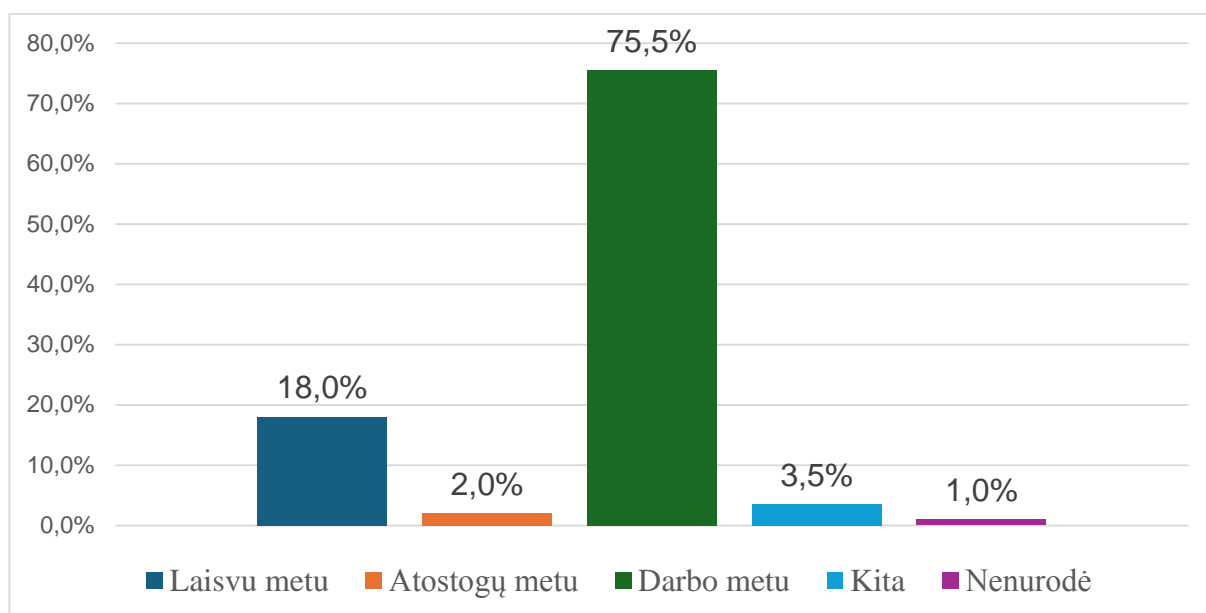
Iš 5 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad didžioji dalis tiriamųjų – moterys 190 (95 proc.), tuo tarpu tyrime dalyvavo vyrų tik 9 (4,5 proc.). Daugiausiai tiriamųjų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą 120 (60 proc.) bei didžioji dalis dalyvavimų respondentų nurodė, kad neturi jokios kvalifikacinės kategorijos 74 (37 proc.). Tyrime dalyvavimų socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, darbo stažas svyravo nuo 0 iki 35 metų, kur vidurkis 9 metai.

3.2 Tyrimo rezultatai

Šiame poskyryje analizuoti gauti tyrimo duomenis. Rezultatai pateikti atskiruose poskyriuose pagal tyrimo klausimų blokus, aprašyti ir vaizduojami naudojami grafikus, lentelės. Kiekybinio tyrimo tikslas – atskleisti socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimo poreikio ir galimybių atitikimo subjektyvų vertinimą.

3.2.1. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, požiūrio į kompetencijų tobulinimą analizė

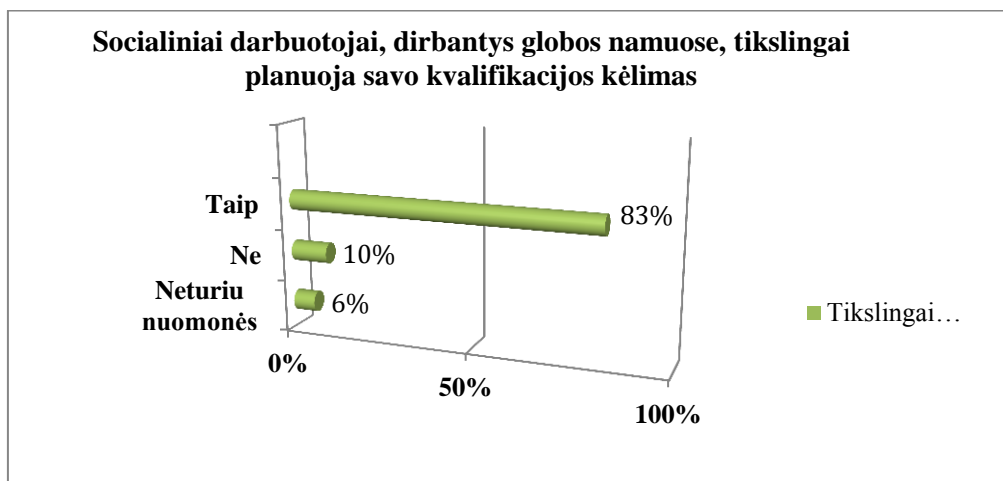
Socialinių darbuotojų buvo prašoma nurodyti, ar per pastaruosius trejus metus jie tobulino savo kvalifikaciją. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad net 87 proc. respondentų nurodė per šį laikotarpį kėlę kvalifikaciją. 6 paveiksle pateikti duomenys atskleidžia respondentų nuomonę apie kvalifikacijos tobulinimui skirtą laiką.



6 pav. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, nuomonės apie tinkamą laiką kvalifikacijai kelti pasiskirstymas

Net 75,5 proc. socialinių darbuotojų, dirbantys globos namuose teigė, kad kompetenciją kelti jiems labiausiai patogu darbo metu. Tai rodo, kad dauguma socialinių darbuotojų tikisi, jog mokymosi procesas bus integruotas į darbo organizavimą, nes tai leidžia lengviau suderinti profesinį tobulėjimą su kasdienėmis pareigomis. Tik 2 proc. respondentų nurodė, kad jiems būtų priimtinas mokymasis atostogų metu, o 18 proc. teigė, jog galėtų dalyvauti kvalifikacijos kėlimo veiklose laisvu laiku. Šie duomenys leidžia daryti prielaidą, kad kvalifikacijos tobulinimas daugumai socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, yra svarbus, tačiau jį jie linkę sieti su darbo aplinka, o ne asmeniniu poilsio ar laisvalaikio metu.

Socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose išsakė savo nuomonę: ar tikslingai planuoja savos kvalifikacijos kėlimą. Gauti tyrimo rezultatai pateikiami 7 paveiksle.



7 pav. Socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, tikslingai planuoja savo kvalifikacijos kėlimą

Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, buvo pasiteirauta, ar jie tikslingai planuoja savo kvalifikacijos kėlimą. Dauguma tyrime dalyvavusių respondentų (83 proc.) teigė, kad kvalifikacijos tobulinimą planuoja kryptingai, o tai leidžia daryti prielaidą, jog didelė dalis darbuotojų sąmoningai rūpinasi savo profesiniu augimu. Tuo tarpu 9,5 proc. tyrime dalyvavusių respondentų nurodė, kad kvalifikacijos kėlimo neplanuoja, o 6,5 proc. neturėjo aiškios pozicijos šiuo klausimu.

Tyrimo metu respondentų buvo pasiteirauta, ar būtina socialiniams darbuotojams, dirbantiems globos namuose nuolat tobulinti savo kvalifikaciją. Atsakysiu rezultatai pateikiami 6 lentelėje.

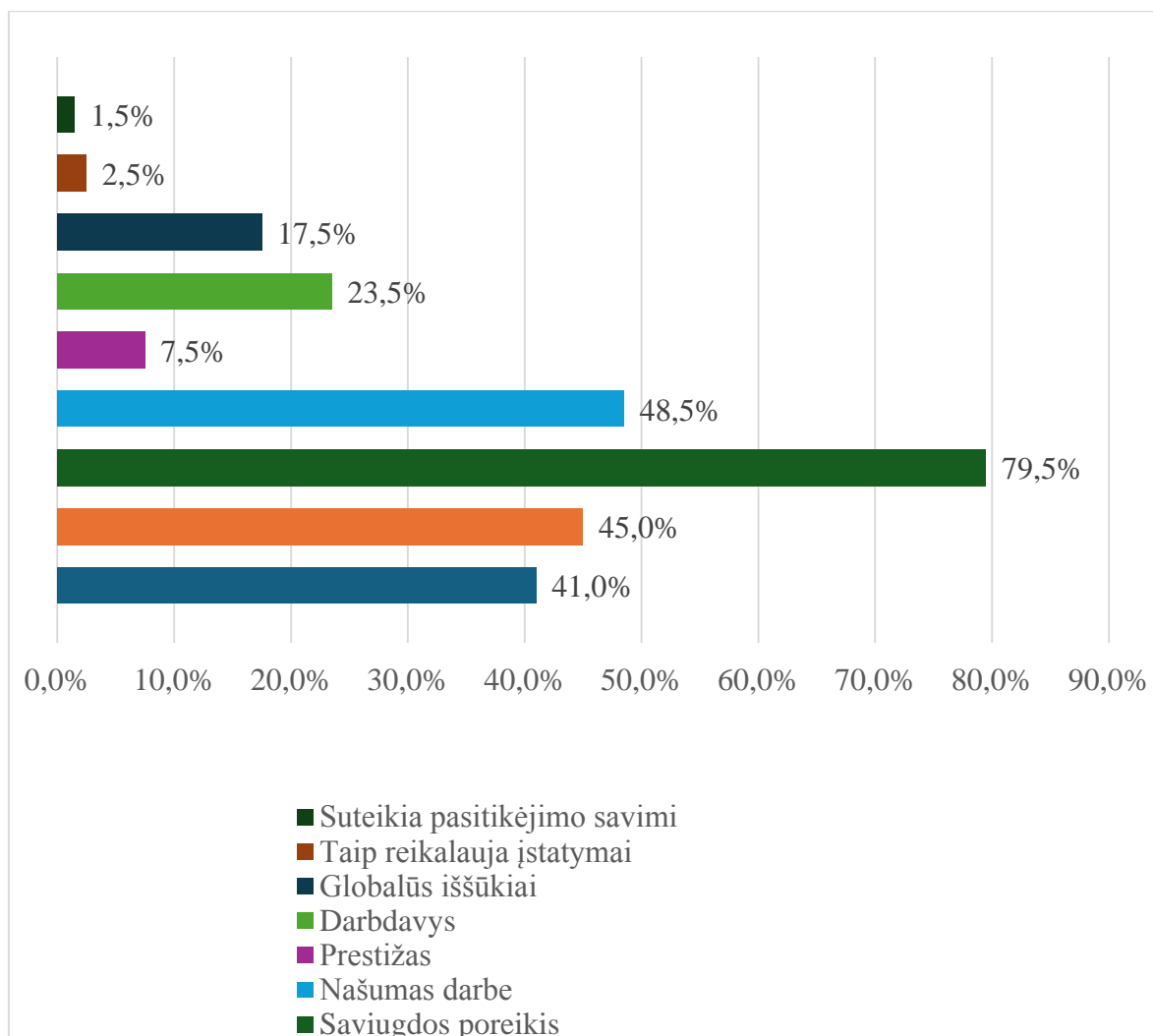
6 lentelė. Nuolatinis kvalifikacijos tobulinimas

Kaip Jūs galvojate, ar būtina socialiniams darbuotojams, dirbančiam globos namuose nuolat tobulinti savo kompetencijas?		
	N	%
Taip. Tobulindamas savo kompetencijas, pats žmogus tobulėja kaip asmenybė	191	95,5
Ne. Kompetencijos visą laiką būna stabilios - jos nesikeičia.	5	2,5
Neturiu nuomonės	1	0,5

Į klausimą, ar, jų nuomone, socialiniams darbuotojams, dirbantiems globos namuose, būtina nuolat tobulinti savo kompetencijas, absoliuti dauguma – 95,5 proc. – atsakė teigiamai. Tai rodo aukštą profesinio tobulėjimo reikšmės suvokimą tarp respondentų. Tik 2,5 proc. visų tyrime dalyvavusių respondentų manė, kad jau turimos kompetencijos išlieka stabilios ir tobulinti jų nereikia, o likusieji 0,5 proc. neturėjo nuomonės.

Šie rezultatai patvirtina, kad dauguma socialinių darbuotojų, dirbantys globos namuose vertina nuolatinį profesinį tobulėjimą kaip neatsiejamą jų darbo dalį ir aktyviai siekia planuoti bei įgyvendinti kvalifikacijos kėlimo veiklas. Tai leidžia daryti prielaidą, kad darbuotojai yra motyvuoti mokytis, tačiau svarbu, kad organizacijos sudarytų sąlygas planuotam ir kryptingam mokymuisi.

Tyrimo metu respondentų buvo prašoma nurodyti, kokie veiksniai juos skatina tobulinti savo kompetenciją, pasirenkant vieną ar kelis atsakymų variantus arba įrašant savo. Atsakymų pasiskirstymas pateikiamas žemiau esančioje diagramoje (žr. 8 pav.).



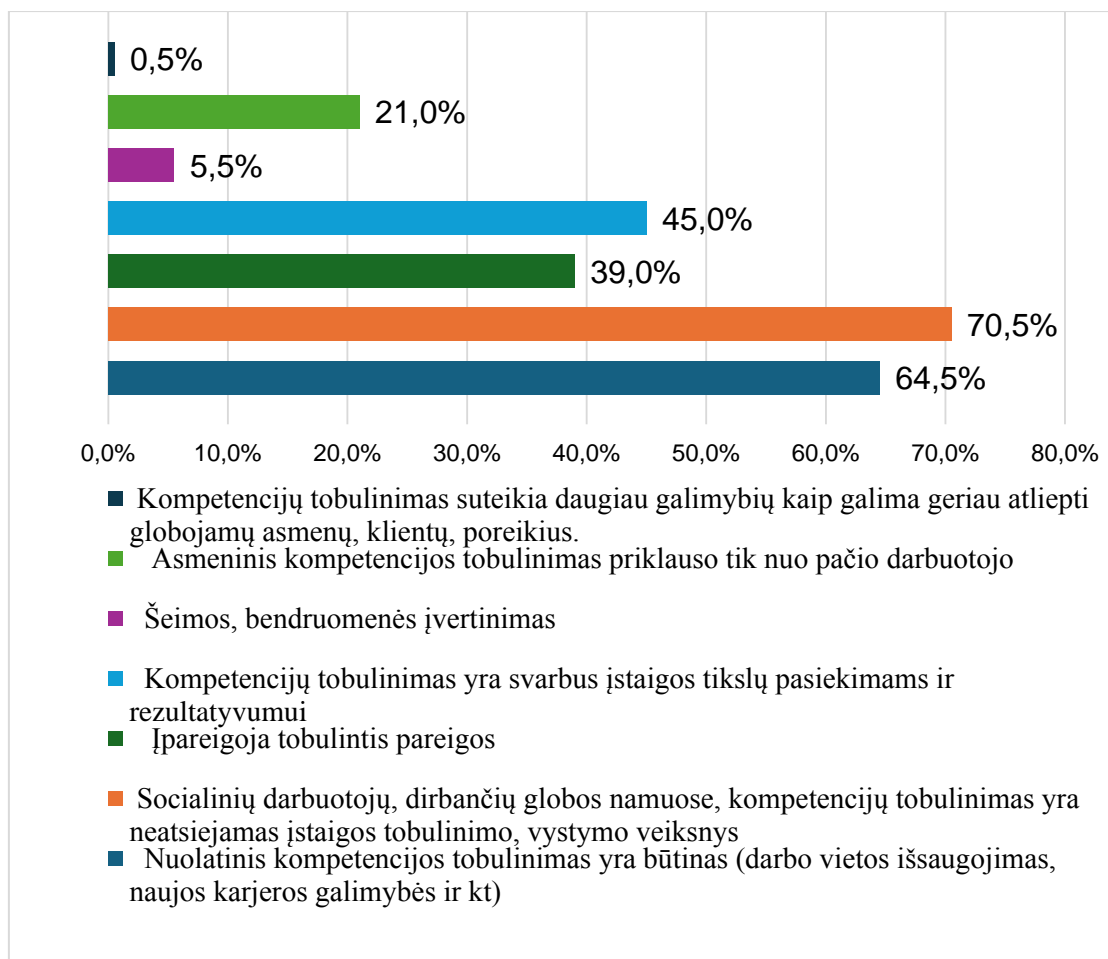
8 pav. Socialinių darbuotojų nuomonės apie kvalifikacijos kėlimo priežastis pasiskirstymas

8 paveikslo duomenys atskleidė, kad daugumą socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose (79,5 proc.) kvalifikaciją kelti skatina saviugdų poreikis. Tai leidžia teigti, kad asmeninis

tobulėjimas ir profesinis augimas darbuotojams yra svarbūs motyvaciniai veiksniai. Beveik pusė respondentų (48,5 proc.) nurodė, kad juos motyvuoja kvalifikacijos tobulinimo poveikis darbo našumui – tai rodo praktinį požiūrį į įgyjamų žinių taikymą kasdienėje veikloje. 45 proc. socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose pažymėjo, kad kvalifikacijos kėlimas jiems siejasi su galimybe gauti geresnį uždarbį, vadinasi, ekonominiai motyvai taip pat išlieka aktualūs. Tarp laisvos formos atsakymų buvo išskirti papildomi motyvai: 2,5 proc. respondentų nurodė, kad tobulėjimą lemia įstatymų reikalavimai, o 1,5 proc. pažymėjo, kad kvalifikacijos kėlimas didina jų pasitikėjimą savimi.

Apibendrinant galima teigti, kad socialinius darbuotojus, dirbantiems globos namuose labiausiai motyvuoja vidiniai veiksniai, tokie kaip noras tobulėti ir profesinėje srityje tobulėti, tačiau reikšmingi išlieka ir išoriniai motyvai – darbo našumo, finansinės naudos bei teisinio reguliavimo aspektai. Tai rodo, kad sėkmingam darbuotojų tobulėjimui svarbu derinti tiek asmeninį motyvavimą, tiek aiškias struktūrines paskatas.

Taip pat, buvo prašoma įvardinti kodėl respondentams svarbu tobulinti savo kaip socialinio darbuotojo, dirbančio globos namuose, kompetencijas. Atsakymų pasiskirstymas pateikiamas žemiau esančioje diagramoje (žr. 9 pav.).



9 pav. Socialinių darbuotojų nuomonės apie kvalifikacijos kėlimo, dirbant globos namuose, priežastis pasiskirstymas

Kaip matyti iš 9 paveikslo, dauguma socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose (70,5 proc.) pritarė teiginiui, kad „socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimas yra neatsiejamas įstaigos tobulinimo, vystymo veiksnys“. Šis rezultatas rodo, jog darbuotojai aiškiai supranta, kad jų profesinis augimas turi tiesioginę įtaką organizacijos kokybei ir veiklos pažangai. Taip pat didelė dalis respondentų (64,5 proc.) sutiko su teiginiu, kad „nuolatinis kompetencijos tobulinimas yra būtinas“, nes tai siejama su darbo vietos išsaugojimu, karjeros galimybėmis ir profesiniu stabilumu. Tokie atsakymai leidžia daryti prielaidą, kad darbuotojai vertina kompetencijų atnaujinimą kaip svarbų ne tik profesinei sėkmei, bet ir darbo saugumui.

Apibendrinant galima teigti, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose suvokia kompetencijų tobulinimo reikšmę ne tik individualiame, bet ir instituciniame lygmenyje. Toks požiūris rodo aukštą profesinį sąmoningumą bei motyvaciją prisidėti prie įstaigos pažangos per savo kvalifikacijos kėlimą.

3.2.2. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimo galimybių ir formų analizė

Socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, nurodė koku dažnumu tobulina savo kvalifikaciją skirtingomis profesinės kompetencijos formomis (žr. 6 lentelė)

6 lentelė. *Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kvalifikacijos tobulinimo dažnio pasiskirstymas*

Formos	Kartą per mėnesį	Kartą per 3 mėnesius	Kartą per 6 mėnesius	Kartą per 9 mėnesius	Kartą per kalendorinius metus	Netobulinau
	N (proc.)	N (proc.)	N (proc.)	N (proc.)	N (proc.)	N (proc.)
Seminarai kontaktiniu būdu	9(4,5)	37(18,5)	46(23,0)	14(7,0)	67(33,5)	14(7,0)
Seminarai nuotoliniu būdu	18(9,0)	82(41,0)	49(24,5)	15(7,5)	23(11,5)	4(2,0)
Mokymai kontaktiniu būdu	5(2,5)	20(10,0)	52(26,0)	13(6,5)	77(38,5)	14(7,0)
Mokymai nuotoliniu būdu	18(9,0)	59(29,5)	60(30,0)	19(9,5)	26(13,0)	6(3,0)
Praktiniai užsiėmimai, kontaktiniu būdu	11(5,5)	20(10,0)	29(14,5)	19(9,5)	62(31,0)	41(20,5)
Praktiniai	7(3,5)	30(15,0)	41(20,5)	21(10,5)	45(22,5)	41(20,5)

užsiėmimai, praktikumai nuotoliniu būdu						
Stažuotės / programos, vykdomos ne LR teritorijoje kontaktiniu būdu	5(2,5)	1(0,5)	11(5,5)	4(2,0)	32(16,0)	124(62,0)
Stažuotės / programos, vykdomos ne LR teritorijoje nuotoliniu būdu	0	2(1,0)	12(6,0)	3(1,5)	27(13,5)	132(66,0)
Supervizija kontaktiniu būdu	17(8,5)	15(7,5)	19(9,5)	11(5,5)	73(36,5)	50(25,0)
Supervizija nuotoliniu būdu	6(3,0)	13(6,5)	14(7,0)	10(5,0)	62(31,0)	73(36,5)
Intervizija kontaktiniu būdu	33(16,5)	65(32,5)	15(7,5)	3(1,5)	19(9,5)	48(24,0)
Intervizija nuotoliniu būdu	13(6,5)	19(9,5)	12(6,0)	4(2,0)	19(9,5)	108(54,0)
Mentorystė kontaktiniu būdu	14(7,0)	11(5,5)	18(9,0)	7(3,5)	32(16,0)	97(48,5)
Mentorystė nuotoliniu būdu	5(2,5)	9(4,5)	11(5,5)	6(3,0)	20(10,0)	119(59,5)
Paskaitos kontaktiniu būdu	14(7,0)	9(4,5)	12(4,5)	7(3,5)	33(16,5)	93(46,5)
Paskaitos nuotoliniu būdu	12(6,0)	15(7,5)	18(9,0)	6(3,0)	37(18,5)	88(44,0)
Konferencijos kontaktiniu būdu	6(3,0)	10(5,0)	39(19,5)	23(11,5)	54(27,0)	47(23,5)
Konferencijos nuotoliniu būdu	8(4,0)	19(9,5)	41(20,5)	28(14,0)	50(25,0)	36(18,0)

Analizuojant 6 lentelės duomenis, matyti, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, dažniausiai dalyvauja kvalifikacijos tobulinimo veiklose kartą per tris ar šešis mėnesius. Pavyzdžiui, net 41 proc. respondentų nurodė, kad seminaruose nuotoliniu būdu dalyvauja kartą per

tris mėnesius, o 30 proc. tą daro dalyvaudami mokymuose nuotoliniu būdu. Kontaktiniu būdu vykstantys mokymai dažniausiai pasirenkami kartą per metus (38,5 proc.), o praktiniai užsiėmimai ir supervizijos taip pat dažniau vyksta kartą per metus. Tai rodo, kad tokios formos kvalifikacijos tobulinimo veiklos yra organizuojamos rečiau arba yra labiau susijusios su institucinių mokymų planavimu. Didžiausias atsisakymas dalyvauti matomas, kai kalbama apie stažuotes ar programas vykdomas užsienyje – net 62 proc. respondentų kontaktinio formato ir 66 proc. nuotolinio formato atveju nurodė, kad tokiuose tobulinimosi būduose nedalyvavo. Tai leidžia daryti prielaidą, jog šios formos yra mažiau prieinamos arba retai siūlomos darbuotojams, galimai dėl finansinių, organizacinių ar logistinių apribojimų. Akivaizdu, kad dauguma socialinių darbuotojų, dirbantys globos namuose, aktyviai dalyvauja kvalifikacijos tobulinime, ypač kai tai susiję su nuotolinėmis ar lengviau prieinamomis formomis. Tačiau kai kurios kompetencijų tobulinimo formos, ypač tarptautinės stažuotės ar praktikumai, išlieka nepopuliarios tarp socialinių darbuotojų. Taip pat pastebima, kad nors mokymosi reguliarumas skiriasi, tačiau dažniausiai pasirenkamas trumpesnės laiko atžvilgiu kompetencijų tobulinimosi formos (pvz., intervizijos ar seminarai), tuo tarpu ilgalaikiai mokymai dažniausiai vyksta rečiau arba neturi populiarumo tarp socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose.

Tyrimo duomenys rodo, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, yra aktyvus kvalifikacijos kėlime, tačiau svarbu skatinti kuo įvairesnių bei labiau prieinamų kompetencijų tobulinimo formų, ypač tarptautinių ir kontaktinių būdu. Tolesnis tobulinimosi formų kūrimas, pateikimas ir realizavimas gali paskatinti dar didesnę socialinių darbuotojų įsitraukimą ir kompetencijų stiprinimą.

3.2.3. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, profesinių funkcijų ir kompetencijų svarbos analizė

Socialiniai darbuotojai buvo paprašyti įvertinti savo profesinių kompetencijų svarbą atliekant kasdienes funkcijas. Vertinimas atliktas naudojant penkiabalę Likert'o skalę, kur 1 reiškė „visiškai nesvarbu“, o 5 – „labai svarbu“. 7 lentelėje pateikiamos vidutinės reikšmės bei aprašomosios statistikos duomenys, atskleidžiantys, kurias kompetencijas respondentai laiko svarbiausiomis vykdydami savo profesines pareigas.

7 lentelė. *Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų svarbos, vykdant funkcijas, vertinimo aprašomoji statistika*

Funkcija	Minimumas- maksimumas	Mediana	Vidurkis±SN
Individuali pagalba paslaugų gavėjams	0-5	5,00	4,74±0,73
Paslaugų gavėjų asmeninių poreikių	0-5	5,00	4,68±0,89

vertinimas			
Paslaugų organizavimas	0-5	5,00	4,64±0,89
Bendravimas su paslaugų gavėjų artimaisiais	0-5	5,00	4,44±1,04
Bendruomenės įtraukimas	0-5	5,00	4,30±0,95
Paslaugų gavėjų gyvenimo sąlygų gerinimas	0-5	5,00	4,50±5,00
Krizių valdymas	0-5	5,00	4,55±0,89
Dokumentacijos tvarkymas	0-5	5,00	4,42±1,10
Teisinė ir administracinė parama	0-5	5,00	4,29±1,08
Atstovavimas paslaugų gavėjų interesams	0-5	5,00	4,45±1,15

Visų funkcijų mediana buvo 5,00, tai rodo, kad dauguma respondentų visas veiklos sritis vertino kaip labai svarbias. Aukščiausiai įvertinta funkcija buvo individuali pagalba paslaugų gavėjams (vidurkis 4,74±0,73), taip pat aukštai įvertintos ir paslaugų gavėjų asmeninių poreikių vertinimas (4,68±0,89) bei paslaugų organizavimas (4,64±0,89). Šie rezultatai rodo, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, labiausiai akcentuoja tiesioginį darbą su paslaugų gavėjais ir jų poreikių koordinavimą – tai pagrindinės profesijos veiklos sritys. Tuo tarpu mažesni vidurki surinko tokios funkcijos kaip teisinė ir administracinė parama (4,29±1,08) ir bendruomenės įtraukimas (4,30±0,95), nors jos taip pat įvertintos aukštai. Dokumentacijos tvarkymas (4,42±1,10) ir bendravimas su paslaugų gavėjų artimaisiais (4,44±1,04) taip pat buvo įvertintos kiek žemesniu vidurkiu, nors išlieka svarbios. Tyrimo rezultatai rodo, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, savo veikloje didžiausią reikšmę teikia tiesioginiam darbui su paslaugų gavėjais – individualiai pagalbai, poreikių vertinimui ir paslaugų organizavimui. Tuo tarpu užduotys, susijusios su administravimu, bendruomenės įtraukimu ar dokumentavimu, laikomos šiek tiek mažiau svarbiomis, bet vis tiek reikšmingomis.

Duomenys leidžia daryti prielaidą, kad socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, profesinė tapatybė yra stipriai orientuota į tiesioginį ryšį su paslaugų gavėju ir jo poreikių tenkinimą. Tai turėtų būti atspindėta ir kuriant kvalifikacijos tobulinimo programas – pirmenybė galėtų būti teikiama praktinių įgūdžių stiprinimui tiesioginėje veikloje, kartu nepamirštant administracinių ir teisinių funkcijų, kurios vis dar sudaro svarbią profesijos dalį.

Socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, nurodė kaip jie vertina savo turimas profesines kompetencijas dirbant globos namuose, vertinant Likert'o skalėje nuo 1- „labai žemos“ iki 5 – „puikios“ (8 lentelė).

8 lentelė. *Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, turimų kompetencijų vertinimo aprašomoji statistika*

Kompetencija	Minimumas- maksimumas	Mediana	Vidurkis±SN
Gebėjimas bendrauti	0-5	5,00	4,46±0,82
Gebėjimas bendradarbiauti	0-5	5,00	4,42±0,90
Gebėjimas planuoti	0-5	4,00	4,25±0,82
Gebėjimas savarankiškumai dirbti	0-5	5,00	4,48±0,83
Gebėjimas tobulėti	0-5	4,50	4,38±0,85
Gebėjimas reflektuoti	0-5	4,00	4,19±0,93
Gebėjimas įvertinti poreikius	0-5	4,00	4,33±0,95
Gebėjimas vykdyti intervenciją	0-5	4,00	4,00±0,98
Gebėjimas tenkinti klientų poreikius	0-5	5,00	4,31±1,01
Gebėjimas kurti saugią aplinką	0-5	5,00	4,29±1,08
Gebėjimas ugdyti ir palaikyti paslaugų gavėjų savarankiško gyvenimo įgūdžius	0-5	4,00	4,25±0,99

8 lentelės duomenys rodo, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, aukščiausiai įvertino gebėjimą savarankiškai dirbti (vidurkis 4,48±0,83), gebėjimą bendrauti (4,46±0,82) ir bendradarbiauti (4,42±0,90). Šie rezultatai leidžia suprasti, kad darbuotojai pasitiki savo socialinėmis ir organizacinėmis kompetencijomis, kurios yra itin svarbios dirbant komandoje bei tiesiogiai su paslaugų gavėjais. Taip pat palyginti aukštai įvertintas gebėjimas tobulėti (4,38±0,85) ir įvertinti paslaugų gavėjų poreikius (4,33±0,95), kas parodo socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, orientaciją į profesinį augimą ir individualizuotą darbą su paslaugų gavėjais. Mažiausiai įvertintos kompetencijos buvo gebėjimas vykdyti intervenciją (4,00±0,98) ir reflektuoti (4,19±0,93). Tai gali reikšti, kad šios sritys yra sudėtingesnės arba rečiau taikomos praktikoje, ir joms gali reikėti papildomos kompetencijų stiprinimo. Vidutiniai rezultatai, tokie kaip gebėjimas planuoti (4,25±0,82), ugdyti savarankiško gyvenimo įgūdžius (4,25±0,99) ar kurti saugią aplinką (4,29±1,08), taip pat parodo svarbias, tačiau galimai ne visada iki galo įsisavintas profesines sritis.

Rezultatai leidžia teigti, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, jaučiasi stiprūs bendravimo, savarankiškumo ir bendradarbiavimo kompetencijose, tačiau tam tikros profesinės sritys, tokios kaip refleksija ar intervencijos vykdymas, galėtų būti tobulinamos tikslinių mokymų metu.

Respondentai įvertino kaip jų manymu, kokios žinios reikalingos, socialiniams darbuotojams, dirbant su globos namuose gyvenančiais paslaugų gavėjais. Aprašomoji statistika pateikiama žemiau esančioje lentelėje. Vertinimas atliktas Likert'o skalėje nuo 1 – „visiškai nereikalingos“ iki 5 – „labai reikalingos“ (9 lentelė).

9 lentelė. *Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, nuomonės apie reikalingas žinias aprašomoji statistika*

Žinios	Minimumas- maksimumas	Mediana	Vidurkis±SN
Teisinės žinios	0-5	5,00	4,22±0,98
Socialinės politikos žinios	0-5	4,00	4,18±1,08
Politinės žinios	0-5	5,00	3,51±1,13
Sociologinės žinios	0-5	4,00	4,04±1,07
Psichologinės žinios	0-5	5,00	4,67±0,86
Etinės žinios	0-5	5,00	4,38±1,01
Kultūrinės žinios	0-5	4,00	4,22±0,98
Technologijų žinios	0-5	4,00	4,22±1,03
Intervencijos metodų žinios	0-5	5,00	4,30±1,10

Socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, buvo paprašyti įvertinti, kiek jų nuomone yra reikalingos įvairios žinios dirbant su globos namuose gyvenančiais paslaugų gavėjais. Rezultatai rodo, kad labiausiai reikalingomis žiniomis respondantai įvardijo psichologines žinias (vidurkis 4,67±0,86) ir etines žinias (4,38±1,01), kas leidžia daryti prielaidą, jog darbuotojai ypatingai vertina gebėjimą suprasti žmonių elgseną ir veikti vadovaujantis moraliniais principais. Aukštus įvertinimus taip pat gavo intervencijos metodų (4,30±1,10), kultūrinės (4,22±0,98), technologijų (4,22±1,03) bei teisinės žinios (4,22±0,98). Tai rodo, kad praktiniai ir teoriniai pagrindai, būtini kokybiškam paslaugų teikimui, yra svarbūs darbuotojų požiūriu. Mažiausiai reikalingomis respondantai laikė politines žinias (3,51±1,13), kurios, tikėtina, yra vertinamos kaip mažiau tiesiogiai susijusios su kasdiene socialinio darbo praktika. Nepaisant to, daugumos žinių vidurkiai yra virš 4 balų, o tai atskleidžia aukštą socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, profesinį sąmoningumą ir suvokimą apie įvairiapusio pasirengimo svarbą.

Žemiau lentelėje pateikiama socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimo iššūkių dirbant globos namuose vertinimo aprašomoji statistika (1- „visiškai nesvarbu“, 5- „labai svarbu“) (žr. 10 lentelė).

10 lentelė. *Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, nuomonės apie darbo iššūkius aprašomoji statistika*

Iššūkių	Minimumas- maksimumas	Mediana	Vidurkis±SN
Nereguliarios darbo valandos	0-5	2,00	2,21±1,36
Didelis darbo krūvis	0-5	4,00	3,59±1,22
Mažas mokymo programų pasirinkimas	0-5	3,00	3,10±1,22
Psichologinė įtampa	0-5	4,00	3,57±1,23
Rizika asmeniniam saugumui	0-5	3,00	2,89±1,29
Riboti finansiniai ir materialiniai ištekliai	0-5	3,00	3,24±1,25
Pripažinimo ir supratimo trūkumas iš visuomenės	0-5	3,00	3,20±1,36
Etinės dilemos	0-5	3,00	2,74±1,22
Kultūrinė kompetencijos poreikis	0-5	3,00	2,95±1,20
Technologijų pažanga	0-5	3,00	2,93±1,26
Perdegimas darbe dėl nuolatinio streso ir emocinės įtampos	0-5	3,00	3,31±1,25
Trūkstantis laikas asmeniniam tobulėjimui	0-5	3,00	3,18±1,29
Nepakankamas darbdavio palaikymas profesinio tobulėjimo srityje	0-5	3,00	2,53±1,44
Maža kolegų motyvacija tobulėti	0-5	3,00	2,82±1,27
Nepakankamas atlygis už papildomą kompetenciją ar kvalifikacijos kėlimą	0-5	3,00	3,17±1,48
Sunkumai randant tinkamus ir kvalifikuotus mentorius	0-5	3,00	3,06±1,28

Remiantis 10 lentele, socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, vertindami iššūkius, su kuriais susiduria profesinėje veikloje, aukščiausiais balais įvertino *didelį darbo krūvį* (vidurkis 3,59±1,22) ir *psichologinę įtampą* (3,57±1,23). Tai rodo, kad šios dvi problemos socialiniams darbuotojams yra aktualiausios ir labiausiai jaučiamos kasdienėje veikloje. Taip pat tyrimo dalyviai pažymėjo, jog jų kompetencijų tobulinimas susidūrė su šiais iššūkių, kaip *perdegimas darbe dėl nuolatinio streso ir emocinės įtampos* (3,31±1,25), *riboti finansiniai ir materialiniai ištekliai* (3,24±1,25), *pripažinimo ir supratimo trūkumas iš visuomenės* (3,20±1,36) ir

trūkstamas laikas asmeniniam tobulėjimui (3,18±1,29). Remiantis gautais tyrimo rezultatais galima teigti, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, ne tik patiria didelį profesinį krūvį, bet taip pat jaučia išorinio palaikymo ir resursų trūkumą, o tai gali lemti ilgalaikį emocinį išsekimą. Socialiniai darbuotojai dirbantys globos namuose, mažiausiai svarbiais iššūkiais įvardijo: *nereguliaros darbo valandos* (2,21±1,36) bei *nepakankamas darbdavio palaikymas profesinio tobulėjimo srityje* (2,53±1,44), o tai gali reikšti, kad daliai tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų darbo grafikas nėra pagrindinis iššūkis, o palaikymo stoka, nors ir egzistuoja, nėra vertinama kaip pagrindinė kliūtis.

Apibendrinant galima teigti, kad dauguma socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, iššūkiais laiko ne tik asmeninį darbo krūvį ir psichologinius sunkumus, bet ir sisteminės problemas, susijusias su finansiniais resursais ir emociniu palaikymu.

Socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, įvertino pateiktų vertybių svarbą savo profesinėje veikloje, dirbdami globos namuose, vertindami Likert'o skalėje (nuo 1 „visiškai nesvarbi“ iki 5 „labai svarbi“) (žr. 11 lentelė).

11 lentelė. *Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, nuomonės apie vertybių svarbą profesinėje veikloje aprašomoji statistika*

Vertybės	Minimumas- maksimumas	Mediana	Vidurkis±SN
Empatija	0-5	5,00	4,78±0,71
Pagarba	0-5	5,00	4,80±0,75
Etika	0-5	5,00	4,79±0,71
Atsakomybė	0-5	5,00	4,88±0,54
Teisingumas	0-5	5,00	4,81±0,68
Tolerancija	0-5	5,00	4,76±0,78
Bendradarbiavimas	0-5	5,00	4,74±0,86
Kūrybiškumas	0-5	5,00	4,50±1,00
Profesionalumas	0-5	5,00	4,82±0,70
Konfidencialumas	0-5	5,00	4,88±0,57
Lygybė	0-5	5,00	4,70±0,72
Atjauta	0-5	5,00	4,71±0,75
Rūpestingumas	0-5	5,00	4,82±0,57
Pagalba	0-5	5,00	4,81±0,67
Įgalinimas	0-5	5,00	4,71±0,76

Rezultatai atskleidė, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, labai aukštai vertino profesines vertybes savo darbinėje veikloje. Visų vertybių medianos siekė 5 balus, kas rodo, jog jos visos laikomos „labai svarbiomis“. Iš vidurkių matyti, kad labiausiai vertinamos buvo atsakomybė (4,88±0,54) ir konfidencialumas (4,88±0,57). Šios vertybės ypač svarbios darbui su pažeidžiamomis grupėmis, kur būtinas pasitikėjimas ir saugumo užtikrinimas. Taip pat aukštai vertinami profesionalumas (4,82), rūpestingumas (4,82), pagarba (4,80) bei etika (4,79), kurie atspindi brandžią profesinę laikyseną ir moralines nuostatas. Mažiausią vidurkį turėjo kūrybiškumas (4,50±1,00), kas gali rodyti, kad ši vertybė nėra laikoma tokia būtina kasdienėje veikloje arba kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, rečiau turi galimybių ją realizuoti. Nors skirtumai tarp vertybių vertinimų nėra dideli, visgi galima teigti, kad vertybės, susijusios su atsakomybe, etika ir bendravimu, yra labiausiai vertinamos. Tyrimo duomenys rodo, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, supranta savo darbo reikšmę, atsakomybę prieš paslaugų gavėjus ir orientuojasi į aukštą profesinį lygį. Šie rezultatai atskleidžia, kad labai svarbios darbinės vertybės, kuriomis remiasi socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, bei jos skatina jų motyvaciją bei tobulėjimo siekius.

Tiriamųjų buvo klausama kaip jų asmeninės vertybės paskatino tobulinti savo kompetencijas ir paveikė profesinį augimą dirbant socialiniu darbuotoju globos namuose. Vertinant Likert'o skalėje nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5-„visiškai sutinku“ (žr. 12 lentelė).

12 lentelė. *Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, nuomonės apie vertybių poveikį profesinės veiklos tobulinimui aprašomoji statistika*

Motyvacija	Minimumas- maksimumas	Mediana	Vidurkis±SN
Mano profesinės vertybės padeda geriau suprasti paslaugų gavėjus poreikius	0-5	5,00	4,45±0,89
Tobulindamas savo kompetencijas, tapau efektyvesnis savo darbe	0-5	5,00	4,26±1,01
Mano vertybės skatina mane aktyviau ieškoti mokymosi galimybių	0-5	4,00	4,28±0,89
Kompetencijų tobulinimas padėjo man sukurti geresnius santykius su kolegomis	0-5	4,00	3,86±1,14
Mano vertybės prisideda prie mano darbo kokybės gerinimo	0-5	5,00	4,44±0,85
Mano vertybės skatina mane geriau suprasti savo paslaugų gavėjus ir jų poreikius	0-5	5,00	4,47±0,82
Tobulindamas savo įgūdžius, jaučiuosi labiau pasitikintis savo darbu	0-5	5,00	4,36±0,88
Ieškodamas mokymosi galimybių, patiriu daugiau džiaugsmo dirbdamas	0-5	4,00	4,11±1,03
Gerindamas savo kompetencijas, gebu geriau spręsti problemas, atsiradusias darbe su klientais	0-5	5,00	4,38±0,89

Aukščiausiai įvertintas teiginys – „Mano vertybės skatina mane geriau suprasti savo paslaugų gavėjus ir jų poreikius“ (vidurkis – 4,47±0,82), taip pat reikšmingai įvertinti teiginiai „Mano profesinės vertybės padeda geriau suprasti paslaugų gavėjus poreikius“ (4,45±0,89) ir „Mano vertybės prisideda prie mano darbo kokybės gerinimo“ (4,44±0,85). Tai rodo, kad socialiniai darbuotojai vertybes sieja su empatija, klientų supratimu ir darbo kokybės gerinimu. Tuo pačiu aukštai įvertintas ir teiginys „Tobulindamas savo įgūdžius, jaučiuosi labiau pasitikintis savo darbu“ (4,36±0,88), kas leidžia daryti prielaidą, kad profesinės kompetencijos tobulinimas stiprina pasitikėjimą savimi. Mažiausiai įvertintas teiginys buvo „Kompetencijų tobulinimas padėjo man sukurti geresnius santykius su kolegomis“ (3,86±1,14), kas gali rodyti, kad profesinis tobulėjimas labiau suvokiamas per santykį su klientais, o ne su kolegomis.

Bendrai vertinant, rezultatai parodė, kad socialinių darbuotojų, dirbantys globos namuose, profesinės vertybės glaudžiai susijusios su profesinio augimo motyvacija, mokymosi galimybių paieška ir darbo efektyvumu. Tai patvirtina vertybių reikšmę kaip vidinį motyvatorių kompetencijų tobulinimui.

Tyrimo dalyviai atsakė ar sutinka su teiginiais apie socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimą. Vertinant Likert'o skalėje nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5- „visiškai sutinku“ (žr. 13 lentelė).

13 lentelė. *Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, nuomonės apie kompetencijos tobulinimą aprašomoji statistika*

Teiginiai	Minimumas- maksimumas	Mediana	Vidurkis±SN
Mokymų pasiūla socialiniams darbuotojams dirbantiems globos namuose pakankama	0-5	4,00	3,68±1,05
Kompetencijų tobulinimo mokymų turinys atitinka asmeninius Jūsų profesinio tobulėjimo poreikius	0-5	4,00	3,73±1,03
Mokymai vyksta jums patogiu metu	0-5	4,00	3,72±1,02
Mokymai vyksta darbo metu, todėl turite per mažai galimybių juose dalyvauti	0-5	3,00	3,02±1,27
Jūs planuojate savo asmeninę karjerą, todėl atsirenkate, kuriuose mokymuose dalyvausite	0-5	4,00	3,87±1,07
Dalyvio mokesčių už lankomus mokymus sumoka jūsų įstaiga	0-5	4,00	3,90±1,31
Už mokymus susimokate patys	0-5	2,00	2,51±1,49
Dėl įstaigos lėšų stygiaus negalite	0-5	3,00	2,72±1,53

tobulintis tiek, kiek norėtumėte			
Mokymuose dalyvaujate tik dėl pažymėjimų, būtinų atestacijai, karjerai, atlyginimui didinti	0-5	3,00	2,52±1,37
Mokymų programose yra pakankamai naujų profesinių žinių	0-5	4,00	3,68±1,14
Mokymų metu supažindinama su naujais socialinio darbo metodais	0-5	4,00	3,67±1,09
Mokymų metu pakankamai plėtojamos bendrosios (bendravimo, bendradarbiavimo, reflektavimo, organizavimo, vadovavimo, psichologinės ir kt.) kompetencijos	0-5	4,00	3,83±1,09
Mokymų metu gaunamos žinios lengvai pritaikomos praktikoje	0-5	4,00	3,68±1,03
Mokymus veda kompetentingi lektoriai	0-5	4,00	4,00±0,95
Kompetencijų tobulinimas tai formalumas, neskatinantis profesinio tobulėjimo	0-5	2,00	2,51±1,46

13 lentelė atskleidžia socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, nuomonę apie jų kompetencijų tobulinimo aspektus dirbant globos namuose. Aukščiausiai įvertintas teiginys buvo „Mokymus veda kompetentingi lektoriai“ (vidurkis – 4,00±0,95), rodantis pasitikėjimą dėstytojų profesionalumu. Taip pat teigiamai vertinama, kad mokymų išlaidas dažniausiai padengia įstaiga (vidurkis – 3,90±1,31), o socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, planuoja savo karjerą ir atsirenka tinkamus mokymus (3,87±1,07). Kiek mažesnis vidurkis gautas teiginiams apie mokymų turinį ir laiką (apie 3,7 balo), kas rodo, kad nors mokymai iš esmės vertinami teigiamai, kai kuriems darbuotojams jų prieinamumas ar turinio aktualumas gali kelti abejonių. Mažiausiai respondantai sutiko su teiginiais „Už mokymus susimokate patys“ (2,51±1,49) ir „Kompetencijų tobulinimas – tai formalumas, neskatinantis profesinio tobulėjimo“ (2,51±1,46). Tai leidžia teigti, kad dauguma darbuotojų nelaiko kompetencijų tobulinimo formaliu procesu ir dažniausiai neturi asmeninių išlaidų už mokymus.

Bendras vertinimas atskleidžia teigiamą požiūrį į profesinį tobulėjimą, tačiau kartu parodo ir sritis, kurias būtų naudinga tobulinti – užtikrinant geresnį turinio pritaikomumą individualiems poreikiams bei didesnę mokymų prieinamumą.

3.2.4. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų taikymo praktikoje analizė

Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, buvo prašoma įvertinti ar pritaiko įgytas žinias kompetencijų tobulinimo programose dirbant socialinį darbą globos namuose. Vertinant Likert'o skalėje nuo 1 – „nesutinku“ iki 5 – „sutinku“ (žr. 14 lentelė).

14 lentelė. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, nuomonės apie įgytų kompetencijų pritaikymą aprašomoji statistika

Teiginiai	Minimumas- maksimumas	Mediana	Vidurkis±SN
Pritaikote savo darbe ir skatinate jas taikyti įstaigos kolegas	0-5	4,00	3,68±1,05
Pateiktas idėjas išmėginate taip, kaip jos buvo pristatytos	0-5	4,00	3,73±1,03
Pateiktas idėjas permąstote ir pritaikote savaip	0-5	4,00	3,72±1,02
Laukiate tinkamos situacijos idėjoms pritaikyti	0-5	3,00	3,02±1,27
Ne visada pasinaudojate idėjomis, tačiau jomis pasinaudoti skatinate kolegas	0-5	4,00	3,87±1,07
Nieko negalite pritaikyti dirbant socialinį darbą	0-5	4,00	3,90±1,31

Aukščiausias vidurkis buvo gautas teiginiui „Nieko negalite pritaikyti dirbant socialinį darbą“ (3,90±1,31). Šis netikėtas rezultatas gali atspindėti socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, nusivylimą kompetencijų tobulinimo turiniu arba jo aktualumu praktikoje – dalis respondentų galimai nemato tiesioginės naudos savo kasdieniame darbe. Kiek mažesnis, bet taip pat aukštas vidurkis užfiksuotas teiginiui „Ne visada pasinaudojate idėjomis, tačiau jomis pasinaudoti skatinate kolegas“ (3,87±1,07), kas rodo tam tikrą pasyvų žinių perdavimo būdą ir kolegų įgalinimą, net kai patys darbuotojai idėjų tiesiogiai netaiko. Vidutiniškai darbuotojai linkę sutikti su teiginiais apie idėjų taikymą: „Pateiktas idėjas išmėginate taip, kaip jos buvo pristatytos“ (3,73±1,03), „Pateiktas idėjas permąstote ir pritaikote savaip“ (3,72±1,02) ir „Pritaikote savo darbe ir skatinate jas taikyti įstaigos kolegas“ (3,68±1,05). Tai leidžia teigti, kad dauguma socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, stengiasi taikyti gautas žinias praktikoje, tačiau jų taikymo būdai skiriasi – vieni renkasi tiesioginį įgyvendinimą, kiti – adaptavimą pagal savo darbo kontekstą. Mažiausias vidurkis priskiriamas teiginiui „Laukiate tinkamos situacijos idėjoms pritaikyti“

(3,02±1,27), kas rodo, kad dauguma socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, nelinkę delsti ar laukti, o veikiau imasi iniciatyvos pritaikyti žinias iškart, kai tik įmanoma.

Apibendrinant, socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, atsakymus, kurie atskleidžia skirtingas įgytų žinių taikymo strategijas – nuo aktyvaus įgyvendinimo iki pasyvaus skatinimo kolegoms. Tuo pačiu metu išryškėja ir iššūkiai – dalis socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, nejaučia galimybės taikyti kompetencijų tobulinimo metu gautas žinias, kas signalizuoja apie poreikį geriau derinti mokymų turinį su realiomis darbo sąlygomis.

Galiausiai respondentai nurodė kaip pasikeitė jų darbo kokybė po kompetencijų tobulinimo (1 – „nesutinku“; 5- „sutinku“) (žr. 15 lentelė).

15 lentelė. *Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, nuomonės apie darbo kokybę po įgytų kompetencijų aprašomoji statistika*

Teiginiai	Minimumas- maksimumas	Mediana	Vidurkis±SN
Pagerėjo mikroklimatas globos namuose	0-5	4,00	3,50±1,15
Pagerėjo santykiai su paslaugų gavėjais	0-5	4,00	3,79±1,20
Pagerėjo santykiai su paslaugų gavėjų artimaisiais	0-5	4,00	3,67±1,19
Pagerėjo santykiai su kolegomis	0-5	4,00	3,63±1,16
Niekas nepasikeitė	0-5	2,00	2,44±1,58

15 lentelės duomenys atskleidžia socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, nuomonę apie tai, kaip kompetencijų tobulinimas paveikė jų darbo kokybę. Aukščiausias vidurkis nustatytas teiginiui „Pagerėjo santykiai su paslaugų gavėjais“ – 3,79±1,20. Tai leidžia teigti, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, labiausiai jaučia teigiamą pokytį tiesioginiame darbe su paslaugų gavėjais, kuris yra viena pagrindinių jų funkcijų globos įstaigose. Taip pat palyginti aukštai įvertinti teiginiai apie pagerėjusius santykius su paslaugų gavėjų artimaisiais (3,67±1,19) bei kolegomis (3,63±1,16), o tai rodo, kad įgytos kompetencijos padeda ne tik geriau bendrauti su paslaugų gavėjais, bet ir stiprina bendradarbiavimą organizacijos viduje. Šiek tiek žemesniu vidurkiu įvertintas teiginys „Pagerėjo mikroklimatas globos namuose“ (3,50±1,15), tačiau šis rodiklis vis tiek rodo teigiamą poveikį darbo aplinkai. Mažiausiai respondentai sutiko su teiginiu „Niekas nepasikeitė“ (2,44±1,58), kas patvirtina, kad dauguma socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, jaučia teigiamus pokyčius po kompetencijų tobulinimo.

Apibendrinant, rezultatai leidžia daryti išvadą, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, kompetencijų kėlimą vertina kaip veiksnį, prisidedantį prie darbo kokybės, tarpasmeninių

santykių ir mikroklimato gerinimo. Tai pagrindžia nuolatinio mokymosi reikšmę profesinėje veikloje ir skatina tęstinį tobulinimąsi.

3.2.5. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimo ir gebėjimų įsivertinimo sąsajų analizė

Tyrimo duomenų analizės metu buvo sukurtas kompetencijų tobulinimo dažnio vidurkio rodiklis, apjungiantis įvairias kvalifikacijos kėlimo formas – seminarus, mokymus, praktinius užsiėmimus tiek kontaktiniu, tiek nuotoliniu būdu. Kiekvienam atsakymo variantui buvo priskirtos skaitinės reikšmės: (0 – netobulinau, 1 – kartą per metus, 2 – kartą per pusmetį, 3 – kartą per ketvirtį, 4 – kartą per mėnesį arba dažniau).

Apskaičiavus kiekvieno respondento vidurkį, buvo gautas bendras tobulinimo dažnio rodiklis, kuriame aukštesnis balas reiškia dažnesnį kompetencijų tobulinimą. Siekiant įvertinti, ar dažniau kvalifikaciją keliantys socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, aukščiau vertina savo profesines kompetencijas, buvo atlikta Spearmano koreliacijos analizė tarp kompetencijų tobulinimo dažnio vidurkio ir profesinių gebėjimų įsivertinimo rodiklių. Ši analizė leido įvertinti, ar egzistuoja statistiškai reikšmingas ryšys tarp profesinio tobulėjimo intensyvumo ir subjektyvaus kompetencijų vertinimo.

16 lentelė. *Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimo dažnio ir kompetencijų vertinimo sąsajos*

Rodiklis	Kompetencijų tobulinimo dažnumas	
	Koeficientas R	p
Gebėjimas bendrauti	0,096	0,177
Gebėjimas bendradarbiauti	0,049	0,495
Gebėjimas planuoti	0,054	0,446
Gebėjimas savarankiškumai dirbti	0,094	0,187
Gebėjimas tobulėti	0,139	0,050
Gebėjimas reflektuoti	0,172	0,015*
Gebėjimas įvertinti poreikius	0,078	0,274
Gebėjimas vykdyti intervenciją	0,177	0,012*
Gebėjimas tenkinti klientų poreikius	0,069	0,331
Gebėjimas kurti saugią aplinką	0,143	0,044*
Gebėjimas ugdyti ir palaikyti paslaugų gavėjų savarankiško gyvenimo įgūdžius	0,068	0,337

50,0>p*

Atlikus Spearman'o koreliacijos analizę tarp socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimo dažnio ir jų profesinių gebėjimų įsivertinimo, nustatyta keletas statistiškai reikšmingų teigiamų sąsajų. Tyrimo rezultatai parodė, kad dažnesnis kvalifikacijos kėlimas yra reikšmingai susijęs su aukštesniu gebėjimo reflektuoti įsivertinimu ($R = 0,172$; $p = 0,015$), gebėjimo vykdyti intervenciją vertinimu ($R = 0,177$; $p = 0,012$) bei gebėjimo kurti saugią aplinką ($R = 0,143$; $p = 0,044$). Šie rezultatai leidžia teigti, kad dažniau savo kompetencijas tobulinantys socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, labiau pasitiki šiais gebėjimais. Šios kompetencijos dažnai susijusios su sudėtingesnėmis situacijomis, reikalaujančiomis ne tik žinių, bet ir profesinės brandos bei kritinio mąstymo, todėl jų ryšys su aktyviu tobulinimusi yra logiškas ir pagrįstas. Gauti rezultatai patvirtina nuolatinio mokymosi svarbą profesinio augimo procese ir gali būti reikšmingi planuojant tikslines kvalifikacijos kėlimo programas, orientuotas į praktinius ir refleksyvius gebėjimus.

Apibendrinant galima teigti, jog hipotezė socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, profesinių kompetencijų tobulinimas yra neatsiejamas nuo jų profesinės veiklos efektyvumo ir paslaugų kokybės gerinimo pasitvirtino. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad didžioji dalis socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, pripažįsta nuolatinio mokymosi svarbą ir jo poveikį paslaugų kokybei. Net 95,5 % tiriamųjų nurodė, kad kompetencijų tobulinimas yra būtinas, o 70,5 % respondentų teigė, jog tai yra neatsiejama įstaigos tobulinimo dalis. Tačiau nors socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, supranta kvalifikacijos kėlimo svarbą, ne visais atvejais jie gali aktyviai dalyvauti mokymuose dėl organizacinių ar asmeninių iššūkių.

Taip pat, hipotezė socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, profesinės raidos kryptis lemia individualūs ir organizaciniai veiksniai pasitvirtino. Tyrimo duomenys atskleidė, kad 79,5 % respondentų kaip pagrindinį motyvą tobulinti savo kompetencijas įvardijo saviugdos poreikį, tačiau nemažai jų taip pat pabrėžė institucinę įtaką – 48,5 % respondentų nurodė, kad kompetencijų tobulinimas didina darbo našumą, o 45 % pažymėjo, kad tai susiję su geresniu atlyginimu. Šie duomenys patvirtina, kad profesinis augimas yra tiek asmeninis pasirinkimas, tiek darbdavio ir darbo aplinkos nulemtas procesas.

Hipotezė, jog socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų ugdymas priklauso nuo turimų galimybių ir patiriamų iššūkių profesinėje aplinkoje pasitvirtino. Vienas iš pagrindinių veiksnių, ribojančių socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimą, yra darbo krūvis ir laiko trūkumas. Tyrimas parodė, kad 75,5 % socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, nori tobulinti kvalifikaciją darbo metu, o tik 2 % nurodė, jog tai galėtų daryti atostogų metu. Didelis darbo krūvis (3,59 balo iš 5) ir psichologinė įtampa (3,57 balo iš 5) buvo įvardyti kaip reikšmingi iššūkiai profesiniam augimui. Taip pat atskleista, kad ne visi

socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, turi vienodas galimybes dalyvauti mokymuose dėl ribotų finansinių ir materialinių išteklių.

Taipogi hipotezė, jog efektyvus socialinio darbuotojo darbas globos namuose reikalauja nuolatinio profesinio augimo ir prisitaikymo prie besikeičiančių socialinių iššūkių pasitvirtino.

Tyrimo rezultatai rodo, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, pripažįsta ne tik techninių, bet ir psichologinių bei etinių kompetencijų svarbą savo darbe. Aukščiausiai vertintos buvo psichologinės žinios ($4,67 \pm 0,86$ balo) ir etinės žinios ($4,38 \pm 1,01$ balo), kas rodo, jog darbuotojai suvokia šių kompetencijų reikšmę praktiniame darbe. Tačiau tyrimo duomenys taip pat rodo, kad esama kompetencijų ugdymo programų ne visada atliepia realius profesinius iššūkius – dalis respondentų teigė, kad jiems trūksta praktinių įgūdžių lavinimo galimybių ir tinkamų supervizijų.

DISKUSIJA

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimas yra neatsiejama jų veiklos dalis, tačiau šiam procesui įtaką daro tiek vidiniai, tiek išoriniai veiksniai. Tyrime dalyvavę socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, aiškiai išreiškė supratimą apie kompetencijų tobulinimo svarbą, pabrėždami, jog nuolatinis tobulėjimas yra būtinas ne tik siekiant užtikrinti aukštą paslaugų kokybę, bet ir norint išlikti konkurencingais darbo rinkoje. Soares ir kiti (2019) savo tyrime atskleidė, kad socialinių kompetencijų tobulinimas turi didelę įtaką teikiamoms paslaugoms. Tuo tarpu Žydžiūnaitė (2018) tyrime nustatė, kad „padeda ne tik užtikrinti geresnes paslaugas, bet ir motyvuoja socialinius darbuotojus“. Leidžia teigti, kad profesinis augimas nėra tik formali prievolė – jis tampa natūraliu darbuotojų siekiu, kuris susijęs su jų motyvacija ir profesine tapatybe. Pasak Kievišienės (2024) įsivertinant „socialiniame darbe reikalingus įgūdžius ir kompetencijas, labai svarbu turėti tinkamas priemones kompetencijų ugdymo įsivertinimui“. Anot Ferguson (2023) nuolatinis socialinių darbuotojų profesinis tobulėjimas yra kaip strateginės, organizacinės ir individualios praktikos dalis.

Tyrimas atskleidė, kad socialinių darbuotojų motyvacija tobulėti yra formuojama ne tik asmeninio noro, bet ir aplinkos sąlygų. Nors socialiniai darbuotojai yra aktyvius dalyvaujant kompetencijų tobulinime, tačiau, kita atveju, tam tikri organizaciniai veiksniai riboja jų galimybes tai daryti. Vienas iš svarbiausių įvardintų iššūkių – darbo krūvis, kuris nulėmė socialinių darbuotojų siekius tobulinti kompetencijas, nes tam nebeužtenka laiko. Grant (2022) ištyrė, kad dažnai socialiniai darbuotojai išgyvena dvilypumą, jog nori tobulėti, bet yra nepasiruošę, bijo. Tačiau, Ferguson (2021) teigia, kad jei, įmonėje kelia nors vienas kelia savo kvalifikaciją, tai turi įtakos ir kitiems darbuotojams. Be to, mokymosi galimybės dažnai priklauso ir nuo institucinių resursų, todėl ne visi socialiniai darbuotojai turi vienodą prieigą prie kvalifikacijos tobulinimo priemonių“. Tolutienės ir Zubrickienės (2022) nuomonė „galėtų būti laiku atliekamas ir tikslingai organizuojamas socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas, plėtojant trūkstamas profesines, socialines, asmenines kompetencijas“. Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymo(2006) 26 straipsnio 4 punkto 3 papunktis numato, kad „profesionalumo užtikrinimo – socialinis darbuotojas analizuoja savo profesinėje veikloje priimamus sprendimus, atliekamus veiksmus, pasiektus rezultatus ir nuolat tobulina profesinę kompetenciją“. Remiantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2023) „vienas iš būdų spręsti išvardintas problemas – stiprinti socialinių paslaugų srities darbuotojų profesines kompetencijas dalyvaujant profesinių kompetencijų tobulinimo mokymuose, supervizijoje. Kompetencijos tobulinimas yra įskaitomas į darbuotojo darbo laiką, mokant darbo užmokestį“.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose, siekia pasinaudoti įvairiomis kompetencijų tobulinimo formomis, tačiau jiems patraukliausios tai kas

susiję su nuotolinėmis ar lengviau prieinamomis tiek laiko, bei finansiniais ištekliais. Remiantis Kanados mokslininkų Drolet. Chilanga (2023) savo atliktame tyrime apie socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimą nuotolinių būdu teigė, kad „sparčiai įsisavinamos virtualios technologijos“. Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos apraše (2006) numatoma, kad „socialinio darbuotojo, socialinių paslaugų įstaigos vadovo profesinės kompetencijos tobulinimo formos: dalyvavimas mokymuose (paskaitose, seminaruose, praktiniuose užsiėmimuose, konferencijose); dalyvavimas supervizijose; dalyvavimas intervizijose; dalyvavimas stažuotėse; kitų asmenų mokymas socialinių paslaugų srityje (paskaitos, seminarai); vadovavimas socialinio darbo studentų profesinei praktikai, asmenų, siekiančių įgyti individualios priežiūros darbuotojo ar socialinio darbuotojo kvalifikaciją, praktikai; mentoriaus veiklos vykdymas; mokymasis pagal formaliojo ir neformaliojo ugdymo programas, tiesiogiai susijusias su socialinio darbuotojo ar socialinių paslaugų įstaigos vadovo praktine veikla“.

Dar vienas svarbus aspektas, išryškėjęs tyrimo metu, yra kompetencijų savybės ir jų aktualumas praktikoje. Socialiniai darbuotojai ne tik nurodo techninių įgūdžių svarbą, bet ir pabrėžia, kad psichologinės ir etinės kompetencijos yra būtinos kokybiškų paslaugų teikime socialiai pažeidžiamiems paslaugų gavėjams. Tai patvirtina ankstesni Langins ir Borgemans (2015) moksliniai tyrimai teigiantys, kad socialinis darbas reikalauja ne tik žinių, bet ir gebėjimo suprasti bei valdyti iškilusius iššūkius, bei mokėti spręsti sudėtingas situacijas. Vis dėlto tyrimas atskleidė, kad kompetencijų tobulinimas ne visada atitinka tikrus profesinius poreikius – socialiniai darbuotojai nurodė poreikį labiau nukreipta į praktinius mokymus, kurie leistų geriau pasirengti ir išvengti darbo situacijų, kurios neigiamai gali atsiliiepti į paslaugų teikimą.

Tyrimo rezultatai taip pat parodė, kad socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimo formų pasirinkimas yra glaudžiai susijusi su jų darbo aplinka. Nors dauguma socialinių darbuotojų pripažįsta nuolatinio tobulimosi svarbą, jų dalyvavimas kvalifikacijos kėlimo programose priklauso nuo įstaigos paramos, galimybių prisitaikyti prie mokymosi sąlygų bei įstaigos administracijos numatytų planų bei finansinių resursų. Šis aspektas leidžia diskutuoti apie tai, kiek kompetencijų tobulinimo procesas yra socialinių darbuotojų asmeninis pasirinkimas, o kiek – įstaigos politika. Tai svarbus klausimas, nes aiškiai matoma, kad net ir turint stiprią vidinę motyvaciją, tobulimosi galimybės priklauso nuo išorinių veiksnių, tokių kaip darbo sąlygos, mokymų prieinamumas ir įstaigos kultūra. Adomaitytė-Subačienė (2019) patvirtino, jog įstaigų vadovų per didelė socialinių darbuotojų kontrolė ir nepasitikėjimas tampa kliūtimi formuoti teigiamą tarpusavio santykį ir darbo kokybę, o pertekliniai vyriausybės reikalavimai stabdo socialinio darbo kokybės augimą, socialiniai darbuotojai nepasitiki savo darbu ir turima kompetencija. Be to, ji teigia, kad kai vyksta tokie biurokratiniai procesai kokybė tik imituojama, o ne kuriama.

Apibendrinant galima teigti, kad socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimas yra nuolat besikeičiantis ir kompleksinis procesas, kuriam įtaką daro patys socialiniai darbuotojai, jų paslaugų gavėjai bei instituciniai veiksniai. Tyrimas parodė, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose suvokia nuolatinio tobulinimosi svarbą, be to jiems svarbu, kad šis procesas būtų ne tik formalus, bet ir praktiškai pritaikomas jų kasdienėje veikloje. Be to, darbo sąlygos ir organizacinės struktūros neretai tampa veiksniais, ribojančiais galimybes nuolat kelti kvalifikaciją, todėl kyla poreikis sistemingai peržiūrėti ir gerinti kompetencijų tobulinimo strategijas socialinių paslaugų sektoriuje.

IŠVADOS

1. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimo reikalavimus reglamentuoja Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas (2006), Socialinių paslaugų katalogas (2006), Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinių kompetencijų tobulinimo tvarkos aprašas (2006), Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašas (2022). Išnagrinėjus teisės aktus paaiškėjo, kad socialiniams darbuotojams, dirbantiems globos namuose, privalu tobulinti savo kompetencijas, nes jų darbo stažas, išsilavinimas, kompetencijų standartai yra labai skirtingi, o tai skatina tobulinti savo kompetencijas, kad būtų teikiamos kokybiškos socialinės paslaugos paslaugų gavėjams. Pagal Remiantis Lietuvos Respublikos teisės aktu, mokslinės literatūros analizė galima apibrėžti socialinių darbuotojų dirbančių globos namuose funkcijas: vertinti ir nustatyti paslaugų gavėjų socialinius poreikius, rengti individualus pagalbos planus, rengti reikalingą informaciją ir dokumentus, teikti socialinę pagalbą ir konsultacijas, koordinuoti paslaugas, tarpininkauti tarp paslaugų gavėjo ir kitų institucijų bei kitos funkcijos, kurios padeda užtikrinti asmenų socialinę gerovę.
2. Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, pagal Lietuvos ir užsienio mokslininkus kompetencijų tobulinimas yra labai svarbus. Tai padeda užtikrinti besikeičiančios visuomenės poreikius bei padeda efektyviau spręsti problemas ir patenkinti paslaugų gavėjų poreikius. Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatoma, kad socialiniai darbuotojai savo kompetencijas gali tobulinti: mokymuose, stažuotėse, intervizijose, supervizijose, konferencijose, paskaitose, seminaruose ir mentorystėje. Pabrėžiama, kad kompetencijų tobulinimas turi būti sistemingas ir nuoseklus. Globos namuose veiklos planuose turi būti numatyti socialinių darbuotojų mokymų programos, kurios padėtų jiems tobulinti kompetencijas bei įgytus įgūdžius pritaikyti praktikoje. Socialiniai darbuotojai, dirbantys globos namuose su psichikos sutrikimus turinčiais asmenimis turėtų tobulinti šias bendrąsias kompetencijas: gebėjimą bendrauti, bendradarbiauti, atlikti darbą savarankiškai, tobulėti. Taip pat, turi tobulinti šias socialinio darbo profesines kompetencijas: analizuoti situaciją, teikti pagalbą, pasirūpinti kitais, daryti įtaką socialinei aplinkai bei specialiąsias kompetencijas: žinoti socialinio darbo lauko reikalavimus, atskirti įstaigos veiklos pobūdį, apibrėžti įstaigos strategiją/paslaugas.
3. Atlikus socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimo poreikių ir galimybių įvertinimo empirinį tyrimą nustatyta:

- dauguma socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, mano, jog jų kompetencijų tobulinimas prisideda prie geresnių paslaugų teikimo globos namuose;
- Socialiniai darbuotojai, dalyvavę tyrime, vertina nuolatinį profesinį tobulėjimą kaip neatsiejamą jų darbo dalį ir aktyviai siekia planuoti bei įgyvendinti kvalifikacijos kėlimo veiklas, bei yra motyvuoti mokytis, tačiau svarbu, kad organizacijos sudarytų sąlygas planuotam ir kryptingam mokymuisi;
- Svarbiausi veiksniai tobulėjimui, susiję su darbuotojų vidiniais veiksniais, tokiais kaip norą tobulėti profesinėje srityje, bei išlieka reikšmingi išoriniai motyvai – darbo našumo, finansinės naudos bei teisinio reguliavimo aspektai;
- socialiniai darbuotojai yra įsitraukę į nuolatinį kompetencijų tobulinimą, tačiau svarbu skatinti įvairesnių ir labiau prieinamų formų plėtrą, ypač tarptautinių ir kontaktinių formatų;
- socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimas priklauso nuo patiriamų iššūkių: didelis darbo krūvis, psichologiniai sunkumai, laiko trūkumas bet ir problemas susijusias su finansiniais resursais bei emociniu palaikymu;
- socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose darbas, reikalauja nuolatinio profesinio augimo ir prisitaikymo prie besikeičiančių socialinių iššūkių;
- socialiniai darbuotojai pripažįsta nuolatinio mokymosi svarbą ir būtinybę prisitaikyti prie profesinių pokyčių., nes respondentų nuomonė jaučiamas teigiamas pokytis tiesioginiame darbe su paslaugų gavėjais, pagerėja santykiai su paslaugų gavėjais artimaisiais, bei stiprinamas bendradarbiavimas organizacijos viduje.

Tyrime keltos hipotezės pasitvirtino:

- socialinių darbuotojų profesinių kompetencijų tobulinimas yra neatsiejamas nuo jų profesinės veiklos efektyvumo ir paslaugų kokybės gerinimo, kadangi dauguma dalyvavusių respondentų pripažįsta nuolatinio mokymosi svarbą ir jo poveikį paslaugų kokybei;
- socialinių darbuotojų profesinės raidos kryptis lemia individualūs ir organizaciniai veiksniai, nes didžioji dalis respondentų kaip pagrindinį motyvą tobulinti savo kompetencijas įvardijo saviugdą poreikį bei institucinę įtaką, o tai didina darbo našumą.
- socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimas priklauso nuo turimų galimybių ir patiriamų iššūkių profesinėje aplinkoje, kadangi respondentai išskyrė norą tobulinti kompetencijas darbo metu, bet patiriančius iššūkius nurodė tokius, kaip didelis darbo krūvis, psichologinė įtampa bei finansiniai ištekliai;

- efektyvus socialinio darbuotojo darbas globos namuose reikalauja nuolatinio profesinio augimo ir prisitaikymo prie besikeičiančių socialinių iššūkių, nes respondentai pripažino, kad jiems trūksta ne tik techninių, psichologinių, etinių kompetencijų bet ir praktinių įgūdžių lavinimo galimybių ir tinkamų supervizijų.

REKOMENDACIJOS

Globos namų vadovams:

- Kasmet atlikti socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, įsivertinimą ir analizę bei parengti sistemingą ilgalaikį gebėjimų ugdymo planą, atitinkantį kiekvieno socialinio darbuotojo poreikius.
- Susirinkimu metu skirti laiko socialiniams darbuotojams pasidalinti savo jausmais, darbiniais bei profesiniais iššūkiais, problemomis ir pastebėjimais.
- Sudaryti laisvą laiką socialiniams darbuotojams, dirbantiems globos namuose, tobulinant kompetencijas bei sudaryti sąlygas, kad nereikėtų patiems darbuotojams sumokėti reikalingų darbui kompetencijų tobulinimą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Ashcroft, R., Sur, D., Greenblatt, A., & Donahue, P. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on social workers at the frontline: A survey of Canadian social workers. *The British Journal of Social Work*, Vol. 52(3), 1724–1746. Doi: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab158>
2. Adomaitienė, J., Balčiūnienė, R. (2017). Asmenų, dirbančių socialinių paslaugų sektoriuje, kompetencijos ir jų tobulinimo galimybės. *Andragogika*, Vol. 1 (8). 71-93. Doi: <http://dx.doi.org/10.15181/andragogy.v6i0.1213>
3. Adomaitytė-Subačienė, I. (2019). Socialinio darbo kokybės konstravimas kliento įgalinimo perspektyvoje: disertacija. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
4. Adomaitytė-Subačienė, I., Martinaityte, G. (2022). Kaip (ar) ateitis keičia socialinio darbo profesinį lauką? *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, Vol. 25, 80–99. Doi: <https://doi.org/10.15388/STEPP.2022.49>
5. Adomaitienė J., Balčiūnienė R. (2017). Asmenų, dirbančių socialinių paslaugų sektoriuje, kompetencijos ir jų tobulinimo galimybės. *Andragogika*,. Vol. 1 (8), 77-93. Doi: <http://dx.doi.org/10.15181/andragogy.v8i0.1719>
6. Adamonienė, R. (2009). Vadybinės žmogiškųjų išteklių formavimo prielaidos ir galimybės. *Vadybos mokslas ir studijos - kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai*, Vol.1(16), p. 6-14. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2009~1367169592503/>
7. Alston M., Bowles W. (2018). *Research for Social Workers*. London: Routledge. Doi: <https://doi.org/10.4324/9781003117094>
8. Amelung, V., Stein, V., Goodwin, N., Balicer, R., Nolte, E., Suter, E. (2017). *Handbook integrated care*. Springer. Doi: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-69262-9>
9. Andreev, A.L. (2018). Sociology as a tool of “pedagogical intelligence”. *Vysšee Obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 27(5), 121-129. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/331771081_Sociology_as_a_tool_of_pedagogical_intelligence/citations
10. Andrianova O., Antonacopoulou E. (2020). Responsible managers workplace learning. *Research Handbook of Responsible Management*. 485–500. Doi: <https://doi.org/10.4337/9781788971966.00042>
11. Azman O.M. H., Puteh F. (2017). Quantitative Data Analysis: Choosing Between SPSS, PLS and AMOS in Social Science Research. *International Interdisciplinary Journal of Scientific Research*. Vol. 1 (3),14-25. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/322885790_Quantitative_Data_Analysis_Choosing_Between_SPSS_PLS_and_AMOS_in_Social_Science_Research

12. Baby M., Gail C., Swain N. (2018). Communication skills training in the management of patient aggression and violence in healthcare. *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 39, 67-82. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.02.004>
13. Babbie, E. (2021). *The Practice of Social Research*. Cengage Learning. Prieiga per internetą:
<https://books.google.lt/books?id=IFvjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=lt#v=onepage&q&f=false>
14. Berwick, D. (2020). A learning and improvement strategy for social workers and social care workers. Prieiga per internetą: <https://niscc.info/app/uploads/2020/12/003232-DOH-Learning-Strategy-v12.pdf>
15. Bogren, M., Ndela, B., Toko, C., & Berg, M. (2020). Midwifery education, regulation and association in the Democratic Republic of Congo (DRC) - current state and challenges. *Global Health Action*. Doi: 10.1080/16549716.2020.1717409
16. Bolnienė D., (2005). Profesinės karjeros procesas: teoriniai aspektai. Kaunas: KTU. 250-253 Prieiga per internetą:
http://elibrary.lt/resursai/Konferencijos/KTU_PI/KNYGA2005%20PDF/straipsniai/Socialis/Bolnienes.pdf
17. Bortnowska, H., & Seiler, B. (2019). Formal mentoring in nonprofit organizations. *Model proposition. Management*. Vol 23, 188–208. Doi: 10.2478/manment-2019-0011
18. Bryman, A. (2021). *Social Research Methods*. Oxford University Press. Prieiga per internetą: <https://ktpu.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/02/social-research-methods-alan-bryman.pdf>
19. Brown, C., Johnstone, M., Ross, N. (2021). Repositioning Social Work Practice in Mental Health in Nova Scotia. *Nova Scotia College of Social Workers*. 3-244. Prieiga per internetą: <https://nscsw.org/wp-content/uploads/2021/01/NSCSW-Repositioning-Social-Work-Practice-in-Mental-Health-in-Nova-Scotia-Report-2021.pdf>
20. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage publications. Doi: <https://doi.org/10.1002/nha3.20258>
21. Damalakiene Z., Mieliauskienė V., Ragelienė A., (2019). Profesinių kompetencijų raiškos profesinės veiklos praktikoje tyrimas, iš Studijos kintančioje verslo aplinkoje: straipsnių rinkinys. Vilnius: Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacija, 72-77. Prieiga per internetą: https://leda.lt/images/documents/Studijos_kintancioje_verslo_aplinkoje_2019.pdf
22. Dijkman, B., Reehuis, L., & Roodbol, P. (2017). Competences for working with older people: The development and verification of the European core competence framework for health and social care professionals working with older people. *Educational Gerontology*, Vol. 43(10), 483–497. Prieiga per internetą: <https://core.ac.uk/download/pdf/159431509.pdf>

23. Drolet, J., Chilanga, E., (2023). The most significant challenges in social work field education: perceptions of Field Educators and Students in Canada. *Field educator*, Vol. 13 (2), 1-10. Prieiga per internetą: <https://fielddeducator.simmons.edu/article/the-most-significant-challenges-in-social-work-field-education-perceptions-of-field-educators-and-students-in-canada/>
24. Europos socialinių paslaugų kokybės sistemos. (2023). Socialinių paslaugų kokybės užtikrinimas Lietuvoje. Prieiga per internetą: <https://www.esf.lt/veiklos-sritys/socialiniu-paslaugu-kokybes-uztikrinimas/1192#c-55/t-92>
25. Flick, U. (2023). *An Introduction to Qualitative Research (7th ed.)*. Sage Publications. Prieiga per internetą: https://www.google.lt/books/edition/An_Introduction_to_Qualitative_Research/rf5tEAAAQBAJ?hl=lt&gbpv=1&dq=inauthor:%22Uwe+Flick%22&printsec=frontcover
26. Ferguson H. (2018). How social workers reflect in action and when and why they don't: the possibilities and limits to reflective practice in social work. *Social Work Education*. Vol 37(4), 415-427. Doi: 10.1080/02615479.2017.1413083
27. Ferguson H. (2018). How social workers reflect in action and when and why they don't: the possibilities and limits to reflective practice in social work. *Social Work Education*. Vol 37(4), 415-427. Doi: 10.1080/02615479.2017.1413083
28. Ferguson, G. (2023). When David Bowie created Ziggy Stardust? Reconceptualising workplace learning for social workers. *The Journal of Practice Teaching and Learning*, Vol. 20(1). DOI: <https://journals.whitingbirch.net/index.php/JPTS/article/view/1932>
29. Freysteinsdóttira F. J., Sveinbjörnsson Brink B. M. (2020). Is social work in Iceland a dangerous profession? Emotional and physical violence towards social workers. *Nordic Social Work Research*. Vol. 10. Doi: <https://doi.org/10.1080/2156857X.2020.1837919>
30. Fukui, S., W, W., Salyers, M. P. (2019). Impact of Supervisory Support on Turnover Intention: The Mediating Role of Burnout and Job Satisfaction in a Longitudinal Study. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*. Vol 46 (4), 488–497. Doi: <https://doi.org/10.1007/s10488-019-00927-0>
31. Ferguson, G. (2023). When David Bowie created Ziggy Stardust? Reconceptualising workplace learning for social workers. *The Journal of Practice Teaching and Learning*, Vol. 20(1). DOI: <https://journals.whitingbirch.net/index.php/JPTS/article/view/1932>
32. Gaižauskaitė, I., Mikėnė, S. (2014). Socialinių tyrimų metodai : apklausa. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. 285 p. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/fd33de72-6951-49ef-a787-4e8190f17a0f/content>
33. Gehlert, S., & Browne, T. (2019). *Handbook of Health Social Work*, 3rd Edition. Prieiga per internetą:

https://www.researchgate.net/publication/335382997_Handbook_of_Health_Social_Work_3rd_Edition

34. Godvadas, P., Jasienė, G. (2013). Socialinių paslaugų įstaigų darbuotojų kompetencijų įsivertinimo įrankio vartotojo vadovas. Prieiga per internetą: <https://pjdc.lt/wp-content/uploads/2016/11/6.4.1.-Kompetenciju-isivertinimo-irankio-vadovas.pdf>
35. Goertzen M. (2017). Applying Quantitative Methods to E-book Collections. Library Technology Reports. *Expert Guides To Library Systems and Services*, Vol. 4 (53). Doi: <https://doi.org/10.5860/ltr.53n4>
36. Goulden, A. (2020). Disability Competency in Social Work Education: Tools for Practice Teaching. *Journal of Practice Teaching in Social Work and Practice*, Vol. 17(2), 61-77. Doi: <http://dx.doi.org/10.1921/jpts.v17i2.1175>
37. Grant, S., McCulloch, T., Daly, M. (2022). Newly qualified social workers in Scotland: a five-year longitudinal study final report. *Dundee: Scottish Social Services Council*. Prieiga per <https://research-portal.uws.ac.uk/en/publications/newly-qualified-social-workers-in-scotland-a-five-year-longitudinal-2>
38. Gudelytė, U., ir Ruškus, J. (2019). „Padėk man nuspręsti“: socialinio darbuotojo vaidmuo teikiant pagalbą intelekto negalią turintiems asmenims priimant sprendimus. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, Vol. 23(1), 11-50. Doi: <https://doi.org/10.7220/2029-5820.23.1.1>
39. Gvaldaitė L. (2018). Klinikinis socialinis darbas: metodologija, praktika ir supervizija. *Socialinis darbas. patirtis ir metodai*. Vol. 22 (2), 95-121. Doi: <https://doi.org/10.7220/2029-5820.22.2.6>
40. Hall, V. (2022). Interprofessional Collaboration and the Use of Social Work Competencies in Therapeutic Foster Care. *Social Work Masters Capstone Projects*. Vol.9. Prieiga per internetą: https://encompass.eku.edu/msw_capstones/9
41. Handel, M. J. (2003). Skills mismatch in the labor market. *Annual Review of Sociology*, Vol. 29, 135–165. Prieiga per internetą: <http://plaza.ufl.edu/dan131/Methods/Methods%20paper/Part%201/possible/Skills%20Mismatch%20in%20the%20Labor%20Market.pdf>
42. Hultman, E., Forkby, T., Höjer, S. (2020). Professionalised, hybrid, and layperson models in Nordic child protection: actors in decision-making in out of home placements. *Nordic Social Work Research*. Vol. 10 (3): 204-218. Doi: <https://doi.org/10.1080/2156857X.2018.1538897>
43. Hussain, A., Ashcroft, R. (2022). Social Work Leadership Competencies for Practice amid Crisis: A Scoping Review. *Health & social work*, Vol. 47(3), 205–214. Doi: <https://doi.org/10.1093/hsw/hlac016>

44. Indrašienė, V., Garjonienė, D. L. (2007). Socialinių darbuotojų kompetencijų vertinimas atestacijos metu. *Socialinis darbas ir ugdymas*. Vol. 4(15), 67- 82. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2007~1367163908598/J.04~2007~1367163908598.pdf>
45. Iovu, M., & Lazăr, F. (2021). Social work competencies: A descriptive analysis on practice behaviours among Romanian social workers. *European Journal of Social Work*, Vol. 25(4), 1-14. Doi: 10.1080/13691457.2021.1934408
46. Irby B., Lynch J., Boswell J., Kappler Hewitt K. (2017) Mentoring as professional development. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, Vol. 1 (25), p. 1-4, Doi: 10.1080/13611267.2017.1312895
47. Kangasniemi M, Karki S, Voutilainen A, Saarnio R, Viinamäki L, Häggman-Laitila A. (2022). The value that social workers' competencies add to health care: An integrative review. *Health Soc Care Community*. Vol. 30(2), 403-414. Doi: 10.1111/hsc.13266.
48. Kardelis, V. (2017). Socialinių tyrimų metodai: teorija ir praktika. Vilniaus universitetas.
49. Kardelis, V. (2002). Socialinių tyrimų metodologija. Vilniaus universitetas.
50. Kavaliauskienė V., Nikolajenko E. (2017). Nuostatos kaip socialinio darbuotojo profesinės veiklos motyvaciją skatinantis veiksnys. *Tiltai*, Vol. 2, p. 41–52. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2017~1515080004541/J.04~2017~1515080004541.pdf>
51. Kavaliauskienė, J., Rimkuvienė, A. (2017). Social work skills working with mentally disabled persons: Case overview. *Konińskie Studia Społeczno-Ekonomiczne*, Vol. 3 (2), 153-159. Prieiga per internetą: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/543396>
52. Kievišienė J. Profesinės socialinio darbo kompetencijos, susijusios su alkoholio vartojimo problemomis Lietuvoje: perėjimas prie „know-how“ ribų. *Šiaurės šalių alkoholio ir narkotikų tyrimai*. Doi: 10.1177 / 14550725241291330
53. Krasna, H., Czabanowska, K., Jiang, S., Khadka, S., Morita, H., Kornfeld, J. (2020). The future of careers at the intersection of climate change and public health: what can job postings and an employer survey tell us? *IJERPH*, Vol.17. Doi: 10.3390/ijerph17041310
54. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro direktoriaus įsakymas (2019). Dėl socialinių paslaugų sektoriaus profesinio standarto patvirtinimo. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/42a365729dca11e9aab6d8dd69c6da66?jfwid=sagd0kz19>
55. Langins, M., & Borgemans, L. (2015). Strengthening a competent health workforce for the provision of coordinated/integrated health services. *Working document, World Health Organization*. Prieiga per internetą: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/362099/WHO-EURO-2015-6038-45803-65939-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

56. Lietuvos socialinių darbuotojų asociacija (2023). Socialinių darbuotojų tyrimas atskleidė tris profesines grėsmes. Viena jų – perdegimas darbe. Prieiga per internetą: <https://www.lsda.lt/socialiniu-darbuotoju-tyrimas-atskleide-tris-profesines-gresmes-viena-ju-perdegimas-darbe/>
57. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2016). Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>
58. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas (2023). Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos kodekso patvirtinimo. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/1552eb20fb2911edbc0bd16e3a4d3b97?positionInSearchResults=3&searchModelUUID=ae6055ed-30e9-4008-8b86-e60b39fbb67>
59. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų atestacijos tvarkos atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo” pakeitimo(2006).TAR (2024). Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.274447/asr>
60. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl socialinių paslaugų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašo patvirtinimo”(2015). Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/36005a60531c11e485f39f55fd139d01/asr>
61. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų ir socialinių paslaugų vadovų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo(2006). Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.274447/asr>
62. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo”(2006).TAR (2022). Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/9f371e106f5b11ed8a47de53ff967b64?jfwid=1anfrbvo79&fbclid=IwAR3gtwuT-871UISULXGjffCCd9ci-2ZhqR5Yk2MetYAIrdZD7aV0G3C5m08>
63. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2024). Kas yra socialinis darbas? Prieiga per internetą: https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-integracija/socialinis-darbas/kas-yra-socialinis-darbas/#Kas_darbuotojai
64. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2021). Socialinių paslaugų įstatymo pakeitimai padės užtikrinti vienodą socialinių paslaugų kokybę visoje šalyje. Prieiga per

interneta: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/socialiniu-paslaugu-istatymo-pakeitimai-pades-uztikrinti-vienoda-socialiniu-paslaugu-kokybe-visoje-salyje/>

65. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2023). Socialinių paslaugų srities darbuotojams – dar daugiau galimybių tobulėti. Prieiga per internetą:

<https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos-1/socialiniu-paslaugu-srities-darbuotojams-dar-daugiau-galimybiu-tobuleti/>

66. Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas. (1998). Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.60192>

67. Lietuvos statistikos departamentas (2021). Užimti gyventojai pagal ekonominės veiklos rūšis ir lytį. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=464c768ffd8d-4c46-84b7-b8dd7ae1e959#/>

68. Lietuvos statistikos departamentas (2024). Gyventojų skaičius globos įstaigose suaugusiems neįgaliesiems metų pabaigoje. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=93742675-7adf-4df3-93d2-35cc262aa2da#/>

69. Matthews, B. (2020). The role of reflexive thought in the achievement of intercultural competence. *Intercult. Educ.* Vol. 31, 330–344. Doi: 10.1080/14675986.2020.1728093

70. Melendres, M. (2020). Cultural competence in social work practice: Exploring the challenges of newly employed social work professionals. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, Vol. 31(2), 108-120. Doi: <https://doi.org/10.1080/15313204.2020.1855492>

71. Mikkelsen, L. (2022). Innovative Approaches in Social Work Education: A Scandinavian Perspective. *Journal of Social Work Education*, Vol. 38(3), 123–136. Doi: <https://doi.org/10.55927/ijcs.v2i4.8877>

72. Mishna, F., Sanders, J. E., Sewell, K. M., Milne, E. (2021). Teaching note—Preparing social workers for the digital future of social work practice. *Journal of Social Work Education*, Vol.57(1), 19-26. Doi: <http://dx.doi.org/10.1080/10437797.2021.1912676>

73. Monisha, S. (2017). Social Work as a Profession. *Research on Humanities and Social Sciences*, Vol. 7(17), 157-160. Prieiga per internetą: <https://www.iiste.org/Journals/index.php/RHSS/article/view/38527/39611>

74. Moudatsou M, Stavropoulou A, Alegakis A, Philalithis A, Koukouli S. (2021). SelfReported Assessment of Empathy and Its Variations in a Sample of Greek Social Workers. *Healthcare*. Vol. 9(2), p. 219. Doi: <https://doi.org/10.3390/healthcare9020219>

75. Mousa, S. K., Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: a conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243. Doi: 10.1016/j.jclepro.2019.118595

76. Mulder, M. (2014). Conceptions of professional competence. In S. Billett, C. Harteis, & H. Gruber (Eds.), *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*. 107–137. Springer. Prieiga per internetą: <https://www.mmulder.nl/wp-content/uploads/2011/11/2014-Mulder-Conceptions-of-Professional-Competence-in-Billett-et-al1.pdf>
77. Mzungu, J. K., Mutisya, M. S., Sankale, J. (2025). Assessing the Competency Gap: Educational, Training and Credentials of Social Workers in Tanzanian Zonal Hospitals. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Studies*. Vol. 5(1), 821-827. Doi: <https://doi.org/10.62225/2583049X.2025.5.1.3726>
78. Nevyriausybių organizacijų socialinių paslaugų kokybės standartas (2018). Kokybės standartas - NOKAS. Prieiga per internetą: <https://www.smtinklas.lt/nevyriausybinu-organizaciju-socialiniu-paslaugu-kokybes-standartas-nokas/>
79. Nikolajenko, E. (2019). Socialinio Darbuotojo Motyvacija Kaip Veiksmingo Profesinio Funkcionavimo Prielaida. *Bridges / Tiltai*, Vol. 83(2), 80–98. Doi: <https://doi.org.skaitykla.mruni.eu/10.15181/tbb.v83i2.2066>
80. Naujanienė R., Eidukevičiūtė J., Ruškus J. (2018). Socialinių darbuotojų lūkesčiai supervizijai kaip atsakas į praktikos lauko kompleksškumą ir neapibrėžtumą. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, Nr. 22 (2). Doi: <https://doi.org/10.7220/2029-5820.22.2.3>
81. Neuert, C. E., Meitinger, K., Behr, D., & Schonlau, M. (2021). Editorial: The Use of Open-ended Questions in Surveys. *Methods, data, analyses: a journal for quantitative methods and survey methodology (mda)*, Vol 15(1), p. 3-6. Prieiga per internetą: <https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-73172-3>
82. Miller, A. (2021). Responsibilities of Social Workers in Elderly Homes. Prieiga per internetą: <https://work.chron.com/responsibilities-social-workers-elderly-homes-21781.html>
83. Multi-professional teamwork in human services: The mutual shaping of professional identity and team activities. *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 32 (5), 741-759. Doi: <https://doi.org/10.1108/JHOM-03-2017-0062>
84. Opačić, A. (2022). Social Work in the Frame of a Professional Competencies Approach. *European social work*, Vol. 17, 204. Doi: <https://doi.org/10.1007/978-3-031-13528-6>
85. Petru, G. J., Zychova, K. (2023). Competence development as a means of HR management in the field of social work. *Frontiers in Psychology*, Vol. 14. Doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1212131>
86. Praktinės socialinių darbuotojų ir individualios priežiūros darbuotojų kompetencijų vertinimo, planavimo bei tobulinimo organizacijose metodinės rekomendacijos (2022). Prieiga per internetą: <https://www.lsd.lt/wp-content/uploads/2022/12/Bendra-metodika->

FINAL.pdf?fbclid=IwAR0b6MRW8SkBPLUH3oof5PXfa7ZFdHJ3oAYi-sZ_AK3vwWAJMI6chmQRmDU

87. Rakštelienė A., Serafinas D., Šepetienė R. (2017). Sisteminiis neformalaus mokymo veiksmingumo vertinimas. *Tarptautinis verslas: inovacijos, psichologija, ekonomika*, Vol. 1 (13), 58–75. Prieiga per internetą: http://www.kuryba.lt/failai/zurnalai/2017_1.pdf#page=58
88. Rashed, S., Snoubar, Y. (2022). Social competence of social workers and its relation to the outcome of professional practice in the field of care for special groups. *Egyptian Journal of Social Work*, Vol. 9(1), 103-122. Doi: 10.21608/ejsw.2020.68761
89. Regehr, C., Regehr, G., Shlonsky, A. (2023). Measuring Competence in Social Work: A Tribute to the Contributions of Marion Bogo. *Journal of Social Work Education*, Vol. 59(3), Doi: <https://doi.org/10.1080/10437797.2022.2158148>
90. Ronad, I. (2022). The Role of Social Worker in Community Development. *The Review of Contemporary Scientific and Academic Studies*, Vol. 2(8), 1-4. Doi: <http://dx.doi.org/10.55454/rcsas.2.8.2022.010>
91. Rosa, B., Helena., N., Almeida. (2023). The Influences of Managerialism in the Professional Intervention of Social Workers. *European Journal of Social Sciences*, Vol. 3 (1), 45–52 Doi: 10.2478/eujss-2023- 0016
92. Scharlach, A.E. (2015). Social Work with Older Adults in the United States. *Arbor*, Vol. 191 (771), 207. Doi: <http://dx.doi.org/10.3989/arbor.2015.771n1009>
93. Sherr, M. E., & Jones, J. M. (2019). Introduction to competence-based social work: The profession of caring, knowing, and serving. *Oxford University Press*. Prieiga per internetą: https://www.google.lt/books/edition/Introduction_to_Compentence_based_Social/WjGoDwAAQBAJ?hl=lt&gbpv=1&dq=inauthor:%22Michael+E.+Sherr%22&printsec=frontcover
94. Siegelman, N., Bogaerts, L., Frost, R., (2016). Measuring individual differences in statistical learning: Current pitfalls and possible solutions. *Psychonomic Society*, Vol. 49:418–432 Doi: 10.3758/s13428-016-0719-z
95. Smith, M. (2020). It really does depend: towards an epistemology (and ontology) for everyday social pedagogical practice. *International Journal of Social Pedagogy*, Vol. 9 (1) Doi: <http://dx.doi.org/10.14324/111.444.ijsp.2020.v9.x.018>
96. Socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo programų atrankos tvarkos aprašas (2023). Prieiga per internetą: <https://www.lsda.lt/wp-content/uploads/2023/03/SD-mokymu-tvarkos-aprasas.pdf>
97. Socialinę globą teikiančių darbuotojų darbo laiko sąnaudų normatyvai (2006). Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.288240>

98. Socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos kodeksas (2023). Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f596df101af111eeb233e8b04dc9bb3d>
99. Socialinių paslaugų priežiūros departamentas prie socialinis apsaugos ir darbo ministerija (2021). Aktualu socialiniams darbuotojams, norintiems tobulinti savo kompetencijas. Prieiga per internetą: <https://sppd.lrv.lt/lt/naujienos/aktualu-socialiniams-darbuotojams-norintiems-tobulinti-savo-kompetencijas/?lang=lt>
100. Socialinių paslaugų priežiūros departamentas prie socialinis apsaugos ir darbo ministerija (2021). Socialinių darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo poreikio 2021 m. analizė. Prieiga per internetą: <https://sppd.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/informacija-socialiniu-paslaugu-srities-darbuotojams/socialiniu-paslaugu-srities-darbuotoju-profesines-kompetencijos-tobulinimas/?lang=lt>
101. Socialinių paslaugų priežiūros departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2025). 2024 m. veiklos ataskaita. Prieiga per internetą: <https://sppd.lrv.lt/public/canonical/1746696470/2162/2024%20m.%20SPPD%20VEIKLOS%20ATASKAITA.pdf>
102. Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas (2006). Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.274447/asr>
103. Soares, C. C., Marques, A. M., Clarke, P., Klein, R., Koskinen, L., Krasuckiene, D., Lamsodiene, E., Piscalkiene, V., & Küçükgüçlü, Ö. (2019). Older people's views and expectations about the competences of health and social care professionals: A European qualitative study. *European Journal of Ageing*, Vol.16(1), 53–62. Doi: <https://doi.org/10.1007/s10433-018-0466-3>
104. Skrickienė, L., Čepuraitė, D., Štaras, K. (2018). Besimokanti organizacija šiuolaikinio viešojo valdymo kontekste. *Visuomenės Sveikata*, Vol. 28 (1), 57-66. Doi: 10.5200/sm-hs.2018.010
105. Subardhini, M., Fahrudin, A., Patrianti, T.(2020). Social Workers Competence in Psychosocial Therapy:A Case Study at the Social Rehabilitation Center for People with Mental Disabilities Phala Martha Sukabumi, West Java. *International Journal of Advanced Science and Technology*. Vol. 29(04), 2612 - 2621. Prieiga per internetą: <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/21135>
106. Swinton, B., Fields, A., Frazier, T., Sauls, C., & Capobianco, K. (2019) Dialogues on Gun Violence: The Role of Social Work Values and Principles. *The New Social Worker*. Vol. 3. 4-5. Prieiga per internetą: <https://www.socialworker.com/extras/social-work-month-2019/social-work-month-thank-you-six-core-values-social-work-leadership-messages/>
107. Šneiderienė A., Vaitiekus A., Vaitiekienė J. (2020). Lyderystės raiškos besimokančioje organizacijoje galimybės. *Socialiniai tyrimai / Social Research*. Vol. 43 (1), 45–57. Doi: <https://doi.org/10.21277/st.v43i1.306>

108. Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2020). *Mixed Methodology: Combining Qualitative and Quantitative Approaches* (2nd ed.). Sage Publications. Prieiga per internetą: https://books.google.lt/books?hl=en&lr=&id=ywvnDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT15&ots=AQ5PDcXywr&sig=CYZa-A4Piy9ROGO0S8SoniMsdf0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
109. Tidikis, R. (2012). Socialinių mokslų tyrimų metodologija. Vilnius.
110. 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, Vol. 1, 240–254. Doi: 10.52320/svv.v1iVII.252.
111. Thiel, R., Bowling, A., Rumble, J.N., McFadden, B., Stofer, K.A., & Folta, K.M. (2022). Impact of teaching methods on learner preferences and knowledge gained when informing adults about gene editing. *Advancements in Agricultural Development*, Vol. 3(1), 70–86. <https://doi.org/10.37433/aad.v3i1.133>
112. UNESCO neformaliojo ir savaiminio mokymosi rezultatų pripažinimo, patvirtinimo ir akreditavimo gairės (2012). UNESCO Institute for Lifelong Learning. Prieiga per internetą: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000216360>
113. Vaicekauskienė, V. (2007). Socialinių darbuotojų rengimo turinio prielaidos. *Socialinis ugdymas*, Vol. 4(15), 22-36. Prieiga per internetą: <https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/a0b3333f-a370-4e66-8985-f89d4fa5be25/content>
114. Vaitkevičius V. (2016). Lyderystės vaidmuo formuojant žinių valdymui palankią organizacijos kultūrą: atvejo analizė. *Informacijos mokslai*, Vol. 76, 123–138. Doi: <https://doi.org/10.15388/Im.2016.76.10386>
115. Valackienė, A., Mikėnė, L. (2010). Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimo metodai. Vilnius: Vilniaus universitetas.
116. Vanagas R., Vyšniauskienė L. (2012). Vadybos pagrindai. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16840/9789955194118.pdf?sequence=1>
117. Virbalis, T., Arbataitienė, I., (2023). Socialinio darbuotojo kompetencijos atliekant įvairius vaidmenis dirbant su psichikos negalia turinčiais asmenimis. *Mokslo taikomieji tyrimai Lietuvos kolegijose*. Vol. 19 (2), 97-106. Doi: 10.59476/mtt.v1i19
118. Zaghoul, S., S. (2018), Effectiveness of the team in providing integrated care for psychiatric patients from the perspective of general practice in social work. *Assiut University, Faculty of Social Work*. Prieiga per internetą: https://ejsw.journals.ekb.eg/article_68761_e90a724f640cfdeff1a6d57335597d22.pdf
- 119.

120. Žydžiūnaitė, V., Sabaliauskas, M. (2017). Tyrimo metodologija ir praktika socialiniuose moksluose. Vilniaus universitetas.
121. Žydžiūnaitė, V. (2018). Socialinių darbuotojų perdegimo prevencijos galimybės: tyrimų apžvalga. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, Vol. 22(1), 45–60.

SANTRAUKA

Baigiamojo darbo temos pavadinimas: Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimas. Darbo autorė – Renata Malinauskienė, darbo vadovė – prof. dr. Vida Gudžinskienė

Tyrimo objektas – socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimas.

Darbo tikslas: ištirti socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimą.

Darbo uždaviniai: 1) apibrėžti socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, veiklos teisinį reglamentavimą, išryškinant jų funkcijas; 2) atskleisti socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijas, jų sudedamąsias dalis bei kompetencijų tobulinimo teorines prielaidas; 3) atlikti socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose kompetencijų tobulinimo poreikių ir galimybių įvertinimo empirinį tyrimą.

Tyrimo metodai: teorinėje darbo dalyje naudojamas mokslinės literatūros, dokumentų, teisės aktų, apibrėžiančių socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, veiklų ir kompetencijų analizė.

Tyrimui naudojami empiriniai metodai: kiekybinis duomenų rinkimo būdas. Tyrimui reikalingi duomenys renkami anketinės apklausos būdu, kuri sudeda iš uždaro ir atviro tipo klausimų. Anketinės apklausos surinkti duomenys apdorojamas atliekamas IBM SPSS Statistics 28.0.0 bei MS Excel programomis.

Tiriamieji: tyrime dalyvavo 200 socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose su psichikos sutrikimus turinčiais paslaugų gavėjais iš visos Lietuvos.

Tyrimo rezultatai: atlikus socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimo poreikių ir galimybių įvertinimo empirinį tyrimą nustatyta:

- dauguma socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, mano, jog jų kompetencijų tobulinimas prisideda prie geresnių paslaugų teikimo globos namuose;
- Socialiniai darbuotojai, dalyvavę tyrime, vertina nuolatinį profesinį tobulėjimą kaip neatsiejamą jų darbo dalį ir aktyviai siekia planuoti bei įgyvendinti kvalifikacijos kėlimo veiklas, bei yra motyvuoti mokytis, tačiau svarbu, kad organizacijos sudarytų sąlygas planuotam ir kryptingam mokymuisi;
- Svarbiausi veiksniai tobulėjimui, susiję su darbuotojų vidiniais veiksniais, tokiais kaip norą tobulėti profesinėje srityje, bei išlieka reikšmingi išoriniai motyvai – darbo našumo, finansinės naudos bei teisinio reguliavimo aspektai;
- socialiniai darbuotojai yra įsitraukę į nuolatinį kompetencijų tobulinimą, tačiau svarbu skatinti įvairesnių ir labiau prieinamų formų plėtrą, ypač tarptautinių ir kontaktinių formatų;

- socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimas priklauso nuo patiriamų iššūkių: didelis darbo krūvis, psichologiniai sunkumai, laiko trūkumas bet ir problemas susijusias su finansiniais resursais bei emociniu palaikymu;
- socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose darbas, reikalauja nuolatinio profesinio augimo ir prisitaikymo prie besikeičiančių socialinių iššūkių;
- socialiniai darbuotojai pripažįsta nuolatinio mokymosi svarbą ir būtinybę prisitaikyti prie profesinių pokyčių, nes respondentų nuomonė jaučiamas teigiamas pokytis tiesioginiame darbe su paslaugų gavėjais, pagerėja santykiai su paslaugų gavėjais artimaisiais, bei stiprinamas bendradarbiavimas organizacijos viduje.

Tyrime keltos hipotezės pasitvirtino:

- socialinių darbuotojų profesinių kompetencijų tobulinimas yra neatsiejamas nuo jų profesinės veiklos efektyvumo ir paslaugų kokybės gerinimo, kadangi dauguma dalyvavusių respondentų pripažįsta nuolatinio mokymosi svarbą ir jo poveikį paslaugų kokybei;
- socialinių darbuotojų profesinės raidos kryptis lemia individualūs ir organizaciniai veiksniai, nes didžioji dalis respondentų kaip pagrindinį motyvą tobulinti savo kompetencijas įvardijo saviugdą poreikį bei institucinę įtaką, o tai didina darbo našumą.
- socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimas priklauso nuo turimų galimybių ir patiriamų iššūkių profesinėje aplinkoje, kadangi respondentai išskyrė norą tobulinti kompetencijas darbo metu, bet patiriančius iššūkius nurodė tokius, kaip didelis darbo krūvis, psichologinė įtampa bei finansiniai ištekliai;
- efektyvus socialinio darbuotojo darbas globos namuose reikalauja nuolatinio profesinio augimo ir prisitaikymo prie besikeičiančių socialinių iššūkių, nes respondentai pripažino, kad jiems trūksta ne tik techninių, psichologinių, etinių kompetencijų bet ir praktinių įgūdžių lavinimo galimybių ir tinkamų supervizijų.

Raktiniai žodžiai: kompetencijos, tobulinimas, globos namai, socialiniai darbuotojai.

SUMMARY

The title of the final thesis: Improving the Competences of Social Workers in Care Homes. The author of thesis: Renata Malinauskienė; academic supervisor: Prof. Dr. Vida Gudžinskienė

The research object: improvement of the competences of social workers in care homes.

The research aim: to explore the improvement of the competences of social workers in care homes.

The research objectives: 1) to define the legal regulation of social workers' activities in care homes, highlighting their functions; 2) to reveal the competences of social workers in care homes, their components and the theoretical prerequisites for competence development; 3) to conduct an empirical study assessing the needs and possibilities for competence development of social workers in care homes.

The research methods: The theoretical part of the thesis is based on the analysis of the scientific literature, documents, and legal acts that determine the activities and competences of social workers in care homes.

The study uses empirical methods: quantitative data collection. The data for the study is collected by using a questionnaire survey, which consists of closed and open-ended questions. The data collected through the questionnaire is processed using IBM SPSS Statistics 28.0.0.0 and MS Excel.

The sample: 200 social workers employed in care homes serving clients with mental disorders from all over Lithuania participated in the study.

The research results: an empirical study to assess the needs and possibilities for competence development of social workers in care homes revealed that:

- the majority of social workers in care homes believe that developing their competences contributes to better service provision in care homes;
- social workers who participated in the study see continuous professional development as an integral part of their work, actively seek to plan and implement professional development activities, and are motivated to learn; however, it is important for organisations to provide the conditions for planned and targeted learning;
- the most important factors for professional development refer to internal factors related to staff such as the willingness to develop professionally, while external motives such as job performance, financial benefits, and regulatory aspects still remain important;
- social workers participate in continuous competence development, but it is important to encourage the development of more diverse and accessible forms, especially that of international and contact formats;

- the development of social workers' competences depends on the challenges they face: heavy workload, psychological difficulties, lack of time, limited financial resources and insufficient emotional support;
- the work of social workers in care homes requires continuous professional development and adaptation to changing social challenges;
- social workers acknowledge the importance of lifelong learning and the need to adapt to professional changes, as respondents report perceiving positive changes in their direct work with clients, improved relationships with relatives of clients, and strengthened cooperation within the organization.

The hypotheses formulated in the study were confirmed:

- the improvement of social workers' professional competences is inseparable from the effectiveness of their professional activities and the enhancement of service quality, as most respondents recognise the importance of lifelong learning and its impact on service quality;
- the direction of social workers' professional development is determined by individual and organisational factors, as most respondents identified the need for self-development and institutional influence as the main motivations for improving their competences, which increases work productivity;
- the improvement of social workers' competences depends on the available opportunities and the challenges faced in the professional environment, since respondents expressed the desire to improve their competences during work and also pointed out challenges such as high workloads, psychological tension, and insufficient financial resources;
- effective work by social workers in care homes requires continuous professional growth and adaptation to changing social challenges, as respondents acknowledged that they lack not only technical, psychological, and ethical competences but also possibilities for developing practical skills and receiving appropriate supervisions.

Keywords: competences, improvement, care homes, social workers.

PRIEDAI

1 priedas

TYRIMO ANKETOS KLAUSIMYNO PAGRINDIMAS

Klausimų grupavimas	Detalizuojantys klausimai	Vertinami aspektai	Pagrindimas
1 grupė Socialinių darbuotojų požiūrio į kompetencijų tobulinimą klausimai	1. Ar Jūs per paskutiniuosius tris metus kėlėte kvalifikaciją?	Savos kompetencijos tobulėjimo dažnumo įsivertinimas.	Indrašienė, Garjonienė (2006) pateikia socialinio darbuotojo kompetencijos sampratą, jos struktūrą, kuria remiantis sudarytas socialinių darbuotojų praktinės veiklos vertinimas.
	2. Kada Jums būtų patogiausias laikas kvalifikacijai tobulinti?	Pasirenkamas tinkamo laiko tobulinti savo įgūdžius.	Virbalis, Abraitienė (2023) tiria socialinio darbuotojo kompetencijas atliekant įvairius vaidmenis dirbant su psichikos negalią turinčiais asmenimis.
	3. Ar Jūs tikslingai planuojate savo kvalifikacijos kėlimą?	Tikslingas asmeninių galimybių planavimas.	Adomaitienė, Balčiūnienė, (2017) teigia, kad labai svarbios yra asmenų, dirbančių socialinių paslaugų sektoriuje, kompetencijos ir jų tobulinimo galimybės.
	4. Kaip Jūs galvojate, ar būtina socialiniams darbuotojams, dirbančiam globos namuose nuolat tobulinti savo kompetencijas?	Įsivertinimas, siekiant pagerinti savo kompetencijų efektyvumą.	
2 grupė Socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimo galimybių ir formų klausimai	5. Kas Jus skatina tobulinti savo kompetenciją?	Savęs motyvavimas tobulinti kompetencijas.	Adomaitytė-Subačienė, Martinaitytė, (2022) siekia atskleisti darbuotojų požiūrį į pokyčius, technologijų ir socialinių inovacijų įtaką bei ateities socialinio darbo kompetencijas.
	6. Kodėl Jums svarbu tobulinti savo kaip socialinio darbuotojo, dirbančio globos namuose, kompetencijas?	Asmeninis poreikis tobulinti kompetencijas.	Indrašienė, Garjonienė (2007) teigia, kad didelę svarbą sudaro socialinių darbuotojų kompetencijų vertinimas atestacijos metu .
	7. Kokių dažnumu Jūs tobulinate savo kvalifikaciją šiomis profesinės kompetencijos formomis?	Savo kompetencijų tobulinimo būdų naudingumo įvertinimas.	Naujanienė, Eidukevičiūtė, Ruškus (2018) diskutuojama supervizijos funkcijas pagalbą teikiančiose profesijose.

3 grupė Socialinių darbuotojų profesinių funkcijų ir kompetencijų svarbos klausimai	8. Įvertinkite savo kaip socialinio darbuotojo, kompetencijų svarbumą, vykdant funkcijas.	Įvertinimas savo kompetencijų svarbumą vykdant funkcijas.	Praktinės socialinių darbuotojų ir individualios priežiūros darbuotojų kompetencijų vertinimo, planavimo bei tobulinimo organizacijose metodinės rekomendacijos (2022) analizuojama socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimas padeda įvertinti savo kompetencijų reikalingumą vykdant darbinės funkcijas. . Iovu & Lazār, 2021) teigė, kad „specialistai suprastų tyrimų rezultatus, kad galėtų tinkamai integruoti žinias į savo kasdienę praktiką“
	9. Kaip Jūs vertinate savo turimas profesines kompetencijas dirbant globos namuose?	Įvertinimas, kaip naudojate turimas kompetencijas socialiniame darbe	
	10. Kaip Jūs manote, kokios žinios reikalingos, socialiniams darbuotojams, dirbant su globos namuose gyvenančiais paslaugų gavėjais?	Socialinio darbo žinių būtinybė.	
	11. Su kokiais kompetencijų tobulinimo iššūkiais Jūs susiduriate dirbdami socialiniais darbuotojais, globos namuose?	Iššūkiai tobulinat kompetencijas.	
	12. Kokias Jūs iš šių vertybių laikote svarbiausias savo profesinėje veikloje, dirbdami globos namuose?	Įvertinimas, kaip savo vertybės pritaikomos profesinėje veikloje.	
	13. Kaip Jūsų asmeninės vertybės paskatino tobulinti savo kompetencijas ir paveikė profesinį augimą dirbant socialiniu darbuotoju globos namuose?		
	14. Ar sutinkate su šiais teiginiais apie socialinių darbuotojų dirbančių globos namuose kompetencijų tobulinimą?		
4 grupė Socialinių darbuotojų kompetencijų taikymo praktikoje klausimai	15. Ar pritaikote įgytas žinias kompetencijų tobulinimo programose dirbant socialinį darbą globos namuose ?	Taikymas įgytų įgūdžių darbe ir gerinimas darbo kokybę.	Langins, Borgemans, 2(015) teigimu, „profesinėms kompetencijoms reikalingas tam tikras socialinio ir emocinio intelekto lygis, kad būtų galima apmąstyti, ko reikia, ir tikslingai, apgalvotai bei profesionaliai tai pritaikyti praktikoje“.
	16. Kaip pasikeitė Jūsų darbo kokybė po kompetencijos tobulinimo (si) mokymų?		

5 blokas Demografinės tiriamųjų charakteristika	17. Jūsų lytis:	Savo lyties įvardijimas	Gaižauskaitė, Mikėnė (2014) pateikiamas nuostatos šiuolaikinės sociologinės apklausos yra moksliskai pagrįstas ir patikimas duomenų rinkimo metodus.
	18. Jūsų išsilavinimas	Savo išsilavinimo įvardijimas	
	19. Kokia jūsų kvalifikacinė kategorija?	Savo kvalifikacinės kategorijos nurodymas	
	20. Koks jūsų darbo stažas dirbant socialinį darbą?	Savo darbo stažas dirbant socialinį darbą nurodymas	

SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ GLOBOS NAMUOSE, KOMPETENCIJŲ TOBULINIMAS

Sveiki!

Esu Mykolo Romerio universiteto socialinio darbo magistro studijų programos studentė. Šiuo metu atlieku mokslinį tyrimą, siekdama išanalizuoti socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimą.

Kviečiu Jus užpildyti klausimyną ir taip sudalyvauti tyrime. Visi tyrime surinkti duomenys yra anonimiški ir bus naudojami tik apibendrintai ir tik mokslo tikslais. Užpildydami klausimyną sutinkate dalyvauti tyrime. Pildant anketą svarbu į klausimus atsakyti nuoširdžiai ir vadovautis savo unikalia patirtimis.

Ačiū Jums už jūsų laiką! Jūsų dalyvavimas yra svarbus ir reikšmingas prisideda ne tik prie mano asmeninio darbo sėkmės, tačiau ir mokslo plėtros.

Kilus klausimams - kreipkitės: Renata Malinauskienė - remalinauskiene@stud.mruni.eu

1. Ar Jūs per paskutiniuosius tris metus kėlėte kvalifikaciją?

- Taip
- Ne

2. Kada Jums būtų patogiausias laikas kvalifikacijai tobulinti?

- Laisvu metu
- Atostogų metu
- Darbo metu
- Kita

3. Ar Jūs tikslingai planuojate savo kvalifikacijos kėlimą?

- Taip
- Ne
- Neturiu nuomonės

Kaip Jūs galvojate, ar būtina socialiniams darbuotojams, dirbančiam globos namuose nuolat tobulinti savo kompetencijas?

- Taip. Tobulindamas savo kompetencijas, pats žmogus tobulėja kaip asmenybė
- Ne. Kompetencijos visą laiką būna stabilios - jos nesikeičia
- Neturiu nuomonės

Kas Jus skatina tobulinti savo kompetenciją? (Galite pasirinkti kelis variantus)

- Karjeros galimybės
- Geresnis uždarbis
- Saviugdų poreikis
- Našumas darbe
- Prestižas
- Darbdavys
- Globalūs iššūkiai
- Kita _____ įrašykite

6. Kodėl Jums svarbu tobulinti savo kaip socialinio darbuotojo, dirbančio globos namuose, kompetencijos? (Galite pasirinkti kelis atsakymų variantus)

- Nuolatinis kompetencijos tobulinimas yra būtinas (darbo vietos išsaugojimas, naujos karjeros galimybės ir kt)
- Socialinių darbuotojų, dirbančių globos namuose, kompetencijų tobulinimas yra neatsiejamas įstaigos tobulinimo, vystymo veiksnys
- Įpareigoja tobulintis pareigos
- Kompetencijų tobulinimas yra svarbus įstaigos tikslų pasiekimams ir rezultatyvumui
- Šeimos, bendruomenės įvertinimas
- Asmeninis kompetencijos tobulinimas priklauso tik nuo pačio darbuotojo
- Kita _____ įrašykite

7. Kokių dažnumu Jūs tobulinate savo kvalifikaciją šiomis profesinės kompetencijos formomis? (Pasirinkite tinkamą variantą ir nurodykite, ar tai vyksta nuotoliniu būdu ar kontaktiniu būdu)

Formos	Kartą per mėnesį	Kartą per 3 mėnesius	Kartą per 6 mėnesius	Kartą per 9 mėnesius	Kartą per kalendorinius metus	Netobulinau
Seminarai kontaktiniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seminarai nuotoliniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymai kontaktiniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymai nuotoliniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praktiniai užsiėmimai, kontaktiniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praktiniai užsiėmimai, praktikumai nuotoliniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stazuotės / programos, vykdomos ne LR teritorijoje kontaktiniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stazuotės / programos,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

vykdomos ne LR teritorijoje nuotoliniu būdu						
Supervizija kontaktiniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervizija nuotoliniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intervizija kontaktiniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intervizija nuotoliniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mentorystė kontaktiniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mentorystė nuotoliniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paskaitos kontaktiniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paskaitos nuotoliniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konferencijos kontaktiniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konferencijos nuotoliniu būdu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Įvertinkite savo kaip socialinio darbuotojo, kompetencijų svarbumą, vykdant funkcijas. (Įvertinkite nuo 1 iki 5 balų: 1 – visiškai nesvarbu; 2 – iš dalies nesvarbu; 3 – nei svarbu, nei nesvarbu; 4 – iš dalies svarbu; 5 – labai svarbu).

Funkcijos	Visiškai nesvarbu	Iš dalies nesvarbu	Nei svarbu, nei nesvarbu	Iš dalies svarbu	Labai svarbu
Individuali pagalba paslaugų gavėjams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paslaugų gavėjų asmeninių poreikių vertinimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Paslaugų organizavimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bendravimas su paslaugų gavėjų artimaisiais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bendruomenės įtraukimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paslaugų gavėjų gyvenimo sąlygų gerinimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krizių valdymas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dokumentacijos tvarkymas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teisinė ir administracinė parama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atstovavimas paslaugų gavėjų interesams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Kaip Jūs vertinate savo turimas profesines kompetencijas dirbant globos namuose?

(Įvertinkite nuo 1 iki 5 balų: 1 – labai žemos; 2 – žemos; 3 – vidutiniškos; 4 – geros; 5 – puikios)

Kompetencijos	Labai žemos	Žemos	Vidutiniškos	Geros	Puikios
Gebėjimas bendrauti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas bendradarbiauti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas planuoti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas savarankiškumai dirbti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas tobulėti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas reflektuoti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas įvertinti poreikius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gebėjimas vykdyti intervenciją	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas tenkinti klientų poreikius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas kurti saugią aplinką	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gebėjimas ugdyti ir palaikyti paslaugų gavėjų savarankiško gyvenimo įgūdžius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Kaip Jūs manote, kokios žinios reikalingos, socialiniams darbuotojams, dirbant su globos namuose gyvenančiais paslaugų gavėjais? (Įvertinkite savo žinias nuo 1 iki 5 balų: 1 –visiškai nereikalingos; 2 mažai reikalingos; 3 – vidutiniškai reikalingos; 4 – reikalingos; 5 –labai reikalingos).

Žinios	Visiškai nereikalingos	Mažai reikalingos	Vidutiniškai reikalingos	Reikalingos	Labai reikalingos
Teisinės žinios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Socialinės politikos žinios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Politinės žinios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sociologinės žinios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psichologinės žinios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etinės žinios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kultūrinės žinios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technologijų žinios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intervencijos metodų žinios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Su kokiais kompetencijų tobulinimo iššūkiais Jūs susiduriate dirbdami socialiniais darbuotojais, globos namuose? (Įvertinkite kiekvieną iššūkį nuo 1 iki 5 balų: 1 – visiškai nesvarbu; 2 – mažai svarbu; 3 – vidutiniškai svarbu; 4 – svarbu; 5 – labai svarbu).

Iššūkiai	Visiškai nesvarbu	Mažai svarbu	Vidutiniškai svarbu	Svarbu	Labai svarbu
Neregulios darbo valandos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Didelis darbo krūvis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mažas mokymo programų pasirinkimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psichologinė įtampa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rizika asmeniniam saugumui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Riboti finansiniai ir materialiniai ištekliai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pripažinimo ir supratimo trūkumas iš visuomenės	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etinės dilemos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kultūrinė kompetencijos poreikis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technologijų pažanga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perdegimas darbe dėl nuolatinio streso ir emocinės įtampos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trūkstamas laikas asmeniniam tobulėjimui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nepakankamas darbdavio palaikymas profesinio tobulėjimo srityje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maža kolegų motyvacija tobulėti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nepakankamas atlygis už papildomą kompetenciją ar kvalifikacijos kėlimą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sunkumai randant tinkamus ir kvalifikuotus mentorius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Kokias Jūs iš šių vertybių laikote svarbiausias savo profesinėje veikloje, dirbdami globos namuose? (Įvertinti kiekvieną vertybę nuo 1 iki 5 balų: 1 - visiškai nesvarbi, 2 –nesvarbi, 3-

Vertybės	Visiškai nesvarbi	Nesvarbi	Vidutiniškai svarbi	Svarbi	Labai svarbi
Empatija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pagarba	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atsakomybė	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teisingumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tolerancija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bendradarbiavimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kūrybiškumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesionalumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lygybė	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atjauta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rūpestingumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pagalba	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Įgalinimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Kaip Jūsų asmeninės vertybės paskatino tobulinti savo kompetencijas ir paveikė profesinį augimą dirbant socialiniu darbuotoju globos namuose? (Įvertinkite kiekvieną teiginį nuo 1 iki 5: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku).

Motyvacija	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Mano profesinės vertybės padeda geriau suprasti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

klientų poreikius					
Tobulindamas savo kompetencijas, tapau efektyvesnis savo darbe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mano vertybės skatina mane aktyviau ieškoti mokymosi galimybių	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kompetencijų tobulinimas padėjo man sukurti geresnius santykius su kolegomis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mano vertybės prisideda prie mano darbo kokybės gerinimo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mano vertybės skatina mane geriau suprasti savo klientų ir jų poreikius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tobulindamas savo įgūdžius, jaučiuosi labiau pasitikintis savo darbu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ieškodamas mokymosi galimybių, patiriu daugiau džiaugsmo dirbdamas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gerindamas savo kompetencijas, gebu geriau spręsti problemas, atsiradusias darbe su klientais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Ar sutinkate su šiais teiginiais apie socialinių darbuotojų dirbančių globos namuose kompetencijų tobulinimą? (Įvertinkite kiekvieną teiginį nuo 1 iki 5: 1 – visiškai nesutinku; 2 – nesutinku; 3 – nei sutinku, nei nesutinku; 4 – sutinku; 5 – visiškai sutinku).

Teiginiai	Visiškai nesutinku	Nesutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku
Mokymų pasiūla socialiniams darbuotojams dirbantiems globos namuose pakankama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kompetencijų tobulinimo mokymų turinys atitinka asmeninius Jūsų profesinio tobulėjimo poreikius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymai vyksta jums patogiu metu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymai vyksta darbo metu, todėl turite per mažai galimybių juose dalyvauti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jūs planuojate savo asmeninę karjerą, todėl atsirenkate, kuriuose mokymuose dalyvausite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dalyvio mokesčių už lankomus mokymus sumoka jūsų įstaiga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Už mokymus susimokate patys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dėl įstaigos lėšų stygiaus negalite tobulintis tiek, kiek norėtumėte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymuose dalyvaujate tik dėl pažymėjimų, būtinų atestacijai, karjerai, atlyginimui didinti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymų programose yra pakankamai naujų profesinių žinių	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymų metu supažindinama su naujais socialinio darbo metodais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymų metu pakankamai plėtojamos bendrosios (bendravimo, bendradarbiavimo, reflektavimo, organizavimo, vadovavimo, psichologinės ir kt.) kompetencijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mokymų metu gaunamos žinios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

lengvai pritaikomos praktikoje					
Mokymus veda kompetentingi lektoriai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kompetencijų tobulinimas tai formalumas, neskatinantis profesinio tobulėjimo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Ar pritaikote įgytas žinias kompetencijų tobulinimo programose dirbant socialinį darbą globos namuose ? (Įvertinkite gautus įgūdžius nuo 1 iki 5 balų: 1 - nesutinku, 2- iš dalies nesutinku, 3 – nei nesutinku, nei sutinku 4 - iš dalies sutinku; 5 - sutinku).

Teiginiai	Nesutinku	Iš dalies nesutinku	Nei nesutinku, nei sutinku	Iš dalies sutinku	Sutinku
Pritaikote savo darbe ir skatinate jas taikyti įstaigos kolegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pateiktas idėjas išmėginate taip, kaip jos buvo pristatytos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pateiktas idėjas permąstote ir pritaikote savaip	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laukiate tinkamos situacijos idėjoms pritaikyti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ne visada pasinaudojate idėjomis, tačiau jomis pasinaudoti skatinate kolegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nieko negalite pritaikyti dirbant socialinį darbą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Kaip pasikeitė Jūsų darbo kokybė po kompetencijos tobulinimo(si) mokymų? (Įvertinkite gautus įgūdžius nuo 1 iki 5 balų: 1 - nesutinku, 2- iš dalies nesutinku, 3 – nei nesutinku, nei sutinku 4 - iš dalies sutinku; 5 - sutinku).

Kokybė	Nesutinku	Iš dalies nesutinku	Nei nesutinku, nei sutinku	Iš dalies sutinku	Sutinku
Pagerėjo mikroklimas globos namuose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pagerėjo santykiai su paslaugų gavėjais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pagerėjo santykiai su paslaugų gavėjų artimaisiais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pagerėjo santykiai su kolegomis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niekas nepasikeitė	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Jūsų lytis:

- Vyras
- Moteris
- Kita

18. Jūsų išsilavinimas

- Vidurinis
- Aukštesnysis
- Aukštasis koleginis
- Aukštasis universitetinis
- Kita

19. Kokia jūsų kvalifikacinė kategorija?

- Vyresnysis socialinis darbuotojas (prilyginama pirmai kvalifikacinei kategorijai)
- Vyriausiasis socialinis darbuotojas (prilyginama antrai kvalifikacinei kategorijai)
- Socialinis darbuotojas ekspertas (prilyginama trečiai kvalifikacinei kategorijai)

20. Koks jūsų darbo stažas dirbant socialinį darbą?

Įrašykite _____