

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

NERIJUS LAURYNAS VALIUKAS
SOCIALINIO DARBO MAGISTRATŪROS IŠTĚSTINĖS STUDIJOS

**PRADEDANČIŲJŲ SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ ADAPTACIJA
PROFESINĖJE VEIKLOJE**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas: Prof. dr. Rita Raudeliūnaitė

Vilnius, 2025

TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. SOCIALINIO DARBO PROFESIJA	7
1.1. Socialinis darbas kaip profesinė veikla.....	7
1.2. Socialinių darbuotojų pasirengimas profesinei veiklai	13
2. ADAPTACIJOS DARBE TEORINIAI ASPEKTAI	18
2.1. Darbuotojų adaptacijos procesas.....	18
2.2. Veiksniai, turinys įtakos adaptacijai profesinėje veikloje.....	23
2.3. Pradedančiųjų socialinių darbuotojų patiriami adaptacijos sunkumai.....	27
2.4. Pradedančiojo socialinio darbuotojo palydėjimas profesinėje veikloje.....	30
3. PRADEDANČIŪJŲ SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ ADAPTACIJOS PROFESINĖJE VEIKLOJE EMPIRINIS TYRIMAS.....	33
3.1. Tyrimo metodologija	33
3.2. Tyrimo rezultatų analizė	39
3.2.1. Poreikiai, kylantys pradedantiesiems socialiniams darbuotojams adaptuojantis profesinėje veikloje	39
3.2.2. Pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos vyksmas profesinėje veikloje.....	48
3.2.3. Veiksniai, turintys įtakos pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijai profesinėje veikloje.....	52
3.2.4. Iššūkiai, kuriuos patiria pradedantieji socialiniai darbuotojai profesinėje veikloje ir jų įveika.....	57
3.2.5. Pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos proceso profesinėje veikloje gerinimo perspektyvos.....	63
3.3. Diskusija.....	70
IŠVADOS	74
REKOMENDACIJOS	77
LITERATŪRA	79
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA	89
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA	91
PRIEDAI.....	93
AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA.....	108

IVADAS

Temos aktualumas. Socialinį darbą, jo profesinės veiklos turinį ir funkcijas veikia nuolat kintančios socialinės, ekonominės, politinės ir kultūrinės sąlygos, bei pokyčiai darbe. Spartus socialinio darbo profesionalizavimo procesas atskleidžia socialinio darbuotojo, kaip pagrindinio šio proceso dalyvio, profesinio potencialo svarbą, išreikštą savirealizacijos darbinėje veikloje aktyvumo lygiu. Socialinio darbuotojo profesinė realybė žinių, įgūdžių ir vertybių pokyčių kontekste transformuojasi į profesionalią, kūrybišką ir socialinių permainų aktualijas atitinkančią profesinę veiklą (Kavaliauskienė, Nikolajenko, 2017). Socialinis darbas yra pokyčių darbas, žmogaus teisių gynimo, atstovavimo darbas. Švedaite–Sakalauskė (2022) teigia, kad kuo geriau ateityje gyvensime, tuo sparčiau augs socialinių darbuotojų poreikis. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2020 metais Lietuvoje esančiose socialines paslaugas teikiančiose įstaigose buvo 21334 etatiniai darbuotojai, tuo tarpu 2022 metais tokių etatinių darbuotojų skaičius buvo 23411.

Ne visi visuomenės nariai spėja prisitaikyti prie gyvenimo pokyčių, ryškesni tampa ir visuomenės narių skirtumai, gebėjimai, todėl svarbu tinkamai atliepti individualius žmogaus poreikius. Pasak Petrauskienės (2021), socialinis darbuotojas yra pats kaip instrumentas, kuris mezga ryšį, aiškinasi asmens problemas, siūlo pasinaudoti socialine parama, suteikia informaciją, bando sukurti nutrūkusius asmens ir jo šeimos ryšius. Kitaip tariant, tai yra santykio profesija. Šumskienės (2021) teigimu, sprendimą dirbti socialinį darbą nulemia noras daryti pokyčius socialiai pažeidžiamų visuomenės grupių gyvenime arba pačioje visuomenėje. „Reta specialybė gali pasiūlyti tokią galimybių įvairovę savęs realizacijai ir pokyčio siekimui. O taip pat ir galimybę pamatyti realų pokytį konkretaus asmens, šeimos, bendruomenės gyvenimuose.“ (Šumskienė, 2021). Socialinio darbuotojo profesinės veiklos perspektyvoje yra svarbi socialinio darbuotojo profesinė kompetencija, kuri glaudžiai susijusi su profesine kvalifikacija ir nulemia praktinės veiklos sėkmę. Taip pat socialines paslaugas teikiančios įstaigos mikroklimatas, neatsiribojant nuo darbuotojui sudarytų sąlygų siekti profesinės veiklos tobulėjimo. Socialinio darbo profesionalizacijos procesas Lietuvoje pagreitį įgavo 2015 metais Lietuvos Respublikos Vyriausybei priėmus sprendimą, kad visi socialiniai darbuotojai turi turėti socialinio darbo išsilavinimą, įgytą aukštojoje mokykloje.

Sėkmingai socialinio darbuotojo veiklai darbo vietoje, labai daug įtakos turės darbo pradžia ir įsiliejimas į darbo kolektyvą. Vienas svarbiausių aspektų, pradedančiam socialiniam darbuotojui organizacijoje, yra adaptacija. Petkevičienė (2013) teigia, kai žmogus pereina iš vienos organizacijos į kitą ir patenka į organizaciją, jis susiduria su daugybe skirtumų, kuriais pasižymi senoji ir naujoji aplinka, t. y. skirtingos darbo užduotys, elgesio normos, lūkesčiai. Asmeniui pereinant iš vienos organizacijos į kitą skirtumas nėra toks ryškus kaip pereinat baigusiam studijas ir įgijusiam specialybę specialistui atėjimas į visiškai naują aplinką, būsimą darbovietę. Gali atsitikti taip, kad

nenusisekusi naujo darbuotojo adaptacija darbe gali sudaryti nepageidaujamas pasekmes pačiai organizacijai. Taylor Doherty, McGraw, (2008) akcentuoja, kad „vienas pagrindinių veiksnių, skatinantis darbuotojų kaitą organizacijoje, tai nenusisekęs naujų darbuotojų adaptacijos procesas“ (cit. pagal Bubnys, Stankutė, 2014). Plačiai vyrauja nuostata, kad adaptacijos procesas naujoje darbo vietoje yra pačio darbuotojo reikalas. Tokiu atveju socialiniai darbuotojai pasijaučia nesaugūs, trūksta savirealizacijos galimybių (Rekomendacijos dėl valstybės tarnautojų adaptacijos, 2022). Organizacijų vadovai turėtų pripažinti, kad sėkminga kolektyvo veikla, darbo našumas priklauso nuo tarpusavio santykių, teigiamo požiūrio ir pagalbos pradedančiam darbuotojui. Manajev ir Gorkovenko (cit. pagal Masaitytė–Apuokienė ir Ramanauskaitė, 2009) išskiria dvi pagrindines adaptacijos rūšis organizacijoje: socialinę-psichologinę ir profesinę adaptaciją. Žydžiūnaitė ir kt. (2005) teigia, jog socialinė adaptacija „tai naujo darbuotojo integracija į organizaciją, perimant kolektyvo elgesio nuostatas ir taisykles, t. y. socialinių-psichologinių ypatumų perėmimas, o profesinė adaptacija suprantama kaip profesinių įgūdžių ir gebėjimų, reikalingų tinkamai atlikti užimamoms pareigoms, perėmimas ir tobulinimas. Profesinės adaptacijos metu darbuotojas supažindinamas su veikla, kurią jis turės atlikti, darbo vieta ir kitomis su profesine veikla susijusiomis sąlygomis. Rancovos (2004) teigimu, profesinė adaptacija suprantama kaip profesinių įgūdžių pritaikymas dirbti konkrečioje įstaigoje“ (cit. pagal Šukytė ir Rudnickienė, 2010, p. 167). Vilkienė (2020) pateikia, kad adaptacijos etapai darbinėje veikloje prasideda nuo supažindinimo etapo, tada įvertinimo etapo ir suderinamumo etapo, kurie daugiausia apima pačio darbuotojo adaptaciją. Adaptacijos proceso etapai apima darbuotojo adaptaciją ir skiriasi nuo profesinės adaptacijos etapų tik tuo, kad jame kalbama apie tai, ar darbuotojas ir darbdavys laikosi vienas kito atžvilgiu priimtus įsipareigojimus. Adaptacijos metodai nuo prieš tai aptartų etapų ir proceso etapų skiriasi tuo, kad kalba dar ir apie darbuotojų motyvaciją. Svarbiausia adaptacijoje yra darbuotojo supažindinimas su darbu ir kolektyvu, darbdavio ir darbuotojų lūkesčių aptarimas ir suderinimas, bei darbuotojo motyvavimas, o sėkminga adaptacija tiesiogiai susijusi su darbuotojo įsipareigojimu organizacijai, kuri pasireiškia kaip nuostata dirbti, siekti rezultatų, pasitenkinimą darbu bei lojalumą organizacijai. Stankevičienė ir Lobanova (2006) teigia, kad darbuotojo adaptacija turi būti siejama su tam tikrų naujų žinių bei įgūdžių įsisavinimu, organizacijos ir darbo ypatumu. Vadinasi, socialinis darbuotojas, pradėdamas profesinę veiklą naujame kolektyve, turi susipažinti ir suvokti tos organizacijos filosofiją, kultūrą, tradicijas, tapti organizacijos dalimi, o profesinė adaptacija socialiniam darbuotojui turi būti galimybė parodyti kolektyvui savo žinių ir gebėjimų vienovę, vertybinę orientaciją, priimant sprendimus ir sprendžiant klientų problemas toje institucijoje kurioje įsidarbino.

Temos iširtumas. Pradedančiam socialiniam darbuotojui adaptacijos procesas yra neišvengiamas procesas, susijęs su įvairiapuse socializacija organizacijos veikloje bei prisitaikant prie profesinio vaidmens. Ryšium su tuo, kad sėkminga pradedančio socialinio darbuotojo adaptacija

organizacijoje tiesiogiai ir netiesiogiai lemia daugybę profesinių veiksmų, ypač – profesinio perdegimo sindromo atsiradimą (Gudžinskienė, Pozdniakovas, 2021) – svarbu išanalizuoti adaptacijos procesą, praktiškai taikytinas metodikas ir kylančių sunkumų adaptuojantis įveikos būdus.

Moksliniu požiūriu darbuotojų socializacijos reiškinį vieni pirmųjų analizavo ir apibrėžė Van Maanen ir Schein (1979), išskirdami šešias pagrindines socializacijos metodikas, taikytinas naujų darbuotojų socializacijai organizacijoje. Naujų darbuotojų socializacijos reiškinį apibrėžia ir analizuoja Taormina (1997), pateikiant organizacinės socializacijos modelį, apimantį keturias sritis: mokymas ir mokymasis, supratimas, bendradarbių palaikymas ir ateities perspektyva. Žmogiškųjų išteklių adaptaciją ir socializaciją tyrė Chen ir Klimoski (2003) ir identifiko tris veiksmus, kurie tiesiogiai veikia naujo darbuotojo veiklą: naujo darbuotojo įgalinimas, komandos, kuriai jis priklausys lūkesčiai bei gebėjimas dirbti komandoje, Chen (2005) ištyrė naujo darbuotojo adaptaciją darbinėje komandoje, nusakant lemiančius veiksmus ir padarinius. Naujų darbuotojų adaptacijos ypatumus Lietuvoje plačiai nagrinėja Dromantaitė ir Pokštas (2014), aprašydami organizacinės adaptacijos sampratą, sudarydami naujų darbuotojų adaptacijos proceso schemą bei plačiai aprašydami darbuotojų adaptacijos procesą. Adaptacijos etapus išskiria ir analizuoja Stankevičienė ir Lobanova (2006), pateikdamos tokius adaptacijos metodus kaip darbuotojo įvedimas, psichologinio kontrakto sudarymas, darbuotojų motyvavimas ir mokymas. Tuo tarpu Raišienė, Gečienė, ir Gruodė (2019) analizuoja veiksmus, turinčius reikšmingiausios įtakos naujų darbuotojų socializacijai organizacijoje. Profesinėmis vertybėmis ir empatija paremta socialinio darbo profesija bei pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacija socialines paslaugas teikiančiose organizacijose reikalauja išskirtinio dėmesio. Kamneyer–Mueller, Wanberg, Rubenstein ir Zhaoli (2013) nustatė, jog ankstyva visokeriopa organizacijos pagalba naujokui sutrumpina jo socializacijos laikotarpį iki 90 dienų, Bubnys ir Stankutė (2014) analizavo socialinių darbuotojų adaptaciją profesinėje veikloje, atskleisdami socialinių darbuotojų prisitaikymo profesinėje veikloje tendencijas, susijusias su organizaciniais, socialiniais ir psichologiniais profesinę adaptaciją lemiančiais veiksniais. Dromantaitė ir Pokštas (2014) tyrė naujų darbuotojų adaptacijos ypatumus ikimokyklinio ir vidurinio ugdymo mokyklose Lietuvoje. Atliktų tyrimų analizė atskleidė, kad stokojama tyrimų, susijusių su pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacija profesinėje veikloje.

Mokslinė problema. Socialiniams darbuotojams pradedant profesinę veiklą, kaip teigia daugelis mokslininkų, darbo sėkmei didžiulę įtaką turi sėkminga darbo pradžia ir adaptacija organizacijos arba institucijos bendruomenėje, tačiau jos tyrinėjimui Lietuvoje yra skiriama labai mažai dėmesio. Kaip teigia Bubnys ir Stankutė (2014) trūksta tyrimų, kurie nagrinėtų ir analizuotų socialinių darbuotojų profesinės adaptacijos procesą.

Todėl atsižvelgiant į ribotą ir nepakankamą pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos problemos ištirtumą, tikslinga ištirti, kokios yra pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos profesinėje veikloje patirtys. *Probleminiai tyrimo klausimai:*

- Kokie poreikiai kyla pradedantiems socialiniams darbuotojams adaptuojantis profesinėje veikloje?
- Kaip vyksta pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacija profesinėje veikloje?
- Kas daro įtaką pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijai profesinėje veikloje?
- Kokius iššūkius, pradedantieji socialiniai darbuotojai patiria profesinėje veikloje ir kaip juos įveikia?
- Kaip reikėtų gerinti pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos procesą profesinėje veikloje?

Tyrimo objektas – pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacija profesinėje veikloje.

Tyrimo tikslas – teoriškai ir empiriškai pagrįsti pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos profesinėje veikloje svarbą.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti socialinio darbo kaip profesijos ypatumus ir keliamus jai reikalavimus.
2. Pateikti adaptacijos proceso ypatumus profesinėje veikloje.
3. Aptarti veiksnius, padedančius lengvinti pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos procesą organizacijoje.
4. Identifikuoti pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos praktines realijas, remiantis jų patirtimi.

Darbo metodai:

Teoriniai: mokslinės literatūros ir dokumentų, susijusių su analizuojama tema, analizė, siekiant atskleisti socialinio darbo kaip profesijos ypatumus, pradedančio profesinę veiklą socialinio darbuotojo tipologiją, pasiruošimo profesinei veiklai bei karjerai galimybes ir adaptacijos proceso ypatumus profesinėje veikloje, turinčius įtakos adaptacijai profesinėje veikloje, bei kylančius sunkumus pradedančiajam socialiniam darbuotojui ir profesionalo palydėjimą, mažinant adaptacijos sunkumus.

Empiriniai: siekiant atskleisti adaptacijos proceso praktines realijas, remiantis pradedančiųjų socialinių darbuotojų patirtimi, pasirinktas kokybinis tyrimas, pusiau struktūruotas interviu metodas. Gautų tyrimo rezultatų analizei taikyta kokybinė turinio analizė.

Darbo struktūra: Magistro darbas sudarytas iš įvado, trijų skyrių, išvadų, rekomendacijų, naudotos literatūros sąrašo, santraukos lietuvių ir anglų kalbomis bei 2 priedų. Darbo apimtis 76 puslapiai (nuo įvado iki literatūros sąrašo). Magistriniame darbe pateiktos vaizdinės priemonės: 9 lentelės, 31 paveikslas.

1. SOCIALINIO DARBO PROFESIJA

Socialinis darbas, kaip žmogaus gerovę aktyvinanti profesija, prisideda kuriant žmogaus gerovę ir mažina gyventojų *socialinę atskirtį*. „Socialinė pagalba tai formali ir neformali bendrų pastangų ir veiksmų sistema, kuria siekiama padėti asmeniui socializuotis ir adaptuotis visuomenėje, pagerinti savo gyvenimo lygį, įveikti išskylančius funkcionavimo sunkumus ir problemas“ (Kvieskienė, Čiužas, Vaicekauskienė ir Šalaševičiūtė, 2015, p. 196). Kaip akcentuoja Achmed (2021), socialinis darbas nėra trumpalaikė ir vienkartinė specialisto reakcija į klientą, o nuoseklus procesas, kuris apima tris svarbiausius sąveikaujančius komponentus: socialinių paslaugų gavėją, aplinkybes ir socialinių paslaugų teikėją – socialinį darbuotoją. Šiuo metu socialinis darbuotojas yra pagrindinis socialinių paslaugų tiekėjas ir atlieka vertintojo, konsultanto, planuotojo, tarpininkautojo funkcijas, vykdo prevencines priemones, gina žmonių teises, bendradarbiauja su institucijomis, socialinių paslaugų teikėjais keisdamasis informacija, teikia socialinės politikos įgyvendinimo tobulinimo rekomendacija ir kt. (Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2014 m. spalio 13 d. įsakymo Nr. A1-487 „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių sąrašo patvirtinimo“ pakeitimo, 2022).

Šiame skyriuje aptariama socialinis darbas kaip profesinė veikla, pateikiant socialinio darbo sampratą, profesinės veiklos veikimo sritis ir lygius. Taip pat pateikiama socialinių darbuotojų pasirengimas profesinei veiklai, atskleidžiant profesionalių socialinių darbuotojų rengimo, kompetencijos kėlimo galimybes ir tendencijas, profesinės veiklos profesines, etines paradigmas.

1.1. Socialinis darbas kaip profesinė veikla

Šiuolaikiniame pasaulyje būtų sudėtinga įsivaizduoti gerovės valstybės kūrimo principų įgyvendinimą įvairiose šalyse, neužtikrinant pažeidžiamiausių, socialinę atskirtį patiriančių žmonių grupių socialinės apsaugos ir pagalbos jiems užtikrinimo. Kaip teigia Guogis (2020), gerovės valstybė nėra susijusi tik su šalies ekonomika, kad tai yra subalansuotas ekonominio efektyvumo ir socialinio teisingumo rezultatas. Vienas iš gerovės valstybės kūrimo instrumentų – socialinė gyventojų gerovė ir socialinis darbas su įvairiomis klientų grupėmis, patiriančiomis tam tikrus sunkumus, padedant visavertiškai funkcionuoti socialiniame, kasdieniniame gyvenime. Daugelyje Europos Sąjungos šalių socialinis darbas yra socialinės paramos sistemos dalis ir reiškia socialinių problemų sprendimą, siekiant socialinio teisingumo visuomenėje. Todėl ir socialinės problemos, su kuriomis susiduria žmonės, priklauso ne tik nuo jų pačių, bet ir nuo įvairių išorinių veiksnių. „Socialinis darbas turi penkis elementus: objektą, tikslą, subjektą, etiką ir metodą, kuriais yra siekiama teikti profesionalias

socialines paslaugas daugeliui sunkumus patiriančių asmenų, sprendžiant jų socialines problemas ir taip skatinant socialinės politikos įgyvendinimą bei asmenų teisių ir interesų apsaugojimą“ (Wang 2023, p. 566).

Socialinio darbo teisei profesionalizacijai Lietuvoje didžiulę įtaką padarė įstatymų pokyčiai, kuriais reglamentuotas reikalavimas įgyti aukštąjį socialinio darbo išsilavinimą. numatoma, kad: „Teisę dirbti socialiniu darbuotoju turi asmuo, įgijęs socialinio darbo kvalifikacinį (profesinio bakalauro, bakalauro, magistro) laipsnį arba baigęs socialinio darbo studijų krypties programą ir įgijęs socialinių mokslų kvalifikacinį (profesinio bakalauro, bakalauro, magistro) laipsnį, arba asmuo, iki 2014 m. gruodžio 31 d. įgijęs kitą kvalifikacinį (profesinio bakalauro, bakalauro, magistro) laipsnį ir socialinio darbuotojo kvalifikaciją ar baigęs socialinio darbo studijų programą, ar socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka baigęs socialinio darbuotojo praktinei veiklai pasirengti skirtus mokymus“. (Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymo Nr. X-493 1, 2, 3, 4, 6, 8, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 26, 29, 34, 38 straipsnių pakeitimo, Įstatymo papildymo 6-1, 19-3, 20-1, 20-2 straipsniais ir 36, 37 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymas, 2021, 16 str.).

Šį darbą dirbantys specialistai gali dirbti įvairiose socialinių paslaugų įstaigose, kur yra reikalingos jo teikiamos paslaugos arba yra poreikis gauti socialines paslaugas. Taigi, socialinis darbuotojas yra toks specialistas, kuris teikia socialinę paramą įvairaus amžiaus, skirtingų socialinių grupių žmonėms: vaikams likusiems be tėvų globos, benamiams, išėjusiems iš įkalinimo įstaigų asmenims, socialinės rizikos veiksnius, patiriančioms šeimoms, šeimoms, auginančioms vaiką su negalia, pabėgėliams, senyvo amžiaus žmonėms, ir kitiems žmonėms ar grupėms, kurie negali savimi pasirūpinti, bendruomenei. Nuo savanoriškos veiklos iki profesionalaus socialinio darbo ir socialinės rūpybos, socialinio darbo profesija evoliucionavo nuo gerovės iki plėtos, iki socialinio teisingumo, iki teisėmis pagrįsto požiūrio ir galiausiai iki įgalinančios profesijos. „Iš tiesų dominuojanti socialinio darbo, kaip profesijos, ideologija išsivystė iš medicininės ir socialinės teminės perspektyvos į dinamišką teisėmis pagrįstą įgalinimo metodą, kuris sprendžia daugybę socialinių problemų“ (Bhatt ir Sanyaal 2019, p. 1).

Socialinio darbo, kaip profesijos, samprata dar ir šiandien nėra aiški ir tiksli, tačiau daugelio mokslininkų ir tyrėjų toliau vystoma. Šios profesijos sudedamosios dalys yra jos funkcijos, vertybės, teorinės ir praktinės žinios. Pastebėtina, kad šiuolaikinio socialinio darbo pobūdis yra nevienareikšmis ir kompleksinis, apimantis įvairias veiklas. Todėl, kaip teigia Parker (2017), socialinis darbas gali apimti įvairias sritis, tokias kaip užimtumas, švietimas, sveikata ir kt. Tai yra siekiama ne tik užtikrinti individualią asmens gerovę, bet ir prisidėti prie bendrosios visuomenės gerovės.

Lietuvos Respublikos Socialinių paslaugų įstatymo (2006) 26 straipsnio 1 punkte socialinis darbas yra apibrėžiamas kaip 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.

Socialinio darbo pasaulinė federacija (IFSW) 2014 m. visuotinio susirinkimo metu patvirtinto socialinio darbo apibrėžimą: „Socialinis darbas – tai praktika pagrįsta profesija ir akademinė disciplina, skatinanti socialinius pokyčius ir vystymąsi, socialinę sanglaudą, žmonių įgalinimą ir išlaisvinimą. Socialinio teisingumo, žmogaus teisių, kolektyvinės atsakomybės ir pagarbos įvairovei principai yra pagrindiniai socialinio darbo principai. Socialinis darbas, paremtas socialinio darbo, socialinių, humanitarinių mokslų ir vietinių žinių teorijomis, įtraukia žmones ir struktūras spręsti gyvenimo iššūkius ir didinti gerovę. Pirmiau pateikta apibrėžtis gali būti išplėsta nacionaliniu ir (arba) regioniniu lygiu“. Todėl Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2021 metų gruodžio mėnesį patikslino socialinio darbo sampratą – „Socialinis darbas yra 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 1, 2, 3, 4, 6, 8, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 26, 29, 34, 38 straipsnių pakeitimo, Įstatymo papildymo 6-1, 19-3, 20-1, 20-2 straipsniais ir 36, 37 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymas, 2021, 16 str.).

Mokslinėje literatūroje socialinis darbas apibūdinamas, kaip praktika, pagrįsta teorija, skatinanti socialinius pokyčius, vystymąsi, sanglaudą bei žmonių ir bendruomenių įgalinimą. Būtent socialinis darbas suderina tris svarbius bei pagrindinius tikslus:

- palaikyti socialinę tvarką ir veiksmingai teikti socialinės gerovės paslaugas;
- padėti žmonėms siekti asmeninio pasitenkinimo;
- skatinti socialinius santykius (Payne, 2006).

Pasak Večkienės ir Eidukevičiūtės (2009), socialinio darbo paskirtis yra susijusi su socialinių problemų sprendimu, kurios kyla iš sąveikos tarp individo, bendruomenės ir aplinkos, o socialinis darbuotojas siekia optimizuoti kliento kasdieninę situaciją ir jo aplinką, kurią sudaro kompleksiniai elementai, ieško įvairių problemų sprendimo būdų, taikydamas įvairias teorines bei praktines žinias. Atsižvelgiant į tai galima teigti, kad socialinio darbo profesinės veiklos objektas yra santykių tarp asmens, bendruomenės ir asmens aplinkos stiprinimas, funkcionavimo atstatymas ir kliento įgalinimas savarankiškai spręsti jam kylančias problemas.

Nors socialinis darbas ir jo aspektai literatūroje yra apibrėžiami skirtingai, tačiau didžioji dalis tyrėjų sutartinai pripažįsta, jog socialinio darbo sritys yra itin plačios, o vienas iš esminių jo siekių – asmens ir jo ryšių su aplinka atkūrimas (Achmed, 2021).

Aptariant socialinio darbo sampratą galima paminėti Kanios (2017) pateiktą socialinio darbo apibrėžimą, kuriame nurodoma, jog tai yra bendra socialinio darbuotojo ir jo kliento veikla, vykdoma esant konkrečioms aplinkybėms. Minėtas autorius papildoma, jog vienas iš esminių socialinio darbuotojo tikslų dažniausiai būna skirtas padėti išspręsti asmens gyvenime iškilusius sunkumus. Januškevičienės (2017) teigimu, socialinio darbo procesas retais atvejais būna nuoseklus, dažniausiai atvejais specialistams tenka grįžti iš aktyvios veiklos į pradinį vertinimo etapą ir atvirkščiai – vyksta nuolatinė veiklos kaita. Šiandien pasaulis yra besikeičiantis, reikalaujantis nuolat atnaujinti žinias ir įgūdžius. Socialinio darbo profesijai tai taip pat būdinga, nes socialiniam darbuotojui kasdien tenka susidurti su įvairiomis situacijomis, kurios neturi aiškaus sprendimo. Todėl, kaip teigia Rimkus (2015), šiuo metu plačiai taikomas sisteminis požiūris į socialinį darbą, kad kompleksiška socialinė realybė savaime koduoja multipriežastingumą ir multifinališkumą. Socialiniams darbuotojams svarbu kuo geriau pažinti kliento socialinį kontekstą ir jame vyraujančius procesus, kad galėtų identifikuoti galimų priežasčių ir pasekmių sąsajas bei kurti veiksmingą sąveiką su klientu.

Socialinio darbo profesionalizacija Lietuvoje prasidėjo 1992 m., pradėjus rengti socialinius darbuotojus (1992 m. kovo 10 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl socialinės apsaugos specialistų rengimo Lietuvos mokymo įstaigose“). 1995 m. atlikus pirmuosius socialinio darbo poreikio vertinimo tyrimus pastebėta, kad socialinių ir ekonominių rodiklių (nedarbo, skurdo, nusikalstamumo ir t. t.) kontekste socialinio darbo poreikis buvo didelis, tačiau poreikis iš pačių klientų pusės dar nebuvo susiformavęs, nes trukdė anksčiau suformuotas socialines globos sistemos įvaizdis, kuris socialinį darbą buvo eliminavęs kaip atskirą veiklos sritį ir žmonės tradiciškai orientavosi į neformalią pagalbą iš giminių ir kaimynų bei į valstybės materialinę paramą (Leliūgienė ir kt., 2006).

Vareikytės (2010) manymu laikotarpį nuo 2002 m. galima vadinti profesionalaus socialinio darbo laikotarpiu. Socialinių paslaugų įstatymas, priimtas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1996 metais, pirmą kartą Lietuvoje teisiškai apibrėžė profesionalų socialinį darbą ir socialinį darbuotoją. Tačiau profesinė dinamika socialiniame darbe reikalauja nuolatinio socialinės apsaugos įstatymų leidėjų dėmesio ir galiojančių socialinę apsaugą užtikrinančių įstatymų redagavimo, taip socialiniam darbui keliant vis didesnius profesinius bei kompetencijos reikalavimus. Pasak Opalschuk et al. (2023), iš vienos pusės, socialinio darbo bakalaurų ir magistrantų teorinio ir praktinio rengimo klausimas yra glaudžiai susijęs su svarbiausių ir opiausių socialinių problemų sprendimu. Kita vertus, yra būtina plėtoti šių mokymų turinį, stiprinti metodiką, sukurti inovatyvių mokymo technologijų bazę. Šiuo metu pagal naujus išsilavinimo standartus yra plėtojamas daugiapakopis aukštojo ir vidurinio išsilavinimo socialinių darbuotojų mokymas (Opalschuk et al. 2023).

Lietuvoje socialinis darbas yra savarankiška ir perspektyvi profesija, įsitvirtinusi kitų profesijų sistemoje. Lietuvoje socialinis darbas ir socialinio darbuotojo veikla vis labiau įgyja visuomenės pripažinimą ir įvertinimą kaip profesija, ką atspindi Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateikiami gyventojų apklausos rezultatai (2022): 83 proc. tyrime dalyvavusių respondentų nurodė, kad socialinis darbas yra naudingas ir labai naudingas, kai 2021 m. – taip manančių buvo 76 proc.

Kaip teigia Healy ir Thomas (2021), socialinis darbas keičia savo tikslus dėl struktūrinių pokyčių visuomenėse, pavyzdžiui, aplinkos pokyčių, klimato kaitos, išaugusių migracijos srautų, vis daugiau įtakos įgaunančių populizmo ir dešinosios krypties nacionalistinių judėjimų. Be to, profesijai įtakos turi ir sparti inovacijų ir technologijų plėtra (Adomaitytė–Subačienė, 2021). Daugelio valstybių išsivadavusių iš postsovietinio režimo, socialinio darbo objektu tapo emigrantų, karo pabėgėlių skirtingų kultūrų santykio problema. Kaip teigia Hebestreit (2017), svarbu socialiniams darbuotojams suvokti, jog jų darbe būtina vykdyti antirasistinę praktiką ir nežiūrint rasės, įsitikinimų, pasaulėžiūrų gerbti asmens orumą ir vertę.

Kitas svarbus socialinio darbo bruožas yra socialinio darbuotojo gebėjimas bendradarbiauti su įvairiomis organizacijomis, tame tarpe ir nevalstybinėmis institucijomis, siekiant bendro tikslo – padėti žmogui, kuris nepajėgia savo problemos spręsti pats. Kaip teigia Banks (2019), socialinis darbuotojas taip pat turi gebėti bendradarbiauti su valdžios institucijomis, kad galėtų spręsti politinius ir socialinius klausimus, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai turi įtakos jų globotinių gerovei. Tai apima viešąjį sektorių, vietos ir centrinės valdžios institucijas, teismus ir t. t. Kaip teigia Mishna, Sanders ir kt. (2021), socialinio darbuotojo profesinis laukas vykdomas mikro, makro ir mezo lygmenimis. Mikro praktika yra skirta atskirų žmonių, kurie siekia pokyčių savo gyvenime arba kurių gyvenime daryti pokyčius įpareigoja teisinė sankcija, pavyzdžiui, vaikų apsaugos teisės aktai. Makro praktika sprendžia, viešąsias problemas. Ji siekia plataus masto pokyčių visuomenės susitarime, kad būtų geriau patenkinti visų grupių, patiriančių sunkumus, poreikiai. Socialinio darbo mikro, mezo, makro lygmenys apibrėžti Socialinių paslaugų įstatyme (2006, 26 str., 2 punktas) (1 lentelė).

1 lentelė. Socialinio darbo veikimo lygmenys

MIKRO LYGMUO	MAKRO LYGMUO	MEZO LYGMUO
<u>Asmenys ir šeimos:</u> <ul style="list-style-type: none"> • konsultavimas, tarpininkavimas; • atvejo vadyba. 	<u>Kaimynystė, mažos grupės, institucijos (organizacijos):</u> <ul style="list-style-type: none"> • vadovavimas; • administravimas; • organizavimas; • koordinavimas. 	<u>Bendruomenė ir sistemos:</u> <ul style="list-style-type: none"> • socialinių pokyčių inicijavimas; • bendruomenės vystymas; poveikis socialinei politikai.

Šaltinis: Sudaryta autoriaus pagal Socialinių paslaugų įstatymo (2006). 26 str., 2 punktą (įstatymo galiojanti suvestinė nuo 2024-07-01)

Pasak Ioakimidis ir Sookraj (2021), socialiniu darbu siekiama skatinti socialinius pokyčius, įgalinti bėdoje esančius visuomenės sluoksnius ir užtikrinti, kad visuomenėje būtų mažiau socialinių problemų. Socialinių paslaugų įstatymo (2006) 26 str., 3 punkte pateikiamos socialinio darbo įgyvendinimo sritys (2 lentelė).

2 lentelė. Socialinio darbo veiklos sritys

Veiklos sritis	Veiklos turinys
Socialinės apsaugos	– socialinis darbuotojas, dirba socialinį darbą: teikia socialines paslaugas asmenims, šeimoms, asmenų (šeimų) grupėms, patiriančioms socialinių iššūkių, išvengti galimų socialinių problemų, socialinės rizikos atsiradimo bei spręsti socialines problemas, palaikyti socialinius ryšius su visuomene, kurdamas tvirtą, abipusiu pasitikėjimu grindžiamą ryšį.
Socialinis darbas sveikatos priežiūros srityje	– socialinis darbuotojas, veikdamas specialistų komandoje, siekia įgalinti pacientą ir jo šeimą spręsti dėl ligos, negalios atsiradusias psichosocialines problemas, užtikrindamas į pacientą orientuotų paslaugų teikimą ir jo tęstinumą bendruomenėje.
Socialinis darbas švietimo srityje	– socialinis darbuotojas, siekia įgalinti sunkumų formaliojo švietimo sistemoje patiriančius asmenis ir (ar) mokykloje nesimokančius vaikus, konsultuoja asmenis, šeimas, asmenų (šeimų) grupes, ugdo socialines ir emocines kompetencijas bei gyvenimo įgūdžius, įtraukia į neformaliojo švietimo veiklas, telkia asmens (šeimos) ir bendruomenės išteklius, siekdamas užtikrinti sėkmingą jų socializaciją,
Socialinis darbas teisėtvarkos srityje	– socialinis darbuotojas, dirba socialinį darbą su įtariamuoju, kaltinamuoju, nuteistuoju ir (ar) nukentėjusiuoju pripažintu asmeniu, siekia jų socialinės integracijos ir resocializacijos.
Socialinis darbas užimtumo srityje	– socialinis darbuotojas, veikdamas užimtumo srityje, siekia asmens užimtumo ir socialinės įtraukties didinimo;
Socialinis darbas krašto apsaugos srityje	– socialinis darbuotojas, organizuoja socialinių paslaugų teikimą krašto apsaugos sistemoje tarnaujantiems (dirbantiems) asmenims, bei jų artimiesiems, giminaičiams, siekia padėti asmeniui spręsti socialines problemas, jų išvengti ateityje.

Šaltinis: Sudaryta autoriaus pagal Socialinių paslaugų įstatymo (2006). 26 str., 3 punktą (įstatymo galiojanti suvestinė nuo 2024-07-01, suvestinės redakcija 2024-01-01).

Kaip teigia Vareikytė (2010), socialiniai darbuotojai atlieka svarbų vaidmenį modernizuojant socialines paslaugas. Jie dirba su skirtingomis klientų grupėmis, kurioms reikalinga pagalba ir palaikymas. Socialiniams darbuotojams tenka priimti sudėtingus sprendimus, kurie kartais būna nepriimtini kitiems asmenims ar klientų artimiesiems. Turbinovos nuomone (2014), socialinių darbuotojų užduotis – kartu su klientu išsamiai išnagrinėti probleminę situaciją, nustatyti galimus sprendimo variantus, į problemos sprendimo procesą įtraukiant patį klientą. Parrot (2014) pabrėžia, kad socialiniai darbuotojai yra atraminis taškas, į kurį, esant poreikiui, klientas gali kreiptis ir sulaukti tinkamos ir efektyvios pagalbos. Galima sakyti, kad socialiniai darbuotojai yra tarpininkai tarp klientų

ir visuomenės, padeda žmonėms susidoroti su iškilusiomis problemomis, bei palaiko pačių klientų norą veikti, todėl šios srities specialistas turi visapusiškai pažinti žmogų bei jį supančią aplinką. Jovaiša ir Meištinkaitė (2013) nurodo, kad socialinio darbuotojo veikla turi apimti šiuos pirminius etapus:

1. Kliento gyvenamosios aplinkos įvertinimas bei kontakto užmezgimas su juo;
2. Nuolatinio ryšio su paslaugų gavėju bei jo artimaisiais palaikymas;
3. Tikslinis komunikavimas, atstovavimas bei tarpininkavimas.

Dirbant socialinį darbą neužtenka vien teorijos ar praktinio patyrimo. Didelę reikšmę turi socialinio darbuotojo asmenybė ir jos vertybių sistema. Šinkūnienė ir Katkonienė (2010) teigia, jog vertybės sudaro pagrindą nustatant socialinio darbo tikslus, praktiniame darbe taikomus metodus. Rimkus (2015) pabrėžia, kad socialinis darbas – glaudžiai su bendražmogiškosiomis vertybėmis susieta profesija. Norint paremti nuolatinį socialinių darbuotojų profesinį mokymąsi bei tobulėjimą karjeros metu, reikia suprasti ir socialinių darbuotojų vaidmens ir poreikių sudėtingumą (Ferguson, 2021). Todėl remiantis Socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos kodeksu (2023) socialiniams darbuotojams nuolatinis kompetencijos tobulinimas yra viena iš svarbių etinės atsakomybės savo profesinei veiklai sričių.

Apibendrinant galima teigti, kad moksliniuose šaltiniuose, teisės aktuose socialinis darbas apibūdinamas, kaip praktika, pagrįsta teorija, skatinanti socialinius pokyčius, socialinę įtrauktį, socialinį teisingumą. Socialinio darbo veiklos sritys apima mikro, makro, mezo lygmenimis. Šios profesinės pagalbos objektas yra individas, šeima, žmonių grupė, bendruomenė, o socialinio darbo esmė yra padėti asmeniui susigrąžinti galimybę pasirūpinti savimi, savarankiškai funkcionuoti bei dalyvauti visuomeninės gyvenime, turėti geresnę gyvenimo kokybę.

1.2. Socialinių darbuotojų pasirengimas profesinei veiklai

Socialinis darbas, tai nuolat besikeičianti profesija, bei tampriai susijusi su visuomenės gerovės kūrimu ir yra orientuota į žmonių gerovę ir socialinį teisingumą bei apima įvairias praktikas, skirtas padėti asmenims, šeimoms, grupėms ir bendruomenėms spręsti socialines problemas, gerinti gyvenimo sąlygas ir skatinti socialinę įtrauktį. Kaip teigia Houston (2020) socialiniai darbuotojai sprendžia įvairias ir sudėtingas problemas per poreikių įvertinimą, riziką, stipriąsias asmenų puses ir žmonių gebėjimą keistis. Socialinis darbas yra esminė visuomenės dalis, padedanti kurti sveikesnę, teisingesnę ir solidarumo kupiną aplinką. Facchini ir Lorenz (2013) nuomone, svarbu aiškiai suvokti, kad pagrindinis socialinio darbo komponentas yra gebėjimas reaguoti į žmonių emocinius poreikius, jų emocinio vystymosi sunkumus, su kuriais jie susiduria kuriant ar palaikant santykius, nes daugelis problemų kyla iš visuomenės dinamikos (pavyzdžiui rasizmo, lyčių nelygybės ir ekonomikos), o socialiniai darbuotojai atlieka svarbų vaidmenį užtikrinant socialinę gerovę. Todėl vienas svarbiausių reikalavimų bet kurios profesijos atstovui yra reikiamų žinių įgijimas ir tobulinimas. Socialinio darbo

žinios yra viena iš trijų pagrindinių socialinio darbuotojo kompetencijos (žinios, vertybės, įgūdžiai) sudėtinųjų dalių. Socialinis darbas kreipia dėmesį į žinias, kurios yra moksliskai pagrįstos, o ne grindžiamos nepatvirtintais įsitikinimais, idėjomis (Johnson, 2001). Nepaisant daugelio kitų profesijų, socialinio darbuotojo profesija yra siejama su įvairių asmenų, grupių ir bendruomenių problemų sprendimu, prisidedančiu prie teigiamų asmenų gyvenimo pokyčių. Socialinio darbuotojo profesijai yra būtinas specialus išsilavinimas, nuolatinis mokymasis bei etika. (Rona, 2021). Socialinio darbo teisinei profesionalizacijai Lietuvoje didžiulę įtaką padarė įstatymų pokyčiai, kuriais reglamentuotas reikalavimas įgyti aukštąjį socialinio darbo išsilavinimą, norint veikti socialinio darbo sferoje. Šį darbą dirbantys specialistai gali dirbti įvairiose socialinių paslaugų įstaigose, kur yra reikalingos jo teikiamos paslaugos arba yra poreikis gauti socialines paslaugas. „Atsižvelgiant į socialinio darbo kompleksiskumą ir nesumenkinant darbdavių atsakomybės siūlant tinkamą instruktavimą, paramą ir priežiūrą, yra labai svarbu, tinkamai paruošti būsimus socialinius darbuotojus, pastariesiems suteikiant ne tik tinkamą išsilavinimą, bet ir reikalingus įrankius socialinio darbo iššūkiams spręsti“ (Tham et al. 2021, p. 2). Todėl žinios socialiniam darbuotojui yra svarbus pagrindas, kuris padeda kompetentingai atlikti savo pareigas.

Šiandien socialinių darbuotojų pasirengimas dirbti socialinį darbą reglamentuotas LR Švietimo, mokslo ir sporto ministro 2021 m. kovo 24 d. įsakyme Nr. V-440 „Dėl socialinio darbo studijų krypties aprašo patvirtinimo“ akcentuojamas socialinio darbo studijų tikslas – parengti socialinio darbo specialistus, gebančius „veikti mikro-, mezo- ir makro- lygmens socialinio darbo praktikoje“. (Socialinio darbo studijų aprašas, 2021, p. 7). Kaip teigia Smith (2020) socialinio darbo profesija remiasi įrodymais ir žiniomis apie mokymąsi iš plačių ir skirtingų perspektyvų. Todėl baigę aukštojo mokslo studijas socialiniai darbuotojai turi įgyti kompetencijas veikti profesiniame socialinio darbo lauke, o socialinio darbo studijų krypties apraše (2021) trečiame skyriuje akcentuojama, kad socialinio darbo krypties studijos turi sudaryti sąlygas integruoti žinias, gebėjimus ir vertybes. Pabrėžiama, kad studijuojant socialinio darbo krypties studijų programą, studentas turi plėtoti „asmeninius, socialinius, taikomųjų mokslinių tyrimų bei specialiuosius gebėjimus, kurių reikės, teikiant socialines paslaugas asmeniui, šeimai, grupei ar bendruomenei, plėtojant, administruojant ir valdant socialines paslaugas, inicijuojant socialinės politikos ir kitų susijusių politikos sričių pokyčius bei nuolat tobulinant savo profesiją“ (Dėl Socialinio darbo studijų krypties aprašo patvirtinimo, 2021, III skyrius, 15 punktas).

Socialinio darbo profesija šiuolaikinėje visuomenėje tampa vis svarbesnė dėl savo daugialypių vaidmenų. (Hussain et al. 2023). Socialinio darbo kompetencija, tai galimybė parodyti, ar specialistas turi reikiamų žinių, gebėjimų, įgūdžių ir vertybių atlikti savo darbą. Socialinis darbas kaip profesinė veikla šalyje yra pakankamai jauna, tačiau jos profesinis laukas yra labai platus, kuris apima pagalbą žmogui, įgalinimą, ugdymą, mokymą, konsultavimą, reabilitaciją, o aptariant

klasikinius socialinio darbo metodus tai darbas su individu, grupe ir bendruomene. Todėl kalbant apie socialinio darbo kompetencijas, kaip teigia Rinkel ir Powers (2020), verta išskirti bent dvi jų grupes – socialinio darbo profesines kompetencijas, kurios universalios visam socialinio darbo profesiniam laukui ir specialias, kurios būdingos tam tikrai specifinei socialinio darbo sričiai. Tai gali būti darbas su šeimomis, socialinė rehabilitacija, darbas su jaunimu, darbas sveikatos priežiūros sistemoje ir panašiai. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme 2024 m. birželio 25 d. Nr. A1-425 „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 ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ 2 priede išskiriamos tokios socialinių darbuotojų kompetencijų sritys: 1) bendrosios kompetencijos – veiklos pagrindą sudaro tiesioginis komunikacijos santykis su klientu, kurio metu svarbu, kaip socialinis darbuotojas, palaikydamas tik tiesioginį santykį su klientu, padeda ir įgalina klientą įvykdyti pokyčius gyvenime; 2) profesinės kompetencijos – veiklos pagrindą sudaro žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybių ir patirties visuma, padedanti įgalinti klientą keistis; 3) specialiosios kompetencijos – veiklos pagrindą sudaro specifinės žinios, gebėjimai, įgūdžiai bei nuostatos, reikalingos tam tikroms konkrečioms funkcijomis atlikti.

Pasak Makštutytės ir Vaškevičiūtės (2011), asmuo, įgijęs profesinių teorinių žinių ir praktinės patirties, geba vykdyti profesinę socialinio darbo veiklą, kuri sąlygoja jo karjerą. Šiuolaikinėje dinamiškoje visuomenėje kintančios socialinės problemos ir jų specifiškumas gali neatliepti aukštojoje mokykloje įgytas teorines ir praktines žinias, kurios gali tapti nepakankamos teikiant maksimaliai kokybiškas socialines paslaugas klientams, todėl socialinis darbuotojas turi nuolat domėtis socialinio darbo naujovėmis ir jas integruoti praktinėje veikloje. Kaip teigia Spirina ir Liakh (2019), socialinių darbuotojų ugdymo ir mokymo sistema remiasi tęstinio profesinio mokymo principais: humanizavimu, demokratizavimu, tęstinumu, integracija, individualizavimu, papildomai numato suaugusiųjų, ypač socialinių darbuotojų, kvalifikacijos kėlimą.

Atsižvelgiant į šios profesijos sudėtingumą yra aktualūs socialinio darbo studijų pasirinkimo motyvai, kurie yra svarbi asmenybės išraiška pasirinktos profesijos atžvilgiu. Būtent asmenybės bruožai ir motyvacija padeda tapti aukšto lygio profesionalu, kuris savo dirbamą darbą laiko prasmingu (Lepeškienė, Žuromskaja, 2012). Įvairūs autoriai sutaria, kad socialinio darbuotojo asmenybė yra svarbi profesiniam aktyvumui. Lepeškienė ir Žuromskaja (2012), teigia, kad socialinis darbas yra viena iš tų profesijų, kuriose socialinio darbuotojo asmenybės ypatumai sudaro lemiamą vaidmenį. Autorės taip pat teigia, kad asmeninės vertybės, charakterio savybės, humanistinės nuostatos žmogaus atžvilgiu sudaro subjektyvųjį socialinio darbuotojo pamatą. Večkienės ir Dirgelienės (2010) manymu, socialinis darbuotojas, sąveikaudamas su klientu, integruoja, reflektuoja žinias, įgūdžius, vertybes ir asmenines savybes, kurie sudaro socialinio darbuotojo profesinės

kompetencijos sistemą. Santykio užmezgimo sėkmei reikalingos ne tik teorinės žinios, bet ir praktinės veiklos metu įgyjamos socialinio darbo žinios. Profesinis socialinių darbuotojų mokymasis yra pagrindinis socialinio darbo karjeros etapas, kai skatinamas formalus, neformalus ir savarankiškas mokymosi būdas (Ferguson 2022). Kitaip tariant, pradedantysis socialinis darbuotojas, turėdamas teorinių žinių, turėtų savyje atrasti savybių, kurios padėtų užmegzti ryšį ne tik su klientais, bet ir kolegomis, o pasižymėdamas profesionalumu, teikiamomis socialinėmis paslaugomis ir dirbdamas su kitų sričių specialistais prisiimtu įvairius profesinius vaidmenis, kuriuos įgyvendinti padeda profesinės kompetencijos. Taip pat semtis patirties iš kolegų, produktyviai atlikti savo pareigas ir tapti profesionaliu, bendradarbiaujančiu komandos nariu.

Anot Lepeškieienės ir Žuromskajos (2012), nemaža dalis autorių išskiria tokias socialinių darbuotojų savybes, kaip gailestingumą, patikimumą, išvalgumą, dorumą, o esminėmis savybėmis laiko geranoriškumą, pagarbą, teisingumą ir ištikimybę. Socialinio darbo profesijos pagrindinė misija yra pagrįsta pagrindinių vertybių rinkiniu, o socialinių darbuotojų pripažintos vertybės sudaro unikalios socialinio darbo paskirties ir jo perspektyvų pamatą: tarnystė, socialinis teisingumas, žmogaus orumas ir vertė, žmonių santykių svarba, sąžiningumas, kompetencija (Klos et al. 2022).

Todėl labai svarbu, kad socialiniai darbuotojai, pradedantys savo profesinę veiklą, suvoktų profesijos misiją, jai keliamus visuomenės uždavinius ir visada būtų atsakingi už pasirinktus veiksmus, sprendžiant kliento problemas. Kaip teigia Hodgson, Watts (2016), jog vienas iš pagrindinių socialinio darbuotojo bruožų yra profesinių etikos principų ir požiūrių raiška profesinėje veikloje. Socialinių darbuotojų vertybinių nuostatų, elgsenos reguliaciją reglamentuoja socialinių darbuotojų profesinės etikos kodeksas patvirtintas 2023 m. liepos 05 d. LR socialinės apsaugos ir darbo ministras įsakymu Nr.A1-448 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos kodekso patvirtinimo“. Šiame kodekse įvardijami profesinės etikos reikalavimai, darbo etikos principai, vertybės ir elgsenos normos pateikti 3 lentelėje.

3 lentelė. *Profesinės etikos reikalavimai, darbo etikos principai, vertybės ir elgsenos normos*

Skyriaus pavadinimas	Trumpa skyriaus charakteristika
Darbuotojų profesinio elgsenos etikos principai	– Gerbia asmens orumą ir žmogaus teises, nešališkumą, sąžiningumą, nesavanaudiškumą, skaidrumą, atsakingumą, konfidencialumą.
Profesinės etikos principai	– gerbia žmogaus teises, socialinį teisingumą, demokratiją.
Etinė atsakomybė socialinių paslaugų gavėjams	– gerbia visus socialinių paslaugų gavėjus, skatina savarankiškumą.
Etiniai santykiai su kolegomis ir kitais specialistais	– gerbia kolegų ir kitų specialistų profesines žinias ir profesinę patirtį; konsultuojasi siekdami kliento gerovės.

Profesiniai santykiai tarp darbuotojų ir jų darbdavių	<ul style="list-style-type: none"> – socialinis darbuotojas tobulina organizacijos veiklą, racionaliai disponuoja resursais, kritiškai vertina veiklą: – vadovas, pavaduotojai socialiniam darbui užtikrina bendradarbiavimą, kuria darbingą ir draugišką aplinką, objektyviai vertina socialinių darbuotojų veiklą, skatina tobulėti, išgyvendina simpatijas ir antipatijas, vengia mobingo.
Darbuotojų etinė atsakomybė savo profesijos veiklai	– nuolat tobulina profesinę kompetenciją, reflektuoja profesinę veiklą, viešina profesinės veiklos reikšmingumą
Darbuotojų profesinės kompetencijos	– dirba integraliai. nepiktinaudžiauja pasitikėjimu ir profesine padėtimi, viešumoje nemenkina profesinės veiklos įvaizdžio, konsultuojasi su Socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos komisija.

Šaltinis: Sudaryta autoriaus remiantis Socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos kodekso (2023), 2,3,4,5,6,7,8 skyriai.

Kaip teigia Lepečkienė ir Žuromskaja (2012) profesinės etikos kodeksas yra ne taisyklių ir principų taikymas darbe, bet socialinio darbuotojo dorybės ir jų raiška profesinėje veikloje. Vadinasi socialinis darbas yra labiausiai vertybėmis paremta profesija, kuri praktinėje veikloje turi remtis ne tik įstatymiškai reglamentuotais etikos principais, bet ir asmeninėmis, bendražmogiškais etinėmis vertybėmis: meile, atsakomybe, pareiga, orumu, tolerancija, empatija ir kt.

Apibendrinant galima teigti, kad socialinio darbo specialistų profesinės veiklos pagrindas yra žinios, įgūdžiai, vertybės, kurios padeda kompetentingai atlikti savo pareigas. Sąveikaujant su klientu, socialinis darbuotojas, integruoja, reflektuoja žinias, įgūdžius, vertybes, kurios sudaro socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos pagrindą. Socialiniam darbuotojui svarbios bendrosios, socialinio darbo profesinės ir specialiosios kompetencijos, kurios būdingos tam tikrai specifinei socialinio darbo sričiai. Įgytas kompetencijas būtina nuolat tobulinti, nes gyvenimas pateikia vis naujus iššūkius klientams, o tuo pačiu ir socialiniams darbuotojams.

2. ADAPTACIJOS DARBE TEORINIAI ASPEKTAI

Darbuotojų sėkminga adaptacija darbe yra būtina tam, kad darbuotojai galėtų ir toliau sėkmingai dirbti atsižvelgiant į naujus arba pakeistus užduočių reikalavimus, kurie gali apimti ne tik pačias užduotis, bet ir kitus su užduotimi susijusius aspektus, tokius kaip užduočių atlikimo metodai ir veiklos tikslų keitimas (Jundt ir Shoss, 2023).

Šiame skyriuje analizuojama darbuotojų adaptacijos procesas, veiksniai, turintys įtakos adaptacijai profesinėje veikloje, pradedančių socialinių darbuotojų patiriami adaptacijos sunkumai ir pradedančio socialinio darbuotojo palydėjimas profesinėje veikloje.

2.1. Darbuotojų adaptacijos procesas

„Adaptacijos profesinėje veikloje tikslas yra pagalbos suteikimas žmogui įsilieti į darbinę aplinką bei kolektyvą, nurodant jam jo užduotis, technikas, susidariusių problemų šalinimo būdus“ (Lengvenienė ir Kavaliauskienė, 2014). Labai aktualus adaptacijos procesas yra darbo kolektyvuose, nes dažna darbuotojų kaita kelia institucijos vadovams iššūkius – kaip rasti ir išlaikyti gerus darbuotojus. Organizacijos labai dažnai yra priverstos ieškoti kūrybingų, aktyvių, iniciatyvių, komunikabilių darbuotojų. Tačiau ne visada nauji darbuotojai adaptuojasi ir pritampa darbiniam kolektyve. Pulakos et al. (2000) adaptaciją suprato kaip aštuonių dimensijų konstrukciją: „1) susidorojimas su neapibrėžtomis ar nenuspėjamomis situacijomis, 2) ekstremalių situacijų ar krizių sprendimas, 3) kūrybiškas problemų sprendimas, 4) streso valdymas darbe, 5) naujų užduočių, technologijų ir procedūrų mokymasis, 6) tarpasmeninio prisitaikymo demonstravimas, 7) kultūrinio prisitaikymo demonstravimas, ir 8) fiziškai orientuoto prisitaikymo demonstravimas“. (cit. iš Sony ir Mekoth 2022, p. 25). Gajda (2015) teigia, jog adaptacijos sėkmė darbo vietoje priklauso tiek nuo asmens turimų konkrečių savybių, tiek nuo organizacijos, kurioje pastarasis įsidarbino, o darbuotojo adaptavimo procesas organizacijoje gali būti vykdomas formaliais arba neformaliais būdais. Frolenoka ir Dukule (2017) pabrėžia, jog profesinė adaptacija pirmą kartą įsidarbinusiems gali skatinti priimti esminius pasirinkimus, susijusius su profesijos pasirinkimu ir profesiniu keliu, kelti motyvacijos lygį ir turėti įtakos darbo kokybei. Nuo to, kokia sėkminga darbuotojo adaptacija organizacijoje, tiesiogiai priklauso naujo darbuotojo darbo veiksmingumo ir laiko, kurį jis išdirba toje organizacijoje.

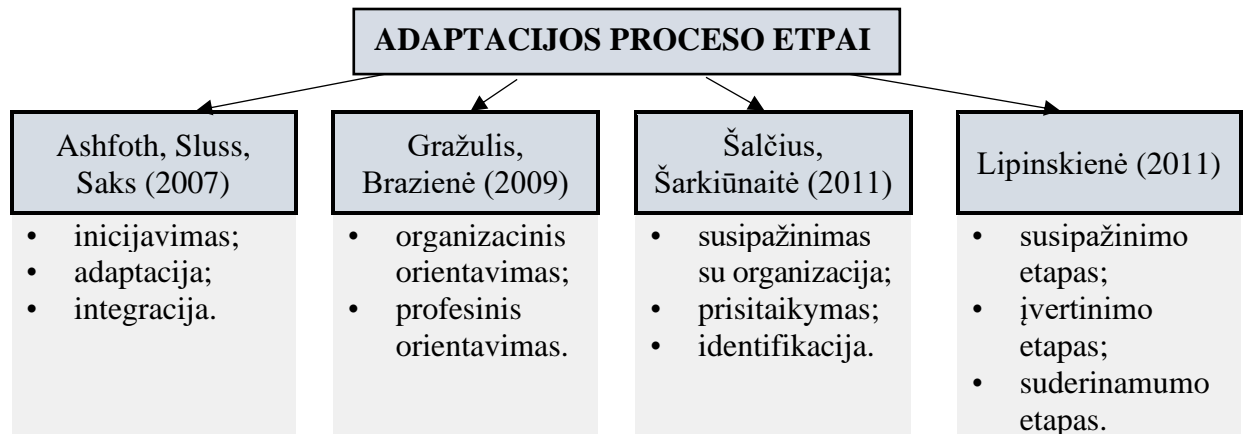
Kaip teigia Baharum ir kt. (2023) adaptacija yra susijusi su sąveika tarp individų ir išorinių veiksnių. Remiantis Roy (1970) adaptacijos modeliu, adaptacija yra procesas, kurio metu žmonės naudojami sąmoningumu ir pasirinkimu, kad sukurtų integraciją tarp savęs ir savo aplinkos. Ši pusiausvyra tarp ekologinių ir individualių dirgiklių sukelia adaptyvias reakcijas, kurios teigiamai

prisideda prie adaptyvaus elgesio. „Kai kalbama apie adaptaciją darbe, vadinasi, yra kalbama apie darbinę žmonių veiklą ir tai yra procesas, kuris parodo darbuotojo įsijungimą į kolektyvą, arba kitaip tariant, darbuotojo prisitaikymą prie organizacijos darbinės veiklos. Paprasčiausia forma adaptacija reiškia asmenų gebėjimą keistis“ (Loughlin, Priyadarshini 2021, p. 1). Adaptacija organizacijoje būna suplanuotas procesas, kuris padeda naujam darbuotojui įsitvirtinti profesinėje veikloje, o jos metu pradedantis profesinę veiklą darbuotojas turi susipažinti su organizacija, darbuotojais, įgyti žinių ir įgūdžių, kurie padėtų atlikti jam pavestas užduotis.

Darbuotojo adaptacijos proceso tikslą organizacijoje nusako Lengvinienė ir Kavaliauskienė (2014) teigdamos, kad tai yra susipažinimas su savo darbu, kolegomis, organizacija, jį supančia aplinka ir bandymas prie jos prisitaikyti, Dromantaitė ir Pokštas (2014) teigia, kad organizacinė adaptacija yra būtina žmogiškųjų išteklių dalis, todėl labai svarbu, kad organizacija sukurtų sąlygas naujam darbuotojui, sėkmingai susipažinti su darbo užduotimis, darbo sąlygomis, bei organizacijos aplinka. Pasak Dromantaitės, ir Pokšto (2014), organizacinė adaptacija yra procesas, kurio metu galima ištaisyti disbalansą tarp darbuotojo ir organizacijos, taip pat pagerinti procesus, veikiančius tiek organizacijos viduje, tiek išorėje. Šalčius ir Šarkiūnaitė (2011), teigia, kad adaptacija yra abipusis prisitaikymo procesas, kai naujai į organizaciją atėjęs darbuotojas prisitaiko prie ten dirbančio kolektyvo, organizacijos kultūros ir vertybių, bei organizacijos personalo prisitaikymas prie naujo darbuotojo ir jo elgesio.

Jundt ir Shoss (2023) teigimu, „naujų darbuotojų adaptacija organizacijoje yra procesas, kurio metu naujas darbuotojas susipažįsta su nauja darbovieta, kolektyvu, organizacijos tikslais, uždaviniais, taip pat su savo pareigomis ir funkcijomis. Taip pat įgyja, papildo savo darbui atlikti reikalingas žinias ir įgūdžius, prisitaiko prie darbo sąlygų bei organizacijos kolektyve susidariusių santykių“ (Jundt ir Shoss, 2023, p. 1). Pažymima, kad asmeninio lygmens adaptacija gali būti apibrėžiama, kaip į užduočių atlikimą nukreiptas elgesys, kurį individai taiko reaguodami į pokyčius, susijusius su darbu susijusiomis užduotimis. Darbuotojų sėkminga adaptacija yra svarbi tam, kad jie galėtų toliau sėkmingai dirbti atsižvelgiant į pakeistus ar naujus užduočių reikalavimus, kurie gali apimti ir kitus su užduotimi susijusius aspektus – užduočių atlikimo metodus, veiklos tikslų keitimą (Jundt ir Shoss 2023).

Darbuotojas tampa visaverčiu naujos organizacijos nariu, kai jis laiku ir kokybiškai vykdo jam pavestas užduotis, laikosi darbo drausmės, suvokia organizacijos kolektyvo uždavinius ir aktyviai juos įgyvendina kartu su kitais organizacijos nariais, įsitraukia į visuomeninę organizacijos veiklą (Dromantaitė, A., Pokštas, V., 2014). Moksliniuose šaltiniuose: Ashforth, Sluss ir Saks (2007), Gražulis ir Bazienė (2009), Šalčius ir Šarkiūnaitė (2011), Lipinskienė (2012) dažniausiai išskiriami trys adaptacijos etapai (1pav).



1 pav. Darbuotojų darbe adaptacijos proceso etapai

Šaltiniai. Sudaryta autoriaus remiantis Ashforth, Sluss ir Saks (2007 p. 445), Gražulis, Bazienė (2009 p. 344), Šalčius, Šarkiūnaitė (2011 p. 30), Lipinskienė (2012 p. 17)

Adaptacijos procesas vyksta organizacijoje ir visuomet yra veikiamas daugelio veiksnių ir yra daugiamačis procesas. 1 paveiksle pateiktos proceso dalys rodo, kad pirmiausia turi vykti darbuotojo sutikimas su vadovu ir įdarbinimas. Toliau seka naujai įdarbintiems darbuotojams žinių suteikimas bei įgūdžių formavimas, reikalingų sėkmingai atlikti darbą, socialinių santykių su kolegomis ir bendravimo pagrindų formavimas, susipažinimas su organizacijos taisyklėmis, procedūromis ir organizacijos struktūra. Mokslininkų nuomone, adaptacija tai procesas, kai individas pradeda susipažinti su organizacijos kultūra ir savo naujomis darbo sąlygomis, o tai gali apimti pirmuosius kontaktus su kolegomis, darbovietės politika ir taisyklėmis, vėliau pradama prisitaikyti prie organizacijos normų, vaidmenų ir lūkesčių ir tai gali apimti ne tik išorines organizacines struktūras, bet ir asmenines patirtis bei emocijas, susijusias su darbu ir tapimas organizacijos nariu, gebančiu veiksmingai prisidėti prie organizacijos tikslų. Taip pat labai svarbu, pasibaigus adaptacijos procesui, stebėti ir remti naujus darbuotojus, kad jie toliau galėtų sėkmingai dirbti, gerinti savo darbo rezultatus, mokytusi ir įgytų naujus įgūdžius, bei įsisavintų organizacijos vertybes. Todėl, kaip teigia Nekoranec ir Nagyova (2014), adaptavimo procesas turi įtraukti tokius aspektus:

1. Didinti darbuotojo lojalumą – atsidavęs darbuotojas identifikuojasi su organizacija, nori atsakingai dirbti joje, vadovaujantis organizacijos interesais. Taip galima pasiekti pristatant organizaciją, kurioje verta dirbti ir sustiprinti įspūdį per pirmąsias įdarbinimo savaites;
2. Prieš įdarbinant naują darbuotoją jam turi būti suteikta informacija apie organizacijos, į kurią žmogus ateina dirbti, vertybės ir požiūris kuriais remiantis dedamos pastangos atrenkant darbuotoją. Ateinantysis darbuotojas turi žinoti kokio charakterio bruožai ir savybės atitinka organizacijos politika. Autoriai šį adaptacijos aspektą vadina „atitikimą“

psichologinei charakteristikai“. Darbdavys informuoja darbuotoją apie tai, ko tikisi iš jo. Toks darbdavio informavimas sumažina nesusipratimų skaičių organizacijoje.

3. Naujai priimtiems darbuotojams reikalingas mokymasis. Turi būti spartinamas darbuotojo mokymosi procesas, nes norint jog darbuotojas atitiktų tam tikrą veiklos lygį privaloma skirti laiko darbuotojo tobulinimui. Kiekvienoje organizacijoje taikomas skirtinga trukmės ir intensyvumo formulė. Tačiau turi būti užtikrinamas sistemingas turintis planą mokymasis. Tai būtų maksimizuotas naujo darbuotojo indelis organizacijos tikslų siekimui.
4. Dėmesio skyrimas darbuotojo adaptacijos procesui socialinėje aplinkoje – tai santykių su kitais darbuotojais kūrimas, dar vadinama, socializacija darbinėje aplinkoje, kuri turi didelę reikšmę darbo kokybei.

Naujai atėjusiam darbuotojui į organizaciją įsitvirtinti padeda kiti organizacijos darbuotojai. Tai gali būti vadovai, bendradarbiai, mentoriai. Jų tikslas yra apmokyti jauną specialistą arba naujai atėjusį darbuotoją ir padėti greičiau adaptuotis naujoje darbo vietoje. Rupeikienės ir kt. (2010) teigimu, įmonėse vykstanti adaptacija gali būti:

- formali (remiasi specialiomis iš anksto sudarytomis programomis),
- neformali (atliekama nesiremiant jokių planų).

Kavaliauskienė ir Lengvenienė (2016) išskiria formalios adaptacijos bruožus: suteikiama bendra informacija, prisistatoma vadovui, supažindinama su darbo vieta, susipažinama su kolegomis ir baigiamasis adaptavimo pokalbis. Bakanauskienės (2008) nuomone, atliekant formalųjį adaptacijos procesą iš anksto yra parengiama adaptacijos procedūra, paskirstomos pareigos ir atsakomybės tarp vadovo ir personalo atsakingų darbuotojų, nustatomi adaptacijos etapai.

„Asmenų adaptacija turėtų būti vertinama kaip savarankiškas procesas, galintis sąveikauti su kitais organizacijos transformacijos proceso aspektais (pvz.: užduotys ir tikslai, kitos formalios struktūros, neformali organizacijos struktūra), ištekliais, technologijomis ir kitais socialinių santykių modeliais“ (Ybarra 2023, p. 2). Bakanauskienės (2008) nuomone, šalia formalios darbuotojo adaptacijos, vyksta neformali darbuotojo adaptacija, kada darbuotojas savarankiškai sprendžia iškilusius klausimus ir problemas, kartais sulaukdamas bendradarbių patarimų ir tai daug lemia darbuotojo asmeninės savybės, taip pat kolegų empatija padėti naujam darbuotojui greičiau adaptuotis. Neformalus adaptavimas – tai natūralus adaptavimosi procesas. Korsakienė, Lobanova ir Stankevičienė (2011) pateikia kitas dvi adaptacijos formas:

1. Profesinė adaptacija – profesinių įgūdžių plėtojimas, profesijai reikalingų asmeninių savybių ugdymasis, teigiamo darbuotojo požiūrio į savo profesiją formavimas, motyvacijos dirbti skatinimas. Šios adaptacijos metu didžiausia atsakomybė tenka įstaigos vadovams, nes jie gerai pažįsta įstaigą, jos veiklos specifiką ir aplinką, žino

įstaigos tikslus ir numato jų siekimo būdus, ką naujas darbuotojas turės daryti ir koks rezultatas turės būti.

2. Socialinė adaptacija – organizacijos psichosocialinių ypatumų pažinimas, pozityvių santykių su kitais darbuotojais užmezgimas ir palaikymas, įsitraukimas į organizaciją paisant jos vidaus normas, vertybes.

Kaip pastebi Bakanauskienė (2008), socialinė darbuotojų adaptacija yra sudėtingesnė ir ilgesnė nei profesinė, todėl įstaigose stengiamasi padėti darbuotojui, sudarant sąlygas jo adaptacijai.

Petuškienės ir Glinskienės (2008) teigimu, organizacijos abejingumas naujam specialistui sukelia neigiamą reakciją į darbą. Todėl įstaigų vadovams naujo darbuotojo adaptacija yra svarbi siekiant, kad jų darbuotojai būtų patenkinti ir įstaigos veikla būtų veiksminga. Adaptacijos metu svarbų psichologinį sąryšį tarp darbuotojo ir organizacijos pabrėžia keli autoriai (Bakanauskienė, 2008; Stanišauskienė, Naseckaitė, 2012). Kaip teigia Jdaitawi, Taamneh, Gharaibeh ir Rababah (2011) yra psichologinis prisitaikymo procesas, kurio metu naudojantis įveikos mechanizmais tvarkomasi su problemomis, iššūkiais, užduotimis ir kasdienio gyvenimo reikalavimais.

Šalčius ir Šarkiūnaitė (2011), teigia, kad „adaptacija – tai abipusis prisitaikymo procesas. Kai naujai į organizaciją atėjęs darbuotojas prisitaiko prie ten dirbančio kolektyvo, organizacijos kultūros ir vertybių, bei esančio personalo prisitaikymas prie naujo darbuotojo, jo elgesio“. (Šalčius ir Šarkiūnaitė, 2011, p. 30). Dromantaitė ir Pokštas (2014) išskiria 3 naujų darbuotojų adaptacijos etapus, Bakanauskienė (2008) pateikia 5 naujų darbuotojų adaptacijos etapus. (4 lentelė)

4 lentelė. Naujų darbuotojų adaptacijos proceso etapai

Adaptacijos etapai, pateikti Dromantaitės, Pokšto (2014)	Adaptacijos etapai, pateikti Bakanauskienės (2008)
<u>Naujoko pasiruošimo lygio įvertinimas.</u> Jei darbuotojas turi tinkamą kvalifikaciją, jo adaptavimas bus minimalus.	<u>Bendrosios informacijos suteikimas.</u> Naujas darbuotojas supažindinamas su įmonės veikla, vertybėmis, reikalavimais, pareigomis, skatinimo sistema ir pan.
<u>Praktiškas susipažinimas su būsimomis pareigomis.</u> Naujas darbuotojas stengiasi prisitaikyti prie savo statuso ir kitų darbuotojų. Tai galimybė veikti skirtingose srityse ir pasitikrinti turimas žinias.	<u>Pristatymas tiesioginiam vadovui.</u> Tai neformalus pokalbis su vadovu, susipažinimas. Formuluojami vadovo lūkesčiai, o darbuotojas supažindina su savo lūkesčiais ir veiklos galimybėmis.
<u>Veikimas.</u> Baigiamas adaptavimo procesas ir pereinama prie stabilaus darbo.	<u>Techninė pažintis su nauju darbuotoju.</u> Supažindinimas su darbo specifika, pareigomis, grafiku, saugos priemonėmis ir kt. <u>Pristatymas bendradarbiams ir kolektyvui.</u> Naujas darbuotojas supažindinamas su naujais darbuotojais, paskiriamas globėjas, tai gali būti mentorius.

	<p><u>Grižtamasis ryšys.</u> Periodinis darbuotojo susipažinimo su darbo rezultatais, kurio tikslas parodyti, jog jo darbu ir adaptacija yra domimasi, iškilus problemoms ieškoma sprendimų.</p> <p><u>Baigiamasis adaptavimo pokalbis.</u> Aptariami darbuotojo adaptacijos rezultatai,</p>
--	--

Šaltinis: sudaryta autoriaus pagal Dromantaitę, Pokštą (2014 p. 361). Bakanauskienę (2008, p. 172)

Šalčius ir Šarkiūnaitė (2011, p. 30) pateikia *pirminę adaptaciją* ir *antrinę adaptaciją*. Pirminė adaptacija vyksta darbuotojui neturint darbinės patirties ir šis procesas yra ilgesnis, nes darbuotojas neturi patirties ir jis turi susipažinti su darbo specifika. Antrinė adaptacija yra paprastesnė, nes darbuotojas turi patirties. Laužacko (2005) nuomone profesinė adaptacija yra suvokiama kaip turimų kompetencijų, bei asmeninių savybių greitas ir lengvas pritaikymas prie konkrečios darbo vietos. Pasak Kubica (2020), kad taptų visaverčiais darbuotojais, naujai priimti asmenys ne tik turi prisitaikyti prie pačios organizacijos ir pastarųjų naujo vaidmens, bet ir prie naujų reikalavimų jų pareigų atžvilgiu. „Darbuotojo adaptacijos procesas turėtų būti vertinamas kaip jungtis tarp įdarbinimo proceso ir tolesnio darbo rezultatų, nes galutinis rezultatas yra siejamas su produktyviu darbuotoju“ (Kubica 2020, p. 160).

Apibendrintai galima teigti, kad pradedančiųjų darbuotojų adaptacija darbe yra procesas, kurio metu naujas darbuotojas susipažįsta su nauja darbovieta, kolektyvu, organizacijos tikslais, uždaviniais, taip pat su savo pareigomis ir funkcijomis. Būtina, kad organizacija naujam darbuotojui, sukurtų sąlygas sėkmingai susipažinti su darbo užduotimis, darbo sąlygomis, bei organizacijos aplinka. Mokslininkai išskiria kelis skirtingus arba panašius adaptacijos proceso etapus, tai susipažinimas, įvertinimas, suderinamumas ir grįžtamasis ryšys.

2.2. Veiksniai, turintys įtakos adaptacijai profesinėje veikloje

Bakanauskas ir kt. (2011) adaptaciją įvardina, kaip procesą, kurio metu asmuo susipažįsta su nauju darbu ir kolektyvu. Kaip teigia Krolevetskaya ir kt. (2020) adaptacija darbe apima du svarbiausius jo aspektus:

- techninę, kai darbuotojas supažindinamas su atliekamomis funkcijomis, darbo vieta, darbo sąlygomis bei kitais su darbu susijusiais dalykais.
- socialinę, kurios metu darbuotojas supranta ir priima naujo kolektyvo vertybes, papročius, nusistovėjusias tradicijas bei elgesio normas. Todėl adaptacija yra laikoma viena iš svarbiausių personalo valdymo praktikos sričių šiuolaikinėje organizacijoje, nes tai yra ne tik darbuotojų sąveikos su organizacijos aplinka mechanizmas, bet ir vienas iš organizacijos žmogiškųjų išteklių potencialo ugdymo metodų.

„Vykstant adaptacijai turi būti užtikrinta teigiama įtaka tokių adaptacijos proceso veiksmingumą lemiančių veiksnių, kaip tiesioginio vadovo požiūris į adaptaciją, tiesioginio vadovo dalyvavimą adaptacijos procese; adaptacijos subjektų kvalifikacija adaptacijos srityje; darbuotojo aprūpinimas informacija, kurią svarbu išiminti adaptacijos proceso metu; paskiriamų užduočių pobūdis ir svarbumas; reagavimas į padarytas klaidas, ir grįžtamasis ryšys“ (Bakanauskienė 2008 p. 172). Farla et al., (2024) teigia, jog keletas tyrimų rezultatų atskleidžia veiksnius, turinčius įtakos arba lemiančius individo karjeros ir adaptacijos sėkmę, įskaitant novatorišką elgesį, karjeros kompetenciją ir lyderio vaidmenį. Kiti veiksniai, kurie taip pat gali padidinti asmens karjeros sėkmę ir adaptaciją, yra asmens ir darbo atitikimas, taip pat įgūdžiai, reikalingi atlikti profesinę veiklą.

Kaip teigia Robbins ir Judge (2013), adaptacijos proceso sėkmę lemia individualūs veiksniai tai žinios apie organizaciją, jos kultūrą, savęs pristatymą ir kiti veiksniai, bei organizacijos lygmens veiksniai – adaptacinis laikotarpis, vadovo ir kolegų dėmesys, parama ir kt. Narijauskaitė (2008) organizacijos istoriją, politiką, žmones, organizacijos vertybes, tikslus bei profesionalumą nurodo kaip pagrindinius veiksnius lemiančius pagrindinį vaidmenį prisitaikant darbo vietoje. Tik pardėjęs dirbti asmuo organizacijoje gali įsitvirtinti tik tada, kai suvokia ir susipažįsta su organizacijos tradicijomis, siekiais, istorija. Kiekviena organizacija turi sau būdingus specifinius dalykus tokius kaip: kalbą, vartotinus terminus. O pačios organizacijos kultūra tai vidiniu vertybių visuma kuri lemia vidinę darbuotojų kultūrą ir elgesį. Kaip teigia Smirnov ir kt. (2019), adaptacijos procesas apima fiziologines organizmo reakcijas, psichinius procesus ir asmenybės ypatybes, žinias ir įgūdžius. Darbuotojų adaptacijos veiksniai suprantami kaip sąlygų visuma, lemianti adaptacijos tipą ir rezultatus. Adaptacijos proceso sėkmę sąlygojantys veiksniai yra emocinis stabilumas arba nestabilumas. Kartu atsižvelgiama į aktyvų požiūrį į darbą ir intelektualinę veiklą bendraujant. Nemažai tyrinėtojų pažymi savęs vertinimo ir savireguliacijos svarbą adaptacijos efektyvumui apskritai. Svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad šiuolaikinėmis sąlygomis profesionalo profesinio pasirengimo lygis tampa vis svarbesniu adaptacijos veiksmiu.

Pirmieji darbo metai, Glassburn (2020) nuomone, yra perėjimas nuo socialinio darbo studijų į profesinį gyvenimą ir nagrinėjamas per keturias pagrindines sritis: pradedančiojo dirbti, pasirengimas darbui, jo įvedimas į darbą, pasitenkinimas darbu ir veiksniai, darantys įtaką, į patį perėjimą. Žukauskaitė ir Bagdžiūnienė (2012) akcentuoja organizacijos arba darbo aplinkos, socializacijos ir asmens veiksnius, kurie turi įtakos adaptacijai. (5 lentelė).

5 lentelė. *Veiksniai, turintys įtakos darbuotojo adaptacijai*

Veiksniai	Priemonės
Organizacijos ir darbo aplinkos veiksniai	Organizacijos kultūra, motyvavimo politika, vadovavimo ypatumai, mentorystės sistema, organizacijos vertybės, skatinimo politika.

Socializacijos veiksniai	Adaptacijos programos, mokymai, patirtis, motyvacija, kolektyvas, vadovavimo stilius.
Individualūs veiksniai	Asmeninės savybės, profesinės žinios, patirtis.

Šaltinis: Sudaryta autoriaus pagal Žukauskaitę, Bagdžiūnienę (2012, p. 9–26).

Analizuojant pradedančio darbuotojo adaptacijos veiksnius ir sėkmę organizacijoje reikia pažymėti kad prie sėkmingos adaptacijos turi prisidėti ir pats darbuotojas. Kai žmogus pradeda dirbti, jis įsitraukia į vidaus organizacijos sistemą. Siekiant asmenų profesinio tobulėjimo, naujai kvalifikuotiems socialiniams darbuotojams ankstyvoje praktikoje yra reikalinga tokia parama, kaip kolegialumas, palydėjimas ir instruktavimas (Davidson ir Darracott 2024). Vadinasi tarp organizacijos ir darbuotojo vyksta jų tarpusavio adaptacija. Tačiau pradedantis darbuotojas turi iš anksto pasiruošti tam, jog reikės prisitaikyti, pasiruošti būsimiems pokyčiams. Ir jeigu to nebus, adaptacinis periodas gali užtrukti žymiai ilgiau, o galbūt ir būti nesėkmingas. Kontautienės ir Melnikovos (2006) teigimu, svarbiausi jaunų specialistų adaptacijos darbe veiksniai yra šie: motyvacija dirbti; profesinė kompetencija, kuri įgyjama baigus aukštąją mokyklą; jauno specialisto charakterio ir asmeninės savybės, bendradarbiavimas su kolegomis. Pradedančiojo darbuotojo aktyvios pastangos prisitaikyti organizacijoje, stengiantis sėkmingai įveikti užduotis jam naujoje aplinkoje, turi didelį poveikį tiek pačiam darbuotojui, tiek organizacijai. Anot Lipinskienės (2012) adaptacija tai organizacijos pastangos padėti darbuotojui pritapti prie organizacijos kultūros, supažindinti su organizacijos normomis, taisyklėmis, vertybėmis, padėti tapti kolektyvo nariu. Bakanauskienė (2008) išskiria tokius darbo vietoje adaptacijos veiksmingumą sąlygojančius veiksnius:

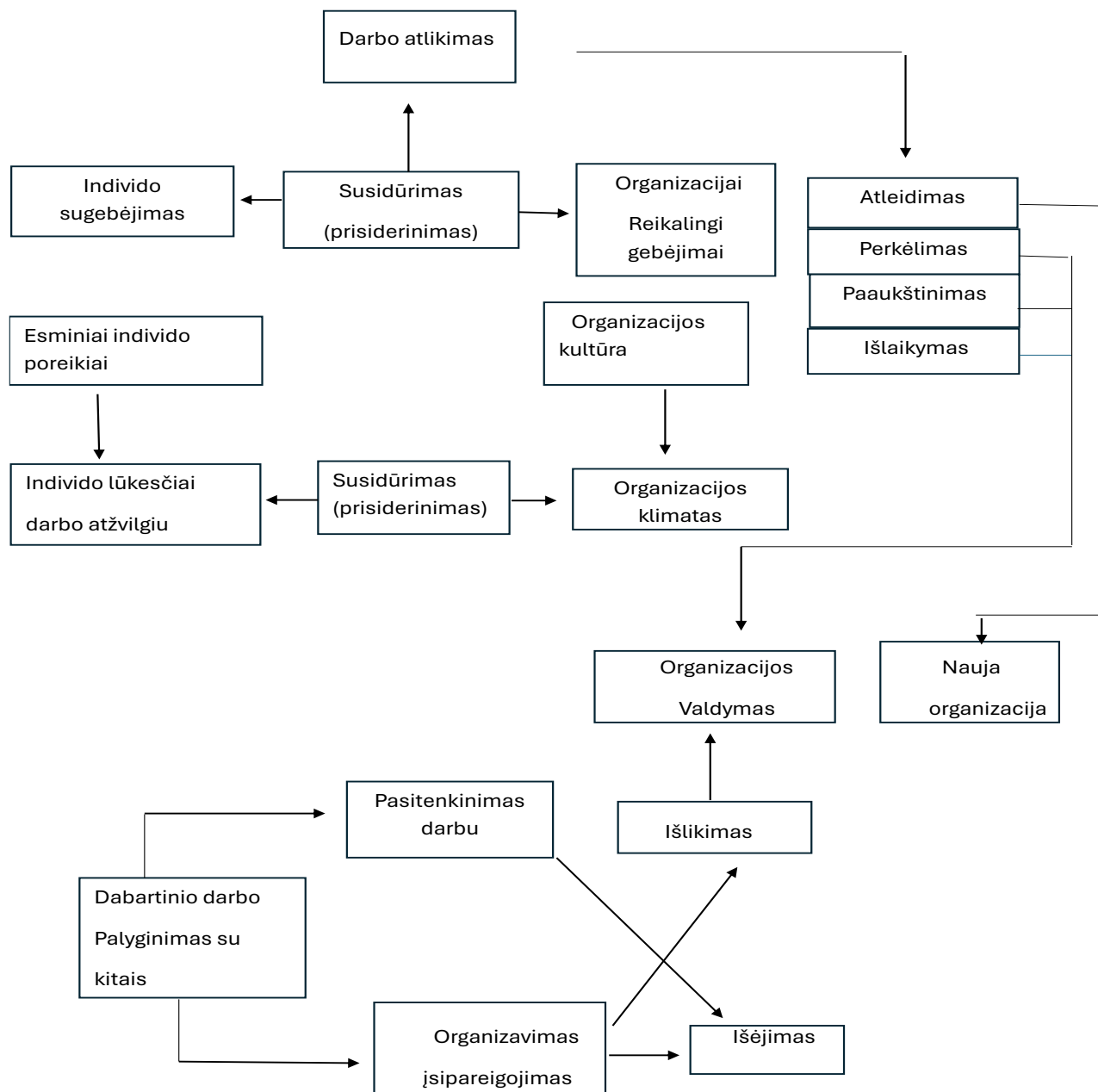
- tiesioginio vadovo požiūris į adaptaciją;
- tiesioginio vadovo dalyvavimo adaptacijos procese laipsnis;
- tiesioginio vadovo ir personalo tarnybos darbuotojų patirtis adaptacijos procesui;
- darbuotojo apsaugojimas nuo per didelio, adaptacijos proceso, informacijos krūvio.

Tuo tarpu Fominienė ir kt. (2009) teigia, kad lengvinantys naujų darbuotojų adaptaciją veiksniai yra: individualūs veiksniai, darbo aplinkos veiksniai, organizaciniai veiksniai, adaptacijos priemonės.

Kaip teigia Gražulis ir kt. (2012), adaptacijos pasekmės priklausys tiek nuo asmeninių ir dalykinių naujo darbuotojo savybių, tiek nuo vadovo ir apskritai kolektyvo požiūrio, jų geranoriškos paramos. Svarbu paminėti, kad kiekvienoje organizacijoje vyrauja profesiniai – technologiniai veiksniai (įvairios programos, įrengimai) ir ergonominiai rizikos veiksniai (tai darbo sunkumai, darbo įtampa).

Wanous (1978) sukurtas modelis parodo kelią, kaip sąveikauja naujas darbuotojas ir organizacija. Viena šio modelio pusė rodo, kad naujo darbuotojo individualios savybės yra svarbios derinantys prie organizacijos. Kita pusė parodo prisiderinimą prie naujo darbuotojo lūkesčių apie

naują darbą ir jo rezultatus bei tos organizacijos gebėjimą sustiprinti šiuos lūkesčius ir norus. Tam tikri naujo darbuotojo ir organizacijos lūkesčiai nesutampa, dėl to susidaro situacija, kuri apsunkina darbuotojų adaptaciją, daro neigiamą įtaką darbo produktyvumui ir panašiai (2 pav.).



2 pav. Naujo darbuotojo ir organizacijos sąveika

Šaltinis: Wanous (1978, p. 249).

Kaip teigia Furnham, (2005), jeigu sąveika tarp organizacijos ir naujo darbuotojo yra sėkminga, tai lemia didesnę darbuotojų pasitenkinimą, tinkamą organizacijos klimatą. Kaip pažymi Said (2024), tokie organizaciniai veiksniai kaip organizacijos struktūra, kultūra, atlygis, nauda ir efektyvus vadovavimas turi įtakos darbuotojų adaptacijai prie naujos aplinkos. Be to, norint adaptuotis prie naujos darbo aplinkos, būtina turėti komunikacinių įgūdžių, problemų sprendimo įgūdžių ir lankstumo įgūdžių. Pažymima, kad išorinės aplinkos veiksniai turi įtakos darbuotojų

adaptacijai prie naujos aplinkos, ypač šalies ekonomikos pokyčiai, technologijų pokyčiai, nacionalinė kultūra, tradicijos ir nacionaliniai teisės aktai. Svarbu atkreipti dėmesį, kad darbo aplinkos adaptacija turi įtakos darbuotojų veiklai per pasitenkinimą darbu. Tai rodo, kad darbo aplinkos adaptacija ne tik tiesiogiai, bet ir netiesiogiai daro įtaką darbuotojo veiklai per jo pasitenkinimą darbu (Said, 2024).

Mentorius, kuratorius ar kitas organizacijos darbuotojas, kuris turi kompetencijas ir sukauptą ilgametę patirtį, yra priemonė dažniausiai naudojama adaptavimo procese, nes jų darbo specifika susijusi su naujo darbuotojo įtraukimu į organizaciją. Todėl „veiksmingi arba sėkmingi pereinamojo laikotarpio veiksniai turėtų būti vertinami platesniame kontekste, apimančiame akademinės institucijos indėlį, darbo vietos organizavimo indėlį ir ką tik baigusių žmonių asmenybes“ (Baharum ir kt. 2023, p. 23).

Apibendrinant galima teigti, kad pradedančiojo darbuotojo profesinės adaptacijos darbo vietoje veiksniai galima grupuoti kaip darbo aplinkos, socializacijos ir į asmeninius. Todėl adaptacijos sėkmė priklausys tiek nuo asmeninių ir dalykinių naujo darbuotojo savybių, tiek nuo vadovo ir apskritai kolektyvo požiūrio, jų geranoriškos paramos.

2.3. Pradedančiųjų socialinių darbuotojų patiriami adaptacijos sunkumai

Pradedantiesiems specialistams, pradėjus darbo karjerą, neretai gali kilti didelių iššūkių. Perėjimo iš studijų į darbo rinką procesas gali atlikti svarbų vaidmenį besiformuojančio specialisto, kaip socialinio darbuotojo, tobulėjimui (Tham ir Lynch, 2019). Labai dažnai dalis naujai pradėjusių dirbti socialinio darbo specialistų jaučia įtampą, todėl profesinės tapatybės paieška profesinėje veikloje tampa labiau problematiška nei sėkminga. Profesinis identitetas mokslinėje literatūroje suprantamas, kaip socialinio darbuotojo savęs paties suvokimas, kuriam įtakos turi įgyta patirtis, vertybės, įsitikinimai, motyvai, žinios ir įgūdžiai (Webb, 2015). Žorgos (2007) nuomone pirmųjų darbo metų laikotarpis įvardijamas, kaip sudėtingas laikas, kurio metu socialinis darbuotojas savo vaidmenyje jaučiasi nesaugus, nekompetentingas, jam sudėtinga įveikti tam tikras situacijas, todėl stengiamasi dirbti pagal išmoktas teorijas, griežtai laikytis tam tikrų taisyklių, nes bijoma suklysti, o tai gali sudaryti profesinio tapatumo formavimo sunkumus. Kaip teigia Žydzūnaitė ir Crissafulli, (2012), yra atlikta tyrimų, kurių rezultatai parodė, jog jauni specialistai nesusitapatinę su jų pasirinkta profesija, neretai pradėję dirbti ją palieka arba dirbdami praktinėje veikloje savęs nerealizuoja. Kaip teigia Steils et al. (2021), naujai kvalifikuotiems socialiniams darbuotojams gali kilti iššūkiai, susiję su aiškumu trūkumu darbo vietoje. Tokiomis aplinkybėmis išlaikyti profesinę tapatybę gali būti sudėtinga.

Bakanauskienė (2008) teigia, jog darbuotojų adaptacija dažniausiai sutapatinama su bandomuoju laikotarpiu. Per šį laikotarpį darbdaviai turi įsitikinti, ar darbuotojo kompetencija ir asmeniniai bruožai tinkami organizacijai, o pats darbuotojas turi galimybę apsispręsti, ar nauja darbo

vieta pateisina jo lūkesčius. Kurutienės (2006) manymu, jog adaptacija (tiek sėkmė, tiek nesėkmė) priklauso nuo darbuotojo asmeninių savybių bei nuo socialinės aplinkos reikalavimų ir palaikymo. Naujo darbuotojo adaptacijai didelę įtaką daro tai, ar jis patiria pirminę adaptaciją, kai įsidarbina pirmą kartą, ar patiria antrinę adaptaciją, kai jis keičia darbovietę (Šalčius ir Šarkiūnaitė, 2011). Tačiau nežiūrint to, naujokų adaptacijos krizė trunka apie šešias savaites ir per šį laiką paaiškėja, ar darbuotojas pasiliks organizacijoje (Genys ir Baltrušaitis, 2009).

Field ir Coetzer (2011) išskiria naujus, supaprastintus darbuotojų adaptacijos etapus organizacijoje:

- Paruošimas – naujoko supažindinimas su aplinka.
- Pasirengimas –supažindinimas su organizacijos uždaviniais is jų vykdymu.
- Prisitaikymas – darbuotojo įsitvirtinimas įmonėje.

Kiekvienoje organizacijoje dirbančiu vienoje aplinkoje asmenų elgsena tyra skirtinga. Asmens elgseną organizacijoje nulemia požiūris joje vyraujanti mikro klimata, taisyklės ir vertybės. Kaip teigia Šalčius ir Šarkiūnaitė (2011) kai kurių elgsenos normų, individas gali laikytis arba jų nepripažinti. Adaptacijos periode, autoriai išskiria 4 pagrindines individo elgsenos normas organizacijoje. (6 lentelė).

6 lentelė. *Požiūris į nustatytas elgsenos normas adaptaciniu periodu*

<p>Visiškas prisitaikymas. Organizacijos nustatytų elgesio normų ir vertybių laikymasis.</p>	<p>Adaptyvus individualizmas. Ne visos elgsenos normos būna priimtinos, todėl naujų darbuotojų elgseną būtina įvertinti ir padėti adaptuotis.</p>
<p>Visiškas neigimas. Individo adaptacija negalima, kai nepasiteisina lūkesčiai dėl darbo ir nepritariama vertybėms, nustatytoms elgesio normoms</p>	<p>Maskuotė. Darbuotojo elgsena atitinka nustatytas elgesio normas ir reikalavimus, tačiau vertybių nepriima. Tai yra rizikos grupės asmenys ir bet kada gali išeiti iš organizacijos.</p>

Šaltinis: Sudaryta autoriaus pagal Šalčių, Šarkiūnaitę (2011 p. 30).

Yadav (2015) atliktas tyrimas siekė apžvelgti iššūkius, su kuriais susiduria socialinio darbo praktikai. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad viena iš pagrindinių socialinio darbo užimtumo iššūkių priežasčių yra pripažinimo trūkumas (70 proc.) ir socialinio darbo žinių trūkumas (30 proc.) (cit. iš Nyasulu ir Parameswari 2022). Grigalienės (2018) teigimu, profesinė socialinio darbo tikrovė matoma kaip institucionalizuota praktika, kai socialinio darbo institucijų veiklos pobūdis aiškiai ir reglamentuotai nurodo socialinių darbuotojų funkcijas ir vaidmenis. „Neseniai atliktame tyrime buvo nustatyta, kad socialiniai darbuotojai, turintys didesnę nei 5 metų patirtį, yra „atsparesni“ nei ką tik darbą pradėję socialiniai darbuotojai (McFadden et al. 2019, p. 198). Todėl aprašant pradedančių

darbuotojų adaptacijos sunkumus, galima teigti, jog tai gali būti pirmųjų darbo dienų sunki padėtis ir dėl įvairių priežasčių atsiradusios problemos, kurias reikia pašalinti, iššūkiai kuriuos reikia įveikti, kad adaptacinis periodas prasidėtų, vyktų ir baigtųsi sėkmingai. Asmeniui pradėjus dirbti naujoje darbovietėje turi būti suteikta informacija apie jo atsakomybes, funkcijas ir jų atlikimą. Turi būti padedama darbuotojui susipažinti su teisėmis ir pareigomis, žinoti atsakomybę už savo veiksmus. Taip pogi būtina perduoti žinias kurios bus reikalingos darbo proceso metu.

Šukytės ir Rudnickienės (2010) teigimu, dažnai dalis naujai pradėjusių dirbti socialinio darbo specialistų jaučia įtampą. Tai gali sąlygoti neparengtas adaptacijos proceso planas, pagal kurį turėtų vykti naujo darbuotojo adaptacija, arba adaptacijos proceso eigoje atsirandantys sunkumai, problemos ir įvairūs iššūkiai. Socialinių darbuotojų adaptacijos proceso sunkumai pagrindžiami 7 lentelėje.

7 lentelė. Darbuotojo adaptacijos proceso sunkumai

Adaptacijos sunkumai	Paiškinimas
Netinkamas vadovų požiūris	<i>Neteisingas tiesioginio vadovo požiūris į adaptaciją</i> – vieni vadovai per mažai dėmesio skiria naujo darbuotojo adaptacijai, kiti – skiria per daug, taip tik pasunkindami situaciją.
Vadovų dalyvavimo stoka	<i>Netinkamas tiesioginio vadovo dalyvavimas adaptacijos procese</i> – vadovai turi dalyvauti naujo darbuotojo adaptacijos procese tiek, kiek iš tikrųjų reikia
Netinkama kvalifikacija	<i>Prasta adaptacijos subjektų kvalifikacija adaptacijos srityje</i> – asmenys, dalyvaujantys adaptacijos procese, turi jį išmanyti ir mokėti atlikti, priešingu atveju rezultatai bus blogesni nei tikimasi.
Informacijos gausa	<i>Darbuotojo perkrovimas informacija</i> – informacija turi būti apgalvota ir paskirstyta tolygiai.
Nepamatuotos užduotys	<i>Paskiriamų užduočių pobūdis ir svarbumas</i> – negalima skirti darbų su didele klaidų tikimybe (išbandymas ugnimi) arba visai nesvarbias, šabloniškas užduotis.
Netinkamas klaidų aiškinimas	<i>Reagavimas į padarytas klaidas</i> – tinkamai reaguoti į darbuotojo daromas klaidas ir įvertinti, kada jos daromos dėl psichologinės įtampos, kada – dėl kompetencijos stokos.
Grižtamojo ryšio nebuvimas	<i>Grižtamojo ryšio trūkumas</i> – darbuotojas turi turėti informaciją apie savo darbą, socializaciją naujame kolektyve/organizacijoje.
Neatsakingas darbuotojo požiūris	<i>Naujasis darbuotojas neturi bijoti pasiklausti</i> – jei naujas darbuotojas nerodys pastangų arba nemokės prisitaikyti prie nusistovėjusių sąlygų, adaptacija vyks nesėkmingai.

Šaltinis: Sudaryta autoriaus pagal Šukytę, Rudnickienę (2010 p. 167).

Anot Dessler, (2011) darbuotojai negalės tinkamai atlikti savo darbo, jei nežinos, kaip tą padaryti, nebus orientuoti naujos darbovietės sistemoje, nežinos darbo subtilybių. Galima paminėti A. Šdrakovo (2004) pateiktas tipines naujo darbuotojo įtraukimo į organizaciją klaidas: neatsižvelgiama, ar naujas darbuotojas pritaupo prie kolektyvo, komanda gali ignoruoti naują darbuotoją, o šis jausis nepatogiai, naujokas paliekamas likimo valiai, vadovas dažnai skiria

nepakankamai dėmesio naujam darbuotojui, per dideli lūkesčiai, greitų rezultatų laukimas, kartais vadovas nesuvokia, kad naujokui iš pradžių reikia daugiau laiko tam tikroms užduotims atlikti, organizacijose nėra adaptacijos programos, vadovai neranda laiko pasidomėti, kaip sekasi jam pavaldžiam darbuotojui ar jam nereikia pagalbos.

Apibendrinant galima teigti, jog pradedančio socialinio darbuotojo pradžia darbo vietoje susiduria su eile iššūkių: pirmųjų darbo dienų įtampa, per mažas arba perdėtinis rūpestis naujoko sėkme, grįžtamojo ryšio nebuvimas, neatsakingas darbuotojo požiūris į savo pareigas, netinkamas arba per mažas vadovų rūpestis, informacijos gausa ir nepamatuotos užduotys, organizacijoje nėra adaptacijos programos ir per dideli lūkesčiai organizacijos, bei pradedančiojo profesinę veiklą. Mokslinių šaltinių analizė rodo, jog naujo darbuotojo adaptacijos sėkmė bus tada, kai bus sudarytos naujokui tinkamos darbo sąlygos.

2.4. Pradedančiojo socialinio darbuotojo palydėjimas profesinėje veikloje

Pasak Žukauskaitės (2010) naujojo darbuotojo darbo patyrimas labai retai kada sutampa su patyrimu, kurį yra sukaupusi organizacija. Fenge (2013) pabrėžia, kad socialiniai darbuotojai formuoja savo tapatybę prisitaikydami prie naujų vaidmenų darbe ir prisiimdami kolegų, darbdavių ir paslaugos gavėjų lūkesčius, todėl trukdžiai pirmaisiais darbo metais gali lemti asmenybės pokyčius profesiniu atžvilgiu. Pradedančio socialinio darbuotojo – pagalbą teikiančio profesionalo žinių ir įgūdžių, patirties reflektavimas yra labai svarbi adaptacijos priemonė. „Praktikai ekspertai turėtų padėti pradedantiems, dar besimokantiems socialiniams darbuotojams įgyti praktinės patirties konkrečioje organizacijoje. Žinojimas gali būti plėtojamas, įgytą patirtį reflektuojant bendrosios patirties ir teorinių bei praktinių žinių kontekste, keičiant turėtus įsitikinimus, randant sąsajų tarp teorinių žinių ir praktikos“ (Večkienė, Eidukevičiūtė, 2016, p. 17). Kaip teigia Dirgelienė (2008), tobulintina sritis yra gebėjimas reflektuoti teorijos ir praktikos sąsajas, įprasminti ir permąstyti praktinėje veikloje įtvirtinamas vertybes ir įgūdžius, besiformuojančius įgytų žinių pagrindu. Sąlygas tokiam procesui kuria mentorius, padedantis jaunam specialistui greičiau įsisavinti aplinkos reikalavimus, organizacijos struktūrą, darbo specifiką, darbo funkcijas. Nekoranec, Nagyova (2014) teigia, kad svarbiausia adaptacijoje yra individuali parama tiek iš darbdavio pusės, tiek iš atsakingo asmens (mentoriaus), tiek iš bendradarbių.

„Tyrimais yra atskleista, kad darbuotojai, kuriems yra suteikiama mentorystė, yra labiau patenkinti darbu ir atsidavę organizacijai“ (Hamill et al. 2023 p. 329). Mentorystė, kaip viena iš paramos formų pradėjus dirbti, yra sėkmingo profesinio identiteto formavimosi sąlyga, tačiau kaip personalo valdymo priemonė Lietuvos organizacijose nėra naujiena. Jau prieš daug metų buvo įprasta naujiems, ką tik į organizaciją paskirtiems darbuotojams skirti globėjus ar kuratorius, kad naujokai

greičiau suprastų savo vaidmenį organizacijoje. 2021 m. liepos 23 d. patvirtintame Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos apraše (nauja redakcija 2024-06-25 Įsak. Nr. A1-425) apibrėžiama, kad mentoriaus veiklos vykdymas yra padėti naujiems darbuotojams adaptuotis ir greičiau įsitraukti į profesinę veiklą, taip pat ir seniau dirbantiems toliau tobulinti bendrąsias ir specialiąsias profesines kompetencijas. Užsienio mokslininkai yra analizavę įvairius socialinio darbo profesinės veiklos aspektus, bei galimybes ir veiksnius padedančius greičiau įsilieti į kolektyvą. Kaip teigia Deng et al. (2022), įrodyta, kad pagalba (mentorystė) dažnai padeda mokytis ką tik baigusiems mokslus darbuotojams.

„Organizacijos kontekste mentorystė – tai procesas, kurio metu labiau kvalifikuotas ir patyręs asmuo moko, remia, skatina, konsultuoja ir palaiko gerus santykius su mažiau įgudusiu ar patyrusiu asmeniu, siekiant greitesnio šio asmens profesinio tobulėjimo“ (Žukauskaitė, 2010 p. 133). Todėl „labai svarbu užtikrinti, kad socialiniai darbuotojai būtų remiami ankstyvame jų karjeros etape, siekiant padidinti atsparumą, užtikrinti darbuotojo gerovę ir išvengti darbuotojų kaitos, o mentorystė, gali prisidėti prie pradedančiųjų darbuotojų išlaikymo darbo vietoje ir jų kompetencijų tobulinimą“ (Hamill et al. 2023 p. 329).

Kaip teigia Žukauskaitė (2010), galima nustatyti teigiamą ir veiksmingą mentorystės ir darbuotojų adaptacijos ryšį. Nauji darbuotojai sužino daugiau apie organizaciją ir jos specifiką, jei jiems yra paskiriami mentoriai. Mentorystė yra procesas teikiantis didelę naudą pradedančiam darbuotojui, pačiam mentoriui ir organizacijai.

Anot Dessler (2011) darbuotojai negalės tinkamai atlikti savo darbo, jei nežinos, kaip tą padaryti, nebus orientuoti naujos darbovietės sistemoje, nežinos darbo subtilybių. Žukauskaitės, Kudabienės (2010) teigimu, mentorystė yra procesas, kurio metu asmuo išmoka naujų įgūdžių ar pagerina turimus, kad prisitaikytų esamoje aplinkoje. Nors mentorystė dažnai siejama su pagalba naujai pradėjusiems dirbti, tačiau ji gali būti taikoma ir kitais darbuotojų karjeros etapais – kylant karjeros laiptais ar paliekant organizaciją. Mentoriai gali būti ne tik naujų darbuotojų supažindinimo su profesine veikla darbovietėje, jų kompetencijų ugdymo, bet ir aktyvūs pagalbininkai, įgyvendinant naujus uždavinius ar diegiant pokyčius organizacijoje. Taigi kalbame apie fenomeną, kuris pagal tikslus, apimtį ir trukmę yra platesnis nei darbuotojų kuravimas ar globa. Pasak Žukauskaitės (2010), mentoriaus pagalba naujam darbuotojui padeda geriau suderinti prioritetus ir suprasti keliamus reikalavimus, todėl darbuotojas patiria mažiau streso. Be to, kai naujiems darbuotojams adaptuotis padeda mentorius, mažėja jų perdegimo darbe tikimybė. Pasak Pullen Sansfaçon ir Crête (2016), mentoriaus parama padeda pradedančiajam socialiniam darbuotojui įtvirtinti žinias, įgūdžius ir vertybes praktikoje, padeda stiprinti profesinį identitetą. Pradedančio dirbti socialinio darbuotojo profesinės tapatybės formavimąsi palikti be mentorystės savieigai yra rizikinga, nes likęs vienas, jis atkartos tai, ką pastebi praktinėje veikloje nekurdamas savo unikalumo (Trende, 2012). Večkienės ir

Eidukevičiūtės (2009) teigimu, susidūrus su netikėtomis ir nepažįstamomis situacijomis, patyrus nesėkmę darbe, dažnai keičiasi pradedančiojo socialinio darbuotojo požiūris į socialinį darbą, lūkesčiai į įstaigą ir save kaip į specialistą, didėja nekompetencijos jausmas, bijoma daryti klaidas, patiriamas stresas. „Susidūręs su sunkumais, socialinis darbuotojas neidentifikuoja savęs su profesija, svyruoja jo lojalumas įstaigai ir tam, kad jis netaptų pasyviu specialistu šiame etape yra svarbi mentoriaus parama ir pagalba“ (Večkienė ir Eidukevičiūtė, 2009 p. 204).

Mentoriaus vaidmenų spektras yra gana platus. Kokį vaidmenį pasirinkti, priklauso nuo darbuotojo, su kuriuo bendraujama, poreikių, ar jo buvimo organizacijoje trukmės, taip pat nuo organizacijos keliamų tikslų.

Montvilaitė ir Monkevičienė (2007) išskiria keturis pagrindinius mentoriaus vaidmenis, darančius tiesioginę ar netiesioginę įtaką globojamam darbuotojui: instruktoriaus, konsultanto, globėjo ir tarpininko. Riklikienė ir Sajienė (2011) planavimą, konsultavimą bei ugdomąjį vadovavimą įvardija kaip pagrindines mentoriaus funkcijas. Pažymima, kad mentorius turi turėti gerus bendravimo įgūdžius, gebėti kurti pagarbius, tarpusavio pasitikėjimu grįstus santykius, būti pavyzdžiu, gerai išmanyti socialinio darbo metodiką ir darbo toje įstaigoje specifiką (Daugvilaitė, 2012).

Zemleckienės (2014) teigimu, jog pradėjus organizacijoje dirbti naujam darbuotojui visuomet yra svarbu, kaip tiksliai bus atliekamos darbo funkcijos, kaip kokybiškai bus atliekamas darbas, atlikto darbo kiekis, kaip paisoma darbo atlikimo terminų, kokį įspūdį naujasis darbuotojas sudaro kolektyvui, ar sugebama įsilieti į kolektyvą, susidomėjimas darbu, noras kelti kvalifikaciją bei organizacijos kultūros paisymas. Darbuotojas stebėdamas kaip mentorius sprendžia problemas ar bendrauja su kitais gali mokytis gerosios patirties. Mentorius padeda naujam darbuotojui susikurti reikiamų kontaktų, tinklą ir supažindinti su reikiamais asmenimis ar nukreipdamas reikiamos informacijos link. Pasak Gutierrez (2012), efektyviam mentoriui svarbu suprasti stipriąsias naujoko asmens savybes ir didelį dėmesį skirti pasiekimams, nes patys efektyviausi mentoriai suteikia ne tik socialinę bet ir emocinę paramą.

Autukavičienės (2012) nuomone labai svarbu, kad naujam darbuotojui būtų parinktas kompetentingas globėjas, kuris jį lydėtų ir padėtų adaptuotis darbo vietoje. Lussier ir Hendon (2019) teigia, kad efektyvus pradedančio darbuotojo mokymas ir jo kompetencijų tobulinimas yra investicijos, o ne išlaidos, nes jie atsiperka konkurenciniu pranašumu ir padidėjusiu darbo našumu. Darbuotojo adaptacijos metu gauta informacija geriau įsisavins, jei bus suteiktos reikiamos priemonės ir pakankamas dėmesys.

Apibendrinat galima teigti, kad pradedančiojo socialinio darbuotojo profesinę veiklą žymiai palengvins gerai organizuotas jo palydėjimas darbe. Tai gali padaryti skirtas mentorius. Mentoriaus pareiga naujam darbuotojui suteikti žinių apie organizaciją, išmokyti būtinų darbinių įgūdžių dirbant ir padėti sumažinti emocinę įtampą, įsitvirtinat organizacijoje.

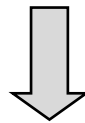
3. PRADEDANČIŲJŲ SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ ADAPTACIJOS PROFESINĖJE VEIKLOJE EMPIRINIS TYRIMAS

3.1. Tyrimo metodologija

Tyrimo metodologinė prieiga. Siekiant identifikuoti pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos profesinėje veikloje realijas, remiantis jų patirtimi, pasirinktas kokybinis tyrimo tipas. Kardelis (2007) kokybinio tyrimo tipą apibūdina kaip susistemintą, nestruktūruotą situacijos ar žmonių grupių, atvejo ar įvykio tyrimą įprastoje (natūralioje) aplinkoje, norint suprasti ir išigilinti į tiriamuosius reiškinius ir pateikti interpretacinį, holistinį jų paaiškinimą. Kaip teigia Merriam (2009), kokybinio tyrimo tikslas yra suprasti, kaip žmonės suvokia pasaulį ir kokios yra jų patirtys. Kokybinio tyrimu labiau gilinamasi į individų požiūrį, elgesį, mintis. Pats tyrėjas viso tyrimo metu yra atviras analizuojamiems reiškiniams (Aspers, Corte, 2019).

Kokybinis tyrimas pasirinktas todėl, kad būtų galimybė pasigilinti į tyrimo dalyvių adaptacijos patirtis, pradėjus profesinę veiklą. Gaižauskaitės ir Valavičienės (2016) teigimu, kokybinio tyrimo metu dėmesio centru tampa tyrimo dalyvių perspektyvos, patirtys, kasdieniniai kontekstai ir subjektyvios sampratos, situacijos analizė vyksta natūralioje aplinkoje, kartu analizuojant priežastinius ryšius.

Tyrimo loginė seka. Tyrimas buvo atliktas pagal sudarytą tyrimo loginę seką (3 pav.)



I etapas. *Mokslinės literatūros ir dokumentų, susijusių su nagrinėjama tema, analizė, siekiant atskleisti pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos profesinėje veikloje teorinius aspektus:*



II etapas. *Empirinio tyrimo metodikos parengimas*

Pasirinktas kokybinis tyrimo metodas – pusiau struktūruotas interviu. Interviu klausimyno parengimas. Tyrimo imties pagrindimas ir tyrimo dalyvių atranka.

III etapas. Empirinis tyrimas atlikimas ir tyrimo duomenų apdorojimas, analizė ir interpretacija

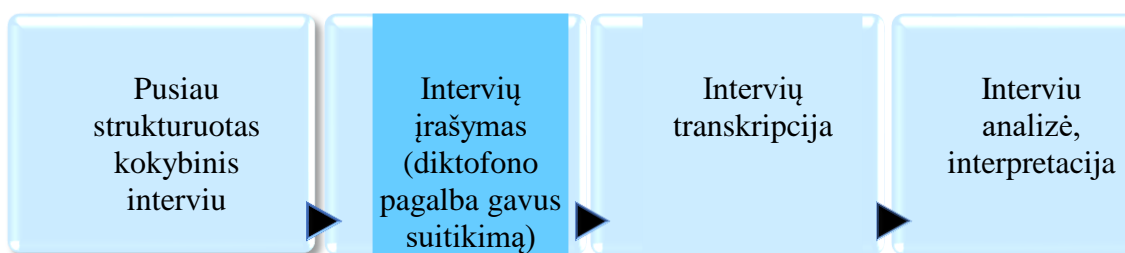
Interviu atliktas su pradedančiais profesinę veiklą socialiniais darbuotojais, kurių darbo stažas nuo pusės iki metų, vykdytas tyrimo duomenų apdorojimas, rezultatų analizė ir interpretacija.

3 pav. Tyrimo loginė seka

Šaltinis: Sudaryta autoriaus.

Pirmame tyrimo etape analizuota mokslinė literatūra ir dokumentai, susiję su nagrinėjama tema, atskleista socialinio darbo kaip profesijos esmė, paskirtis, veiklos ypatumai bei galimybės pasirengti dirbti socialiniu darbuotoju. Taip pat analizuoti pradedančio socialinio darbuotojo adaptacijos proceso etapai, kas sudaro adaptacijos procesą, kokie veiksniai padeda pradedančiam socialiniam darbuotojui sėkmingai ir greičiau adaptuotis organizacijoje, bei kokie veiksniai gali trukdyti darbuotojo adaptacijai organizacijoje ir kas gali padėti įveikti sunkumus, todėl aptartas mentorius vaidmuo pradedančio socialinio darbuotojo adaptacijos procese. Antrame etape parengta empirinio tyrimo metodika, pasirinktas kokybinis tyrimo metodas – pusiau struktūruotas interviu, parengtas tyrimo instrumentas, pagrįsta tyrimo imtis. Trečiame etape atliktas empirinis tyrimas, apdoroti tyrimo duomenys, atlikta tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija.

Tyrimo duomenų rinkimo metodas. Tyrimui atlikti pasirinktas kokybinio tyrimo pusiau struktūruotas interviu metodas. Kokybinio tyrimu siekiama atskleisti žmonių patirties suvokimą įprastame kasdieniniame gyvenime (Zohrabi, 2013). Tyrimo duomenų rinkimo eiga pateikta 4 pav.



4 pav. Tyrimo duomenų rinkimo planas

Šaltinis: Sudaryta autoriaus

Pusiau struktūruotas interviu leidžia pasigilinti į tiriamos problemos esmę ir atsakyti tyrėjui į keltus probleminius tyrimo klausimus, o tyrime dalyvaujantis asmuo turi galimybę išreikšti savo poziciją ir patirtį tiriamu klausimu.

Tyrimo instrumentas. Tyrimo dalyviams, socialiniams darbuotojams, buvo parengtas interviu klausimynas (žr. 1 priedą). Tyrimo instrumentas parengtas remiantis moksliniais šaltiniais analizuotais teorinėje dalyje, o tyrimo klausimų pagrįstumas pateiktas 8 lentelėje. Tyrimo atlikimui

buvo numatytos pagrindinės interviu klausimyno temos, klausimyno sandara yra lanksti, nes galima koreguoti užduodamų klausimų eigą, tvarką, galima pateikti papildomus klausimus (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016). Klausimyną sudaro atviri klausimai, į kuriuos, tyrimo dalyvis, atsakydamas gali išsamiai ir plačiai atsakyti bei nupasakoti savo patyrimą, o interviu metu atskleisti savo jausmus bei požiūrį (Broome, 2011).

8 lentelė. *Interviu klausimyno pagrindimas*

Klausimų grupė	Klausimai	Pagrindimas <i>Sąsaja su teorine dalimi, moksliniais šaltiniais</i>
Poreikiai kylantys pradedantiesiems socialiniams darbuotojams, adaptuojantis profesinėje veikloje.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Papasakokite, kokie buvo Jūsų lūkesčiai prieš pradedant darbą? 2. Papasakokite, kokie ir kaip lūkesčiai pradėjus dirbti pasiteisino? O jeigu nepasiteisino tai kokie ir kaip papasakokite kodėl? 3. Papasakokite, remiantis savo patirtimi ir pateikiant pavyzdžius, kokie poreikiai ir dėl ko jie kyla darbuotojui, kai jis pradeda savo profesinę veiklą? 	Jundt ir Shoss (2023), Lengvenienė ir Kavaliauskienė (2014), Pulakos et al. (2000), Gajda (2015), Sony ir Mekoth (2022), Frolenoka ir Dukule (2017), Baharum ir kt. (2023), Roy (1970), Loughlin, Priyadarshini (2021), Lengvinienė ir Kavaliauskienė (2014), Dromantaitė ir Pokštas (2014), Šalčius ir Šarkiūnaitė (2011), Jundt ir Shoss (2023) Ashforth, Sluss ir Saks (2007), Gražulis ir ir Bazienė (2009), Lipinskiene (2012), Nekoranec ir Nagyova (2014), Rupeikienės ir kt. (2010), Kavaliauskienė ir Lengvenienė (2016), Bakanauskienės (2008), Ybarra (2023), Lobanova ir Stankevičienė (2011).
Pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos vyksmas profesinėje veikloje	<ol style="list-style-type: none"> 4. Papasakokite, ką patyrėte pirmosiomis savaitėmis pradėjus dirbti? 5. Papasakokite, kaip vyko Jūsų adaptacija darbo vietoje, pradėjus dirbti? 6. Papasakokite, kas ir kaip Jums padėjo adaptuotis darbe? 7. Papasakokite, kuo pradedančiam profesinę veiklą darbuotojui reikšmingas yra mentoriaus/kuratoriaus palydėjimas? 8. Papasakokite, ko Jums stigo adaptacijos darbovietėje procese? 	Petuškienės ir Glinskienės (2008), Stanišauskienė, Naseckaitė (2012), Jdaitawi, Taamneh, Gharaibeh ir Rababah (2011), Šalčius ir Šarkiūnaitė (2011), Dromantaitė, ir Pokštas (2014), Laužackas (2005), Kubica (2020), Bakanauskas ir kt. (2011), Krolevetskaya ir kt. (2020), Bakanauskienė (2008), Farla et al. (2024), Robbins ir Judge (2013), Narijauskaitė (2008), Smirnov ir kt. (2019).

8 lentelė. *Interviu klausimyno pagrindimas (tęsinys)*

Klausimų grupė	Klausimai	Pagrindimas <i>Sąsaja su teorine dalimi, moksliniais šaltiniais</i>
Veiksniai, turintys įtakos pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijai profesinėje veikloje	9. Papasakokite, kokie veiksniai ir kaip gali padėti pradedančiam darbuotojui adaptuotis profesinėje veikloje? 10. Papasakokite, kokie veiksniai ir kaip sunkina pradedančių darbuotojų adaptaciją profesinėje veikloje?	Glassburn (2020), Žukauskaitė ir Bagdžiūnienė (2012), Davidson ir Darracott (2024), Kontautienės ir Melnikovos (2006), Lipinskienės (2012), Bakanauskienė (2008), Fominienė ir kt. (2009), Gražulis ir kt. (2012), Wanous (1978), Furnham (2005), Said (2024), Baharum ir kt. (2023).
Iššūkiai, kuriuos patiria pradedantieji socialiniai darbuotojai profesinėje veikloje ir jų įveika.	11. Papasakokite, kokius iššūkius patyrėte pradėjęs dirbti? 12. Papasakoti, kaip sprendėte kilusius iššūkius? 13. Kas ir kaip padėjo Jums spręsti sunkumus, kylančius profesinėje veikloje? 14. Kas dar ir kaip galėtų padėti spręsti kylančius sunkumus profesinėje veikloje?	Tham ir Lynch (2019), Webb (2015), Žorgos (2007), Žydžiūnaitė ir Crissafulli (2012), Steils et al. (2021), Bakanauskienė (2008), Kurutienės (2006), Šalčius ir Šarkiūnaitė (2011), Geniu ir Baltrušaitis (2009), Field ir Coetzer (2011), Yadav (2015), Nyasulu ir Parameswari (2022), Grigalienė (2018), McFadden et al. (2019), Šukytė ir Rudnickienė (2010), Dessler (2011), Šadrakovas (2004).
Pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos proceso profesinėje veikloje gerinimo perspektyvos	15. Kokius siūlymus pateiktumėte darbdaviams gerinant pradedančių darbuotojų adaptacijos procesą? 16. Ką galėtumėte pasiūlyti pradedantiems darbuotojams, kad jų adaptacija profesinėje veikloje būtų sėkminga?	Žukauskaitė (2010), Fenge (2013), Dirgelienė (2008), Večkienė ir Eidukevičiūtė (2016), Nekoranec ir Nagyova (2014), Hamill et al. (2023), Deng et al. (2022), Dessler (2011), Žukauskaitė, ir Kudabienė (2010), Pullen Sansfaçon ir Crête (2016), F. Trende (2012), Večkienė ir Eidukevičiūtė (2009), Montvilaitė ir Monkevičienė (2007), Autukevičienė (2012), Riklikienė ir Sajien (2011), Daugvilaitė (2012), Zemleckienė (2014), Gutierrez (2012), Autukavičienė (2012), Lussier ir Hendon (2019).

Šaltinis: Sudaryta autoriaus.

Tyrimui atlikti sudarytas klausimynas iš 16 klausimų. Interviu klausimyną sudaro penkios klausimų grupės:

I. Poreikiai kylantys pradedantiems socialiniams darbuotojams, adaptuojantis profesinėje veikloje (1–3 kl.).

II. Pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos vyksmas profesinėje veikloje (4–8 kl.).

III. Veiksniai, turintys įtakos pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijai profesinėje veikloje (9–10 kl.).

IV. Iššūkiai, kuriuos patiria pradedantieji socialiniai darbuotojai profesinėje veikloje ir jų įveika (11–14 kl.).

V. Pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos proceso profesinėje veikloje gerinimo perspektyvos (15–16 kl.).

Tyrimo imtis. Tyrimui atlikti pasirinktas kriterinis tyrimo dalyvių atrankos būdas. Kriterinis atrankos tipas taikomas tuomet, kai imties vienetai atrenkami tyrėjo nustatytu kriterijų pagrindu. (Rupšienė, 2007). Tyrimo dalyvių imtis sudaryta pagal šiuos kriterijus:

- socialiniai darbuotojai, turintys aukštąjį socialinio darbo išsilavinimą ir įgiję bakalauro ar profesinio bakalauro kvalifikacinį laipsnį,
- pradėję pirmus metus dirbti,
- darbo stažas nuo pusės metų iki metų,
- dirba socialinių paslaugų centruose pagalbos šeimai skyriuose.

Interviu duomenys rinkti 2024 m. spalio, lapkričio, gruodžio mėnesiais. Tyrime dalyvavo 11 pradedančiųjų socialinių darbuotojų. Tyrimo duomenys rinkti remiantis prisotinimo principu, kai interviu atsakymai pradeda kartotis, tyrimas nutraukiamas (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016). Socialinių darbuotojų dalyvavusių tyrime charakteristika pateikta 9 lentelėje.

9 lentelė. Tyrimo dalyvių charakteristika pagal atrankos kriterijus

Kodas	Pareigybė	Darbo stažas	Išsilavinimas	Profesinės veiklos laukas
SD-1	Socialinė darbuotoja	8 mėn.	Socialinio darbo bakalauras	Darbas su šeimomis
SD-2	Socialinė darbuotoja	6 mėn.	Socialinio darbo bakalauras	Darbas su šeimomis
SD-3	Socialinė darbuotoja	6 mėn.	Socialinio darbo bakalauras	Darbas su šeimomis
SD-4	Socialinė darbuotoja	6 mėn.	Socialinio darbo bakalauras	Darbas su šeimomis
SD-5	Socialinis darbuotojas	7 mėn.	Socialinio darbo magistras	Darbas su šeimomis
SD-6	Socialinė darbuotoja	12 mėn.	Socialinio darbo magistras	Darbas su šeimomis
SD-7	Socialinė darbuotoja	10 mėn.	Socialinio darbo bakalauras	Darbas su šeimomis
SD-8	Socialinė darbuotoja	11 mėn.	Socialinio darbo magistras	Darbas su šeimomis
SD-9	Socialinė darbuotoja	12 mėn.	Socialinio darbo bakalauras	Darbas su šeimomis
SD-10	Socialinė darbuotoja	7 mėn.	Socialinio darbo magistras	Darbas su šeimomis
SD-11	Socialinis darbuotojas	12 mėn.	Socialinio darbo bakalauras	Darbas su šeimomis

Tyrimo etika. Tyrimo etika ir jos laikymasis yra neatsiejama tyrimo dalis. Kaip teigia Žydžiūnaitė (2011), tam, kad būtų pasiektas tyrimo tikslas ir surinkti reikiami duomenys, privalu užtikrinti tyrimo etiką. Siekiant nepažeisti tyrimo dalyvių privatumo bei gauti patikimus duomenis, atliekant tyrimą laikytasi šių etikos principų: anonimiškumo ir konfidencialumo, laisvanoriško dalyvavimo ir geranoriškumo. (4 pav.)

<p>Anonimiškumas ir konfidencialumas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tyrime neatskleidžiami tyrimo dalyvių asmeniniai duomenys (vardas, pavardė) ir nėra niekaip kitaip skleidžiama informacija apie jų dalyvavimą tyrime.
<p>Laisvanoriškas dalyvavimas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tyrimo dalyviams prieš pradėdant tyrimą pateikta visa informacija apie tai, koks tai tyrimas, koks jo tikslas ir kaip bus naudojami duomenys, suteikiant jiems galimybę apsispręsti dėl noro dalyvauti (arba ne) tyrime, su galimybe bet kuriuo metu atsisakyti tęsti dalyvavimą.
<p>Geranoriškumas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pateikiami nežeidžiančio, nediskriminuojančio ar kitaip žmogaus teisių nepažeidžiančio stiliaus klausimai pagarbiais stiliumi.

4 pav. Tyrimo etikos principai

Šaltinis: Sudaryta autoriaus remiantis Žydžiūnaite (2011, p. 72-73).

Dėl tyrimo atlikimo suderinta su socialinių paslaugų centrų vadovais. Iš kiekvieno tyrimo dalyvio buvo gautas raštiškas sutikimas dalyvauti tyrime. Su tyrimo dalyviais buvo suderintas susitikimo laikas ir vieta, supažindinti su tyrimo tikslu, užtikrintas jų anonimiškumas ir konfidencialumas. Gaižauskaitės ir Valavičienės (2016), teigimu, jog interviu metu svarbu nevertinti dalyvių pagal asmenines nuostatas, vengti dalyvių kompromituojančių klausimų, interviu metu būti neutraliam. Tyrimo dalyviams sutikus interviu buvo įrašomas į diktofoną. Laikantis anonimiškumo ir konfidencialumo principo tyrimo dalyviams suteikti kodai: SD1, SD2, SD3, SD4, SD5, SD6, SD7, SD8, SD9, SD10, SD11.

Tyrimo duomenų analizės metodas. Gauti tyrimo rezultatai buvo analizuojami taikant kokybinę turinio analizę. Analizuojant tyrimo duomenis taikyti Gaižauskaitės ir Valavičienės (2016) kokybinio tyrimo duomenų analizės žingsniai. Gauti interviu įrašai transkribuoti ir daug kartų perskaitomi, tekstas koduojamas. Gauti duomenys grupuoti į kategorijas ir subkategorijas, toliau duomenys aprašomi ir interpretuojami.

Tyrimo ribotumai. Tyrime analizuojama pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacija profesinėje veikloje, tačiau tyrimas turi tam tikrų ribotumų – tyrimo imtis yra ribota, nes duomenys

surinkti iš socialinių darbuotojų, dirbančių su šeimomis, trijuose savivaldybėse, todėl kokybinio tyrimo duomenys negali būti apibendrinti visos Lietuvos mastu.

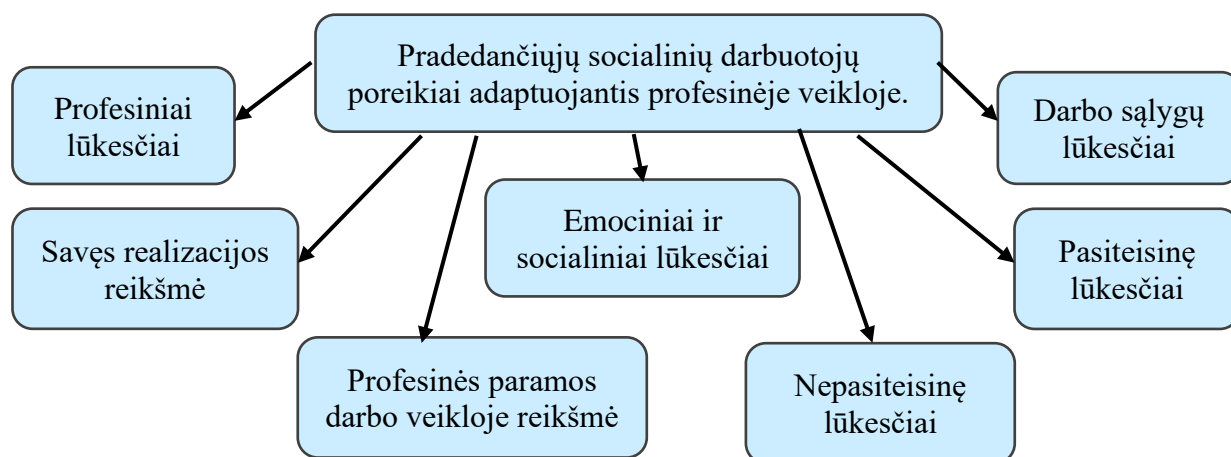
Ateityje toks tyrimas galėtų apimti platesnę imtį, derinti kiekybinius ir kokybinius tyrimo metodus bei analizuoti pradedančių profesinę veiklą socialinių darbuotojų adaptacijos procesus, apimant įvairius socialinių paslaugų sektorius.

3.2. Tyrimo rezultatų analizė

Šioje darbo dalyje bus analizuojami ir interpretuojami tyrimo duomenys, atskleidžiantys poreikius, kylančius pradedantiems socialiniams darbuotojams adaptuojantis profesinėje veikloje, pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos vyksmas profesinėje veikloje, veiksniai turintys įtakos pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijai profesinėje veikloje, iššūkiai, kuriuos patiria pradedantieji socialiniai darbuotojai profesinėje veikloje ir jų įveika ir pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos proceso profesinėje veikloje gerinimo perspektyvos.

3.2.1. Poreikiai, kylantys pradedantiems socialiniams darbuotojams adaptuojantis profesinėje veikloje

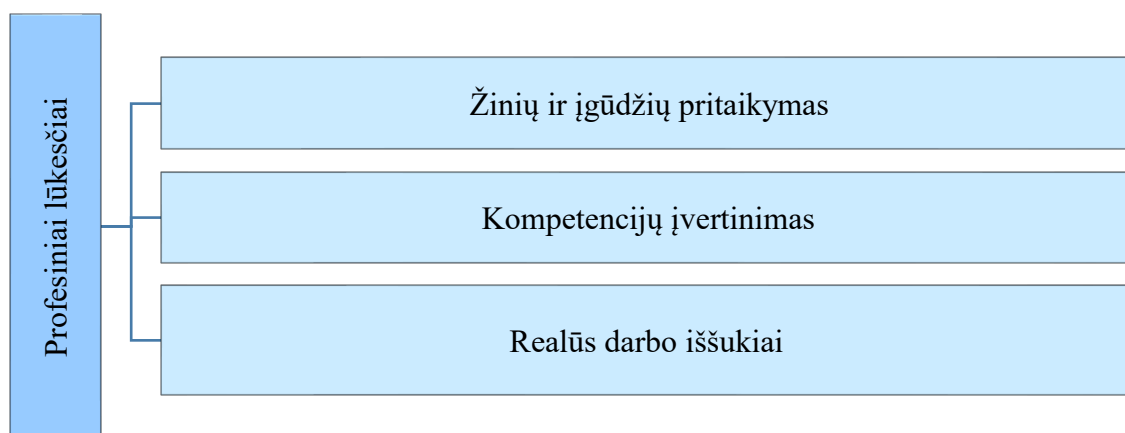
Tyrimo nustatyta, kad pradedantiems socialiniams darbuotojams adaptacijos laikotarpis yra labai svarbus jų profesinei sėkmei ir gerovei. Šiame etape socialiniai darbuotojai susiduria su įvairiais iššūkiais – nuo teorinių žinių taikymo praktikoje iki emocinių išbandymų, kurie kyla dirbant su pažeidžiamomis visuomenės grupėmis. Analizuojant gautus tyrimo duomenis išskirtos 7 kategorijos atskleidžiančios pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos profesinėje veikloje poreikius, sietinus su jų profesiniais, emociniais, socialiniais ir darbo lūkesčiais prieš pradedant dirbti ir jų pasiteisinimu, ar nepasiteisinimu pradėjus dirbti, profesinės paramos darbo vietoje ir savęs realizacijos reikšmę. (5 pav., 2 priedas, 1 lentelė).



5 pav. Pradedančiųjų socialinių darbuotojų poreikiai adaptuojantis profesinėje veikloje.

Šaltinis: Sudaryta autoriaus.

Profesiniai lūkesčiai. Tyrimo duomenys atskleidė, kad socialiniai darbuotojai pradėdami savo profesinę veiklą turi tam tikrus profesinius lūkesčius apie žinių ir įgūdžių pritaikymo galimybes, jų kompetencijų įvertinimą ir galimus realius darbo iššūkius (6 pav.).



6 pav. Profesiniai lūkesčiai

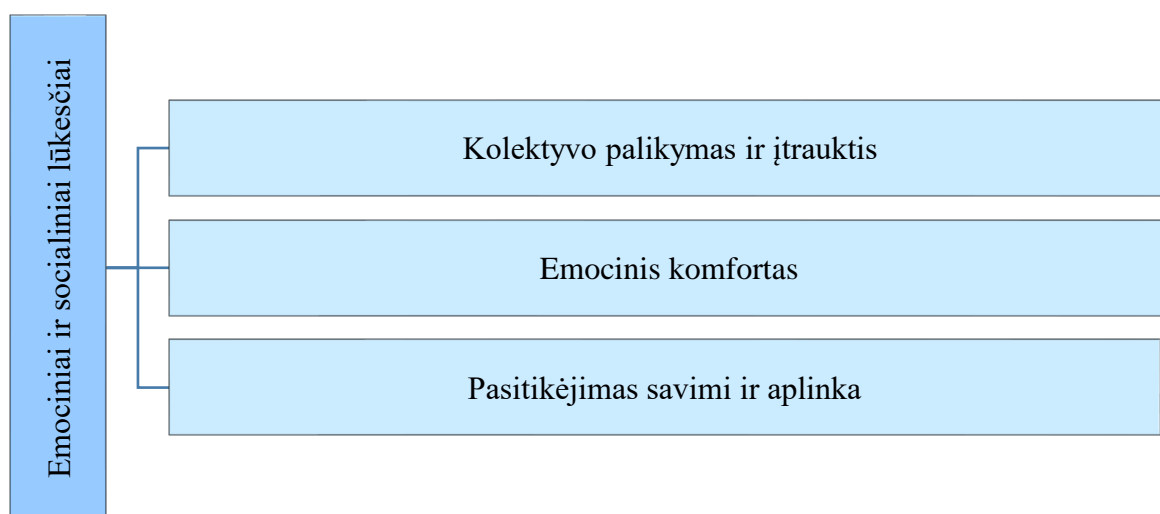
Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Tyrimo duomenys atskleidė, kad socialiniai darbuotojai tikisi, jog jų darbas bus prasmingas, leis padėti žmonėms ir prisidėti prie visuomenės gerovės. Tai patvirtina tyrimo dalyvių teiginiai: „...kad pritaikysiu savo visų studijų žinias praktikoje.“ (SD3). „...maniau, kad dirbsiu pagal aiškią metodiką, kurią išmokau studijų metu.“ (SD6). „...tikėjau, kad žinios iš akademinio darbo pilnai atitiks darbo poreikius.“ (SD7). „...ne visas teorines žinias gautas universitete taip paprasta pritaikyti, nes situacijos labai skirtingos, nedinamiškos.“ (SD1). Galima teigti, kad profesiniai lūkesčiai formuojasi dar studijų metu, remiantis teorinėmis žiniomis, mokomosios praktikos patirtimi ar kitų specialistų pasakojimais, o praktinėje veikloje susidūrus su realybe tenka pervertinti savo žinias ir gebėjimus.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad socialinių darbuotojų lūkesčiai yra susiję ir su kompetencijų įvertinimu, profesiniu augimu, karjeros galimybių bei palaikančios darbo aplinkos buvimu. Tai iliustruoja teiginiai: „...tikėjau, kad mano pastangos ir žinios bus pastebėtos ir įvertintos.“ (SD5). „...svarbu buvo, kad darbas atitiktų mano profesinius gebėjimus.“ (SD4). Taip pat labai svarbu yra ne tik karjeros galimybės bet ir darbo pobūdis, bei profesinės veiklos sąlygas. Tyrimo dalyviai savo teiginiais tai patvirtina: „...maniau, kad klientai bus lengviau motyvuojami ir geranoriškai bendradarbiaus.“ (SD2). „...tikėjau, kad daugiausiai reikės dirbti su socialiniais projektais, o ne biurokratija.“ (SD8). Todėl svarbu, kad socialinių darbuotojų lūkesčiai būtų realistiški, o jų adaptacija būtų palaikoma per mentorystę, papildomus mokymus ir psichologinį palaikymą.

Emociniai ir socialiniai lūkesčiai. Tyrimo duomenys atskleidė, kad socialiniai darbuotojai pradėję profesinę veiklą turi emocinius ir socialinius lūkesčius, kurie gali paveikti jų adaptaciją darbo aplinkoje. Jie tikisi palaikyti teigiamus ir palaikančius santykius su kolegomis bei vadovais, jaustis

vertinami, turėti galimybę išreikšti savo nuomonę, tikisi kad bendradarbiai bus jautrūs jų emocinėms ir psichologinėms reikmėms (7 pav.)



7 pav. *Emociniai ir socialiniai lūkesčiai*

Šaltinis. Sudaryta autoriaus

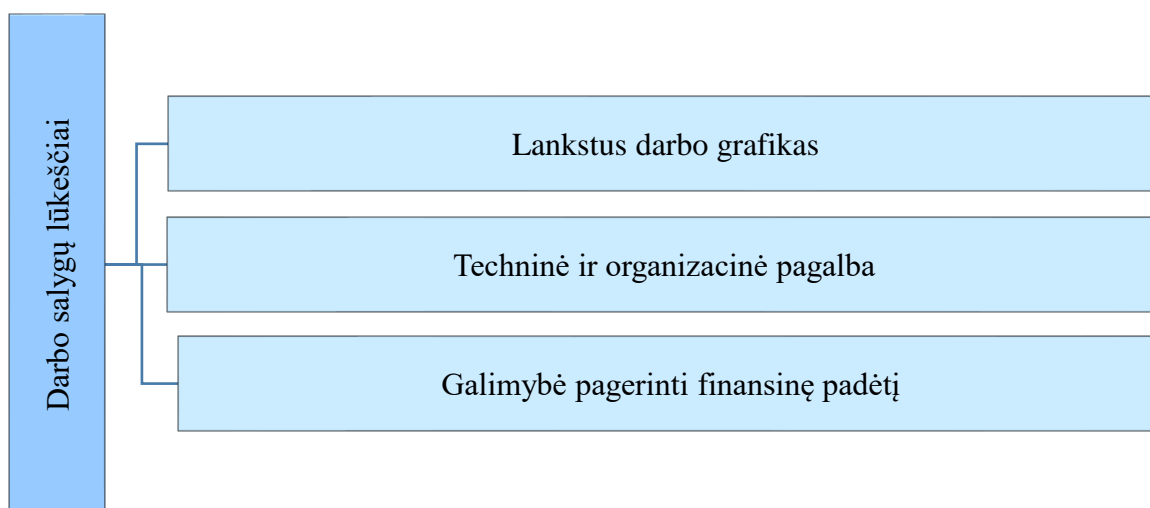
Tyrimo duomenys atskleidė, kad šią profesiją tyrimo dalyviai rinkosi norėdami padėti žmonėms ir tikisi, kad jų darbas bus reikšmingas, sukurs realią naudą pažeidžiamoms grupėms, o pradėję dirbti nori turėti galimybę mokytis iš patyrusių specialistų, gauti vadovų ir kolegų palaikymą. Tai rodo tyrimo dalyvių atsakymai: „...*labai norėjosi turėti vieningą kolektyvą, kuris padėtų susipažinti su visais procesais...*“ (SD1), „...*galvojau, kad visi kolegos bus labai draugiški ir pasiruošę padėti...*“ (SD10), „...*tikėjausi, kad iškart jausiuosi komandos dalimi...*“ (SD11). Tai rodo, kad pradedant profesinę karjerą, būsimi profesionalai tikisi, kad jie bus draugiškai priimti kolektyvo, jausis jo dalimi, kad kolektyve vyraus bendradarbiavimu grįsti santykiai, jame jaus emocinį komfortą.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantys socialiniai darbuotojai tikisi, kad galės išlaikyti emocinę pusiausvyrą, jausis saugiai todėl galės išvengti perdegimo, tikimasi, kad padedant kitiems žmonėms bus jaučiamas profesinis ir moralinis pasitenkinimas. Tai patvirtina jų atsakymai: „...*labai svarbu buvo, kad jausčiausi saugiai ir komfortiškai...*“ (SD6), „...*tikėjausi, kad darbe bus ne tik formalumai, bet ir žmogiški santykiai...*“ (SD1), „...*labai svarbu rasti tą savo vietą. Jei žmogus gerai jaučiasi darbe, jo darbas su klientais tampa sklandesnis...*“ (SD1). Socialiniai darbuotojai tikisi, kad sugebės užmegzti pagarbius, pasitikėjimu grįstus santykius su klientais, su kolegomis kas palengvins jų profesinę veiklą.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantys dirbti socialiniai darbuotojai tikisi, kad jų profesija bus vertinama ir gerbiama visuomenėje, gebės susidoroti su sudėtingomis situacijomis. Tačiau pradėjus dirbti neretai tenka susidurti su iššūkiais, kurie dažnai skiriasi nuo pradinių lūkesčių. Tai gali būti didelis emocinis krūvis, sudėtingos klientų problemos, sunkiai suvokiamos situacijos,

biurokratija ar riboti ištekliais kurie gali apsunkinti pirmąsias darbo dienas. Tą rodo ir tyrimo dalyvių teiginiai: „...norėjosi jaustis, kad darau prasmingą darbą ir esu reikalingas...“ (SD10), „...tikėjausi, kad darbas stiprins mano profesinį pasitikėjimą...“ (SD11), „...einant į šeimą norisi jaustis saugiam jog prieš tave nesmurtautu<...>jog paslaugų gavėjas gali tave užpulti, sumušti. Taip pat<...>turi jaustis saugus jog neužpultu šuo...“ (SD8). Todėl labai svarbu studijuojant, pradėjus dirbti ir dirbant ugdyti emocinį atsparumą, nuolat tobulinti profesinius įgūdžius ir ieškoti palaikymo tiek tarp kolegų, tiek pačioje organizacijoje.

Darbo sąlygų lūkesčiai. Tyrimo duomenys atskleidė, kad socialiniai darbuotojai pradėję dirbti turi tam tikrus lūkesčius, susijusius su darbo sąlygomis. Tačiau reali praktika rodo, kad ne visada darbo sąlygos tenkina pradedančių socialinių darbuotojų lūkesčius. Pradėjus dirbti dažnai būna svarbu lankstus darbo grafikas, techninė ir organizacinė pagalba, galimybė pagerinti finansinę padėtį (8 pav.).



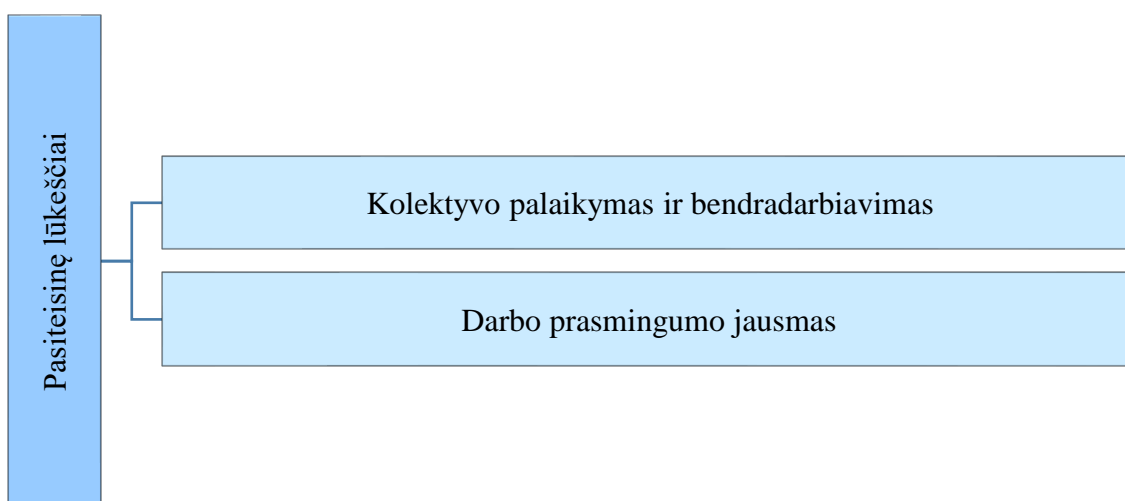
8 pav. Darbo sąlygų lūkesčiai

Šaltinis: Sudaryta autoriaus

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantys socialiniai darbuotojai tikisi, jog darbo krūvis bus subalansuotas ir leis tinkamai skirti laiko klientams bei administraciniam darbams. Tačiau praktikoje dažnai susiduriama su dideliu klientų skaičiumi, ribotais laiko ir materialiniais ištekliais. Todėl socialiniai darbuotojai dalyvavę tyrime akcentuoja efektyvų darbo planavimo skatinimą: „...maniau, kad galėsiu susiplanuoti darbo laiką pagal klientų poreikius...“ (SD4), „...labai tikėjausi, kad nereikės dirbti viršvalandžius...“ (SD7). Tyrimas parodė, darbo vietos aplinka turėtų būti palanki, būtų pakankamai resursų, tinkamų darbo priemonių ir emocinio palaikymo: „...tikėjausi, kad bus suteikta viskas, ko reikia darbui: dokumentai, priemonės, kompiuteriai...“ (SD5), „...maniau, kad turėsiu aiškų vadovo palaikymą darbo procese...“ (SD3). Socialiniai darbuotojai tikisi, kad jų darbas bus deramai įvertintas ne tik morališkai, bet ir finansiškai. Deja, neretai atlyginimai neatitinka darbo sudėtingumo ir atsakomybės lygio, kas gali lemti nusivylimą ir motyvacijos stoką, todėl reikėtų kad būtų skatinama teisinga atlygio sistema, socialiniai darbuotojai motyvuojami premijomis bei

profesinio tobulėjimo galimybėmis. Socialiniai darbuotojai tai patvirtina: „...*maniau, kad atlyginimas bus bent šiek tiek didesnis nei minimalus...*“ (SD6), „...*tikėjau, kad finansinė padėtis leis dirbti visą laiką be papildomų darbų...*“ (SD10). Todėl norint išlaikyti socialinius darbuotojus ir padėti jiems pasiekti profesinį pasitenkinimą, svarbu užtikrinti saugias, finansiškai stabilias ir lanksčias darbo sąlygas, aiškias karjeros perspektyvas ir emocinį palaikymą.

Pasiteisinę lūkesčiai. Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradėjus socialiniams darbuotojams dirbti, kai kurie jų lūkesčiai pasiteisino: jie jautė kolektyvo palaikymą ir bendradarbiavimą bei darbo prasingumą (9 pav.).



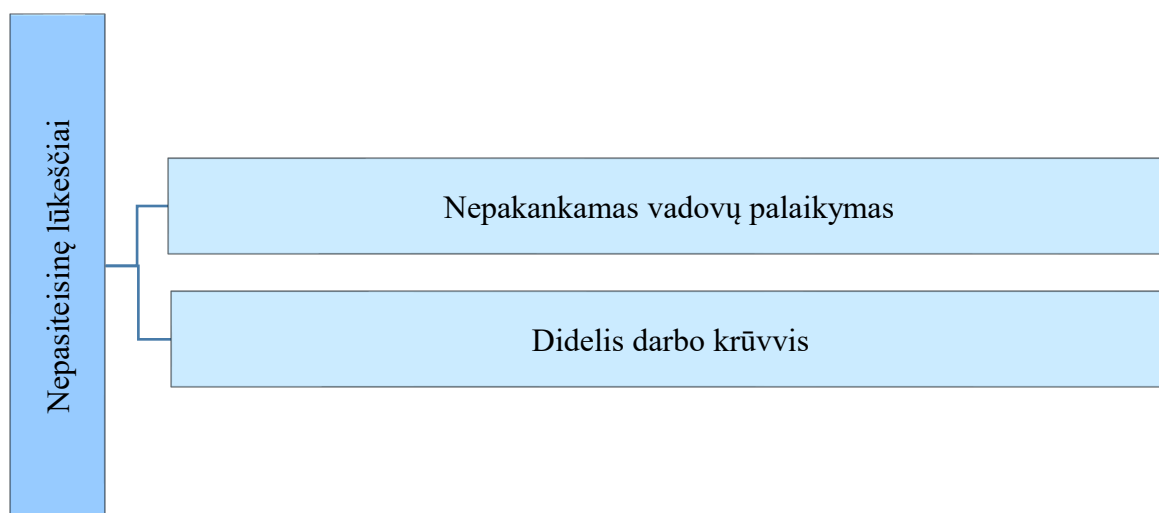
9 pav. Pasiteisinę lūkesčiai

Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Tyrimo duomenys atskleidė, kad ir kaip darbo sąlygos gali būti sudėtingos, pradedantieji socialiai darbuotojai džiaugiasi kolegiška atmosfera ir bendradarbiavimu su kitais specialistais. Patyrusių kolegų ir vadovų palaikymas dažnai suteikia stiprybės ir padeda greičiau įsiliesti į darbo procesą, sustiprina pasitikėjimą savo profesine veikla ir motyvuoja toliau dirbti. Tai patvirtina ir tyrimo dalyvavę pradedantys savo profesinę veiklą socialiniai darbuotojai: „...*kolegos nuo pat pradžių buvo labai draugiški ir padėjo...*“ (SD2), „...*daug ką supratau per bendravimą su patyrusiais darbuotojais...*“ (SD4), „...*dėl kolektyvo pasiteisino mano lūkesčiai...*“ (SD1), „...*kiekvienas ateidamas į naują darbovietę tikisi greito pripažinimo tarp kolegų, viršininko gero įvertinimo ir palaikymo...*“ (SD10), „...*daug metų sportavau komandinį žaidimą, tai buvo kaip ir privalumas bendravimo su įvairaus charakterio asmenybėmis<...>tai buvo kolegos kurie geranoriškai dalinosi savo patarimais, pastebėjimais, darbo specifika...*“ (SD10). Nors pradėjus dirbti socialinį darbą ne visi lūkesčiai išsipildo, tačiau yra daugybė aspektų, kurie pateisina ir net viršija pradedančiųjų darbuotojų lūkesčius, todėl svarbu laiku pastebėti pradedančiųjų socialinių darbuotojų poreikius, siekiant užtikrinti sklandesnę naujų specialistų adaptaciją profesinėje veikloje.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad tyrime dalyvavę socialiniai darbuotojai į darbą atėjo vedami noro padėti žmonėms ir prisidėti prie socialinės gerovės, kad jų darbo prasmingumo lūkestis išsipildė, jie jaučia didelį moralinį pasitenkinimą matydami realius pokyčius savo klientų gyvenimuose, o darbas su įvairiomis klientų grupėmis skatina profesinį tobulėjimą. Pradedantys profesinę veiklą socialiniai darbuotojai pastebi, kad jų gebėjimas spręsti sudėtingas situacijas ir bendrauti su klientais ženkliai pagerėja. Tai rodo tyrimo duomenys: „...darbas suteikė labai stiprų vidinį pasitenkinimą, nes matau, kad padedu žmonėms...“ (SD2), „...man patinka, kad mano darbas turi prasmę ir galiu daryti įtaką žmonių gyvenimams...“ (SD5), „...mano problemų sprendimo įgūdžiai, bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžiai pagerėjo ir aš galiu klientams padėti spręsti jų problemas, užmegzti glaudų ryšį, jaučiu darbo prasmę...“ (SD7). Tai rodo, kad pradedantiesiems socialiniams darbuotojams svarbus darbo prasmingumo lūkesčio išsipildymas jų praktinėje veikloje, nes tai skatina jų pasitenkinimą atliekamam darbu, didina jų motyvaciją.

Nepasiteisinę lūkesčiai. Tyrimo duomenys atskleidė kad ne visi profesinio darbo lūkesčiai pasiteisina. Kaip pagrindinius nepasiteisintus lūkesčius pradedantys socialiniai darbuotojai nurodė nepakankamą vadovų palaikymą ir didelį darbo krūvį. (10 pav.)



10 pav. *Nepasiteisinę lūkesčiai*

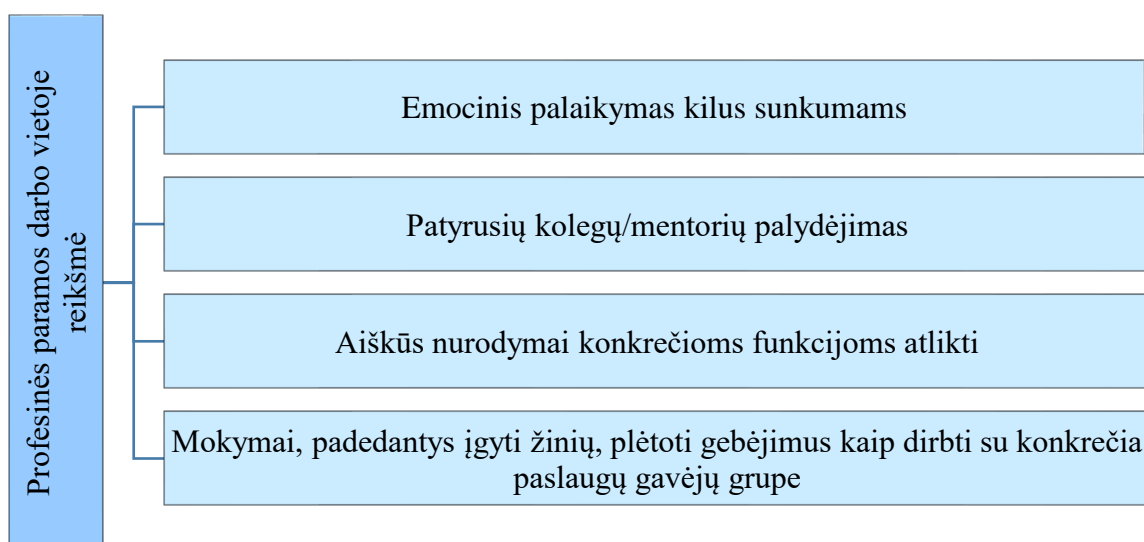
Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantys socialiniai darbuotojai tikėjosi bendradarbiavimo su vadovais, tačiau pradėję dirbti to pasigedo. Jiems buvo neaiškūs vadovų nurodymai, darbo užduotys ir funkcijos, pasigedo jų palaikymo, pagalbos sprendžiant problemas: „...labai<...>trūko vadovų įsitraukimo ir aiškių nurodymų...“ (SD3), „...jaučiausi lyg paliktas vienas spręsti visas problemas...“ (SD10), „...nepakankamas darbo aiškumas<...>didelis emocinis ir fizinis krūvis<...>didelis skaičius gyventojų, plius kitos funkcijos...“ (SD6). Siekiant išvengti pradedančiųjų

socialinių darbuotojų nusivylimo, streso ar net svarstymo apie darbo keitimą, svarbu bendradarbiaujant su jais identifikuoti jiems kylančius iššūkius ir ieškoti būdų, kaip juos spręsti.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad kitas svarbus nepasiteisusių lūkesčių aspektas yra didelis darbo krūvis. Pradėdami dirbti socialiniai darbuotojai tikisi didžiąją darbo laiko dalį skirti tiesioginiam darbui su klientais, tačiau nemažą jų darbo laiko dalį sudaro dokumentų pildymas, ataskaitų rengimas ir biurokratiniai procesai, kurie gali demotyvuoti pradedantį socialinį darbuotoją. Tai iliustruoja ir tyrimo dalyvių teiginiai: „...dokumentacijos buvo gerokai daugiau, nei tikėjausi...“ (SD8), „...neįsivaizdavau, kad darbas bus toks sudėtingas dėl klientų kiekio...“ (SD5). Nepasiteisinę lūkesčiai gali tapti dideliu iššūkiu pradedantiesiems socialiniams darbuotojams. Todėl būtina gerinti darbo sąlygas, užtikrinti emocinį palaikymą ir teikti reikiamą pagalbą. Todėl labai svarbu institucijos vadovams vykdyti efektyvesnę darbo organizavimą, mažinti darbo krūvį, numatyti pagalbos priemones darbuotojams.

Profesinės paramos darbo vietoje reikšmė. Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradėję dirbti socialiniai darbuotojai tikisi, kad jų atsakingas darbas bus tinkamai įvertintas finansiškai, žinos aiškias profesinio augimo ir karjeros galimybes, gebės išlaikyti emocinį stabilumą ir lengvai prisitaikys prie darbo iššūkių. Tačiau pradėję dirbti labai dažnai susiduria su iššūkiais, kuriems įveikti reikalinga profesinė parama. Tyrimu nustatyta, kad profesinės paramos darbo vietoje poreikis sietinas su: emociniu palaikymu kilus sunkumams, patyrusių kolegų/mentorių pagalba, palydėjimu, aiškiais nurodymais konkrečioms funkcijoms atlikti, mokymais padedančiais įgyti žinių, plėtoti gebėjimus kaip dirbti su konkrečia paslaugų gavėjų grupe (11 pav.).



11 pav. *Profesinės paramos darbo vietoje reikšmė*

Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Tyrimo duomenys atskleidė, kad socialiniai darbuotojai dažnai susiduria su sudėtingomis situacijomis, todėl jiems būtinas emocinis palaikymas, siekiant išvengti perdegimo ir užtikrinti jų

gerovę tyrimo dalyviai akcentuoja, kad jie pradėję dirbti, norėjo gauti tiek emociją, tiek dalykinę paramą, kuri būtų padėjusi sumažinti emocinį jaudulį: „...norėjosi daugiau paramos, kaip tvarkytis su emociniais sunkumais...“ (SD1), „...būdavo tokių minučių ir valandų kai jaučiausi lyg palikta viena spręsti visas problemas...“ (SD10), „...būčiau labiau pasitikėjusi, jei būtų buvęs kažkas, kas galėtų visada atsakyti į klausimus ir palaikyti patarimais...“ (SD10), „...klientas pradėjo muštis stumdyti darbuotoją. Situacija tikrai buvo baisi<...>nuramino kliento motina...“ (SD8), „...atrasti socialinio darbuotojo autoritetą, kuris galėtų būti it kelrodė žvaigždė...“ (SD7). Kaip rodo gauti tyrimo duomenys, kad darbo aplinkoje svarbu skatinti kolegų tarpusavio palaikymą, nes tai padeda lengviau įveikti emocinius ir profesinius iššūkius.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad patyrusių kolegų ar mentorių pagalba yra itin reikšminga socialiniams darbuotojams, pradedantiems profesinę veiklą, nes padeda greičiau adaptuotis, perimti gerąsias patirtis, sustiprinti pasitikėjimą savimi. Mentorai gali suteikti ne tik profesinių žinių, bet ir emocinį palaikymą, padėdami įveikti stresą, profesinius sunkumus ar abejones dėl priimamų sprendimų. Tai rodo tyrimo dalyvių teiginiai: „...mentorius tikrai galėtų padėti geriau įsivaizduoti, suprasti ką reikia daryti...“ (SD3). Kolegų palydėjimas leidžia efektyviau spręsti sudėtingas situacijas, nes mentorai gali pasidalinti realiais pavyzdžiais ir veiksmingomis strategijomis, padeda ugdyti socialinių darbuotojų profesinius gebėjimus, skatina nuolatinį mokymąsi ir didina darbo kokybę: „...pagalbos ieškojau aktyviai bendradarbiaudama su labiau patyrusiais kolegomis, kurie padėjo suprasti, kaip elgtis specifinėse situacijose.“ (SD6). Kolegų palaikymas padeda jauniems specialistams jaustis užtikrinčiau, drąsiau priimti sprendimus ir ugdyti savarankiškumą, bet yra ir kitokių patirčių: „...daugybę nuostabių specialistų, tačiau būta ir tokių, kurie socialinio darbo patirtį naudoja it pranašumo įrankį, kurį taiko naujokams...“ (SD7). Galima teigti, kad patyrusių kolegų ir mentorių palaikymas bei palydėjimas pradedančiųjų socialinių darbuotojų yra vienas iš svarbių faktorių įrodančių pradedančiųjų darbuotojų greitesnę ir sėkmingesnę adaptaciją.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantieji socialiniai darbuotojai kai žino konkrečias funkcijas ir atsakomybes, jaučiasi užtikrinčiau, išvengia nereikalingo streso, nes aiškūs nurodymai padeda socialiniams darbuotojams tiksliai suprasti savo užduotis, sumažina klaidų tikimybę ir užtikrina efektyvų darbą. Pasak tyrimo dalyvių: „...kadangi pradėjau be aiškių instrukcijų, trūko struktūros ir dažnai nežinojau, kaip elgtis tam tikrose situacijose...“ (SD4), „...aiškesni darbo nurodymai būtų padėję greičiau prisitaikyti...“ (SD5), „...labiausiai stigo supažindinimo su įstaigos vidine struktūra, profesinės sąjungos galimybėmis ir naudomis. Trūko<...>lėtesnio mąstymo ir platesnio lauko suvokimo, kuris neapsiriboja tik įstaigos dokumentais...“ (SD11). Aiškiai apibrėžtos užduotys užtikrina sklandų procesą, leidžia geriau koordinuoti pagalbos teikimą klientams ir siekti geresnių rezultatų, padeda greičiau įsitraukti į darbą, suprasti organizacijos veiklos principus ir išvengti klaidų: „...kai nėra aiškiai apibrėžtų atsakomybių ar standartų, jausdavausi pasimetusi...“

(SD6), „...trūko žinojimo ko tiksliai iš manęs tikimasi, kokios tikslios pareigos ir galbūt teisės...“ (SD6), „...suteikti efektyvias darbo priemones<...>kompiuterines sistemas, kurios supaprastina dokumentų tvarkymą ir duomenų valdymą...“ (SD6). Galima teigti, jog tiksliai apibrėžtos funkcijos leidžia aiškiai paskirstyti atsakomybes tarp komandos narių, išvengiant darbo dubliavimo ar neaiškumų dėl atsakomybės ribų.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedančių socialinių darbuotojų mokymai leidžia jiems gilinti žinias apie konkrečias paslaugų gavėjų grupes, jų poreikius ir suteikia žinių apie efektyviausius darbo metodus. Tam praktinėje veikloje labai gali pasitarnauti specializuoti mokymai, kurie padėtų ugdyti praktinius gebėjimus, reikalingus darbui su tam tikra klientų grupe. Tai iliustruoja tyrimo dalyvių teiginiai: „.....trūko<...>mokymų ir informacijos tam tikrose situacijose<...>pradėjus dirbti reikėjo spręsti labai jautrias problemas...“ (SD6), „...gavau klientų sąrašą. Pradėjau gilintis. Galima sakyti patyriau stresą<...>vadovėlyje nėra aprašyta kiekviena situacija...“ (SD1), „...labai sunku buvo priimti sprendimą, kai klientas rodė nenorą, nepasitenkinimą...“ (SD6), „...trūko supratimo, kaip reikia elgtis kai klientas turi elgesio sutrikimą, arba turi priklausomybę.....“ (SD7) „.....daug sunkumų sudarė bendravimas su senais žmonėmis, nes jų depresinė nuotaika kartais mane labai veidavo...“ (SD4). Gautos mokymuose žinios leidžia darbuotojams pasiūlyti tikslingesnę, individualizuotą pagalbą, atsižvelgiant į paslaugų gavėjų specifinius poreikius ir iššūkius. Mokymai, dalijimasis patirtimi bei naujausių metodų ir gerosios patirties analizė suteikia daugiau užtikrintumo priimančiam sprendimui ir padeda efektyviau spręsti sudėtingas situacijas su tam tikra klientų grupe.

Savęs realizacijos poreikis. Tyrimo duomenys atskleidė pradedančiųjų socialinių darbuotojų norą atskleisti savo potencialą, tobulėti ir įgyvendinti asmeninius bei profesinius tikslus. Pradedantieji socialiniai darbuotojai savo potencialo realizacijoje nurodo grįžtamojo ryšio ir laisvės kūrybiškai veikti svarbą (12 pav.).



12 pav. Savęs realizacijos poreikis

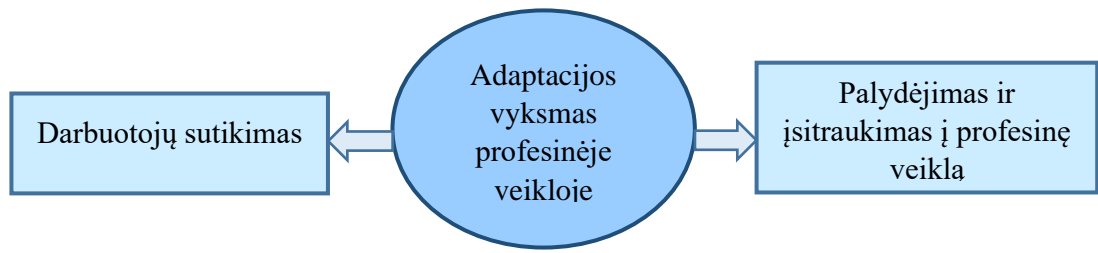
Šaltinis: Sudaryta autoriaus

Tyrimo duomenys atskleidė kad grįžtamasis ryšys socialiniame darbe yra svarbus profesinio tobulėjimo ir paslaugų kokybės gerinimo įrankis. Konstruktyvūs kolegų, vadovų ar paslaugų gavėjų atsiliepimai padeda socialiniams darbuotojams įsivertinti savo stipriąsias ir silpnąsias sritis. Reguliarus grįžtamasis ryšys skatina refleksiją, didina darbo efektyvumą ir motyvaciją bei prisideda prie geresnių santykių su klientais ir komandos nariais. Tai rodo tyrimo dalyvių teiginiai: „...*gauti konstruktyvų grįžtamąjį ryšį apie savo darbą padeda gerinti įgūdžius...*“ (SD6), „...*jaunam – pirmiausia savirealizacijos poreikis. Antras dalykas<...>materialinis suinteresuotumas. Juk gyvenimo pradžia<...>nei<...>save realizuosi, nei<...>ekonominį bei socialinį saugumą dirbdamas šioje srityje rasi...*“ (SD2), „...*atgalinis ryšys<...>gali būti vienas iš įsivertinimo įrankių...*“ (SD7), „...*mano gyvenimiška patirtis padėjo gerą rezultatą adaptuojantis naujoje darbovietėje...*“ (SD10), „...*labiausiai išryškėję poreikiai buvo: aiškumo poreikis, palaikymo poreikis, apsaugos poreikis...*“ (SD6). Grįžtamasis ryšys skatina nuolatinį augimą, kūrybiškumą ir prasmingos veiklos paieškas. Socialiniame darbe savęs realizacija svarbi tiek darbuotojams, siekiantiems profesinio pasitenkinimo, tiek paslaugų gavėjams, kuriems padedama atrasti jų stipriąsias puses ir galimybes savarankiškam gyvenimui.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad laisvė kūrybiškai veikti yra svarbus savęs realizavimo komponentas, kuris įgalina profesionalą lanksčiau reaguoti į klientų poreikius, ieškoti inovatyvių sprendimų ir pritaikyti skirtingus metodus pagal situaciją. Kūrybiškumas suteikia galimybę išbandyti naujus darbo būdus, skatinti saviraišką ir gerinti paslaugų kokybę. Be to, jis padeda užmegzti santykius su klientais, skatinant atvirą dialogą ir tarpusavio supratimą. Tai iliustruoja tyrimo dalyvių teiginiai: „...<...>*pagrindinių poreikių yra kūrybinė laisvė...*“ (SD7), „...*išmanyti kultūrinius skirtumus...*“ (SD8), „...*visada reikia greitai prisitaikyti, nes darbo aplinka ir situacijos labai kinta...*“ (SD1), „...*turėjau laisvę taikyti socialinio darbo metodus, galėjau patikrinti vienas ar kitas teorijas, kurias apžvelgėme studijų metu...*“ (SD7). Laisvė kūrybiškai veikti skatina savirefleksiją, didina darbo efektyvumą ir motyvaciją bei prisideda prie geresnių santykių su klientais ir komandos nariais.

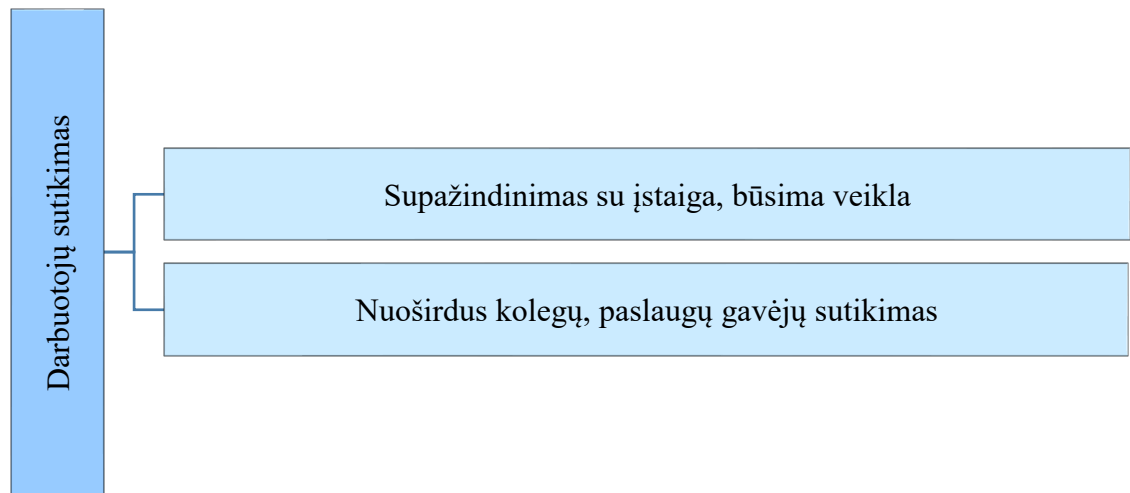
3.2.2. Pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos vyksmas profesinėje veikloje

Tyrimu nustatyta, jog pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacija profesinėje veikloje yra sudėtingas, tačiau svarbus procesas, lemiantis jų profesinį augimą, darbo kokybę ir pasitenkinimą profesija. Išanalizavus tyrimo duomenis buvo išskirtos 2 kategorijos, kurios atskleidžia pradedančiųjų socialinių darbuotojų profesinėje veikloje vyksmą, pradedant nuo jo sutikimo darbovietėje iki jo palydėjimo ir įsitraukimo į profesinę veiklą (13 pav., 2 priedas, 2 lentelė).



13 pav. Pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos vyksmas profesinėje veikloje
Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Darbuotojų sutikimas. Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedančiųjų savo profesinę veiklą socialinių darbuotojų sutikimas organizacijoje yra svarbus procesas, padedantis naujiems komandos nariams greitai įsilieti į kolektyvą ir suprasti organizacijos kultūrą. Šiame etape svarbu užtikrinti šiltą ir draugišką priėmimą, supažindinti jį su įstaiga, jo būsima veikla (14 pav.).



14 pav. Darbuotojų sutikimas

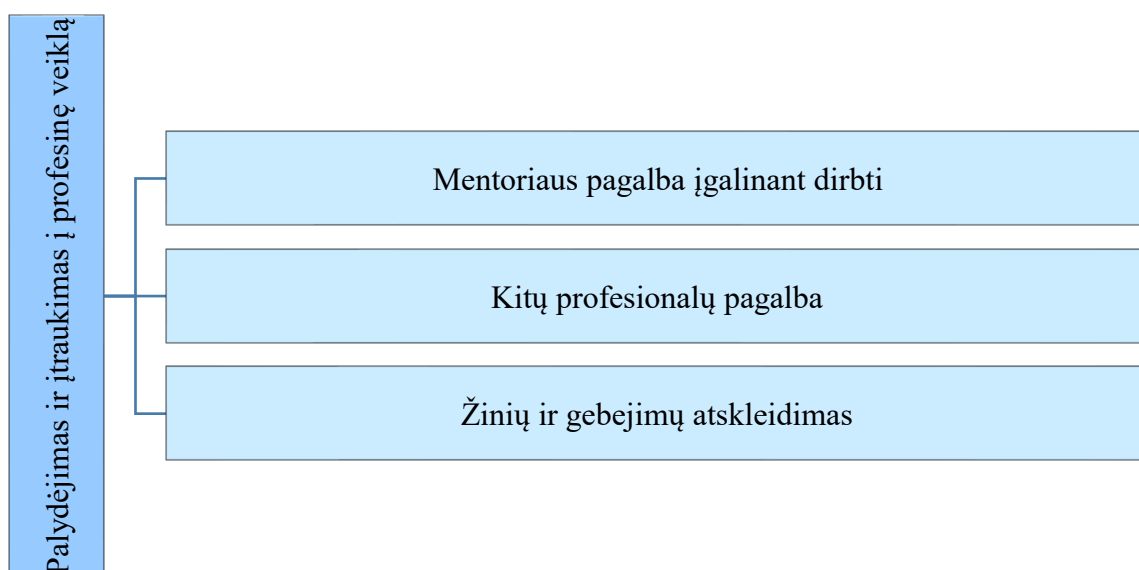
Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Tyrimo duomenys atskleidė, kad supažindinimas su įstaiga ir būsima veikla yra svarbus žingsnis siekiant sklandaus adaptacijos proceso, nes aiškiai ir išsamiai pristatyta organizacijos misija, vertybės bei pagrindinės veiklos sritys padeda socialiniams darbuotojams geriau suprasti organizacijos tikslus ir lūkesčius. Tai rodo tyrimo dalyvių teiginiai: „...Supažindino su institucija, klientų specifika, apibrėžė veiklos ribas...“ (SD2), „...pristatė valdymo struktūrą ir paaiškino mano pavaldumą...“ (SD5), „...organizacijos pažinimas, nes organizacijos būna didelės ir paslaugos teikiamos ne vienai klientų grupei, todėl jaunam specialistui reikia pamatyti skirtingus skyrius, veiklas, o vėliau pereiti į klientų lauką...“ (SD11), „...paaiškino darbo užmokesčio dydį ir išmokėjimo laiką...“ (SD4). Taip pat svarbu aptarti veiklas, kad būtų aišku, kokie darbai laukia ir kaip kiekvienas gali prisidėti prie bendrų rezultatų: „...paaiškino kokios mano pareigos, su kuo galiu konsultuotis,

kokie yra bendradarbiai ir daugiau nieko ypatingo nebuvo...“ (SD1), „...gauni susipažinti su dokumentacija ir teisės aktais<...>susipažįsti su organizacijos struktūra, reglamentu<...>tada<...>kolegos perduoda šeimas kuriuose pradėti lankytis...“ (SD8), „...supažindino su darbo sauga ir visais kitais įstatymiais aktais apie darbo organizavimą...“ (SD10). Jauno specialisto adaptacijos vyksmas organizacijoje pasižymi naujų žinių įsisavinimu, praktinių įgūdžių lavinimu bei emociniais iššūkiais, susijusiais su darbo specifiška. Kuo sklandesnis ir geriau organizuotas sutikimo procesas, tuo greičiau nauji darbuotojai gali pradėti produktyviai dirbti ir jaustis organizacijos dalimi.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedant socialiniam darbuotojui profesinę veiklą nuoširdus kolegų ir paslaugų gavėjų sutikimas yra dalis, rodanti draugišką ir palaikančią aplinką organizacijoje. Šiltas, pagarbus ir atviras bendravimas padeda naujiems žmonėms jaustis priimtiems, skatina pasitikėjimą ir gerina tarpusavio santykius. Tai patvirtina ir tyrimo dalyvių teiginiai: *„...dauguma kolegų buvo geranoriškai nusiteikę, o paslaugų gavėjai laukdavo manęs atviromis širdimis ir spindinčiomis akimis...“ (SD7), „...jaučiausi mylima, naudinga ir tikrai reikalinga toje įstaigoje<...>širdimi jaučiau, jog turiu galimybę augti, galiu pateikti pasiūlymus ir išvalgas...“ (SD7). Todėl labai svarbu jaunam specialistui rodyti dėmesį, kantriai atsakyti į klausimus ir suteikti reikalingą pagalbą, kad kiekvienas jaustųsi laukiamas ir vertinamas.*

Palydėjimas ir įsitraukimas į profesinę veiklą. Tyrimo duomenys atskleidė, kad palydėjimas ir įsitraukimas į profesinę veiklą yra labai svarbūs veiksniai, padedantys pradedantiems socialiniams darbuotojams sėkmingai adaptuotis organizacijoje. Socialiniams darbuotojams reikia mentoriaus pagalbos įgalinant dirbti, kitų profesionalų pagalbos ir galimybių jam pačiam atskleisti savo žinias bei gebėjimus (15 pav.).



15 pav. *Palydėjimas ir įsitraukimas į profesinę veiklą*

Šaltinis. Sudaryta autoriaus.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad mentoriaus pagalba, įgalinant dirbti yra neatsiejama sėkmingos adaptacijos į profesinę veiklą dalis. Patyręs mentorius gali ne tik perduoti savo žinias ir įgūdžius, bet ir padėti socialiniam darbuotojui pasitikėti savo jėgomis, efektyviau prisitaikyti prie darbo aplinkos ir iššūkių. Tai patvirtina ir tyrimo dalyvių teiginiai: „...*paskiriamas asmeninis mentorius kuris<...>tris mėnesius apmokina<...>lydi į šeimą, mokina kaip rašyti raštus ir darbo vykdymą stebi. Kartu dalyvauja atvejo vadybos pasėdžiose. Kartu su mentoriumi analizavome pagalbos šeimai planą...*“ (SD8), „...*mentorius yra reikšmingas todėl, jog kartu keliaudavome į šeimas ir vesdavome vaikus į mokyklą. Nes<...>Romų šeimose reikia ne tik palydėti bet juos<...> prikelti paruošti ir kartu nueiti į mokymosi įstaiga. Taip pat su mentoriumi dalyvaudavome tarpžinybiniuose susitikimuose, intervijose...*“ (SD8), „...*mentorius<...>naują darbuotoją gali įgalinti arba nugalinti<...>labai svarbu, kad mentorius padėtų sunkiose situacijose, priešingu atveju darbuotojas gali išsigąsti ir mesti darbą<...>nebeieškoti darbo socialinio darbo srityje. Taip galima prarasti potencialiai gerus darbuotojus...*“ (SD1), „...*jei išmintingas žmogus lydi, galėsi išvengti perdegimo sindromo...*“ (SD2). Tyrimas rodo, kad svarbu, jog mentorystės procesas būtų nuoseklus, paremtas atviru dialogu, palaikymu ir praktinėmis užduotimis. Toks palydėjimas ne tik spartina profesinį augimą, bet ir stiprina motyvaciją, įsitraukimą bei pasitenkinimą darbu, skatindamas asmens savarankiškumą ir pasitikėjimą savo gebėjimais: „...*žinodama, kad turiu stiprius ir mane palaikančius mentorius jaučiausi užtikrinančiau, o tai padėjo man greičiau prisitaikyti naujoje aplinkoje...*“ (SD6), „...*mentoriaus palydėjimas<...>it Dievo dovana pradedančiam darbuotojui<...>turėtų galimybę aptarti socialinio darbo kelionės pradžią ir kryptį, atlikti mini supervizijas, gauti atgalinį ryši ir skatinti socialinio darbuotojo augimą, nes darbo sutartyje numatytos funkcijos ne visuomet atlieka „kelrodės žvaigždės“ vaidmenį...*“ (SD7). Sklandus palydėjimas reiškia ne tik aiškų informacijos perdavimą apie darbo pobūdį, bet ir nuolatinį palaikymą, konsultacijas bei grįžtamąjį ryšį.

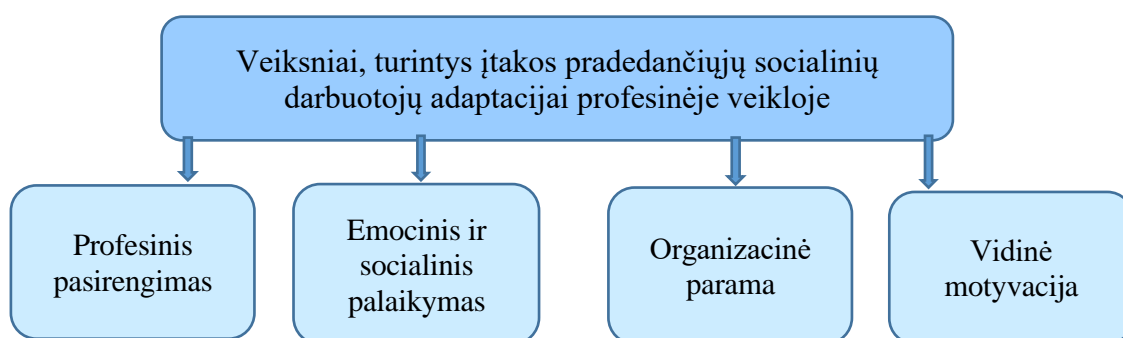
Tyrimo duomenys atskleidė, kad kitų profesionalų pagalba yra vertingas būdas, leidžiantis greičiau ir sėkmingai įsilieti į profesinę veiklą. Bendradarbiavimas su patyrusiais specialistais suteikia galimybę perimti geriausią patirtį, gauti naudingų įžvalgų, patarimų bei praktiškai pritaikyti įgytas žinias. Anot tyrimo dalyvių: „...*pradedančiam profesinę veiklą darbuotojui reikšminga yra bet kokia pagalba iš profesionalų...*“ (SD10), „...*pirmomis savaitėmis tiesiog reikėjo daugiau patarimų iš kolegų apie kasdienes užduotis ir kaip jas efektyviai atlikti...*“ (SD2), „...*pati pradžia yra kupina rėmimosi į kolegas...*“ (SD11), „...*pirmuosius darbinius žingsnius padėjo žengti kolegos...*“ (SD10), „...*kolegos pamatė, kad santykiyje su klientu nežinau kaip elgtis, ką jam atsakyti ir padėjo...*“ (SD3), „...*kai nežinojau ką aš aš aplamai turiu veikti, priėjo kolegė ir papasakojo ką ir kaip ji dirba...*“ (SD6). Todėl dalijimasis patirtimi ne tik padeda išvengti klaidų, bet ir skatina komandinį darbą bei profesinį

augimą, o socialiniai darbuotojai turi galimybę mokytis iš savo srities ekspertų, jie tampa labiau įgalinti, pasitikintys savimi ir motyvuoti siekti aukštesnių rezultatų.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad žinių ir gebėjimų atskleidimas yra svarbus profesinio tobulėjimo procesas, leidžiantis pradedantiems socialiniams darbuotojams realizuoti savo potencialą ir prisidėti prie organizacijos sėkmės. Kai darbuotojas gali praktiškai pritaikyti savo žinias ir įgūdžius, jis jaučiasi labiau motyvuotas, pasitikintis savimi ir įsitraukęs į darbą. Tyrimo dalyvių teigimu: „...stengiausi ir bandžiau teorines žinias pritaikyti praktikoje<...>po kelių savaičių pradėjau jaustis jau savarankiškesnė, drąsiau išreiškėdavau savo nuomonę, teikiau po truputi savo pasiūlymus...“ (SD6), „...turėti stiprią vidinę motyvaciją veikti, tvirtą teorinį pasirengimą ir vadovo pasitikėjimą, kad tu gali...“ (SD7), „...mano manymu, ir pats darbuotojas turi įdėti daug pastangų, atskleisti savo žinias, gebėjimus, kad lengviau adaptuotųsi naujame kolektyve...“ (SD9). Todėl organizacijos turėtų sudaryti palankias sąlygas, skatinančias socialinių darbuotojų kūrybiškumą, iniciatyvumą ir saviraišką.

3.2.3. Veiksniai, turintys įtakos pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijai profesinėje veikloje

Tyrimu nustatyta, kad pradedančiųjų socialinių darbuotojų prisitaikymas naujoje darbo aplinkoje priklauso nuo keleto veiksnių – tai profesinis pasirengimas ir vidinė motyvacija, organizacinė parama bei emocinis ir socialinis palaikymas darbovietėje (16 pav., 2 priedas, 3 lentelė).

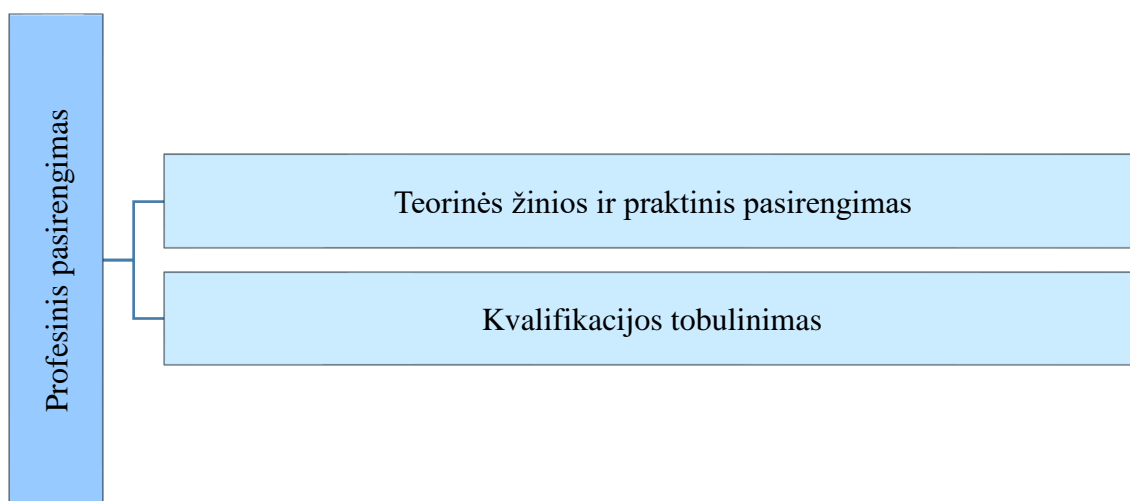


16 pav. Veiksniai, turintys įtakos pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijai profesinėje veikloje

Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Profesinis pasirengimas. Tyrimo duomenys atskleidė, kad socialinių darbuotojų profesinis pasirengimas yra itin svarbus veiksnys užtikrinant kokybišką pagalbą pažeidžiamoms visuomenės grupėms. Ši profesija reikalauja ne tik teorinių žinių apie socialinį darbą, psichologiją ir teisę, bet ir praktinių įgūdžių, empatijos bei gebėjimo spręsti sudėtingas situacijas. Tyrimas rodo, kad specialisto

teorinis ir praktinis pasirengimas ir kvalifikacijos tobulinimas yra svarbūs profesinio pasirengimo veiksniai (17 pav.).



17 pav. Profesinis pasirengimas

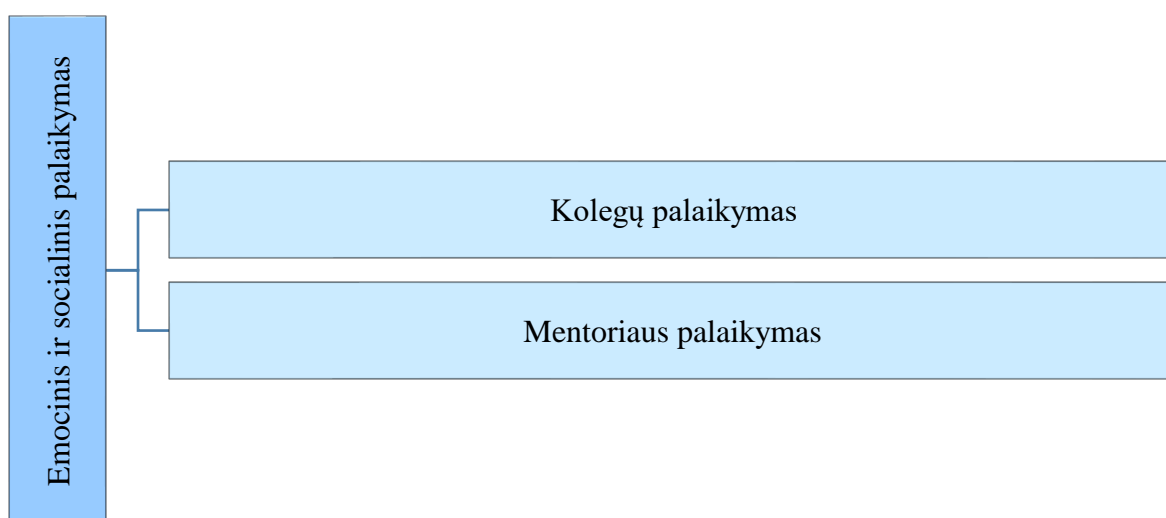
Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Tyrimo duomenys atskleidė, kad profesionalui teorinės žinios padeda suprasti socialines problemas, jų priežastis bei galimus sprendimo būdus, teikti kokybiškas paslaugas. Kita vertus, svarbus ir praktinis pasirengimas. Tai patvirtina tyrimo dalyvių teiginiai: „...teorijos žinios padeda orientuotis situacijose, tačiau praktika tikrai suteikia daugiau įgūdžių ir pasitikėjimo...“ (SD3), „...pradedančiajam darbuotojui labai svarbu gauti praktinius įgūdžius...“ (SD5), „...teorinis pasirengimas<...>pradedantysis socialinis darbuotojas gali efektyviau orientuotis situacijose, pateikti pasiūlymus, išvalgas...“ (SD7). Tai rodo, kad teorinis ir praktinis pasirengimas užtikrina, kad socialiniai darbuotojai gebės profesionaliai teikti pagalbą, prisidėdami prie socialinės gerovės ir teisingumo visuomenėje. Tačiau tyrimo dalyviai teigė, kad baigę studijas teorinių žinių bagažą turi pakankamą, bet praktinių žinių ir įgūdžių jiems stinga: „...baigęs studijas<...>negauni tiek daug praktinių žinių kiek jų gauni jau dirbdamas...“ (SD8). Socialiniams darbuotojams pradedantiems profesinę veiklą labai svarbu, kad organizacija adaptacijos procesą papildytų supervizijomis, intervizijomis padedančiomis dalintis praktine patirtimi, spręsti sudėtingesnes situacijas, būtų kaip prevencinė priemonė profesiniam perdegimui.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas yra esminė profesinės veiklos dalis, užtikrinanti aukštą teikiamų paslaugų kokybę ir efektyvumą. Kadangi socialinės problemos nuolat kinta, o visuomenės poreikiai tampa vis įvairesni, nuolatinis mokymasis leidžia specialistams prisitaikyti prie naujų iššūkių. Tai patvirtina ir tyrimo dalyviai: „...mokymai ir kvalifikacijos kėlimo seminarai leido geriau suprasti savo atsakomybę ir atlikti užduotis tiksliai...“ (SD4), „...norėjau dalyvauti mokymuose, kad išvengčiau klaidų darbo vietoje...“ (SD11), „...kompetencijų

tobulinimas<... padės užmegzti ryšį su paslaugų gavėjais, kolegomis, padės vystyti tarp institucinį bendradarbiavimą bei užtikrins sklandų paslaugų teikimą...“ (SD7). Reguliarus kvalifikacijos tobulinimas ne tik stiprina socialinių darbuotojų kompetencijas, bet ir didina pasitikėjimą savimi, padeda išvengti perdegimo, skatina profesinį augimą ir palengvina adaptacinį procesą.

Emocinis ir socialinis palaikymas. Tyrime dalyvavę pradedantieji socialiniai darbuotojai nurodė, kad pradedant profesinę veiklą labai svarbus yra kolegų ir mentoriaus palaikymas (18 pav.).



18 pav. *Emocinis ir socialinis palaikymas*

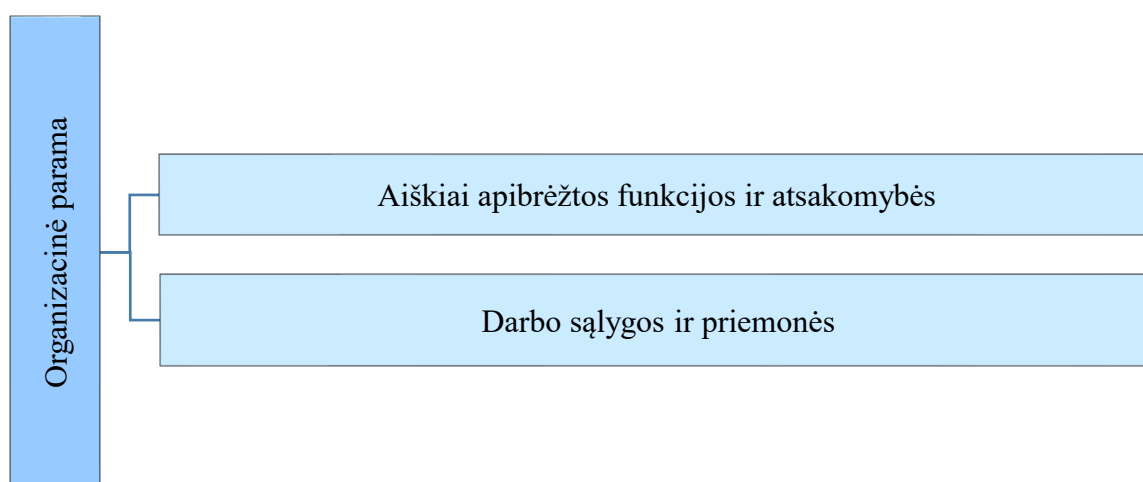
Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Tyrimo duomenys atskleidė, kad kolegų bendradarbiavimas, pasitikėjimas ir tarpusavio supratimas padeda socialiniams darbuotojams efektyviau spręsti profesinius iššūkius, mažina emocinį perdegimą ir stiprina komandinį darbą. Kolegų palaikymas gali pasireikšti įvairiais būdais – dalijimusi patirtimi, patarimais, moraline parama ar net paprastu supratingumu kasdieniame darbe. Tyrimo dalyviai nurodė: „...labai svarbu turėti kolegas, kurie padėtų adaptuotis, kad jaustumės saugiai ir galėtume klausti be baimės...“ (SD9), „...palaikymas kolegų buvo pagrindinis veiksnys, padėjęs susidoroti su stresu...“ (SD7), „...labai svarbu<...>kai socialiniai darbuotojai<...>dalinas savo darbo patirtimi...“ (SD8). Kai pradedantys socialiniai darbuotojai jaučia kolegų palaikymą, jie dirba efektyviau, jaučiasi motyvuoti ir labiau pasitikintys savimi. Stipri kolegų bendrystė ne tik gerina darbo kokybę, bet ir prisideda prie greitos ir efektyvios adaptacijos profesinėje veikloje.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad mentorius gali padėti naujam darbuotojui suprasti organizacijos veiklą, darbo metodus ir specifinius iššūkius. Jis taip pat gali pasiūlyti praktinių sprendimų sudėtingose situacijose, skatinti kritinį mąstymą ir dalinasi savo patirtimi. Tai patvirtina ir tyrimo dalyvių teiginiai: „...mentorius padėjo atsakyti į klausimus, kurie kilo pirmąsias savaites, ir nuolat palaikė<...>supervizijos ir ypač intervizijos...“ (SD2), „...jei nebūtų mentoriaus, būtų buvę daug sunkiau išmokti darbo procesus...“ (SD10). Mentoriaus palaikymas yra itin svarbus

pradedantiems socialiniams darbuotojams, nes padeda lengviau įsilieti į profesinę veiklą, įgyti pasitikėjimo savimi ir geriau suprasti praktinius darbo aspektus.

Organizacinė parama. Socialinis darbas dažnai susijęs su sudėtingomis situacijomis ir emociniu krūviu, todėl aiškūs darbo procesai ir palaikanti darbo kultūra yra būtini sėkmingam startui. Tyrimu nustatyta, kad pradedantiems socialiniams darbuotojams svarbios yra aiškiai apibrėžtos funkcijos ir atsakomybės bei darbo sąlygos ir reikiamos priemonės sėkmingesniai jų adaptacijai (19 pav.).



19 pav. *Organizacinė parama*

Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Tyrimo duomenys atskleidė, kad aiškiai apibrėžtos funkcijos ir atsakomybės yra svarbus organizacinės veiklos pagrindas. Jas turint, kiekvienas darbuotojas žino savo vaidmenį, už ką atsako, ir kaip jo darbas įsilieja į bendrus organizacijos tikslus. Tai padeda sumažinti konfliktus, nes visi aiškiai supranta, ką ir kada turi atlikti. Anot tyrimo dalyvių: „...*kai žinai aiškias pareigas ir atsakomybę, mažiau kyla klausimų, kas ir kaip turi būti daroma...*“ (SD9), „...*aiškus atsakomybių pasidalijimas, kuris padėtų greitai įsilieti į darbą...*“ (SD8). Tyrimo dalyviai patvirtina, kad aiškiai nustatytos atsakomybės padeda išvengti darbo dubliavimo, sumažina konfliktus tarp kolegų ir užtikrina, kad visi procesai būtų vykdomi nuosekliai.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad profesionalui svarbu turėti reikiamas darbui priemones, tinkamai įrengtą darbo vietą, lankstų darbo grafiką: „...*tinkamos darbo priemonės ir lankstus darbo grafikas labai palengvina darbą...*“ (SD10), „...*jei būtų prastai įrengtos darbo vietos, adaptacija būtų daug sudėtingesnė...*“ (SD6), „...*didelę reikšmę turi<...>darbo priemonės. Jei skiriamos naujas <...>kompiuteris, telefonas, spausdintuvas<...>...nuolatinis bilietas<...>tarnybinis automobilis <...>Svarbu labai yra lankstus darbo grafikas...*“ (SD9), „...*gerinti darbo sąlygas ir aplinką, kad darbuotojai jaustųsi patogiai ir galėtų susikoncentruoti į darbą...*“ (SD3). Taigi tinkamos darbo sąlygos, padeda darbuotojui kokybiškiau atlikti darbą.

Vidinė motyvacija. Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradėjus dirbti socialiniu darbuotoju, vidinė motyvacija tampa svarbiu varikliu, padedančiu įveikti iššūkius ir siekti geriausių rezultatų. Paties darbuotojo noras veikti ir savirefleksija yra svarbūs vidinės motyvacijos komponentai (20 pav.).



20 pav. *Vidinė motyvacija*

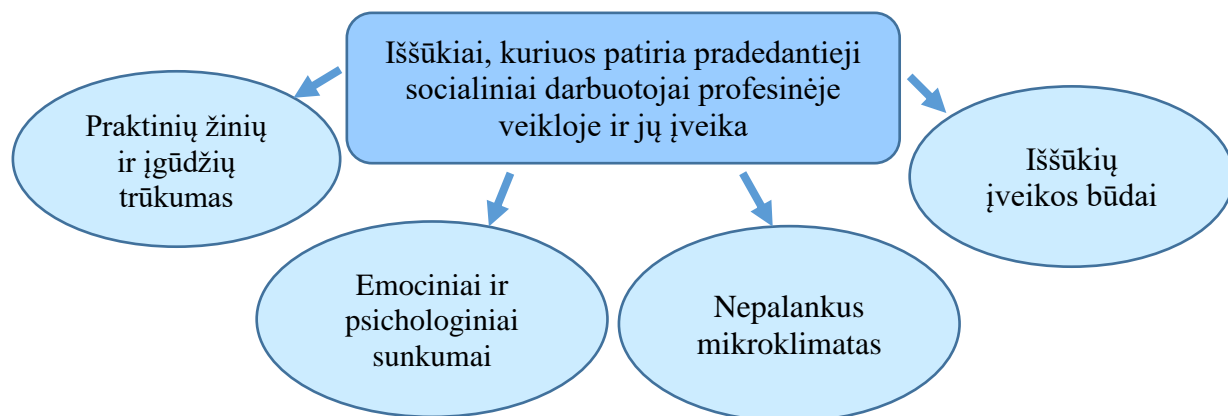
Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantiems socialiniams darbuotojams sėkmę gali motyvuoti vidinė varomoji jėga, kuri labai dažnai padeda įveikti sunkumus, būti atkakliam ir nuolat ieškoti geriausių sprendimų klientų gerovei: „...*vidinė motyvacija veikti ir padėti kitiems yra vienas svarbiausių veiksnių, leidžiančių adaptuotis...*“ (SD3), „...*jei nebūtų vidinės motyvacijos, būtų labai sunku dirbti socialiniame darbe...*“ (SD6), „...*motyvacija veikti<...>yra sėkmingo socialinio darbuotojo pagrindas...*“ (SD7). Socialinio darbuotojo norą veikti gali skatinti ir institucinė aplinka – aiškiai apibrėžtos darbo sąlygos, kvalifikacijos kėlimo galimybės, pasitikėjimo kultūra organizacijoje. Šių veiksnių visuma leidžia specialistui išlikti įsitraukusiam, iniciatyviam ir nuosekliai siekiančiam geriausių rezultatų dirbant su klientais. Tyrimo dalyvių teigimu: „...*labai priklauso ir nuo vidinės įstaigos kultūros...*“ (SD9), „...*empatiškuma padeda priimti ir padėti adaptuotis naujam kolegai...*“ (SD10). Kad išlaikytų norą veikti, socialinis darbuotojas turi pasirūpinti savimi, ieškoti įkvėpimo, dalintis patirtimi su kolegomis ir nebijoti naujų iššūkių. Tik taip galima išlikti įsipareigojusiam savo profesijai ir nuolat augti kaip specialistas.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad savirefleksija padeda analizuoti savo veiksmus, emocijas ir sprendimus, siekiant suprasti jų poveikį tiek sau, tiek klientams. Savirefleksija yra socialinio darbuotojo profesinio augimo ir veiklos kokybės gerinimo įrankis. Tai patvirtina ir tyrimo dalyviai: „...*savirefleksija padeda geriau suprasti save ir savo klaidas, tai leidžia tobulėti ir nepakartoti tų pačių klaidų...*“ (SD7), „...*refleksija padeda pamatyti savo silpnąsias puses ir jas taisyti...*“ (SD8). Savirefleksija turėtų tapti nuolatine praktika.

3.2.4. Iššūkiai, kuriuos patiria pradedantieji socialiniai darbuotojai profesinėje veikloje ir jų įveika

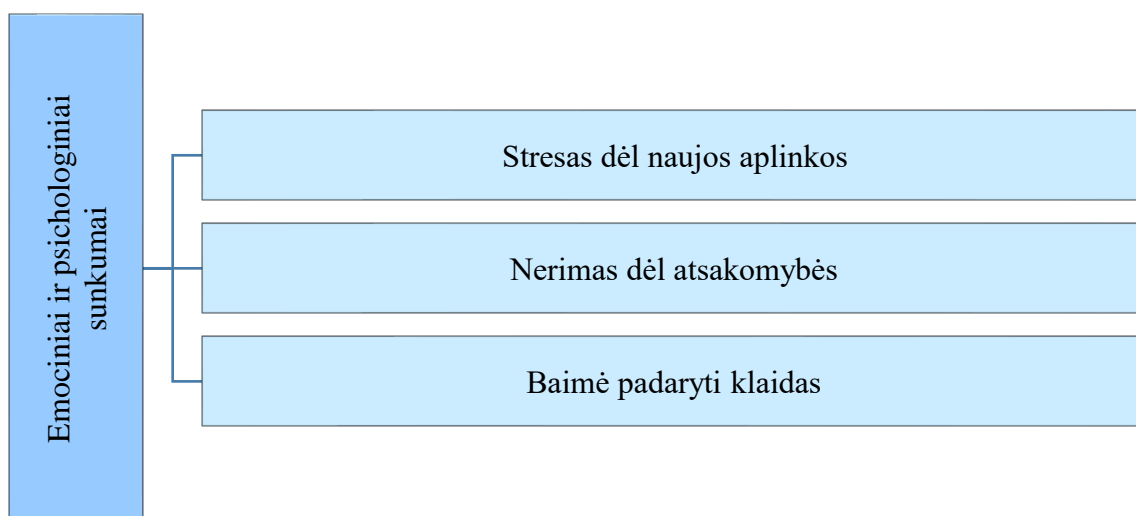
Tyrimu nustatyta, kad pradedančiuosius socialinius darbuotojus pirmaisiais darbo mėnesiais ir metais pasitinka nemažai iššūkių, kuriuos bandoma spręsti įvairiais būdais. Tyrimu identifikuoti šie iššūkiai: emociniai ir psichologiniai sunkumai, praktinių žinių ir įgūdžių trūkumas, nepalankus mikroklimatas ir jų įveikos būdai (21 pav., 2 priedas, 4 lentelė).



21 pav. Iššūkiai, kuriuos patiria pradedantieji socialiniai darbuotojai profesinėje veikloje ir jų įveika

Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Emociniai ir psichologiniai sunkumai. Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedančių profesinę veiklą socialinių darbuotojų profesija kupina iššūkių, todėl emociniai ir psichologiniai sunkumai yra neišvengiama darbo dalis. Tyrimo duomenys parodė, kad pradedantieji savo profesinę veiklą socialiniai darbuotojai adaptacijos metu patiria stresą dėl naujos aplinkos, nerimą dėl atsakomybės ir baimę padaryti klaidas (22 pav.).



22 pav. Emociniai ir psichologiniai sunkumai

Šaltinis. Sudaryta autoriaus

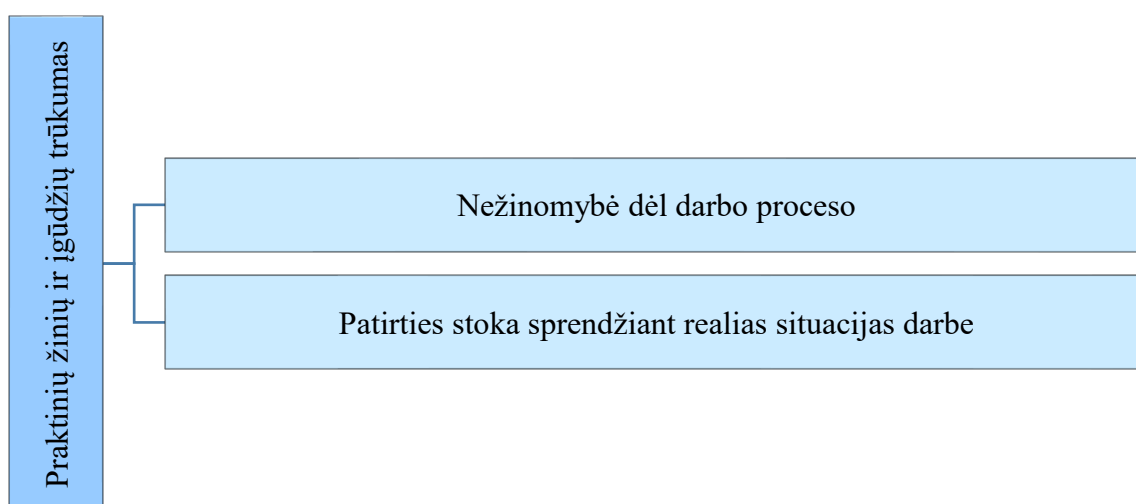
Tyrimu nustatyta, kad pradėjus dirbti socialiniams darbuotojams naujoje aplinkoje tenka patirti stresą ir tai yra natūralu, nes reikia kiek galima greičiau perprasti organizacijos kultūrą, darbo procesą, klientų poreikius. Tai patvirtina ir tyrimo dalyviai: „...*pirmas mėnuo buvo labai stresinis, nes viskas buvo nauja ir nežinoma...*“ (SD1), „...*pirmąsias socialinio darbo savaites drąsiai galiu vadinti „Amerikietiškais kalneliais“, nes tai buvo kelionė nuo visiško pasitenkinimo iki didelės emocinės kančios...*“ (SD7), „...*pradžia buvo sunkesnė nei tikėjau, nes darbe aplinka buvo labai kitokia nei įsivaizdavau...*“ (SD8), „...*Kai nėra aiškiai apibrėžtų atsakomybių ar standartų, jausdavausi pasimetusi...*“ (SD6). Tai rodo, kad pradedantiesiems profesinę veiklą darbuotojams reikia laiko adaptuotis ir svarbu bendradarbiaujant su jais analizuoti, ką jie patiria šiuo laikotarpiu ir teikti jiems reikiamą pagalbą.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradėję dirbti socialiniai darbuotojai patiria nerimą dėl atsakomybės, nes ši profesija reikalauja priimti svarbius sprendimus, kurie gali turėti didelę įtaką žmonių gyvenimams, todėl atsakomybės jausmas kartais gali atrodyti slegiantis: „...*jaučiau didelį spaudimą, nes atsakomybė buvo didelė, o aš dar nežinojau, kaip viską valdysiu...*“ (SD4), „...*kiekviena nauja užduotis kėlė baimę, nes bijojau, kad galiu padaryti klaidą...*“ (SD7), „...*kartais susiduri su stresu dėl laiko trūkumo, todėl reikia išmokti greitai priimti sprendimus...*“ (SD2). Svarbu žinoti, kad niekas neapsieina be klaidų – jos yra mokymosi dalis. Svarbiausia yra nuolat tobulėti, konsultuotis su kolegomis ir vadovautis profesinėmis gairėmis bei etikos principais ir nepamiršti kad kiekviena nauja patirtis stiprina pasitikėjimą savimi ir leidžia labiau pasitikėti savo sprendimais. Todėl sutiktos naujos patirtys, dirbant su viena ar kita klientų grupe, praturtina žinias ir įgūdžius: „...*sunkiausia kai klientas nenori keistis<...>rodos atiduodi visą dūšią žmogui, padarai susitarimus, o jis staiga viską sulaužo<...>taip norisi to tobulumo. Siūlai siūlai tą pagalbą ir matai, kad nieko jie nenori...*“ (SD1), „...*bendraujant su pažeidžiamais asmenimis (pvz., smurto aukomis, benamiais) kilo stresas ir emocinis nuovargis<...>Mažesnis darbo krūvis pirmosiomis savaitėmis: suteikus daugiau laiko prisitaikyti, naujas žmogus galėtų geriau perprasti darbo specifiką...*“ (SD6), „...*kartais paslaugų gavėjai<...>supranta lietuviškai bet nekalba<...>reikalauja kalbėti rusiškai nes jų gimtoji kalba<...>pastebima<...>ir iš ukrainiečių<...>kalba tik ukrainietišškai nes tai jų kalba<...>tenka išaiškinti jog jie randasi Lietuvos respublikoje ir turi bendrauti valstybine kalba...*“ (SD8). Pradedančiųjų socialinių darbuotojų patiriami sunkumai darbe gali paveikti jų psichologinę gerovę, sukelti streso ir perdegimo simptomus, tačiau kartu jie atskleidžia būtinybę užtikrinti adekvačią paramą socialiniams darbuotojams, kad jie galėtų išlaikyti savo profesinę motyvaciją ir kokybiškai teikti pagalbą savo klientams.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantys profesinę veiklą socialiniai darbuotojai nepasitikėdami savo žiniomis, neturėdami pakankamai patirties ir įgūdžių dirbti dažnai jaučia baimę,

kad nesuklysti, nepadaryti klaidos, nes puikiai suvokia, jog jų priimti sprendimai gali padaryti negrįžtamą klaidą klientų likimuose, pakenkti organizacijos įvaizdžiui. Tyrimo dalyviai tai akcentuoja savo atsakymuose: „...labai bijojau padaryti klaidą, nes tai galėtų paveikti kitus, todėl nuolat pergaltvodavau kiekvieną žingsnį...“ (SD9), „...nežinojau, kur tiksliai daryti sprendimus, nes bijojau klaidų...“ (SD5), „...gaunama daug užduočių, kurios atrodo per sudėtingos arba reikalauja skubaus sprendimo, o darbų įvairių daug...“ (SD6), „...jeigu labai artimai prisileidi paslaugų gavėją ir tampa draugu, nes bijai pasakyti tam tikrus dalykus<...>tu nevykdamas pagalbos plano, šiandien atėjai nepasiruošusi, nes susitvarkiusi namų ir nenuvedei vaikų į darželį ir t. t.<...>jeigu taip nutiktų tu nebegalėtumei atlikti tiesioginės pareigos ir padėti klientui, nes privaloma brėžti ribas tarp savęs ir paslaugos gavėjo...“ (SD8). Socialinis darbuotojas turi suprasti, jog klaidos yra mokymosi dalis, svarbu jas pripažinti, išanalizuoti ir kartu su klientu ieškoti geriausio sprendimo.

Praktinių žinių ir įgūdžių trūkumas. Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantiems socialiniams darbuotojams profesinę veiklą labai trūksta praktinių žinių ir įgūdžių. Tyrimo dalyvius jaudina nežinomybė dėl darbo proceso ir patirties stoka sprendžiant realias situacijas darbe (23 pav.).



23 pav. *Praktinių žinių ir įgūdžių trūkumas*

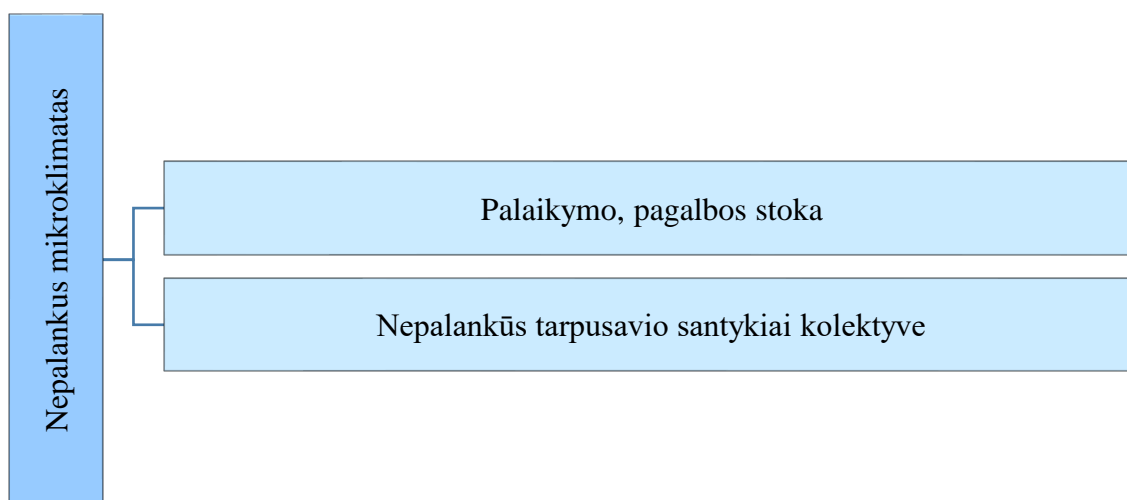
Šaltinis. Sudaryta autoriaus.

Tyrimo duomenys rodo, kad nežinomybė darbo procese gali pradedantiems socialiniams darbuotojams sukelti daug neaiškumų, nes kai trūksta aiškių gairių ir informacijos, kyla rizika, kad sprendimai gali būti priimami nepakankamai pagrįstai. Tai liudija tyrimo dalyvių teiginiai: „...aš neturėjau aiškios struktūros, kaip reikėtų pradėti darbą, kai atvykau...“ (SD1), „...dauguma dalykų buvo nauji ir reikėjo pasikliauti savo intuicija, nes neturėjau instrukcijų...“ (SD6), „...aš tiesiog nežinojau, nuo ko pradėti, todėl ieškojau daugiau pagalbos...“ (SD2), „...studijų metu įgytos žinios ne visada atitiko realius darbo poreikius, o sudėtingos situacijos buvo nepakankamai apibrėžtos...“ (SD6), „...iššūkis yra gebėjimas atpažinti žmogų apsvaigusį nuo narkotinių medžiagų <...>pasekmės

neatpažinus apsvaigimo<...>gali būti įvairios...“ (SD8). Labai svarbu, kad pradedančiam socialiniam darbuotojui buvo aiškūs organizacijos tikslai, aiški darbo eiga ir būtų tikras apie savo vaidmenis ir atsakomybes organizacijoje.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad patirties stoka sprendžiant realias situacijas gali sukelti sunkumų pradedantiems socialiniams darbuotojams priimti tinkamiausius veiksmus ir sprendimus, ypač kai susiduriama su netikėtais iššūkiais. Tai patvirtina tyrimo dalyvių teiginiai: „...reikėjo daug laiko, kad priprastum prie praktinių situacijų, nes daug teorijos nesudaro tikro darbo įspūdžio...“ (SD8), „...pradžioje sunkiai prisitaikiau prie realių darbo situacijų...“ (SD4), „...mokymuose gautos žinios ne visada tinka, kai reikia spręsti realias problemas darbe...“ (SD6). Vienas iš svarbiausių priemonių, mažinant patirties stoką socialiniams darbuotojams, galėtų būti nuolatinis mokymasis iš patyrusių kolegų bei savarankiškai gilinti žinias ir stiprinti gebėjimus greitai reaguoti į situacijas.

Nepalankus mikroklimatas. Tyrimo duomenys atskleidė, kad organizacijos mikroklimatas yra veiksnys darantis įtaką veiklos produktyvumui, motyvacijai, ir pasitenkinimui arba nepasitenkinimui darbu. Tyrimas parodė, kad palaikymo, pagalbos stoka ir nepalankūs tarpusavio santykiai kolektyve kelia iššūkius pradedantiems socialiniams darbuotojams (24 pav.).



24 pav. Nepalankus mikroklimatas

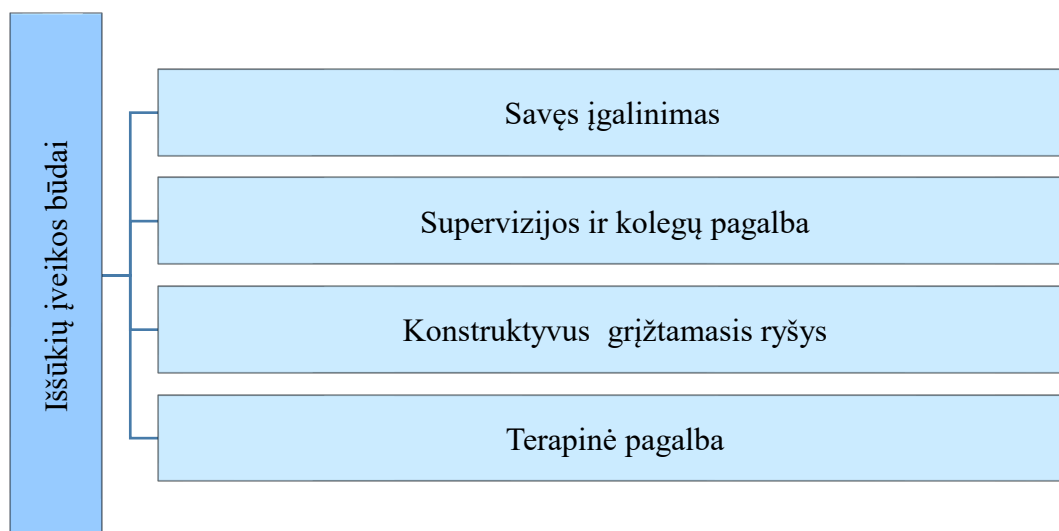
Šaltinis. Sudaryta autoriaus.

Tyrimu identifikuota, kad palaikymo pagalbos stoka gali turėti rimtų pasekmių tiek asmeniniame pradedančių socialinių darbuotojų gyvenime, tiek profesiniame lygmenyje. Kai trūksta emocinės ir praktinės pagalbos, darbuotojai dažnai jaučiasi palikti be tinkamos paramos, o tai gali sukelti stresą, perdegimą ir sumažinti motyvaciją. Tai patvirtina tyrimo dalyvių teiginiai: „...kolegų nenoras padėti...“ (SD1), „...socialinio palaikymo trūkumas gali apsunkinti prisitaikymo procesą ir neigiamai paveikti darbuotojo motyvaciją bei pasitikėjimą savimi...“ (SD6). Kolegų palaikymas

socialiniame darbe yra labai svarbus, nes ši profesija reikalauja didelio emocinio įsitraukimo, kantrybės ir atsparumo stresui.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad nepalankūs tarpusavio santykiai kolektyve gali sukelti ne tik konfliktus, bet ir sumažinti bendrą darbo efektyvumą bei komandos motyvaciją. Pradedantys socialiniai darbuotojai akcentuoja apkalbas, jų menkinimą, priešišumą, kurį patyrė pradėję savo profesinę veiklą. Tai patvirtina tyrimo dalyvių teiginiai: „...apkalbos, menkinimas...“ (SD1), „...kolektyvo priešiškumas<...>gali tapti veiksniais, mažinančiais pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptaciją...“ (SD7), „...per didelę kontrolę, nepasitikėjimas darbuotoju<...>žmogus už pasiektus rezultatus nėra motyvuojamas<...>viešai sumenkina ar netgi išjuokia<...>jauti izoliaciją – nekviečia į bendras šventes ir panašiai...“ (SD9), „...abejingumas, konkurencija, pavydas, intrigos tarp darbuotojų sunkina adaptacijos procesą...“ (SD10). Nepalankus mikroklimatas dažniausiai būna tada, kai trūksta pasitikėjimo ir atviros komunikacijos, formuojasi nepalankūs tarpusavio santykiai kolektyve, kurie stabdo kūrybiškumą, bendradarbiavimą ir apsunkina adaptaciją.

Iššūkių įveikos būdai. Tyrimo duomenys atskleidė, kad organizacijai rūpinantis pradedančiais socialiniais darbuotojais, jie jaučiasi vertinami ir motyvuoti dirbti, o tai teigiamai veikia profesinį augimą ir jiems nėra sunku įveikti sutinkamus iššūkius darbe. Tyrimu identifikuoti šie iššūkių veiklos būdai: savęs įgalinimas, supervizija ir kolegų palaikymas, konstruktyvus grįžtamasis ryšys ir terapinė pagalba (25 pav.).



25 pav. Iššūkių įveikos būdai

Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Tyrimo duomenys atskleidė, kad socialinių darbuotojų savęs įgalinimas yra svarbus kylančių iššūkių profesinėje veikloje įveikos būdas, padedantis specialistui pasitikėti savimi, gebėti priimti savarankiškus sprendimus, atitinkančius klientų poreikius. Tai patvirtina ir tyrimo dalyvių teiginiai: „...sąžiningumas, orumas, paprastumas, bendruomeniškumas, įgalinančios vertybės...“ (SD2), „...sukūriau prioritetų sąrašą, kad galėčiau susitvarkyti su krūviu...“ (SD6), „...ieškojau daugiau

informacijos<...>kalbėjaisi apie netektis su kolegomis<...>ieškojau atsakymų knygoje, kalbėdavaisi su sielovados specialistais, rašydavau „laiškus sau...“ (SD7), „...motyvacija įveikti sunkumus yra paties darbuotojo iniciatyva ir noras tapti pilnaverčiu darbuotoju...“ (SD9), „...dalyvavau papildomuose seminaruose ir skaičiau literatūrą apie specifinius socialinio darbo metodus...“ (SD6), „...konsultuojuosi su atvejo vadybininkais<...>teikia patarimus ir įžvalgas kaip elgtis tam tikrose situacijose<...>žinias gilinuosi skaitant literatūrą susijusią su socialiniu darbu<...>naudoju<...>darbo su klientu metodus: konsultacijas, dizaino metodą, kurie padeda atlikti veikas ir mažinti iškilusius iššūkius...“ (SD8), „...teko skaityti ir psichologinę literatūrą, daug kalbėjaisi su studijų draugais. Dalinomės įspūdžiais, kaip kuriam sekasi...“ (SD9). Tai rodo, kad pradedantieji profesinę veiklą socialiniai darbuotojai, turi būti patys motyvuoti, plėtoti kompetencijas, įgalinančias kokybiškai teikti paslaugas. Be abejo, organizacijos turėtų skatinti jų įsitraukimą, užtikrinti tinkamas darbo sąlygas bei suteikti reikalingus išteklius, kad socialiniai darbuotojai galėtų ne tik padėti kitiems, bet ir patys jaustis motyvuoti bei įgalinti.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad supervizija yra svarbus kylančių iššūkių profesinėje veikloje įveikos būdas. Supervizija suteikia galimybę reflektuoti savo darbą, geriau suprasti profesinius iššūkius ir rasti efektyvesnius sprendimus, o kolegų pagalba užtikrina palaikymo tinklą, kuriame galima dalintis patirtimi, pasisemti naujų idėjų ir jaustis suprastam. Tai iliustruoja tyrimo dalyvių teiginiai: „...bendradarbiai ir Vadovas. Taip pat darbe organizuojamos supervizijos...“ (SD1), „...visi mes žmonės ir tikrai yra geranoriškai padedančių žmonių...“ (SD5), „...privalomosios intervizijos, supervizijos<...>diskutuoti su kolegomis, remtis į kolegų turimas žinias kuriomis jie dalinasi...“ (SD11), „...organizacijos suteikta metodinė medžiaga, praktinės rekomendacijos buvo naudingos sprendžiant sudėtingus atvejus...“ (SD6), „...reguliarūs supervizijos susitikimai, grupinės diskusijos su specialistais, kurios padėtų dalintis patirtimi ir ieškoti sprendimų...“ (SD6). Supervizija ir kolegų pagalba stiprina darbuotojų kompetencijas, mažina perdegimo riziką, didina darbo efektyvumą bei skatina bendruomeniškumą profesinėje aplinkoje.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad konstruktyvus grįžtamasis ryšys yra profesinio tobulėjimo ir efektyvios komunikacijos dalis, nes padeda pradedantiems socialiniams darbuotojams suprasti savo stipriąsias ir tobulintinas sritis. Tyrimo dalyviai nurodė: „...vadovai teikė reguliarius grįžtamuosius ryšius, o tai leido suprasti, ką darau gerai ir ką reikia tobulinti<...>grįžtamasis ryšys turėtų būti konstruktyvus, orientuotas į tobulėjimą...“ (SD6), „...domėtis ir visada aiškintis iškilusius sunkumus...“ (SD11), „...išgirsti save ir aplinkinius žmones bei noriai ieškau būdų, metodų, kurie padėtų išspręsti kilusius sunkumus...“ (SD7). Konstruktyvus, reguliarus ir atviras grįžtamasis ryšys darbo aplinkoje kuria mokymosi kultūrą, kurioje darbuotojai jaučiasi vertinami ir skatinami nuolat tobulėti.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantieji socialiniai darbuotojai susidurdami su sudėtingomis klientų istorijomis ir emociniais iššūkiais, patiria didelį psichologinį krūvį, o tai reikalauja papildomų priemonių, kad išvengtų perdegimo ar emocinio išsekimo. Tyrimo dalyvių teiginiai rodo, kad terapinė pagalba yra svarbus kylančių iššūkių profesinėje veikloje įveikos būdas: „...pokalbis su psichologu<...>būna tokių sunkių situacijų ir nesinori<...>neštis namo...“ (SD1), „...stengiausi neimti klientų problemų „į širdį“, o laisvalaikiu užsiėmiau veiklomis, kurios padeda atsipalaiduoti. Bendravimas su šeima, kelionės...“ (SD6), „...galimybė konsultuotis su psichologu dėl darbo metu patirto streso ar emocinių sunkumų...“ (SD6), „...specialistai dirbantys mūsų sistemoje supervaizeriai, psichologai, atvejo vadybininkai<...>seminarai apie kylančius sunkumus profesinėje veikloje...“ (SD10), „...visai neblogai būtų jei darbovietė suteiktų galimybę nors kartą per pusmetį lankyti kokią gerą terapiją...“ (SD1). Tai rodo, kad svarbu skatinti socialinius darbuotojus naudotis terapine pagalba, nes tai sudarytų didesnę galimybę aktyvinti motyvaciją dirbti socialinių paslaugų sistemoje ir išlaikytų geresnę savijautą.

3.2.5. Pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos proceso profesinėje veikloje gerinimo perspektyvos

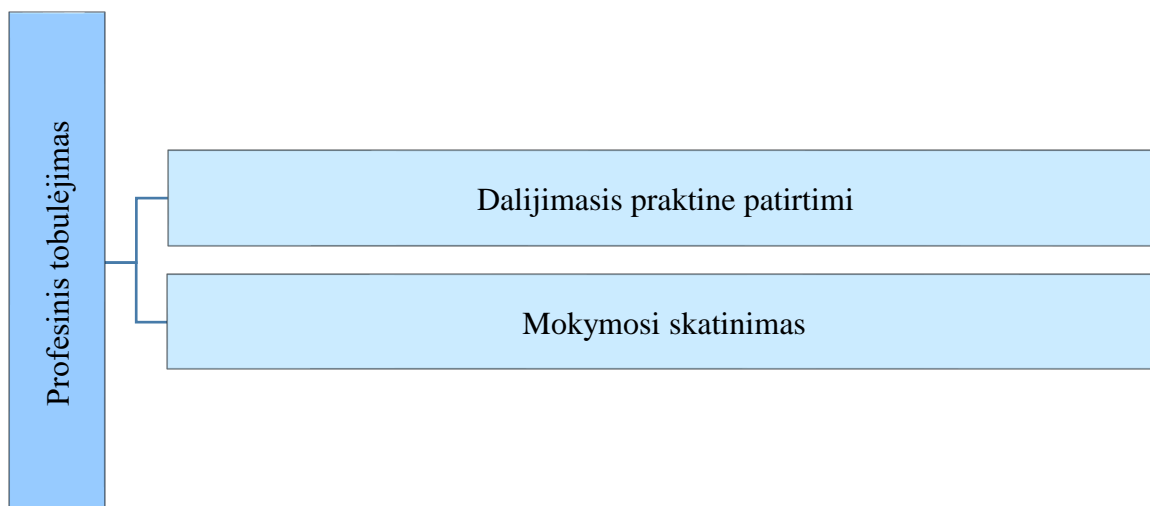
Tyrimu nustatyta, kad pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos profesinėje veikloje gerinimo veiksniai yra: profesinis tobulėjimas, darbo sąlygų gerinimas, mentorystė, bendradarbiavimo kultūros stiprinimas, savęs tobulinimo ir adaptacijos valdymas (26 pav., 2 priedas, 5 lentelė).



26 pav. Pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos proceso profesinėje veikloje gerinimo perspektyva

Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Profesinis tobulėjimas. Tyrimo duomenys atskleidė, kad dalijimasis praktine patirtimi ir mokymosi skatinimas yra svarbūs pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos profesinėje veikloje gerinimo veiksniai, leidžiantys jiems mokytis iš realių situacijų, išvengti klaidų ir greičiau tobulėti (27 pav.).



27. Profesinis tobulėjimas

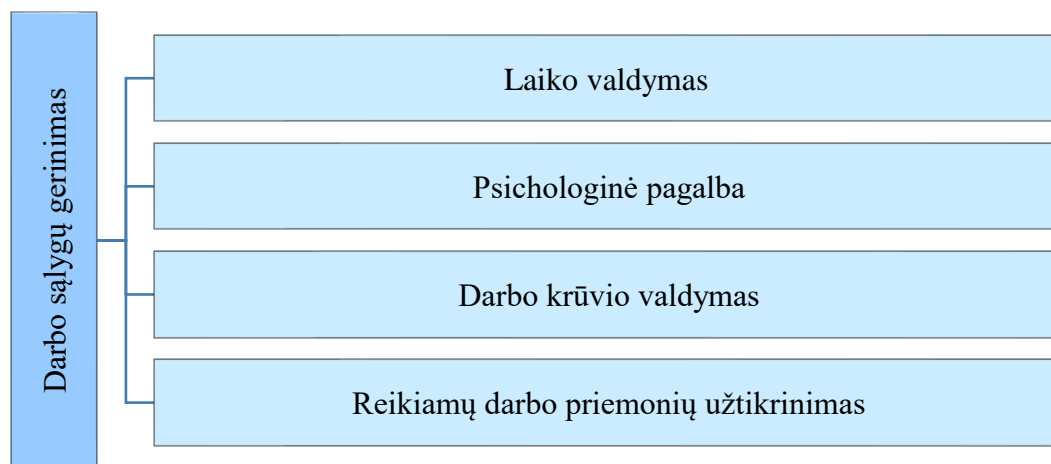
Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Tyrimo duomenys rodo, kad dalijimasis patirtimi ne tik padeda pradedančiam socialiniam darbuotojui giliau suprasti savo darbą, bet ir veiksmingiau padėti paslaugų gavėjams. Tai patvirtina tyrimo dalyvių teiginiai: „...kas savaitę ar kas mėnesį organizuoti susitikimus, skirtus aptarti naujoko patirtis, sunkumus ir pasiekimus<...>dalyvauti socialinių darbuotojų tinklaveikos renginiuose ar bendruomenėse, kuriose galima pasidalyti patirtimi ir gauti vertingų patarimų...“ (SD6), „...praktines žinias padeda įgyti darbo vietoje, kolegos, mentoriai, dalijasi patirtimi<...>darbo patirtis<...>praturtina žiniomis praktinėmis...“ (SD8), „...susipažinimą su darbo procedūromis, darbo užduočių aprašymą ir susitikimus su skirtingų skyrių atstovais...“ (SD6). Dalijimasis patirtimi skatina bendradarbiavimą, stiprina bendruomeniškumą ir suteikia galimybę pritaikyti kitų sukauptas žinias savo veikloje.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantys profesinę veiklą socialiniai darbuotojai dažnai susiduria su daugybe iššūkių – nuo sudėtingų klientų situacijų iki teisinių ir etinių klausimų. Todėl įvairūs mokymai, mentorystės programos, profesiniai seminarai gali padėti įgyti reikalingų žinių bei pasitikėjimo savo jėgomis. Tai iliustruoja tyrimo dalyvių teiginiai: „...įtraukti praktinius užsiėmimus, leidžiančius geriau pasiruošti realioms situacijoms<...>nebijoti kreiptis į kolegas ar vadovus dėl patarimų ar paaiškinimų<...>būti atviriems mokymuisi iš kitų patirties...“ (SD6), „...rekomenduoju gilinti teorines žinias, pasidomėti paslaugų gavėjų specifiška ir svarbiausia<...>pagalvoti<...>apie tai, ką Jums darbovietė gali pasiūlyti, bet<...>ką darbovietei galite pasiūlyti Jūs, nes Jūsų savivertė

neretai kyla nuo Jūsų pačių kuriamos pridėtinės vertės organizacijoje...“ (SD7). Todėl svarbu skatinti pradedančius socialinius darbuotojus nuolat mokytis ir tobulėti profesinėje srityje, nes investicijos į jų kompetencijų tobulinimą ilginiui prisideda prie geresnės paslaugų kokybės.

Darbo sąlygų gerinimas. Tyrimo duomenys atskleidė, kad būtina sukurti motyvuojančią aplinką, kurioje darbuotojai jaustųsi vertinami ir skatinami augti. Todėl gerinant darbo sąlygas svarbu skirti dėmesį laiko valdymui, psichologinei pagalbai, darbo krūvio valdymui ir reikiamų darbo priemonių užtikrinimui (28 pav.).



28 pav. Darbo sąlygų gerinimas

Šaltinis. Sudaryta autoriaus

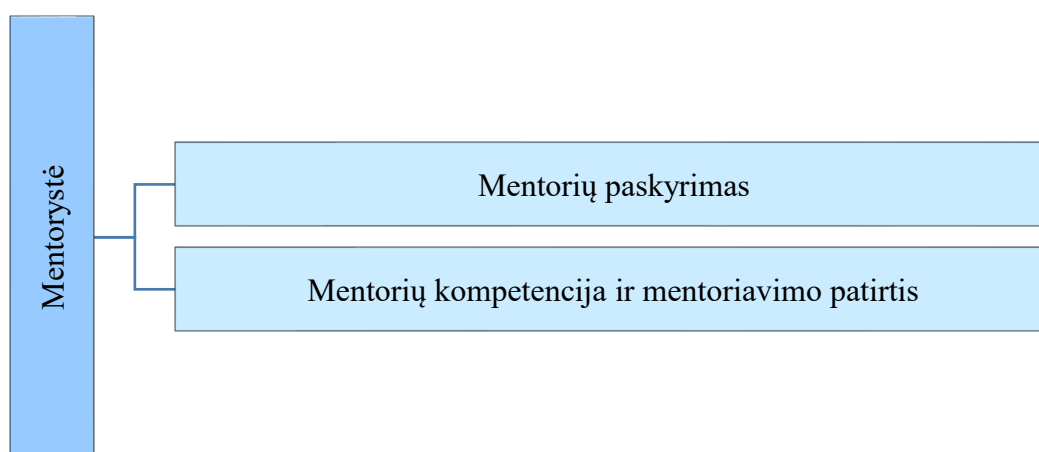
Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedančių socialinių darbuotojų profesinė veikla dažnai apima įvairias užduotis – nuo konsultacijų ir dokumentacijos pildymo iki bendradarbiavimo su kitomis institucijomis, todėl labai svarbu tinkamai planuoti laiką. Pasak tyrimo dalyvių: „...sunku atlikti visas užduotis, nes tenka reaguoti į situacijas, kurios nėra numatytos darbo grafike...“ (SD4), „...laiko valdymas yra didelis iššūkis, nes darbo diena dažnai būna nenuspėjama...“ (SD9), „...kartais susiduri su stresu dėl laiko trūkumo, todėl reikia išmokti greitai priimti sprendimus...“ (SD10), „...reikėtų įvesti kažkokį algoritmą dėl laiko...“ (SD10). Todėl aiškus užduočių prioritetų nustatymas, darbų delegavimas ir technologijų naudojimas galėtų geriau padėti optimizuoti darbo procesus.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad socialiniai darbuotojai, pradedantys profesinę veiklą, susiduria su stresu, nerimu ar kitais sunkumais, todėl psichologinė pagalba yra itin svarbi emocinei gerovei palaikyti. Tyrimo dalyviai nurodė: „...sudaryti sąlygas naujokams gauti psichologinę pagalbą, jei jie susidurtų su emociniais sunkumais...“ (SD6), „...psichologinė pagalba yra būtina, nes darbas su sudėtingais atvejais gali būti emociškai varginantis...“ (SD). Rūpinimasis socialinių darbuotojų emocine gerove turi tapti ne tik individualia atsakomybe, bet ir organizacijų prioritetu. Tik palaikomas ir psichologiškai stiprus socialinis darbuotojas gali padėti kitiems.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad didelis darbo krūvis gali kelti stresą, nuovargį ir net perdegimą, todėl svarbu tinkamai paskirstyti užduotis, nustatyti prioritetus ir jeigu yra galimybė pradžioje dalį darbo krūvio deleguoti labiau patyrusiems. Tai patvirtina ir tyrimo dalyviai: „...pirmaisiais mėnesiais paskirti mažesnę klientų skaičių arba lengvesnę darbą, kad darbuotojas galėtų pamažu įgyti pasitikėjimo savo gebėjimais...“ (SD6), „...naujokams pirmuosius mėnesius turėtų būti suteikiamos lengvesnės užduotys...“ (SD7). Efektyvus darbo krūvio valdymas ne tik didina produktyvumą, bet ir padeda išlaikyti motyvaciją bei gerą emocinę savijautą.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad tinkamos priemonės padeda darbuotojams atlikti savo pareigas greičiau ir tiksliau, todėl reikiamų darbo priemonių užtikrinimas yra būtinas siekiant kokybiško ir efektyvaus darbo. Tai iliustruoja tyrimo dalyvių teiginiai: „...suteikti efektyvias darbo priemones, pvz., kompiuterines sistemas, kurios supaprastina dokumentų tvarkymą...“ (SD6), „...parodoma darbo vieta, suteikiamos komunikacinės priemonės – kompiuteris, telefonas...“ (SD8), „...profesiniai resursai: organizacijos suteikta metodinė medžiaga, praktinės rekomendacijos buvo naudingos sprendžiant sudėtingus atvejus<...>techninės priemonės: modernios technologijos, kurios padėtų efektyviau valdyti užduotis ir pildyti dokumentus...“ (SD6). Darbdaviai turėtų reguliariai aiškintis darbuotojų poreikius ir užtikrinti, kad jie turėtų reikalingas priemones jų darbui atlikti.

Mentorystė. Tyrimo duomenys atskleidė, kad patyręs mentorius gali padėti naujam ir mažiau patyrusiam socialiniam darbuotojui lengviau įsilieti į darbo aplinką, spręsti iššūkius ir ugdyti pasitikėjimą savimi. Taigi mentorystės stiprinimas yra svarbus pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos gerinimo veiksnys, sietinas su mentorių šiems darbuotojams paskyrimu bei mentorių kompetencija ir jų mentoriavimo patirtimi (29 pav.).



29 pav. Mentorystė

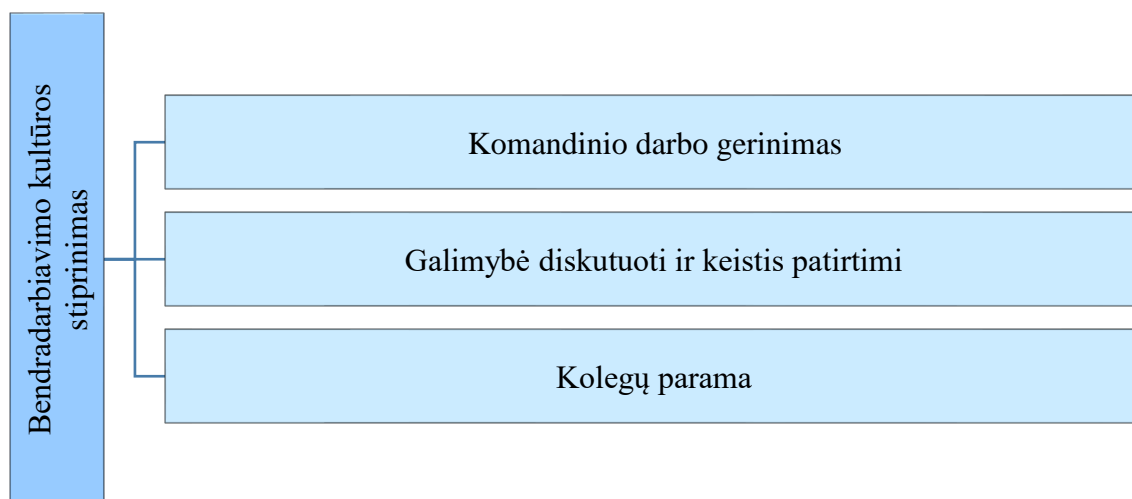
Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Tyrimo duomenys atskleidė, kad tinkamai parinktas mentorius gali padėti naujam ar mažiau patyrusiam socialiniam darbuotojui lengviau ir greičiau adaptuotis, įgyti reikiamų įgūdžių ir pasitikėjimo savo jėgomis. Pasak tyrimo dalyvių: „...kiekvienam naujam darbuotojui darbdavys

privalo skirti mentorių, kuris palengvintų adaptacinį laikotarpį...“ (SD1), „...mentorius turi būti privalomas...“ (SD9), „...skirti patyrusį darbuotoją, kuris padėtų ne tik adaptuotis naujoje darbovietėje, bet<...>įgyjant profesinės patirties reikalingos, dirbant su socialinės atskirties asmenimis...“ (SD10). Gerai organizuota mentorystės sistema padeda ne tik individualiai augti darbuotojams, bet ir stiprina visą organizaciją, kurdama mokymosi kultūrą ir ilgalaikę sėkmę.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad mentorius turi būti ne tik kompetentingas savo srityje, bet ir gebėtų aiškiai perteikti žinias, skatinti mokymąsi bei palaikyti bendravimą ir bendradarbiavimą. Tai rodo tyrimo dalyvių teiginiai: *„...turintis didelę patirtį ir žinių, kad galėtų padėti pradedančiam darbuotojui...“ (SD9), „...suorganizuoti jaukų, neformalų susitikimą su dirbančiais darbuotojais, kurio metu suinteresuotas asmuo turėtų galimybę pasikalbėti apie darbo specifiką, iššūkius, išgirsti gerąsias praktikas ir panašiai...“ (SD7), „...mentorius už tai, kad padeda naujokui turėtų gauti realų darbo užmokestį, nes mentorius tuo pačiu laiku privalo atlikti savo darbus ir mokyti naują žmogų...“ (SD1). Mentorystė naudinga ne tik individualiam darbuotojui, bet ir visai organizacijai, nes padeda ugdyti motyvuotus ir kompetentingus specialistus.*

Bendradarbiavimo kultūros stiprinimas. Tyrimo duomenys atskleidė, kad dalijimasis idėjomis, patirtimi ir sprendimais gali būti pradedančių socialinių darbuotojų bendradarbiavimo pradžia, užtikrinanti sklandų darbą, efektyvią komunikaciją ir pozityvią darbo aplinką. Tyrimu atskleista, kad stiprinant bendradarbiavimo kultūrą svarbu gerinti komandinį darbą, sudaryti galimybes diskutuoti ir dalintis patirtimi, teikti pagalbą vieni kitiems (30 pav.).



30 pav. *Bendradarbiavimo kultūros stiprinimas*

Šaltinis. Sudaryta autoriaus.

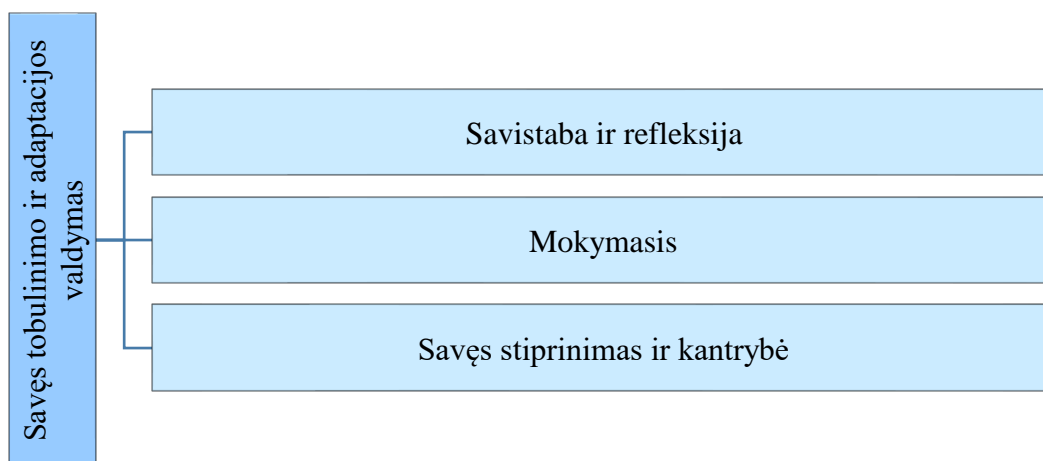
Tyrimo duomenys atskleidė, kad komandinio darbo gerinimui turėtų būti aiškus vaidmenų pasiskirstymas, atvira ir konstruktyvi komunikacija bei tarpusavio pasitikėjimas. Tačiau tyrimo dalyvių atsakymai parodė, jog dirbti komandoje trūksta žinių ir patyrimo: *„...siūlau gerinti komandinį darbą ir mažinti konkurenciją tarp darbuotojų...“ (SD5), „...turėjau žinių apie komandinį darbą,*

tačiau realiai tai nebuvo patyrusi, todėl labai reikėtų naujai atėjusį darbuotoją mokyti komandinio darbo subtilybių, tai padėtų greičiau suvokti darbo esmę...“ (SD1). Todėl labai reikėtų, kad organizacijoje būtų vykdomi komandos susitikimai, komandos nariai galėtų mokytis gerinti bendradarbiavimą tarp komandos narių, kartu spręstų iššūkius ir visada gautų grįžtamąjį ryšį.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad svarbu sukurti aplinką, kurioje socialinis darbuotojas, pradedantis profesinę veiklą, jaustųsi išgirstas ir galėtų laisvai išsakyti savo nuomonę. Tokios praktikos ne tik stiprina tarpusavio pasitikėjimą, bet ir skatina kūrybiškumą bei efektyvesnius sprendimus organizacijoje. Tai iliustruoja tyrimo dalyvių teiginiai: „...būtų naudinga, jei darbo vietoje būtų daugiau galimybių diskutuoti ir dalintis patirtimi su kitais socialiniais darbuotojais...“ (SD4), „...geras bendradarbiavimas ir nuolatinis pasidalinimas patirtimi padeda greičiau įsisavinti profesiją...“ (SD5). Diskusijų kultūra leidžia dalintis žiniomis, išmoktomis pamokomis bei įvairiomis perspektyvomis ir taip praturtinti patirtį.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantiems socialiniams darbuotojams patiriant komandos narių palaikymą, lengviau įveikti iššūkius, spręsti problemas ir siekti bendrų tikslų. Tarpusavio pagalba stiprina pasitikėjimą, gerina emocinę savijautą ir didina darbo efektyvumą. Tai patvirtina tyrimo dalyvių teiginiai: „...svarbu turėti palaikančią komandą ir nebijoti pasitikėti savo žiniomis ir sprendimais...“ (SD10), „...iš kolegų patirties galima pasimokyti ir lengviau įveikti sunkumus...“ (SD6), „...svarbu sutarti su kolegomis ir atsižvelgti į kolegų norus, pastabas ar rekomendacijas bei kritiką. Nepriimti asmeniškai, nes tai yra darbas<...>komunikuoti ir bendrauti su kolegomis<...>ne prisimąstyti bereikalingų neigiamų minčių kurios įtakotų blogų sprendimų priėmimą...“ (SD8). Kolegų parama yra svarbus veiksnys, kuriantis teigiamą darbo aplinką ir skatinantis darbuotojų motyvaciją.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad labai svarbu skatinti bendrus tikslus, kurti įtraukią darbo aplinką ir užtikrinti, kad kiekvieno komandos nario indėlis būtų vertinamas. Tai gali įtvirtinti pradedančių socialinių darbuotojų savistaba ir refleksija, mokymasis bei savęs stiprinimas ir kantrybė (31 pav.).



31 pav. Savęs tobulinimo ir adaptacijos valdymas

Šaltinis. Sudaryta autoriaus

Tyrimo duomenys parodė, kad pradedantiems socialiniams darbuotojams svarbu yra nuolatinis mokymasis, atvirumas naujovėms ir gebėjimas lanksčiai reaguoti į pokyčius. Todėl labai svarbu ugdytis kritinį mąstymą, problemų sprendimo įgūdžius bei siekti konstruktyvaus grįžtamojo ryšio. Tai patvirtina tyrimo dalyvių teiginiai: „...dirbti daug su savimi, rašyti darbo dienos refleksiją, kas leidžia klientų 'neparsinešti' namo...“ (SD5), „...praktikuoti savistabą, kad išvengtume 'perdegimo' ir galėtume geriau prisitaikyti prie darbo iššūkių...“ (SD6), „...svarbiausia ramiai pagalvoti ne tik apie tai, ką Jums darbovietė gali pasiūlyti, bet ir apie tai, ką darbovietei galite pasiūlyti Jūs, nes Jūsų savivertė neretai kyla nuo Jūsų pačių kuriamos pridėtinės vertės organizacijoje...“ (SD7). Tai rodo, kad pradedantiems socialiniams darbuotojams svarbu valdyti savo tobulėjimą ir prisitaikyti prie naujų situacijų kas padėtų užtikrinti ilgalaikę profesinę sėkmę ir asmeninį pasitenkinimą.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantiems socialiniams darbuotojams svarbu išnaudoti mokymosi galimybes, dalyvauti seminaruose, dalintis patirtimi su kolegomis ir siekti nuolatinio tobulėjimo. Tai patvirtina tyrimo dalyvių teiginiai: „...Nepraleisti jokios galimybės mokytis ir klausti...“ (SD7), „...visada siekti tobulėti ir mokytis iš kolegų patirties...“ (SD8), „...visada reikia greitai prisitaikyti, nes darbo aplinka ir situacijos labai kinta...“ (SD5), „...skaityti literatūrą, susijusią su socialiniu darbu ir dalyvauti mokymuose, siekiant praplėsti savo žinias bei įgūdžius...“ (SD6), „...siekti tobulėjimo palaipsniui, be pernelyg didelio spaudimo sau...“ (SD6), „...atliekant praktiką, reikėtų labiau įsitraukti į užduočių atlikimą, daugiau domėtis įvairiomis klientų grupėmis ir teisės aktais, kurie reglamentuoja paslaugų teikimą. To labai trūksta naujiems darbuotojams...“ (SD9). Skatindama profesinį augimą, organizacija ugdo motyvuotus, inovatyvius ir konkurencingus specialistus, gebančius sėkmingai įveikti iššūkius.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantiems socialiniams darbuotojams savęs stiprinimas ir kantrybė yra svarbūs asmeninio bei profesinio tobulėjimo aspektai. Pasak tyrimo dalyvių: „...reikia būti kantriems ir pasiruošusiems iššūkiams, nes pradedančiajam socialiniam darbuotojui reikia laiko ir patirties...“ (SD9), „...adaptacijos procesas reikalauja kantrybės ir pastangų, kad įgautum reikiamų įgūdžių...“ (SD4), „...viduje absoliuti ramybė, taika ir meilė, išorėje ir socialiniame lauke – drąsa, konfliktas, pokyčiai...“ (SD2), „...mokytis atsiriboti nuo darbo problemų po darbo valandų, siekiant išvengti perdegimo. Užsiimti veiklomis, kurios padeda atsipalaiduoti, pvz., sportu, meditacija ar kūrybiniais užsiėmimais...“ (SD6). Kantrybė ir nuolatinis darbas su savimi, įgūdžių tobulinimas ir emocinis atsparumas leidžia išlikti motyvuotam bei pasitikėti savo jėgomis. Ugdant šias savybes, galima tapti stipresniais, labiau susitelkusiais ir atkakliai siekiančiais savo tikslų.

3.3. Diskusija

Tyrimu identifikuota, kad pradedantys profesinę veiklą socialiniai darbuotojai tikėjosi, kad studijų metu įgytos žinios bei aiškios metodikos bus lengvai pritaikomos praktikoje. Pasirodė, kad realios situacijos yra daug sudėtingesnės ir reikalauja greitų, individualizuotų sprendimų, kuriems neužtenka turėti žinių, bet ir gebėti jas taikyti praktikoje, atliepiant klientų individualius poreikius. Panašias išvalgas pateikia Navickienė ir Žalimienė (2013), pabrėždamos, kad socialinio darbo praktika dažnai pasižymi nenusipėjamumu ir kompleksišku, kuriam ne visada paruošia formalusis ugdymas. Tyrimo dalyviai susidūrė su dideliu dokumentacijos kiekiu, papildomomis funkcijomis, dideliu darbo krūviu bei viršvalandžiais. Kaip teigia Mikulionienė ir Kanopienė (2011), per didelis darbo krūvis bei organizaciniai iššūkiai gali sukelti profesinį perdegimą, ypač pradedantiesiems specialistams, kurie dar neturi sukaupę pakankamai patirties. Tyrimo dalyviai apgailestavo, kad dėl didelės biurokratijos jie daug laiko turi skirti įvairių dokumentų pildymui, užuot skyrę daugiau laiko klientams. Kaip pažymi Truskauskaitė–Kunevičienė (2015), darbuotojo motyvacijai ir pasitenkinimui darbu itin svarbus aiškus darbo tikslas ir prasmingumas, kuris gali būti prarandamas, kai pagrindinis dėmesys nukreipiamas nuo žmogaus – prie formalių užduočių. Todėl pradėjus dirbti biurokratinė našta, klientų kiekis bei įvairių papildomų funkcijų vykdymas sukėlė nemažai emocinio streso ir fizinio krūvio. Tokia darbo aplinka, kaip pažymi Hussein (2018), yra vienas iš pagrindinių veiksnių, lemiančių ankstyvą darbuotojų perdegimą bei pasitraukimą iš profesijos.

Tyrimu identifikuota, kad pradedantys savo profesinę veiklą socialiniai darbuotojai tikėjosi turėti puikias darbo sąlygas, aiškią organizacijos sistemą, kad bus aiškios pareigos, atsakomybių ribos, galės planuoti laiką, nereikės dirbti viršvalandžių ir turės visus reikiamus darbo įrankius. Tokie lūkesčiai nėra atsitiktiniai. Kaip pastebi Truskauskaitė–Kunevičienė (2015), socialiniai darbuotojai jau studijų metu įgyja idealizuotą profesijos vaizdinį, kuriame dominuoja aiškumas, profesionalumas ir parama. Pasak Grant ir Kinman (2014), aiški organizacinė struktūra ir ribų apibrėžtumas yra vieni iš svarbiausių veiksnių, padedančių socialiniams darbuotojams išlaikyti emocinį atsparumą. Tyrimo dalyviai akcentavo, kad susidūrė su viršvalandžiais, nepakankamomis darbo priemonėmis ir neaiškiu darbo organizavimu, trūko aiškios darbo struktūros, lanksčių darbo valandų, normuoto darbo laiko be viršvalandžių, pakankamų darbo priemonių, transporto, net buvo atvejų, kai reikėjo naudotis asmeniniu automobiliu ar telefonu, trūko saugios darbo aplinkos. Tokia situacija atitinka Kanopienės (2011) pastebėjimą, kad Lietuvoje socialinis darbas vis dar dažnai organizuojamas be pakankamos materialinės ir institucinės paramos.

Tyrimu identifikuota, kad gerai organizuota mentorystė, pagarbi komunikacija ir aiškūs darbo lūkesčiai sukuria sąlygas sėkmingam adaptacijos vyksmui. Tai pastebi ir Taormina (2009), kad organizacinė adaptacija yra glaudžiai susijusi su profesinės socializacijos procesu – tai žinių, įgūdžių, normų ir vertybių įsisavinimas, leidžiantis darbuotojui efektyviai veikti naujoje aplinkoje. Kitą svarbų

adaptacijos vyksmo etapą tyrimo dalyviai nurodo organizacijos kultūrą bei mikroklimatą darbe, jie akcentuoja kolegų įtaką ir vadovų domėjimąsi. Cameron & Quinn (2011) teigia, kad darbuotojai, kurie patiria palaikymą, geranoriškumą ir domėjimąsi jų gerove, greičiau adaptuojasi ir patiria mažiau streso. Adaptacijos procesą lemia ir darbuotojo vidiniai resursai: motyvacija, teorinis pasirėngimas, ankstesnė patirtis. Kaip teigia Wanberg (2012), kad tiek teorijoje, tiek praktikoje pabrėžiama, kad savarankiškumas, gebėjimas mokytis ir emocinis atsparumas pagreitina įsitraukimo į profesinę veiklą procesą.

Tyrimu nustatyta, kad sėkminga naujo darbuotojo adaptacija socialinio darbo profesijoje reikalauja daug daugiau nei tik formalus įvedimas į pareigas. Darbo pobūdis yra intensyvus ir emociškai jautrus, todėl pradedančio socialinio darbuotojo savijauta, palaikymas bei mikroklimatas tampa kertiniais veiksniais adaptacijos procese. Tyrimo dalyviai pabrėžė, kad turėjo žinių apie komandą, tačiau „*realiai to nebuvo patyrę*“ ir akcentuoja, kad komandinio darbo subtilybės turėtų būti perteikiamos ne tik per teoriją, bet ir per praktinį mokymą. Tai patvirtina ir Salas et al. (2008), kad komandinio darbo įgūdžiai – ne įgimti, o ugdomi per patirtį, supervizijas, intervizijas, kolegų refleksijas. Tyrimo dalyviai akcentuoja aiškų darbo apibrėžtumą, praktinių įgūdžių plėtrą, mentoriaus vaidmenį ir patvirtina, kad be šių veiksmų adaptacija būtų buvusi žymiai sunkesnė. Pasak Truskauskaitės–Kunevičienės (2015), profesinio tapatumo formavimasis ankstyvoje karjeros stadijoje glaudžiai susijęs su palaikymo sistemomis organizacijoje – tiek formaliomis, tiek neformaliomis. Tyrimo dalyviai vienu iš svarbiausių adaptacijos veiksnių nurodo mentorių, nes jo buvimas keičia adaptacijos kokybę ir trumpina jos laiką, o mentoriaus palaikymas, profesinė pagalba, dalijimasis patirtimi kuria saugią erdvę mokytis ir augti. Tą patvirtina ir moksliniai tyrimai: mentorystė padeda formuotis profesinei tapatybei, didina pasitikėjimą, mažina darbuotojų kaitą (Allen, Eby, O'Brien & Lentz, 2008). Tačiau, kaip pažymi Eby ir Lockwood (2005), ne kiekvienas patyręs darbuotojas gali būti geras mentorius – būtinas ne tik žinių turėjimas, bet ir gebėjimas perteikti informaciją, būti empatišku. Tyrimo duomenys atskleidė, kad kolektyvo atvirumas, vadovo palaikymas ir mokymosi galimybė yra svarbūs veiksniai sėkmingai pradedančio profesinę veiklą darbuotojo adaptacijai.

Tyrimu identifikuota, kad socialiniai darbuotojai pradėję savo profesinę veiklą tikėjosi aiškaus vadovų palaikymo ir geranoriško kolektyvo, kuris padėtų adaptuotis. Buvo tikimasi, kad darbo pradžioje bus suteiktas aiškus įvedimas į darbą, kolegų ir vadovų palaikymas, pagalba bei mentorystė. Aiškios taisyklės, struktūruota įvedimo programa ir atvira darbo kultūra padeda naujiems darbuotojams lengviau įsilieti į profesinę veiklą, o jų nebuvimas kuria nesaugumo jausmą ir apsunkina adaptacijos procesą. Kaip pažymi Hussein (2018), socialinio darbo srityje ypač svarbus organizacinis palaikymas ir aiški komunikacija – jų trūkumas tiesiogiai veikia darbuotojo savijautą ir profesinį pasitikėjimą savimi. Nors kai kuriose situacijose kolegos buvo pagalbos šaltinis, tačiau buvo

atvejų, kai darbuotojai jautėsi palikti vieni, stokojantys aiškių nurodymų ir mentorystės. Panašius iššūkius identifikavo ir Kanopienė (2011), teigdama, kad daugelis socialinių paslaugų įstaigų Lietuvoje vis dar nėra sukūrusios veiksmingų adaptacijos sistemų naujiems darbuotojams. Mentorystė ar aiškus įvedimo planas – dažnai paliekami pačių darbuotojų iniciatyvai, o tai dar labiau apsunkina profesinį įsitraukimą. Socialiniai darbuotojai labiau norėjo kolegų pagalbos, patarimo, palaikymo pirmosiomis profesinės veiklos dienomis ir greitesnio įsiliejimo į komandą. Jiems trūko aiškios vadovybės pozicijos, darbo organizavimo tvarkos, instrukcijų ir pagalbos ypač pirmosiomis darbo savaitėmis. Todėl socialiniai darbuotojai akcentavo poreikį būti išgirstam, pastebėtam, vertinamam, turėti aiškesnę įstaigos struktūrą, turėti galimybę profesiniam augimui bei savirealizacijai, mokymuisi, turėti mentorystę ir grįžtamąjį ryšį, kurie padėtų greičiau įsiliesti į darbą, adaptuotis ir spręsti sudėtingas situacijas. Tyrimo dalyviai akcentuoja, kad itin aktualus yra profesinės savirealizacijos ir augimo poreikis. Navickienė ir Žalimienė (2013) pabrėžia, kad vienas svarbiausių jaunų specialistų motyvavimo veiksnių yra galimybė tobulėti profesinėje veikloje, o tai reikalauja kryptingos organizacinės paramos ir vadovų dėmesio.

Tyrimu identifikuota, kad pradėdami savo profesinę veiklą socialiniai darbuotojai tikėjosi aktyvių motyvuotų klientų, norinčių bendradarbiauti ir siekiančių pokyčių savo gyvenime, tačiau dažnai susidurdavo su klientų pasipriešinimu, abejingumu, agresyviu elgesiu ar nenoru bendradarbiauti, bei sudėtingomis situacijomis, reikalaujančiomis didelės psichologinės ištvėmės. Tyrimu nustatyta, kad pradedantieji socialiniai darbuotojai darbo pradžioje turėjo idealizuotą klientų vaizdinį – tikėtasi, kad klientai bus motyvuoti keistis, norės bendradarbiauti ir sieks pokyčių. Tačiau realybėje darbuotojai dažnai susidūrė su priešingu reiškiniu – klientų abejingumu, pasipriešinimu, pasyviu elgesiu, o kai kuriais atvejais – netgi agresija. Tokios situacijos sukėlė nusivylimą bei išryškino poreikį psichologiniam atsparumui. Šią situaciją iliustruoja ir Truskauskaitė–Kunevičienė (2015), pažymėjusi, kad socialinio darbo praktika dažnai atskleidžia spragą tarp teorinių lūkesčių ir realybės. Klientų nemotyvuotumas gali būti susijęs su kompleksinėmis socialinėmis problemomis, ilgalaikė priklausomybė nuo paramos sistemų ar nepasitikėjimu institucijomis. Todėl naujiems darbuotojams ypač svarbus psichologinis pasirengimas ir emocinis atsparumas.

Tyrimo dalyviai akcentavo fizinio ir emocinio saugumo poreikį darbo metu, ypač lankant šeimas ar bendraujant su sudėtingais klientais, nes patirdavo emocinį nuovargį dėl atsakomybės, sprendimų pasekmių ir riboto poveikio kai kuriems klientams. Lankant riziką patiriančias šeimas ar klientus jautėsi nesaugiai, trūko palydos ar apsaugos priemonių. Pasak Kanopienės (2011), rizikos valdymas socialiniame darbe turi būti prioritetas, tačiau daugelis įstaigų vis dar neturi aiškių procedūrų, kaip užtikrinti saugią darbo aplinką. Ši problema dar aktualesnė naujiems darbuotojams, kurie neturi patirties, kaip reaguoti į grėsmingas situacijas. Pasak Grant ir Kinman (2014), socialinio darbo srityje psichologinė gerovė tiesiogiai susijusi su profesiniu išlikimu ir kokybišku paslaugų

teikimu. Dėl to vis dažniau akcentuojama būtinybė taikyti emocinę paramą bei terapinius resursus specialistams.

Tyrimu identifikuota, kad nepaisant darbo pradžioje patiriamų iššūkių, tyrimo dalyviai pabrėžė, kad socialinis darbas suteikia prasmę, vidinį pasitenkinimą bei galimybę padėti kitiems. Toks požiūris atitinka humanistines socialinio darbo vertybes, kurios grindžiamos empatija, pagarba žmogui ir tikėjimu asmens galimybėmis keistis (Banks, 2012). Tyrimo dalyviai akcentavo norą būti reikalingais, jausti vertę savo veikloje ir turėti galimybę augti tiek asmeniškai, tiek profesiskai. Tai siejasi su Maslow (1943) savirealizacijos teorija – kai darbuotojo pagrindiniai poreikiai yra patenkinti, atsiranda siekis prasmingo veikimo, tapatumo su savo darbu ir tobulėjimo. Prasmės pojūtis darbe svarbus darbuotojų motyvacijai ir emocinei gerovei. Tyrimai rodo, kad socialiniai darbuotojai, kurie jaučia savo darbo poveikį, rečiau patiria perdegimą, išlaiko motyvaciją ir pasitenkinimą darbu net ir sudėtingomis aplinkybėmis (McFadden et al., 2015). Darbuotojai, kurie įžvelgia prasmingumą savo veikloje, lengviau įveikia stresines situacijas ir yra labiau įsitraukę (Rimkutė, 2018). Kita svarbi tema – profesinis augimas. Socialinis darbas, kaip kompleksinė praktika, reikalauja nuolatinio mokymosi, gebėjimo greitai prisitaikyti ir stiprinti emocinį atsparumą. Mokymosi visą gyvenimą principas socialiniame darbe nėra tik teorinė sąvoka – tai būtinybė, kuri padeda augti profesionalu, išlaikyti kompetenciją ir atliepti klientų kintančius poreikius (Beddoe & Howard, 2012). Tyrimo dalyviai nurodė, kad jų darbas teikia prasmę, nes padedant žmonėms, kuriant pokyčius, jaučiama nauda visuomenei. Socialinis darbas leidžia atskleisti savo stiprybes, gilinti žinias, augti kaip asmenybei ir profesionalui, o susidūrus su iššūkiais skatina greitai mokytis, ugdyti emocinį atsparumą ir plėsti praktinius gebėjimus. Pasak Grant ir Kinman (2014), gebėjimas dirbti su sudėtingais klientais, neapibrėžtumu ar emociniu krūviu yra tiesiogiai susijęs su darbuotojo vidiniais resursais, tokiais kaip tikslo pojūtis, savivoka ir pasitikėjimas savimi.

IŠVADOS

1. Socialinis darbas yra svarbi ir atsakinga profesija, skirta padėti asmenims, šeimoms ir bendruomenėms spręsti įvairias socialines problemas, susidoroti su gyvenimo iššūkiais, gerinti jų gyvenimo kokybę bei skatinti socialinę įtrauktį. Darbas su socialiai pažeidžiamais žmonėmis gali būti emociškai sudėtingas, todėl socialiniams darbuotojams svarbu išlaikyti emocinį stabilumą, gebėti suprasti kitų žmonių jausmus, efektyviai bendrauti ir kurti pasitikėjimu grįstus santykius. Socialinis darbuotojas yra tarpininkas tarp žmonių ir įvairių institucijų, padedantis užtikrinti žmogaus teises, socialinę įtrauktį ir psichosocialinę gerovę. Socialinio darbuotojo veikla turi būti paremta individualiu požiūriu į kiekvieno kliento problemą nes ji yra unikali.

2. Pradedančiųjų socialinių darbuotojų profesinė adaptacija yra kompleksinis procesas, priklausantis nuo daugybės vidinių ir išorinių veiksnių. Tiek organizacinė, tiek asmenybės, profesiniai ir socialiniai aspektai daro įtaką naujų specialistų gebėjimui sėkmingai įsitraukti į profesinę veiklą. Tinkamas palaikymas ir nuolatinis tobulėjimas gali padėti socialiniams darbuotojams greičiau ir lengviau prisitaikyti prie profesinės aplinkos. Adaptacija profesinėje veikloje yra procesas, kuris leidžia naujam darbuotojui sklandžiai įsilieti į organizacijos veiklą, suprasti darbo specifiką, prisitaikyti prie naujos darbo aplinkos, organizacijos kultūros, darbo pobūdžio, efektyviai atlikti savo pareigas, ir tapti kolektyvo bei komandos nariu. Šis procesas yra svarbus ne tik darbuotojui, bet ir organizacijai, nes sėkminga adaptacija didina darbuotojo produktyvumą, motyvaciją ir mažina streso lygį, užtikrina ne tik efektyvesnę darbuotojo įsitraukimą į darbą, bet ir jo lojalumą organizacijai. Todėl svarbu skirti pakankamai dėmesio naujų darbuotojų įvedimui, aiškiam užduočių paskirstymui bei palaikymui pirmuosiuose jų darbo mėnesiuose.

3. Tinkama organizacijos palaikymo sistema gali ženkliai palengvinti pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptaciją bei padėti jiems efektyviau atlikti savo darbą. Tam organizacijoje turi būti parengta pradedančiojo darbuotojo įvadinė programa, organizuojami mokymai, supažindinantys su organizacijos veikla, vertybėmis ir darbo specifika, darbuotojas turi žinoti tobulėjimo perspektyvą. Priskyrus patyrusį kolegą, pradedantis socialinis darbuotojas gali lengviau įsisavinti darbo procesus, gauti reikiamą palaikymą, o kad išvengtų neaiškumų darbe pradedantys socialiniai darbuotojai turi gauti išsamią informaciją apie savo pareigas ir darbo tikslus. Vadovai ir kolegos turi reguliariai aptarti naujo darbuotojo darbinę veiklą, atsakyti į klausimus ir pasiūlyti pagalbą. Organizacijoje turėtų būti sudarytos sąlygos darbuotojų emociniam atsparumui stiprinti – draugiška atmosfera, kolegų palaikymas, aiškios taisyklės, vertybės ir darbo standartai padeda darbuotojui lengviau įsilieti į kolektyvą, o tinkama darbo vieta, aiškios pareigos ir užduotys suteikia darbuotojui stabilumo jausmą.

4. Empiriniu tyrimu identifikuoti poreikiai, kylantys pradedantiesiems socialiniams darbuotojams adaptuojantis profesinėje veikloje, pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos vyksmas profesinėje veikloje, veiksniai, turintys įtakos pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijai profesinėje veikloje,

iššūkiai, kuriuos patiria pradedantys socialiniai darbuotojai profesinėje veikloje ir jų įveika bei pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos proceso profesinėje veikloje gerinimo perspektyvos.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedančiųjų socialinių darbuotojų lūkesčiai būna, kad nesutampa su realybe. Pradėję dirbti specialistai tikisi studijų metu įgytas teorines žinias pritaikyti praktikoje, dirbti klientų labui, veikti aiškioje struktūroje, sulaukti palaikymo iš kolegų bei vadovybės. Taip pat tikimasi saugios aplinkos ir tinkamų darbo sąlygų. Tačiau pradedančiųjų socialinių darbuotojų iššūkiu tampa biurokratinių reikalavimų gausa, didelis klientų skaičius, emocinis krūvis, nenusiteikę bendradarbiauti klientai, pastebimas vadovybės palaikymo trūkumas, nepakankamos darbo priemonės ir ne visada užtikrinamas fizinis saugumas, bei trūksta saugių, darbuotoją palaikančių, darbo sąlygų. Taip pat pasigendama nuoseklios adaptacijos darbo pradžioje, mentorystės, konstruktyvaus grįžtamojo ryšio, galimybės profesiniam tobulėjimui, aiškios darbo struktūros ir funkcijų pasiskirstymo.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantiems profesinę veiklą socialiniams darbuotojams svarbu būti supažindintiems su organizacijos valdymo struktūra, veiklos ribomis, dokumentacija, klientų specifika bei teikiamomis paslaugomis. Tai padeda susiorientuoti institucijoje ir užtikrina saugumo jausmą. Tyrimas parodė, kad mentorius ne tik padeda susiorientuoti praktinėje veikloje, bet ir emociškai palaiko pradedantį profesinę veiklą kolegą, padeda jam spręsti sudėtingas situacijas, dalyvauja bendrose veiklose, taip stiprindamas jo profesinį pasitikėjimą. Todėl tinkama mentorystė gali motyvuoti ir įgalinti darbuotoją, o mentorystės nebuvimas gali sukelti nesaugumo jausmą, ar net gali paskatinti pasitraukimą iš profesijos. Taip pat tyrimo dalyviai nurodė, kad pirmosiomis savaitėmis daugiausia rėmėsi kolegų patarimais, pagalba atliekant kasdienes užduotis bei mokantis tinkamo bendravimo su klientais. Kolegų iniciatyva pasidalinti praktiniais patarimais stiprina bendruomeniškumo jausmą ir skatino profesinį pasitikėjimą, tačiau be asmeninio įsitraukimo, iniciatyvos ir gebėjimo pritaikyti žinias praktikoje, būtų buvę sunku prisitaikyti prie naujos aplinkos. Taip pat svarbi yra ir vadovo pasitikėjimo reikšmė darbuotojo profesiniam augimui ir įsitraukimui į kolektyvą.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad studijų metu įgytos teorinės žinios padeda orientotis sudėtingose situacijose, bet tik praktinis darbas suteikia realų supratimą apie profesinę veiklą, padeda įgyti pasitikėjimo ir įgūdžių, reikalingų sėkmingam socialinio darbo vykdymui. Dalyvavimas mokymuose, seminaruose bei kompetencijų plėtojimas padeda geriau suprasti atsakomybes, išvengti klaidų ir užtikrina kokybišką paslaugų teikimą bei sklandų bendradarbiavimą su kitomis institucijomis, o mentoriaus palaikymas, praktiniai patarimai bei galimybė dalyvauti supervizijose ir intervizijose padeda išmokti darbo procesų, sumažina stresą ir užtikrina sklandų įsitraukimą į profesinę veiklą, taip pat svarbus yra kolegų dalijimasis patirtimi bei saugi emocinė aplinka. Tyrimas parodė, kad informacija apie funkcijas, pareigybes bei atsakomybės pasidalijimą leidžia naujam darbuotojui geriau suprasti savo vaidmenį organizacijoje, sumažina neapibrėžtumo jausmą ir

užtikrina efektyvesnį darbo atlikimą. Tyrimo dalyviai akcentavo, kad tinkamai įrengta darbo vieta, aprūpinimas reikiamomis priemonėmis (kompiuteriu, telefonu, transportu) bei lankstus darbo organizavimas padeda susitelkti į darbą ir mažina adaptacijos sunkumus. Noras padėti kitiems, empatija, palaikanti darbo kultūra ir profesionali aplinka stiprina pasiryžimą dirbti socialinį darbą ir skatina darbuotojo augimą, o gebėjimas analizuoti savo veiklą, pripažinti klaidas ir ieškoti tobulėjimo galimybių leidžia darbuotojui giliau suprasti savo profesinį kelią, gerinti veiklos kokybę ir užtikrinti tvarų asmeninį bei profesinį augimą.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantieji socialiniai darbuotojai įvardija nepasitikėjimą, per didelę kontrolę, viešą pažeminimą, izoliaciją, pavydą ar intrigas kolektyve, kurios ne tik apsunkina prisitaikymą, bet ir daro įtaką darbuotojo savivertei bei norą likti organizacijoje. Tyrimas parodė, kad palankus mikroklimatas organizacijoje sukuria saugią ir prasmingą darbo aplinką, kurioje darbuotojas gali realizuoti savo profesinius tikslus.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantieji socialiniai darbuotojai pageidautų institucijos vadovų organizuoti reguliarius susitikimus, kurių metu būtų aptariamose naujoko patirtys, pasiekimai ir iškilę sunkumai, akcentuoja mentorius svarbą, nurodydami, kad kiekvienam naujam darbuotojui turėtų būti paskirtas patyręs kolega, kuris padėtų ne tik adaptuotis, bet ir įgyti profesinių žinių bei praktinių įgūdžių, o mokymai ir patirties pasidalijimas yra esminiai veiksniai darbo vietoje padedantys adaptuotis. Susiduriant su sunkumais valdant laiką ir užduotis, ypač dėl nenuspėjamos darbo dienos eigos, siūlo pirmuosius mėnesius skirti lengvesnes užduotis bei mažesnę klientų skaičių, taip pat ieškoti sprendimų, padedančių efektyviau planuoti laiką. Kadangi emociniai sunkumai darbe yra dažni, todėl būtina užtikrinti psichologinę pagalbą, ypač adaptacijos laikotarpiu, aprūpinti darbu reikalingomis darbo priemonėmis, tokiomis kaip kompiuterinės sistemos, metodinė medžiaga bei informaciniai resursai, kurie padėtų susidoroti su kasdienėmis užduotimis. Taip pat tyrimo dalyviai akcentuoja komandinio darbo svarbą ir siūlo daugiau dėmesio skirti komandinio bendradarbiavimo įgūdžių ugdymui, nes mano, kad tai gali padėti greičiau įsiliesti į organizacijos kultūrą ir veiklos ritmą ir pageidauja, kad institucijos administracija pradedančius socialinius darbuotojus motyvuotų dalyvauti profesinėse bendruomenės renginiuose, norėtų didesnių galimybių pasidalinti patirtimi, gauti patarimų ir stiprinti profesinę tapatybę. Taip pat tyrimo duomenys atskleidė, kad pradedantys socialiniai darbuotojai profesinę veiklą patys turėtų suvokti, kad darbas šioje srityje tampa žymiai lengvesnis ir efektyvesnis, kai komandoje vyrauja pasitikėjimas, pagarba ir konstruktyvus grįžtamasis ryšys, o bendradarbiavimas bei patirties pasidalijimas su kolegomis ne tik padeda greičiau adaptuotis, bet ir stiprina profesinį pasitikėjimą savimi. Svarbu atsiriboti nuo darbo problemų po darbo valandų, gebėti „neparsinešti“ klientų problemų namo ir rūpintis savo vidine būseną, reflektuojant išlaikyti emocinę pusiausvyrą ir neprarasti motyvacijos. Taip pat akcentuojama nuolatinio mokymosi svarba, nes tai padeda plėtoti profesines kompetencijas ir geriau prisitaikyti prie nuolat kintančių situacijų.

REKOMENDACIJOS

Organizacijai

1. **Organizuoti nuoseklią adaptacijos programą:**

- Parengti aiškų įvedimo į profesinę veiklą planą naujiems darbuotojams.
- Supažindinti su organizacijos struktūra, funkcijomis, atsakomybių ribomis ir veiklos principais.

2. **Skirti mentorių kiekvienam naujam darbuotojui:**

- Paskirti patyrusį kolegą, kuris padėtų profesiniais klausimais, teiktų emocinį palaikymą.
- Parengti mentorystės gaires, organizuoti mentorių mokymus.

3. **Suteikti palengvintą socialinio darbuotojo pradžią profesinėje veikloje:**

- Pirmaisiais mėnesiais paskirti mažesnę klientų skaičių ir paprastesnes užduotis.

4. **Kurti ir palaikyti saugią darbo aplinką:**

- Užtikrinti darbuotojams reikalingas priemones: kompiuterį, telefoną, transportą, metodinę medžiagą.
- Sudaryti galimybę naudotis psichologine pagalba, ypač adaptacijos laikotarpiu.

5. **Puoselėti pozityvią organizacinę kultūrą:**

- Skatinti pagarbų bendravimą, patirties dalijimąsi, bendruomeniškumą.
- Vengti izoliacijos, perteklinės kontrolės ar kitokio neetiško elgesio.

6. **Skatinti nuolatinį profesinį tobulėjimą:**

- Organizuoti vidinius mokymus, skatinti dalyvavimą seminaruose, supervizijose.
- Siūlyti galimybes
- Dalyvauti profesiniuose renginiuose, skatinti pasidalijimą patirtimi.

7. **Užtikrinti konstruktyvų grįžtamąjį ryšį:**

- Reguliariai organizuoti pokalbius su darbuotojais, aptarti pažangą ir sunkumus.
- Grįžtamąjį ryšį teikti pagarbiai, orientuoti į darbuotojo augimą.

8. **Stiprinti komandinį darbą:**

- Skatinti bendradarbiavimą, atsakomybės pasidalijimą, bendrų veiklų organizavimą.
- Puoselėti pasitikėjimu grįstus santykius tarp darbuotojų.

Socialiniams darbuotojams

1. **Aktyviai įsitraukti į adaptacijos procesą:**

- Domėtis organizacijos veikla, užduoti klausimus, ieškoti informacijos.
- Būti atviram pagalbai ir bendradarbiavimui su kolegomis.

2. Siekti profesinio tobulėjimo:

- Domėtis naujais metodais, psichologiniais aspektais, skaityti profesinę literatūrą.
- Dalyvauti mokymuose, supervizijose, keistis patirtimi su kolegomis.

3. Puoselėti emocinį atsparumą ir savirefleksiją:

- Reflektuoti savo veiklą, mokytis iš klaidų, pripažinti sunkumus kaip augimo dalį.
- Gebėti atsiriboti nuo darbo problemų po darbo valandų, užsiimti mėgstamomis veiklomis.

4. Skatinti savarankiškumą ir atsakomybę:

- Mokyti planuoti laiką, struktūruoti veiklas, formuoti prioritetus.
- Būti aktyviu komandos nariu, siūlyti idėjas, dalyvauti sprendimų priėmime.

5. Vystyti konstruktyvius santykius su kolegomis ir vadovybe:

- Siekti atviro ir pagarbaus bendravimo.
- Priimti grįžtamąjį ryšį kaip galimybę tobulėti.

LITERATŪRA

1. Adomaitytė–Subačienė, I. (2021). Lyderystė ir inovacijų kūrimas socialiniame darbe. *Keisti ir keistis: adaptivi lyderystė socialiniame darbe*. (p. 252–265). Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
2. Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization, organizational culture, and organizational change: A multidimensional approach. *Journal of Organizational Behavior*, 28(4), 445-461.
3. Autukevičienė, B. (2012). *Mentoriaus profesinės kompetencijos ir jų raiška vadovaujant studentų praktikai ikimokyklinėje ugdymo institucijoje* (Daktaro disertacija). Edukologija. Prieiga per internetą: <http://gs.elaba.lt/object/elaba:1868323/1868323.pdf>.
4. Achmed, D. A. A. (2021). Importance of social workers in multidisciplinary frontline environments during pandemics. *Issues in Social Science*, 9(1), 1-14. <https://doi.org/10.5296/iss.v9i1.18035>.
5. Aspers, P., & Corte, U. (2019). What is qualitative in qualitative research. *Qualitative Sociology*, 42, 139-160.
6. Bahrum, H., Ismail, A., McKenna, L., et. al. (2023). Success factors in adaptation of newly graduated nurses: a scoping review. *BMC Nursing*, 22(1), 1-26. <https://DOI.10.1186/s12912-023-01300-1>.
7. Bakanauskienė, I. (2008). *Personalo valdymas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
8. Bakanauskas, A., Bakanauskienė, I., Darškvienė, V. (2011). *Organizacijų vadyba*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
9. Banks, S. (2012). *Ethics and values in social work* (4th ed.). New York: Palgrave Macmillan.
10. Beddoe, L., & Howard, F. (2012). Interprofessional supervision in social work and health care: Research gaps and emerging theory. *British Journal of Social Work*, 42(7), 1347–1365. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcr111>.
11. Bhatt, S., & Sanyaal, S. (2019). Definitions of Social Work in the past hundred years: A review. *Journal of Social Work Education, Research and Action*, 5(1), 1-23. Prieiga per internetą: [file:///C:/Users/User/Downloads/DefinitionsofSocialWorkAReviewVol5Number1%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/DefinitionsofSocialWorkAReviewVol5Number1%20(1).pdf).
12. Broomé, R. (2011). Descriptive Phenomenological Psychological Method: An example of a Methodology Section from (Doctoral Dissertation) (p. 1-23). Prieiga per internetą: <https://phenomenologyblog.com/wp-content/uploads/2012/04/Broome-2011-Phenomenological-Psychological-Dissertation-Method-Chapter.pdf>.
13. Bubnys, R., & Stankutė, A. (2014). Socialinių darbuotojų adaptacijos profesinėje veikloje tendencijos. *Profesinės studijos: teorija ir praktika*, 14, 78-83.

14. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3rd ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
15. Chen, G., & Klimoski, R. J. (2003). The impact of expectations on newcomer performance in teams as mediated by work characteristics, social exchanges, and empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 46(5), 591–607. <https://doi.org/10.2307/30040651>.
16. Chen, G., & Klimoski, R. J. (2003). The impact of expectations on newcomer performance in teams as mediated by work characteristics, social exchanges, and empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 46(5), 591-607. Prieiga per internetą: file:///C:/Users/User/Downloads/ChenandKlimoski2003.pdf.
17. Chen, G. (2005). Newcomer adaptation in teams: Multilevel antecedents and outcomes. *Journal Academy of Management*, 48(1), 101-116. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.15993147>.
18. Daugvilaitė, V. (2012). *Vadovo kaip mentoriaus veikla darbuotojų socializacijos procese*. Mūsų socialinis kapitalas – žinios, 12, p. 46. Kaunas: Technologijos.
19. Davidson, D., & Darracott, R. (2024). Learning by Stealth: Newly Qualified Social Workers' Experiences of Navigating Health and Hospital Social Work. *Journal of Social Work Education*, 54(3), 1340-1355. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcae007>.
20. Darbas, žadantis daugiau nei turtus ir garbę – specialistų poreikis tik auga. Projektas „Socialiniai darbuotojai keičia gyvenimus“. (2021 m. rugsėjo 8 d.). Delfi. Prieiga internetu: <https://www.delfi.lt/multimedija/socialiniai-darbuotojai-keicia-gyvenimus/darbas-zadantis-daugiau-nei-turtus-ir-garbe-specialistu-poreikis-tik-auga-88140819>
21. Deng, C., Gulseren, D., & Turner, N. (2022). How to match mentors and proteges for successful mentorship programs: A review of the evidence and recommendations for practitioners. *Journal Leadership and Organization Development*, 43(3), 386-403. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2021-0032>.
22. Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. p. 290–294. Pearson.
23. *Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2014 m. spalio 13 d. Įsakymo Nr. AI-487 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašo patvirtinimo“ pakeitimo*. 2024/Nr. 9393. TAR, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5b64ca421a0711efb121d2fe3a0eff27?jfwid=ueacl26aa>
24. *Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos kodekso patvirtinimo*. 2023/Nr. 13910, TAR, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/fcf5e2001b6a11ee9f8efaacc26fd687?jfwid=>
25. *Dėl socialinio darbo studijų krypties aprašo patvirtinimo*. 2021/Nr. 2021-05771, TAR, <https://www.infolex.lt/ta/658631>.
26. *Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei Socialinių paslaugų srities darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo*. Valstybės

- žinios 2006/Nr. 43-1569, (suvestinė redakcija nuo 2022-11-29 iki 2023-07-17). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.274447/JaRTxinWmP>.
27. Dromantaitė, A., Pokštas, V. (2014). Naujų darbuotojų adaptacijos ypatumai ikimokyklinio ir vidurinio ugdymo mokyklose Lietuvoje. *Socialinių mokslų studijos*, 6(2), 361–375. <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/cda655f2-a84e-4de6-ae96-ad4f019de5e7/content>
 28. EQUASS (2017). *EQUASS Assurance ženklo pripažinimo principai, kriterijai ir rodikliai*. Belgium: EQUASS.
 29. Facchini, C., Lorenz, W. (2013). Between differences and common features: The Work of Social Workers in Italy. *International Social Work*, 56(4), 439-454. Prieiga per internetą: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0020872813486689>.
 30. Farla, W., Perizade, B., Zunaidah, Z., Andriana, I. (2024). Career adaptability and career success of lecturers: The mediating role of adaptive professional development. *Journal TEM*, 13(3), 2107-2114.
 31. Ferguson, G. (2022). The importance of workplace learning for social workers. *Institute for Research and Innovation in Social Services*, 1-21. Prieiga per internetą: <https://oro.open.ac.uk/86306/1/insights-67.pdf>.
 32. Ferguson, G. (2021). *When David Bowie created Ziggy Stardust: The lived experiences of social workers learning through work*. (Doctorate). Prieiga per internetą: <https://oro.open.ac.uk/77930/1/Gillian%20Ferguson%20theses.pdf>.
 33. Field, R., Coetzer, A. J. (2011). Newcomer socialisation in New Zealand small manufacturing firms: A socialisation agent perspective. *Small Enterprise Research*, 18(1), 80-96. DOI:10.5172/ser.18.1.80.
 34. Fominienė, V. B., Švagždienė, B., Mikalauskas, R. (2009). Naujų darbuotojų adaptacija šiuolaikinėje sporto organizacijoje. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 1(14), 87–94. Prieiga per internetą: <file:///C:/Users/User/Downloads/6146374.pdf>.
 35. Frolenoka, B., Dukule, O. (2017). Personnel adaptation in the workplace, the quality of working life, and subjective well-being. *Information Technologies, Management and Society*, 10(7), 7-12.
 36. Furnham, A. (2005). *The psychology of behaviour at work: The individual in the organization*. London: Psychology Press. doi.org/10.4324/9780203506974.
 37. Gaižauskaitė, I. ir Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. Vadovėlis. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/cris/handle/007/16724>.
 38. Genys, D., Baltrušaitis, M. (2009). *Lankstaus darbo modelio įgyvendinimo rekomendacijos darbdaviams*. Prieiga per internetą: http://www.sidmc.org/project_020/wp-content/uploads/rekomendacijos.pdf.

39. Grant, L., Kinman, G. (2014). *Developing resilience for social work practice*. London: Palgrave Macmillan.
40. Gražulis, V., Bazienė, B. (2009). Darbuotojų socializacija Lietuvos ikimokyklinėse įstaigose – mitas ar realybė (situacijos analizė). *Filosofija. Sociologija*, 20(4), 344–353. Prieiga per internetą: <http://www.lmaleidykla.lt/publ/02357186/2009/4/344-353.pdf>
41. Gražulis, V., Valickas, A., Dačiulytė, R., Sudnicka, T. (2012). *Darbuotojų organizacijos koordinacinių sistemoje: žmogiškojo potencialo vystymo perspektyvos*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
42. Grižienė, I. (2023). *Komandinis darbas, teikiant paslaugas senyvo amžiaus asmenims, gyvenantiems socialinės globos įstaigose* (Magistro baigiamasis darbas). Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/cris/bitstreams/881fa618-77b0-4eaa-9663-70879d0bf795/download>.
43. Grigalienė, V. (2018). *Socialinio darbuotojo ir kliento santykiai, taikant geštalto terapijos principus*. (Magistro baigiamasis darbas). Kaunas. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/23e4ed95-b59e-4703-a35d-8de82df2c14c/content>.
44. Gajda, J. (2015). Social and professional adaptation of employees as a main factor in shaping working conditions. *Journal of Us-China Public Administration*, 12(10), 789-795. doi: 10.17265/1548-6591/2015.10.006
45. Gudžinskienė, V., Pozdniakovas, A. (2021). Socialinių darbuotojų profesinio perdegimo sindromą nulemiančios organizacinės priežastys. *Socialinės gerovės tyrimai*, 19(1), 26-47. Prieiga internetu: <https://cris.mruni.eu/cris/entities/publication/05d6faba-c0be-416e-aac1-027575273b6f/details>.
46. Gutiérrez, L. M. (2012). From the editor: Recognizing and valuing our roles as mentors. *Journal of Social Work Education*, 48(1). <https://doi.org/10.5175/JSWE.2012.334800001>.
47. Guogis, A. (2020). „Gerovės valstybė“ – kaip nepaprasta teorija ir praktika. Prieiga internetu: <https://www.mruni.eu/news/arvydas-guogis-geroves-valstybe-kaip-nepaprasta-teorija-ir-praktika/>
48. Hussein, S. (2018). Work engagement, Burnout and Personal accomplishments among social workers: A comparison between those working in children and adults' services in England. *Journal Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 45(6), 911–923. <https://doi.org/10.1007/s10488-018-0872-z>
49. Hamill, B., Boyle, S., McFadden, P. (2023). The impact of mentoring interventions to support newly qualified social workers during the COVID-19 pandemic in Northern Ireland. *European Social Work Research*, 1(3), 329–344. <https://doi.org/10.1332/QWBE5026>.

50. Jundt, D. K., Shoss, M. K. (2023). A Process Perspective on Adaptive Performance: Research Insights and New Directions. *Group and Organization Management*, 48(2), 1-31.
51. Kanopienė, V. (2011). Socialinio darbo profesijos plėtros Lietuvoje ypatumai. *Socialinis darbas*, 10(1), 7–14.
52. Krolevetskaya, E., Nedostupenko, D., Shekhovskaya, N., Muromtseva, O. (2021). Adaptation of a Young College Teacher to Professional Activity. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 527, 418-422. Prieiga per internetą: file:///C:/Users/User/Downloads/Adaptation_of_a_Young_College_Teacher_to_Professio.pdf.
53. Kubica, I. (2020). Determinants of Employee Adaptation Processes in the Digital Economy. *Journal of Service, Innovation and Sustainable Development*, 1(1-2), 159-168.
54. Kurutienė, Z. (2006). Organizacijos ir individo santykis socialinio identifikavimosi požiūriu. *Ekonomika ir vadyba: Aktualijos ir Perspektyvos*, 6(1), 110-116.
55. Kvieskienė, G., Čiužas, R., Vaicekauskienė, V., Šalaševičiūtė, R. (2015). *Kompleksinė pagalba neįgaliems asmenims*: mokslo studija. Vilnius: Edukologijos universiteto leidykla.
56. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
57. Leliūgienė, I., Giedraitienė, E., Rupšienė, E. (2006). Socialinių darbuotojų/socialinių pedagogų rengimas Lietuvoje. *Pedagogika*, 83, 64-73. Prieiga per internetą: <file:///C:/Users/User/Downloads/6085871.pdf>.
58. Lengvenienė, N., Kavaliauskienė, Ž. (2014). Žmogiškųjų išteklių adaptacijos ir socializacijos organizacijoje teoriniai metmenys. *Profesinės Studijos: Teorija ir Praktika*, 14, 203-214. Prieiga per internetą: <https://svako.lt/uploads/pstp-14-2014-12-301.pdf>.
59. Lepėškienė, V., Žuromskaja, J. (2012). Socialinio darbo studentų savo asmenybės savybių vertinimas ir jų sąsajos su pasirinkimo studijuoti socialinį darbą motyvais ir ketinimu jį dirbti. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 6, 33-44. Prieiga per internetą: <https://www.zurnalai.vu.lt/STEPP/issue/view/312>
60. Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymo Nr. X-493 1, 2, 3, 4, 6, 8, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 26, 29, 34, 38 straipsnių pakeitimo, Įstatymo papildymo 6-1, 19-3, 20-1, 20-2 straipsniais ir 36, 37 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymas. 2021/Nr. 2021-27777. TAR. <https://www.infolex.lt/ta/730310>
61. Lietuvos Respublikos Socialinių paslaugų įstatymo Nr. X-493 pakeitimo įstatymas. 2023/Nr. 2023-25606. TAR. <https://www.infolex.lt/ta/915711>.
62. Lindžiuvienė, A. (2013). Naujų darbuotojų socialinės adaptacijos kredito unijose modeliavimas: Mentorius ir naujo darbuotojo sąveikos kontekstas (Magistro baigiamasis darbas). Prieiga per internetą: <https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/971cbbd4-1461-4bf3-a760-de124aa35776/content>.

63. Lipinskienė, D. (2012). *Personalo vadyba*. Klaipėda: Socialinių mokslų kolegija.
64. Loughlin, E. M., Priyadarshini, A. (2021). Adaptability in the workplace: Investigating the adaptive performance job requirements for a project manager. *Project Leadership and Society*, 2(1), 100012, 1-8. DOI:[10.1016/j.plas.2021.100012](https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100012)
65. Lussier, R. N., Hendon, J. R. (2019). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development* (3rd ed.). UK: SAGE.
66. Makštutytė, R., Vaškevičiūtė, L. (2011). Socialinio darbuotojo profesionalumas komunikacinės kompetencijos aspektu. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 8(2), 23-37. Prieiga per internetą: <https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/08373971-b61a-4f0a-89b8-88cf47ae20d8/content>
67. Masaitytė-Apuokienė, R., Ramanauskaitė, A. (2009). Mokymasis bendradarbiaujant – sėkmingos adaptacijos profesinėje veikloje prielaida. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 18, 130-139.
68. McFadden, P., Campbell, A., Taylor, B. (2015). Resilience and burnout in child protection social work: Individual and organisational themes from a systematic literature review. *Journal of Social Work*, 45(5), 1546–1563. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct210>.
69. McFadden, P., Mallett, J., Campbell, A., & Taylor, B. (2019). Explaining self-reported resilience in child protection social work: The role of organizational factors, demographic information and job characteristics. *Journal of Social Work*, 49(1), 198–216. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcy015>.
70. Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley Sons.
71. Mikulionienė, S., Kanopienė, V. (2011). Socialinių darbuotojų veiklos pokyčiai: Struktūriniai ir profesiniai iššūkiai. *Socialinis darbas*, 10(1), 55–65.
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*, 57(1), 19-26.
73. Montvilaitė, S., Monkevičienė, O. (2007). *Mentoriaus kompetencijų samprata ir struktūra*. Kaunas: Technologija.
74. Narijauskaitė, E. (2008). *Kaip pritapti naujame darbe?* Prieiga internetu: <http://www.naujasdarbas.lt/index.php?info=3&t=news&g=33A6E15B-E6DC-4FE8-909CFF69584E4368>
75. Navickienė, L., Žalimienė, L. (2013). Socialinių darbuotojų profesinis rengimas ir pasirengimas darbui. *Socialinis darbas: Patirtis ir metodai*, 11(1), 35-50.
76. Nekoranec, J., Nagyova, L. (2014). Adaptation of employees in the organization and its importance in terms of human resource management. *Journal Management and Economics. Revista Academiei Forțelor Terestre*, 1(73).

77. Nyasulu, N., Parameswari, S. (2022). An assessment of employment and challenges of social workers in Malawi. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 3(11), 228-238. Prieiga per internetą: <https://ijrpr.com/uploads/V3ISSUE11/IJRPR7705.pdf>.
78. Opalchuk, B., Kharchenko, I., Neizhpapa, L., Kostiusenko, G., Solianyk, M. (2023). Professional training of future social workers in the face of instability. *Revista Eduweb*, 17(3), 213-221. <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2023.17.03.18>.
79. Parker, J. (2017). The role of social workers in promoting the well-being of children in care. *Social Work Review*, 45, 35-48.
80. Payne, M. (2006). *Narrative therapy: An Introduction for Counsellors*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446213322>.
81. Petkevičienė, N. (2013). *Karjeros valdymas: organizacinė perspektyva*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
82. Petuškienė, E., Glinskienė, R. (2008). Profesinės etikos institucionalizavimo įtaka individo adaptacijai organizacijoje. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 3(12), 219-230.
83. Popovienė, A. (2018). Socialinių darbuotojų gebėjimų ir kompetencijų vertinimas globos įstaigose. *Socialinis darbas: realijos ir perspektyvos*, 57, 56-68.
84. Pullen Sansfaçon, A., Crête, J. (2016). Identity development among social workers, from training to practice: results from a three-year qualitative longitudinal study. *Social Work Education*, 35(7), 767-779. <https://doi.org/10.1080/02615479.2016.1211097>.
85. Raišienė, A. G., Gečienė, J., Gruodė, K. (2019). Kaip jie tampa mes: naujų darbuotojų socializacijos veiksniai. *Socialinis ugdymas*, 51(1), 46-60. Prieiga per internetą: <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/cce8b551-f1c0-46b7-8212-4b042ffc380e/content>
86. Riklikienė, O., Sajienė, L. (2011). *Praktinis slaugos mokymas*. Kaunas: Lietuvos sveikatos mokslų universitetas.
87. Rimkus, V. (2015). Neapibrėžtumo aspektai socialiniame darbe. *Tiltai*, 70(1), 99-113. Prieiga internetu: <file:///C:/Users/User/Downloads/tbb-70-1-1053-3947-1-pb.pdf>.
88. Rimkutė, L. (2018). Socialinio darbo prasmingumo suvokimas ir jo sąsajos su darbuotojų įsitraukimu. *Socialinis darbas: Patirtis ir metodai*, 21(2), 47-60.
89. Rinkel, M., Powers, C. F. M. (2020). Curriculum map IFSW sustainability workbooks to CSWE competencies. Prieiga per internetą: <https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2020/07/Curriculum.Map.Workbooks.to.CSWE.Competencies.pdf>.
90. Robbins, S. P., Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
91. Ronad, I. (2021). Social work: A problem-solving profession. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 10(11), 868-870. Prieiga per internetą: <https://www.ijsr.net/archive/v10i11/SR211111131022.pdf>.

92. Rupeikienė, L., Viningienė, D., Šaltytė, L., Martinkienė, J. (2010). Žmogiškųjų išteklių formavimo, pritaikymo galimybės versle. *Vadyba*, 17(1), 143-153.
93. Said, B. (2024). Analysis of the effect of work environment adaptability on employee performance through job satisfaction. *IRJEMS International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(6), 227-233. Doi: 10.56472/25835238/IRJEMS-V3I6P125
94. Salas, E., Cooke, N. J., Rosen, M. A. (2008). On teams, teamwork, and team performance: Discoveries and developments. *Journal: Human Factors and ergonomics society*, 50(3), 540-547. <https://doi.org/10.1518/001872008X288457>
95. Smirnov, V. V., Zakharova, A. N., Semenov, V. L., Patianova, A. O., Yaklashkin, M. N. (2019). Improvement of the personnel adaptation system of Russian enterprises. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 333, 768-772. [file:///C:/Users/User/Downloads/125913498%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/125913498%20(2).pdf).
96. Smith, M. (2020). It really does depend: Towards an epistemology (and ontology) for everyday social pedagogical practice. *International Journal of Social Pedagogy*, 9(1), 1-12. <https://doi.org/10.14324/111.444.ijsp.2020.v9.x.018>.
97. Sony, M. Mekoth, M. (2022). Employee adaptability skills for Industry 4.0 success: a road map. *Production and Manufacturing Research*, 10(1): 24-41.
98. Spirina, T., Liakh, T. (2019). Social workers training in continuing education system. *The Modern Higher Education Review*, 4, 27-34. <https://doi.org/10.28925/2518-7635.2019.4.3>.
99. Stanišauskienė, V., Naseckaitė, A. (2012). *Karjeros vadovas: mokinio knyga*. Vilnius: VŠĮ tyrimų ir mokymų centras. Prieiga per internetą: https://www.jp2.lt/docs/Karjera/Karjeros_vadovas-mokinio_knyga.pdf
100. Stankevičienė, A., Lobanova, L. (2006). *Personalo vadyba organizacijos sistemoje*. DOI: 10.3846/888-S.
101. Steils, N., Moriarty, J., Manthorpe, J. (2020). The clarity and contribution of the hospital social work role: Observations on its professional identity. *Practice*, 33(4), 271-288. <https://doi.org/10.1080/09503153.2020.1801620>.
102. Šadrakovas, A. (2004). Kad tikrovė atitiktų lūkesčius: Personalo adaptacijos problemų sprendimas. *Vadovo pasaulis*, Nr. 9, 10–13.
103. Šalčius, A., Šarkiūnaitė, I. (2016). *Žmogiškųjų išteklių valdymas*. Vilnius: Vilniaus universitetas. p. 30.
104. Šinkūnienė, J., & Katkonienė, A. (2010). Socialinių darbuotojų profesinės veiklos motyvacijos veiksniai. *Socialinis darbas*, 9(1), 64-73.
105. Šukytė, R., Rudnickienė, L. (2010). Viešosios organizacijos darbuotojų atranka ir adaptacija. *Vadyba. Mokslo tiriamieji darbai*, 1(17), 167.

106. Švedaitė–Sakalauskė, B. (2022). Šiuolaikinei visuomenei būtina profesija: socialinių darbuotojų poreikis auga. Prieiga per internetą: <https://www.delfi.lt/multimedija/socialiniai-darbuotojai-keicia-gyvenimus/siuolaikinei-visuomenei-butina-profesija-socialiniu-darbuotoju-poreikis-auga-91458107>
107. Tham, P., McFadden, P., Russ, E., Baldschun, A., Blakeman, P., Griffiths, A. (2021). How do we prepare students for the challenges of social work? Examples from six countries around the world. *Social Work Education*, 1-17. : <https://doi.org/10.1080/02615479.2021.1976135>.
108. Tham, P., Lynch, D. (2021). Perhaps I should be working with potted plants or standing at the fish counter instead? Newly educated social workers' reflections on their first years in practice. *European Journal Social Work*, 24(3), 541-553. <https://doi.org/10.1080/13691457.2021.1870815>
109. Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 29-47. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.1997.tb00043.x>
110. Taormina, R. J. (2009). Organizational socialization: The missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 650-676. <https://doi.org/10.1108/02683940910989039>
111. Trende, F. (2012). Role of work – integrated learning in developing professionalism and professional identity. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 13(3), 159-167. Prieiga per internetą: <https://researchoutput.csu.edu.au/ws/portalfiles/portal/8868851/48320postpub.pdf>
112. Truskauskaitė-Kunevičienė, I. (2015). Socialinių darbuotojų profesinis tapatumas: Tarp iššūkių ir lūkesčių. *Tiltai*, 70(1), 133-145.
113. Turbinova, I. (2014). *Kaimo seniūnijos socialinio darbuotojo veiklos modeliavimas*. (Magistro baigiamasis darbas). Prieiga per internetą: <https://www.vdu.lt/cris/entities/etd/47ff1121-0e00-4e0b-9812-1e0b76c0ce74>.
114. Večkienė, N. P., Dirgėlienė, I. (2010). Paramą teikiantis bendradarbiavimas socialinio darbo procese: Nuo idėjos link praktikos? *Socialinis ugdymas*, 11(22), 35-43.
115. Večkienė, N., Eidukevičiūtė, J. (2009). Tutoriaus ir mentoriaus funkcijos socialinio darbo studentų mokomosios praktikos procese. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 17, 204-215. Prieiga per internetą: <https://www.vdu.lt/cris/bitstreams/f3286987-e0b2-4fda-8848-584ece6894d3/download>.
116. Večkienė, N., & Eidukevičiūtė, J. (2016). Komunikacinės kompetencijos raiška profesinio identiteto paieškoje. *Tiltai*, 3(75), 17-36.
117. Van Maanen, J., Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*. Prieiga per internetą: <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/1934/SWP-0960-03581864.pdf>

118. Vareikytė, A. (2010). Socialinio darbo raida Lietuvoje. Iš *Socialinis darbas, profesinė veikla, metodai ir klientai* (p. 17-44). Vilnius: MRU.
119. Vilkienė, D. (2020). Viešosios organizacijos darbuotojų atranka ir adaptacija. *Akademinių jaunimo siekiai: ekonomikos, vadybos, teisės ir technologijų*, 36.
120. Zaikauskienė, R. (2012). *Socialinių darbuotojų, dirbančių su socialinės rizikos šeimomis, profesinių kompetencijų savivoka*. (Magistro baigiamasis darbas), Prieiga per internetą: <https://www.vdu.lt/cris/bitstreams/1dd5c4f8-79ba-4ffd-94b9-48533d82c92f/download>.
121. Zemleckienė, E. (2014). *Naujų darbuotojų socializacijos proceso tobulinimo poreikis (2 organizacijų lyginamoji analizė)*. (Magistro baigiamasis darbas) Prieiga per internetą: <https://vb.mruni.eu/object/elaba:2117167/>
122. Žydžiūnaitė, V., Crisafulli, S. (2012). Žinių konstravimas aukštojoje mokykloje, kaip prielaida studento profesinio tapatumo vystymuisi. *Profesinės studijos: teorija ir praktika*, 10, 133-141. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2012~1520607182990/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>
123. Žydžiūnaitė, V., Merkys, G., Jonušaitė, S. (2005). Socialinio pedagogo adaptacijos kokybinė diagnostika. *Pedagogika*, 76, 23-32.
124. Žydžiūnaitė, V. (2011). *Baigiamojo darbo rengimo metodologija: mokomoji knyga*. Klaipėda: Vitae Litera. p. 72-73.
125. Žorga, S. (2007). Competences of a supervisor. *Ljetopis socijalnog rada*, 14(2), 433-441.
126. Žukauskaitė, I., Bagdžiūnienė, D. (2012). Informacijos įgijimo skirtumai tarp mentorius turėjusių ir jų neturėjusių naujų darbuotojų. *Tarptautinis psichologijos žurnalas: biopsichosocialinis požiūris*, 10, 9–26.
127. Žukauskaitė, I. (2010). Naujų darbuotojų socializaciją organizacijoje prognozuojantys veiksniai. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 56, 133-150.
128. Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100500>.
129. Wang, K. (2023). Construction of social work information system in ethnic areas based on web technology. *ACSR*, 100, 566-573. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-058-9_91.
130. Webb, S. A. (2015). Professional identity and social work. *International Conference on Sociology and Social Work: New Directions in Critical Sociology and Social Work: Identity, Narratives, and Praxis*. Scotland.
131. Wanous, J. P. (1978). Realistic job previews: Can a procedure to reduce turnover also influence the relationship between abilities and performance? *Personnel Psychology*, 31(2), 249-270. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb00444.x>

SANTRAUKA

Darbo tema: Pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacija profesinėje veikloje.

Tyrimo tikslas – teoriškai ir empiriškai pagrįsti pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos profesinėje veikloje svarbą.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti socialinio darbo kaip profesijos ypatumus ir keliamus jai reikalavimus.
2. Pateikti adaptacijos proceso ypatumus profesinėje veikloje.
3. Aptarti veiksnius, padedančius lengvinti pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos procesą organizacijoje.
4. Identifikuoti pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos praktines realijas, remiantis jų patirtimi.

Darbo metodai:

Teoriniai: mokslinės literatūros ir dokumentų, susijusių su analizuojama tema, analizė, siekiant atskleisti socialinio darbo kaip profesijos ypatumus, pradedančio profesinę veiklą socialinio darbuotojo tipologiją, pasiruošimo profesinei veiklai bei karjerai galimybes ir adaptacijos proceso ypatumus profesinėje veikloje, turinčius įtakos adaptacijai profesinėje veikloje, bei kylančius sunkumus pradedančiajam socialiniam darbuotojui ir profesionalo palydėjimą, mažinant adaptacijos sunkumus.

Empiriniai: siekiant atskleisti adaptacijos proceso praktines realijas, remiantis pradedančiųjų socialinių darbuotojų patirtimi, pasirinktas kokybinis tyrimas, pusiau struktūruotas interviu metodas. Gautų tyrimo rezultatų analizei taikyta kokybinė turinio analizė. Tyrime dalyvavo 11 socialinių darbuotojų.

Tyrimo rezultatai. Tyrimo dalyviai nurodė, kad nors studijų metu įgytos teorinės žinios padeda orientuotis sudėtingose situacijose, tik praktinis darbas suteikia realų supratimą apie profesinę veiklą, padeda įgyti pasitikėjimo ir įgūdžių, reikalingų sėkmingam socialinio darbo vykdymui. Dalyvavimas mokymuose, seminaruose bei kompetencijų plėtojimas padeda geriau suprasti atsakomybes, išvengti klaidų ir užtikrina kokybišką paslaugų teikimą bei sklandų bendradarbiavimą su kitomis institucijomis. Tyrimo dalyviai išskyrė, kad mentoriaus palaikymas, praktiniai patarimai bei galimybė dalyvauti supervizijose ir intervizijose padeda geriau ir greičiau suvokti darbo procesą, sumažina stresą ir užtikrina sklandų įsitraukimą į profesinę veiklą. Taip pat svarbus kolegų dalijimasis patirtimi bei saugi emocinė aplinka. Tiksli informacija apie funkcijas, pareigybes bei atsakomybės pasidalijimą leidžia naujam darbuotojui geriau suprasti savo vaidmenį organizacijoje, sumažina neapibrėžtumo jausmą ir užtikrina efektyvesnę profesinių funkcijų atlikimą. Tyrimo dalyviai akcentavo, kad tinkamai įrengta darbo vieta, aprūpinimas reikiamomis priemonėmis (kompiuteriu, telefonu, transportu) bei lankstus darbo organizavimas padeda susitelkti į darbą ir mažina adaptacijos

sunkumus. Tyrimo dalyviai pabrėžė, kad noras padėti kitiems, empatija, palaikanti darbo kultūra ir profesionali aplinka stiprina pasiryžimą dirbti socialinį darbą ir skatina darbuotojo profesinį augimą, o gebėjimas analizuoti savo veiklą, pripažinti klaidas ir ieškoti tobulėjimo galimybių leidžia darbuotojui giliau suprasti savo profesinį kelią, gerinti veiklos kokybę ir užtikrinti tvarų asmeninį bei profesinį augimą. Tyrimo dalyviai įvardijo, kad nepasitikėjimas, per didelė kontrolė, viešas pažeminimas, izoliacija, pavydas ar intrigos kolektyve ne tik apsunkina prisitaikymą, bet ir daro įtaką darbuotojo savivertei bei norui likti organizacijoje. Socialinio darbo srityje svarbios tokios vertybės kaip orumas, sąžiningumas, bendruomeniškumas ir paprastumas. Šios vertybės sukuria saugią ir prasmingą darbo aplinką, kurioje darbuotojas gali realizuoti savo profesinius tikslus. Tyrimo dalyviai pažymėjo, kad svarbu gebėti struktūruoti savo veiklas, kurti prioritetus, ieškoti informacijos, konsultuotis su specialistais ir taikyti įvairesnius metodus sprendžiant problemas, kad ypač reikšmingi yra bendradarbiavimas su kolegomis, supervizijos, intervizijos bei galimybė pasikonsultuoti su psichologu ar atvejo vadybininku, o iš vadovų gautas atgalinis ryšys padeda suprasti, kur reikia tobulėti, tai motyvuoja ir suteikia pasitikėjimo. Pirmuosius mėnesius naujiems darbuotojams reikėtų skirti lengvesnes užduotis, kad jie galėtų pamažu įgyti pasitikėjimo savo gebėjimais. Tai leistų jiems geriau įsisavinti darbo specifiką ir sumažintų per didelį stresą. Socialinio darbuotojo darbas dažnai būna nenuspėjamas, todėl labai svarbu gebėti greitai reaguoti į kintančias situacijas. Laiko valdymas ir gebėjimas priimti sprendimus yra būtini siekiant išvengti streso ir efektyviai atlikti darbą. Tam reikalinga tinkama parama, pvz., struktūrizuoti darbo užduočių algoritmai ir aiškus darbo grafikas.

Raktiniai žodžiai: pradedantys profesinę veiklą socialiniai darbuotojai, adaptacija, mentorius, supervizija, intrevizija, grįžtamasis ryšys, laiko valdymas, komandinis darbas, nuolatinis mokymasis, organizacijos kultūra, motyvacija.

SUMMARY

The topic of the thesis. The adaptation of novice social workers in professional activity.

The purpose of the research is to theoretically and empirically substantiate the importance of the adaptation of novice social workers in professional activity.

The objectives of the research:

1. To reveal the peculiarities of social work as a profession and the requirements placed on it.
2. To present the peculiarities of the adaptation process in professional activity.
3. To discuss the factors that help to facilitate the adaptation process of novice social workers in the organization.
4. To identify the practical realities of the adaptation of novice social workers based on their experience.

The research methods:

Theoretical: Analysis of scientific literature and documents related to the topic under analysis, in order to reveal the characteristics of social work as a profession, the typology of a social worker starting professional activity, possibilities of preparation for professional activity and career and peculiarities of the adaptation process in professional activity that influence on it as well as difficulties that arise for a novice social worker and professionals' support in facilitating adaptation difficulties.

Empirical: To reveal the practical realities of the adaptation process based on the experience of novice social workers, qualitative research and a semi-structured interview method were chosen. Qualitative content analysis was applied to analyze the research data. 11 social workers participated in the research.

The research results. The research participants indicated that although theoretical knowledge acquired during studies helps to orient themselves in complex situations, only practical work provides a real understanding of professional activities, and helps to gain confidence and skills necessary for the successful performance of social work. Participation in training, seminars, and development of competencies helps to better understand responsibilities, avoid mistakes, and ensure high-quality service provision and smooth cooperation with other institutions. The research participants highlighted that the support of a mentor, practical advice, and the opportunity to participate in supervisions and interviews help to better and faster understand the work process, reduce stress, and ensure smooth involvement in professional activities. Sharing of experience by colleagues and a safe emotional environment are also important. Accurate information about functions, positions, and division of responsibilities allows a new employee to better understand their role in the organization, reduces the feeling of uncertainty, and ensures more effective performance of professional functions. The research participants emphasized that a properly equipped workplace, provision with necessary tools (computer, telephone, transport), and flexible work organization help to focus on work and

reduce adaptation difficulties. They emphasized that the desire to help others, empathy, a supportive work culture, and a professional environment strengthen the determination to do social work and promote the employee's professional growth, and the ability to analyze one's activities, admit mistakes, and seek opportunities for improvement allows the employee to understand their professional path more deeply, improve the quality of activities and ensure sustainable personal and professional growth. The research participants identified that distrust, excessive control, public humiliation, isolation, jealousy, or intrigue in the team not only make adaptation difficult but also affect the employee's self-esteem and desire to stay in the organization. In the field of social work, values such as dignity, honesty, community spirit, and simplicity are important. These values create a safe and meaningful work environment in which the employees can realize their professional goals. The research participants noted that it is important to be able to structure one's activities, create priorities, search for information, consult with professionals, and apply a variety of techniques in solving problems, that cooperation with colleagues, supervision, intervisions, and the opportunity to consult with a psychologist or caseworker is particularly important, and feedback from managers helps to understand where to improve, which motivates and gives confidence. In the first months, new employees should be assigned easier tasks so that they can gradually gain confidence in their abilities. This would allow them to better master the specifics of the work and reduce excessive stress. The work of a social worker is often unpredictable, so it is very important to be able to react quickly to changing situations. Time management and the ability to make decisions are essential to avoid stress and perform the work effectively. This requires appropriate support, such as structured algorithms for work tasks and a clear work schedule.

Keywords: novice social workers, adaptation, mentor, supervision, intervision, feedback, time management, teamwork, continuous learning, organizational culture, motivation.

KLAUSIMYNAS

Esu Mykolo Romerio universiteto Socialinio darbo magistrantūros studijų programos studentas Nerijus Laurynas Valiukas. Atlieku magistro baigiamojo darbo tyrimą, kuriuo siekiu atskleisti pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos profesinėje veikloje patirtis. Jūsų atsakymai ir patirtis labai svarbi, todėl prašau Jūsų atsakyti į pateiktus klausimus. Jūsų, kaip dalyvio, anonimiškumas bus garantuotas, todėl nei Jūsų vardas, nei pavardė, nei įstaiga, kurioje dirbate, nebus minimi, interviu duomenys baigiamajame darbe bus pateikiami apibendrinti. Interviu įrašai bus saugomi ir prieinami tik man. Taip pat noriu informuoti, kad bet kada turite teisę neatsakyti į klausimą, pereiti prie kito klausimo, arba nutraukti interviu. Ar sutinkate, kad interviu būtų įrašomas?

1. Poreikiai kylantys pradedantiems socialiniams darbuotojams, adaptuojantis profesinėje veikloje.

1. Papasakokite, kokie buvo Jūsų lūkesčiai prieš pradedant darbą?
2. Papasakokite, kokie ir kaip lūkesčiai pradėjus dirbti pasiteisino? O jeigu nepasiteisino tai kokie ir kaip, papasakokite kodėl ?
3. Papasakokite, remiantis savo patirtimi ir pateikiant pavyzdžius, kokie poreikiai ir dėl ko jie kyla darbuotojui, kai jis pradeda savo profesinę veiklą?

2. Pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos vyksmas profesinėje veikloje.

4. Papasakokite, ką patyrėte pirmosiomis savaitėmis pradėjus dirbti?
5. Papasakokite, kaip vyko Jūsų adaptacija darbo vietoje, pradėjus dirbti?
6. Papasakokite, kas ir kaip Jums padėjo adaptuotis darbe?
7. Papasakokite, kuo pradedančiam profesinę veiklą darbuotojui reikšmingas yra mentoriaus/kuratoriaus palydėjimas ?
8. Papasakokite, ko Jums stigo adaptacijos darbovietėje procese?

3. Veiksniai, turintys įtakos pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijai profesinėje veikloje.

9. Papasakokite, kokie veiksniai ir kaip gali padėti pradedančiam darbuotojui adaptuotis profesinėje veikloje?
10. Papasakokite, kokie veiksniai ir kaip sunkina pradedančių darbuotojų adaptaciją profesinėje veikloje?

4. Iššūkiai, kuriuos patiria pradedantieji socialiniai darbuotojai profesinėje veikloje ir jų įveika.

11. Papasakokite, kokius iššūkius patyrėte pradėjus dirbti?
12. Papasakoti, kaip sprendėte kilusius iššūkius?
13. Kas ir kaip padėjo Jums spręsti sunkumus, kylančius profesinėje veikloje?
14. Kas dar ir kaip galėtų padėti spręsti kylančius sunkumus profesinėje veikloje?

5. Pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos proceso profesinėje veikloje gerinimo perspektyvos.

15. Kokius siūlymus pateiktumėte darbdaviams gerinant pradedančių darbuotojų adaptacijos procesą?

16. Ką galėtumėte pasiūlyti pradedantiems darbuotojams, kad jų adaptacija profesinėje veikloje būtų sėkminga?

Dėkoju už dalyvavimą interviu.

1 lentelė. Poreikiai, kylantys pradedantiems socialiniams darbuotojams adaptuojantis profesinėje veikloje

Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai
Profesiniai lūkesčiai	Žinių ir įgūdžių pritaikymas	<p>„Kad pritaikysiu savo visų studijų žinias praktikoje.“ (SD3);</p> <p>„Maniau, kad dirbsiu pagal aiškią metodiką, kurią išmokau studijų metu.“ (SD6);</p> <p>„Tikėjau, kad žinios iš akademinio darbo pilnai atitiks darbo poreikius.“ (SD7);</p> <p>„Ne visas teorines žinias gautas universitete taip paprasta pritaikyti, nes situacijos labai skirtingos, nedinamiškos.“ (SD1).</p>
	Kompetencijų įvertinimas	<p>„Tikėjau, kad mano pastangos ir žinios bus pastebėtos ir įvertintos.“ (SD5);</p> <p>„Svarbu buvo, kad darbas atitiktų mano profesinius gebėjimus.“ (SD4).</p>
	Realūs darbo iššūkiai	<p>„Maniau, kad klientai bus lengviau motyvuojami ir geranoriškai bendradarbiaus.“ (SD2);</p> <p>„Tikėjau, kad daugiausiai reikės dirbti su socialiniais projektais, o ne biurokratija.“ (SD8).</p>
Emociniai ir socialiniai lūkesčiai	Kolektyvo palaikymas ir įtrauktis	<p>„Labai norėjosi turėti vieningą kolektyvą, kuris padėtų susipažinti su visais procesais.“ (SD1);</p> <p>„Galvojau, kad visi kolegos bus labai draugiški ir pasiruošę padėti.“ (SD10);</p> <p>„Tikėjau, kad iškart jausiuosi komandos dalimi.“ (SD11).</p>
	Emocinis komfortas	<p>„Labai svarbu buvo, kad jausčiausi saugiai ir komfortiškai.“ (SD6);</p> <p>„Tikėjau, kad darbe bus ne tik formalumai, bet ir žmogiški santykiai.“ (SD1);</p> <p>„Labai svarbu rasti tą savo vietą. Jei žmogus gerai jaučiasi darbe, jo darbas su klientais tampa sklandesnis.“ (SD1).</p>
	Pasitikėjimas savimi ir aplinka	<p>„Norėjosi jaustis, kad darau prasmingą darbą ir esu reikalingas.“ (SD10);</p> <p>„Tikėjau, kad darbas stiprins mano profesinį pasitikėjimą.“ (SD11);</p> <p>„Einant į šeimą norisi jaustis saugiam jog prieš tave nesmurtautu<...>jog paslaugų gavėjas gali tave užpulti, sumušti. Taip pat<...>turi jaustis saugus jog neužpultu šuo.“ (SD8).</p>

Darbo sąlygų lūkesčiai	Lankstus darbo grafikas	„Maniau, kad galėsiu susiplanuoti darbo laiką pagal klientų poreikius.“ (SD4); „Labai tikėjausi, kad nereikės dirbti viršvalandžius.“ (SD7).
	Techninė ir organizacinė pagalba	„Tikėjausi, kad bus suteikta viskas, ko reikia darbui: dokumentai, priemonės, kompiuteriai.“ (SD5); „Maniau, kad turėsiu aiškių vadovo palaikymą darbo procese.“ (SD3).
	Galimybė pagerinti finansinę padėtį	„Maniau, kad atlyginimas bus bent šiek tiek didesnis nei minimalus.“ (SD6); „Tikėjausi, kad finansinė padėtis leis dirbti visą laiką be papildomų darbų.“ (SD10).
Pasiteisinę lūkesčiai	Kolektyvo palaikymas ir bendradarbiavimas	„Kolegos nuo pat pradžių buvo labai draugiški ir padėjo.“ (SD2); „Daug ką supratau per bendravimą su patyrusiais darbuotojais.“ (SD4); „Dėl kolektyvo pasiteisino mano lūkesčiai.“ (SD1); „Kiekvienas ateidamas į naują darbovietę tikisi greito pripažinimo tarp kolegų, viršininko gero įvertinimo ir palaikymo.“ (SD10); „Daug metų sportavau komandinį žaidimą, tai buvo kaip ir privalumas bendravimo su įvairaus charakterio asmenybėmis<...>tai buvo kolegos, kurie geranoriškai dalinosi savo patarimais, pastebėjimais, darbo specifika.“ (SD10).
	Darbo prasmingumo jausmas	„Darbas suteikė labai stiprų vidinį pasitenkinimą, nes matau, kad padedu žmonėms.“ (SD2); „Man patinka, kad mano darbas turi prasmę ir galiu daryti įtaką žmonių gyvenimams.“ (SD5); „Pradėjau dirbti su techninėmis pagalbos priemonėmis neįgaliesiems. (SD4) „...mano problemų sprendimo įgūdžiai, bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžiai pagerėjo ir aš galiu klientams padėti spręsti jų problema, užmegzti glaudų ryšį, jaučiu darbo prasmę.“ (SD7).
Nepasiteisinę lūkesčiai	Nepakankamas vadovų palaikymas	„Labai<...>trūko vadovų įsitraukimo ir aiškių nurodymų.“ (SD3); „Jaučiausi lyg paliktas vienas spręsti visas problemas.“ (SD10); „Nepakankamas darbo aiškumas<...>didelis emocinis ir fizinis krūvis<...>didelis skaičius gyventojų, plius kitos funkcijos.“ (SD6).

	Didelis darbo krūvis	<p>„Dokumentacijos buvo gerokai daugiau, nei tikėjau.“ (SD8);</p> <p>„Neįsivaizdavau, kad darbas bus toks sudėtingas dėl klientų kiekio.“ (SD5).</p>
Profesinės paramos darbo vietoje reikmė	Emocinis palaikymas kilus sunkumams	<p>„Norėjosi daugiau paramos, kaip tvarkytis su emociniais sunkumais.“ (SD1);</p> <p>„Būdavo tokių minučių ir valandų kai jaučiausi lyg palikta viena spręsti visas problemas.“ (SD10);</p> <p>„Būčiau labiau pasitikėjusi, jei būtų buvęs kažkas, kas galėtų visada atsakyti į klausimus ir palaikyti patarimais.“ (SD10);</p> <p>„Klientas pradėjo muštis stumdyti darbuotoja. Situacija tikrai buvo baisi<...>nuramino kliento motina.“ (SD8);</p> <p>„Atrasti socialinio darbuotojo autoritetą, kuris galėtų būti it kelrodė žvaigždė.“ (SD7).</p>
	Patyrusių kolegų/mentorių pagalba, palydėjimas	<p>„Mentorius tikrai galėtų padėti geriau įsivaizduoti, suprasti ką reikia daryti.“ (SD3);</p> <p>„Daugybė nuostabių specialistų, tačiau būta ir tokių, kurie socialinio darbo patirtį naudoja it pranašumo įrankį, kurį taiko „naujokams.“ (SD7);</p> <p>„Pagalbos ieškojau aktyviai bendradarbiaudama su labiau patyrusiais kolegomis, kurie padėjo suprasti, kaip elgtis specifinėse situacijose.“ (SD6).</p>
	Aiškūs nurodymai konkrečioms funkcijoms atlikti	<p>„Kadangi pradėjau be aiškių instrukcijų, trūko struktūros ir dažnai nežinojau, kaip elgtis tam tikrose situacijose.“ (SD4);</p> <p>„Aiškesni darbo nurodymai būtų padėję greičiau prisitaikyti.“ (SD5);</p> <p>„Labiausiai stigo supažindinimo su įstaigos vidine struktūra, profesinės sąjungos galimybėmis ir naudomis. Trūko<...>lėtesnio matymo ir platesnio lauko suvokimo, kuris neapsiriboja tik įstaigos dokumentais.“ (SD11);</p> <p>„Kai nėra aiškiai apibrėžtų atsakomybių ar standartų, jausdavausi pasimetusi.“ (SD6);</p> <p>„Trūko žinojimo ko tiksliai iš manęs tikimasi, kokios tikslios pareigos ir galbūt teisės.“ (SD6);</p> <p>„Suteikti efektyvias darbo priemones<...>kompiuterines sistemas, kurios supaprastina dokumentų tvarkymą ir duomenų valdymą.“ (SD6).</p>
	Mokymai, padedantys įgyti žinių, plėtoti gebėjimus kaip dirbti su konkrečia	<p>„Labai sunku buvo priimti sprendimą, kai klientas rodė nenorą, nepasitenkinimą.“ (SD6);</p> <p>„Trūko supratimo, kaip reikia elgtis kai klientas turi elgesio sutrikimą, arba turi priklausomybę.“ (SD7);</p>

	paslaugų gavėjų grupe	<p>„Daug sunkumų sudarė bendravimas su senais žmonėmis, nes jų depresinė nuotaika kartais mane labai veikdavo.“ (SD4);</p> <p>„Trūko<...>mokymų ir informacijos tam tikrose situacijose<...>pradėjus dirbti reikėjo spręsti labai jautrias problemas.“ (SD6);</p> <p>„Gavau klientų sąrašą. Pradėjau gilintis. Galima sakyti patyriau stresą<...>vadovėlyje nėra aprašyta kiekviena situacija.“ (SD1).</p>
Savęs realizacijos poreikis	Grižtamasis ryšys	<p>„Gauti konstruktyvų grįžtamąjį ryšį apie savo darbą padeda gerinti įgūdžius.“ (SD6);</p> <p>„Jaunam – pirmiausia savirealizacijos poreikis. Antras dalykas<...>materialinis suinteresuotumas. Juk gyvenimo pradžia<...>nei<...>savę realizuosi, nei <...>ekonominį bei socialinį saugumą dirbdamas šioje srityje rasi.“ (SD2);</p> <p>„Atgalinis ryšys<...>gali būti vienas iš įsivertinimo įrankių<...>“. (SD7);</p> <p>„Mano gyvenimiška patirtis padėjo gerą rezultatą adaptuojantis naujoje darbovietėje.“ (SD10);</p> <p>„Labiausiai išryškėję poreikiai buvo: aiškumo poreikis, palaikymo poreikis, apsaugos poreikis.“ (SD6).</p>
	Laisvė kūrybiškai veikti	<p>„Pagrindinių poreikių yra kūrybinė laisvė.“ (SD7);</p> <p>„Išmanyti kultūrinius skirtumus.“ (SD8);</p> <p>„Visada reikia greitai prisitaikyti, nes darbo aplinka ir situacijos labai kinta.“ (SD1);</p> <p>„Turėjau laisvę taikyti socialinio darbo metodus, galėjau patikrinti vienas ar kitas teorijas, kurias apžvelgėme studijų metu.“ (SD7).</p>

2 lentelė. Pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos vyksmas profesinėje veikloje

Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai
Darbuotojo sutikimas	Supažindinimas su įstaiga, būsima veikla	<p>„Supažindino su institucija, klientų specifika, apibrėžė veiklos ribas.“ (SD2);</p> <p>„Pristatė valdymo struktūrą ir paaiškino mano pavaldumą.“ (SD5);</p> <p>„Paaiškino darbo užmokesčio dydį ir išmokėjimo laiką.“ (SD4);</p> <p>„Paaiškino kokios mano pareigos, su kuo galiu konsultuotis, kokie yra bendradarbiai ir daugiau nieko ypatingo nebuvo.“ (SD1);</p> <p>„Gauni susipažinti su dokumentacija ir teisės aktais <...>susipažinti su organizacijos struktūra, reglamentu</p>

		<p><...>tada<...>kolegos perduoda šeimas kuriuose pradedi lankytis.“ (SD8);</p> <p>„Supažindino su darbo sauga ir visais kitais įstatyminiais aktais apie darbo organizavimą.“ (SD10);</p> <p>„Organizacijos pažinimas, nes organizacijos būna didelės ir paslaugos teikiamos ne vienai klientu grupei, todėl jaunam specialistui reikia pamatyti skirtingus skyrius, veiklas, o vėliau pereiti į klientų lauką.“ (SD11).</p>
	Nuoširdus kolegų, paslaugų gavėjų sutikimas	<p>„Dauguma kolegų buvo geranoriškai nusiteikę, o paslaugų gavėjai laukdavo manęs atviromis širdimis ir spindinčiomis akimis.“ (SD7);</p> <p>„Jaučiausi mylima, naudinga ir tikrai reikalinga toje įstaigoje<...>širdimi jaučiau, jog turiu galimybę augti, galiu pateikti pasiūlymus ir išvalgas.“ (SD7).</p>
Palydėjimas ir įsitraukimas į profesinę veiklą	Mentoriaus pagalba įgalinant dirbti	<p>„Paskiriamas asmeninis mentorius kuris<...>tris mėnesius apmokina<...>lydi į šeimą mokina kaip rašyti raštus ir darbo vykdymą stebi. Kartu dalyvauja atvejo vadybos pasėdžiuose. Kartu su mentoriumi analizavome pagalbos šeimai planą.“ (SD8);</p> <p>„Mentorius yra reikšmingas todėl jog kartu keliaudavome į šeimas ir vesdavome vaikus į mokyklą. Nes<...>Romų šeimose reikia ne tik palydėti bet juos<...>prikelti paruošti ir kartu nueiti į mokymosi įstaiga. Taip pat su mentoriumi dalyvaudavome tarpžinybiniuose susitikimuose, intervizijose.“ (SD8);</p> <p>„Mentorius<...>naują darbuotoją gali įgalinti arba nugalinti<...>labai svarbu, kad mentorius padėtų sunkiose situacijose, priešingu atveju darbuotojas gali išsigąsti ir mesti darbą<...>nebeieškoti darbo socialinio darbo srityje. Taip galima prarasti potencialiai gerus darbuotojus.“ (SD1);</p> <p>„Jei išmintingas žmogus lydi, galėsi išvengti perdegimo sindromo.“ (SD2);</p> <p>„Žinodama, kad turiu stiprius ir mane palaikančius mentorius jaučiausi užtikrinčiau, o tai padėjo man greičiau prisitaikyti naujoje aplinkoje.“ (SD6);</p> <p>„Mentoriaus palydėjimas<...>it Dievo dovana pradedančiajam darbuotojui<...>turėtų galimybę aptarti socialinio darbo kelionės pradžią ir kryptį, atlikti mini supervizijas, gauti atgalinį ryši ir skatinti socialinio darbuotojo augimą, nes darbo sutartyje numatytos funkcijos ne visuomet atlieka „kelrodės žvaigždės“ vaidmenį.“ (SD7).</p>
	Kitų profesionalų pagalba	<p>„Pradedančiam profesinę veiklą darbuotojui reikšminga yra bet kokia pagalba iš profesionalų.“ (SD10);</p> <p>„Pirmomis savaitėmis tiesiog reikėjo daugiau patarimų iš kolegų apie kasdienes užduotis ir kaip jas efektyviai atlikti.“ (SD2);</p>

		<p>„Pati pradžia yra kupina rėmimosi į kolegas.“ (SD11);</p> <p>„Pirmuosius darbinius žingsnius padėjo žengti kolegos.“ (SD10);</p> <p>„Kolegos pamatė, kad santykiyje su klientu nežinau kaip elgtis, ką jam atsakyti ir padėjo.“ (SD3);</p> <p>„Kai nežinojau ką aš aplamai turiu veikti, priėjo kolegė ir papasakojo ką ir kaip ji dirba.“ (SD6).</p>
	Žinių ir gebėjimų atskleidimas	<p>„Stengiausi ir bandžiau teorines žinias pritaikyti praktikoje<...>po kelių savaičių pradėjau jaustis jau savarankiškesnė, drąsiau išreiškėdavau savo nuomonę, teikiau po truputi savo pasiūlymus.“ (SD6);</p> <p>„Turėti stiprią vidinę motyvaciją veikti, tvirtą teorinį pasirengimą ir vadovo pasitikėjimą, kad tu gali.“ (SD7);</p> <p>„Mano manymu, ir pats darbuotojas turi įdėti daug pastangų, atskleisti savo žinias gebėjimus, kad lengviau adaptuosi naujame kolektyve.“ (SD9).</p>

3 lentelė. Veiksniai, turintys įtakos pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijai profesinėje veikloje.

Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai
Profesinis pasirengimas	Teorinės žinios ir praktinis pasirengimas	<p>„Teorijos žinios padeda orientuotis situacijose, tačiau praktika tikrai suteikia daugiau įgūdžių ir pasitikėjimo.“ (SD3);</p> <p>„Pradedančiajam darbuotojui labai svarbu gauti praktinius įgūdžius.“ (SD5);</p> <p>„Teorinis pasirengimas<...>pradedantysis socialinis darbuotojas gali efektyviau orientuotis situacijose, pateikti pasiūlymus, išvalgas.“ (SD7);</p> <p>„Baigęs studijas<...>negauna tiek daug<...>žinių kiek<...>gauna jau dirbdamas<...>kolegijose ar universitetuose gauna tikrai<...>teoriją o<...>darbe gauni viską iš praktinės pusės.“ (SD8).</p>
	Kvalifikacijos tobulinimas	<p>„Mokymai ir kvalifikacijos kėlimo seminarai leido geriau suprasti savo atsakomybę ir atlikti užduotis tiksliai.“ (SD4);</p> <p>„Norėjau dalyvauti mokymuose, kad išvengčiau klaidų darbo vietoje.“ (SD11);</p> <p>„Kompetencijų tobulinimas<...>padės užmegzti ryšį su paslaugų gavėjais, kolegomis, padės vystyti tarpinstitucinį bendradarbiavimą bei užtikrins sklandų paslaugų teikimą.“ (SD7).</p>

Emocinis ir socialinis palaikymas	Kolegų palaikymas	<p>„Labai svarbu turėti kolegas, kurie padėtų adaptuotis, kad jaustumės saugiai ir galėtume klausti be baimės.“ (SD9);</p> <p>„Palaikymas kolegų buvo pagrindinis veiksnys, padėjęs susidoroti su stresu.“ (SD7);</p> <p>„Labai svarbu<...>kai socialiniai darbuotojai<...> dalinasi savo darbo patirtimi.“ (SD8).</p>
	Mentoriaus palaikymas	<p>„Mentorius padėjo atsakyti į klausimus, kurie kilo pirmąsias savaites, ir nuolat palaikė<...>supervizijos ir ypač intervizijos.“ (SD2);</p> <p>„Jei nebūtų mentoriaus, būtų buvę daug sunkiau išmokti darbo procesus.“ (SD10).</p>
Organizacinė parama	Aiškiai apibrėžtos funkcijos ir atsakomybės	<p>„Kai žinai aiškias pareigas ir atsakomybę, mažiau kyla klausimų, kas ir kaip turi būti daroma.“ (SD9);</p> <p>„Aiškus atsakomybių pasidalijimas, kuris padėtų greitai įsilieti į darbą.“ (SD8).</p>
	Darbo sąlygos ir priemonės	<p>„Tinkamos darbo priemonės ir lankstus darbo grafikas labai palengvina darbą.“ (SD10);</p> <p>„Jei būtų prastai įrengtos darbo vietos, adaptacija būtų daug sudėtingesnė.“ (SD6);</p> <p>„Didelę reikšmę turi<...>darbo priemonės. Jei skiriamos naujos<...>kompiuteris, telefonas, spausdintuvas<...> nuolatinis bilietas<...>tarnybinis automobilis<...> Svarbu labai yra lankstus darbo grafikas.“ (SD9);</p> <p>„Gerinti darbo sąlygas ir aplinką, kad darbuotojai jaustųsi patogiai ir galėtų susikonzentruoti į darbą.“ (SD3).</p>
Vidinė motyvacija	Paties noras veikti	<p>„Vidinė motyvacija veikti ir padėti kitiems yra vienas svarbiausių veiksnių, leidžiančių adaptuotis.“ (SD3);</p> <p>„Jei nebūtų vidinės motyvacijos, būtų labai sunku dirbti socialiniame darbe.“ (SD6);</p> <p>„Motyvacija veikti<...>yra sėkmingo socialinio darbuotojo pagrindas.“ (SD7);</p> <p>„Labai priklauso ir nuo vidinės įstaigos kultūros.“ (SD9);</p> <p>„Empatiškumas yra viena iš pagrindinių socialinio darbuotojo savybių. Tai padeda priimti ir padėti adaptuotis naujam kolegai.“ (SD10).</p>
	Savirefleksija	<p>„Savirefleksija padeda geriau suprasti save ir savo klaidas, tai leidžia tobulėti ir nepakartoti tų pačių klaidų.“ (SD7);</p> <p>„Refleksija padeda pamatyti savo silpnąsias puses ir jas taisyti.“ (SD8).</p>

4 lentelė. Iššūkiai, kuriuos patiria pradedantieji socialiniai darbuotojai profesinėje veikloje ir jų įveika

Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai
Emociniai ir psichologiniai sunkumai	Stresas dėl naujos aplinkos	<p>„Pirmas mėnuo buvo labai stresinis, nes viskas buvo nauja ir nežinoma.“ (SD1);</p> <p>„Pirmąsias socialinio darbo savaites drąsiai galiu vadinti „Amerikietiškais kalneliais“, nes tai buvo kelionė nuo visiško pasitenkinimo iki didelės emocinės kančios.“(SD7);</p> <p>„Pradžia buvo sunkesnė nei tikėjau, nes darbe aplinka buvo labai kitokia nei įsivaizdavau.“ (SD8);</p> <p>„Kai nėra aiškiai apibrėžtų atsakomybių ar standartų, jausdavausi pasimetusi.“ (SD6).</p>
	Nerimas dėl atsakomybės	<p>„Jaučiau didelį spaudimą, nes atsakomybė buvo didelė, o aš dar nežinojau, kaip viską valdysiu.“ (SD4);</p> <p>„Kiekviena nauja užduotis kėlė baimę, nes bijojau, kad galiu padaryti klaidą.“ (SD7);</p> <p>„Kartais susiduri su stresu dėl laiko trūkumo, todėl reikia išmokti greitai priimti sprendimus.“ (SD2);</p> <p>„Sunkiausia kai klientas nenori keistis<...>rodos atiduoti visą dūšią žmogui, padarai susitarimus, o jis staiga viską sulaužo<...>taip norisi to tobulumo. Siūlai siūlai tą pagalbą ir matai, kad nieko jie nenori“. (SD1);</p> <p>„Bendraujant su pažeidžiamais asmenimis (pvz., smurto aukomis, benamiais) kilo stresas ir emocinis nuovargis<...>Mažesnis darbo krūvis pirmosiomis savaitėmis: suteikus daugiau laiko prisitaikyti, naujas žmogus galėtų geriau perprasti darbo specifiką.“ (SD6);</p> <p>„Kartais paslaugų gavėjai<...>supranta lietuviškai, bet principingai nekalba<...>reikalauja kalbėti rusiškai nes jų gimtoji kalba<...>pastebima<...>ir iš ukrainiečių <...>kalba tik ukrainietiška nes tai jų kalba<...>tenka išaiškinti jog jie randasi Lietuvos respublikoje ir turi bendrauti Valstybine kalba.“ (SD8).</p>
	Baimė padaryti klaidas	<p>„Labai bijojau padaryti klaidą, nes tai galėtų paveikti kitus, todėl nuolat pergaltodavau kiekvieną žingsnį.“ (SD9);</p> <p>„Nežinojau, kur tiksliai daryti sprendimus, nes bijojau klaidų.“ (SD5);</p> <p>„Gaunama daug užduočių, kurios atrodo per sudėtingos arba reikalauja skubaus sprendimo, o darbų įvairių daug.“ (SD6);</p> <p>„Jeigu labai artimai prisileidi paslaugų gavėja ir tampa draugu, nes bijai pasakyti tam tikrus dalykus<...>„Tu nevykdai pagalbos plano, šiandien atėjai nepasiruošusi,</p>

		<i>nesi susitvarkius namų ir nenuvedei vaikų į darželį ir t. t“<...>jeigu taip nutiktu tu nebegalėtumei atlikti tiesioginės pareigos ir padėti klientui, nes privaloma brėžti ribas tarp savęs ir paslaugos gavėjo.“ (SD8).</i>
Praktinių žinių ir įgūdžių trūkumas	Nežinomybė dėl darbo proceso	<p>„Aš neturėjau aiškios struktūros, kaip reikėtų pradėti darbą, kai atvykau.“ (SD1);</p> <p>„Dauguma dalykų buvo nauji ir reikėjo pasikliauti savo intuicija, nes neturėjau instrukcijų.“ (SD6);</p> <p>„Aš tiesiog nežinojau, nuo ko pradėti, todėl ieškojau daugiau pagalbos.“ (SD2);</p> <p>„Studijų metu įgytos žinios ne visada atitiko realius darbo poreikius, o sudėtingos situacijos buvo nepakankamai apibrėžtos“. (SD6);</p> <p>„Iššūkis yra gebėjimas atpažinti žmogų apsvaigusį nuo narkotinių medžiagų<...>pasekmės neatpažinus apsvaigimo<...>gali būti įvairios.“ (SD8).</p>
	Patirties stoka sprendžiant realias situacijas darbe	<p>„Reikėjo daug laiko, kad priprastum prie praktinių situacijų, nes daug teorijos nesudaro tikro darbo įspūdžio.“ (SD8);</p> <p>„Pradžioje sunkiai prisitaikiau prie realių darbo situacijų.“ (SD4);</p> <p>„Mokymuose gautos žinios ne visada tinka, kai reikia spręsti realias problemas darbe.“ (SD6).</p>
Nepalankus mikroklimatas	Palaikymo, pagalbos stoka	<p>„Kolegų nenoras padėti.“ (SD1);</p> <p>„Socialinio palaikymo trūkumas gali apsunkinti prisitaikymo procesą ir neigiamai paveikti darbuotojo motyvaciją bei pasitikėjimą savimi.“ (SD6).</p>
	Nepalankūs tarpusavio santykiai kolektyve	<p>„Apkalbos, menkinimas.“ (SD1);</p> <p>„Kolektyvo priešiškas<...>gali tapti veiksniais, mažinančiais pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptaciją.“ (SD7);</p> <p>„Per didelė kontrolė, nepasitikėjimas darbuotoju<...>žmogus už pasiektus rezultatus nėra motyvuojamas<...> viešai sumenkina ar netgi išjuokia<...>jauti izoliaciją – nekviečia į bendras šventes ir panašiai.“ (SD9);</p> <p>„Abejingumas, konkurencija, pavydas, intrigos tarp darbuotojų sunkina adaptacijos procesą.“ (SD10).</p>
Iššūkių įveikos būdai	Savęs įgalinimas	<p>„Sąžiningumas, orumas, paprastumas, bendruomeniškumas – įgalinančios vertybės.“ (SD2);</p> <p>„Sukūriau prioritetų sąrašą, kad galėčiau susitvarkyti su krūviu.“ (SD6);</p> <p>„Ieškojau daugiau informacijos<...>kalbėjau apie netektis su kolegomis<...>ieškojau atsakymų knygose, kalbėdavau su sielovados specialistais, rašydavau „laiškus sau“. (SD7);</p>

		<p>„Motyvacija įveikti sunkumus yra paties darbuotojo iniciatyva ir noras tapti pilnaverčiu darbuotoju.“ (SD9);</p> <p>„Dalyvavau papildomuose seminaruose ir skaičiau literatūrą apie specifinius socialinio darbo metodus.“ (SD6);</p> <p>„Konsultuojuosi su atvejo vadybininkais<...>teikia patarimus ir išvalgas kaip elgtis tam tikrose situacijose<...>žinias gilinausi skaitant literatūrą susijusia su socialiniu darbu<...>naudoju<...>darbo su klientu metodus: konsultacijas, dizaino metodą kurie padeda atlikti veiklas ir mažinti iškilusius iššūkius.“ (SD8);</p> <p>„Teko skaityti ir psichologinę literatūrą, daug kalbėjausi su studijų draugais. Dalinomės įspūdžiais, kaip kuriam sekasi.“ (SD9).</p>
	Supervizijos ir kolegų pagalba	<p>„Bendradarbiai ir Vadovas. Taip pat darbe organizuojamos supervizijos.“ (SD1);</p> <p>„Visi mes žmonės ir tikrai yra geranoriškai padedančių žmonių.“ (SD5);</p> <p>„Privalomosios intervizijos, supervizijos<...>diskutuoti su kolegomis, remtis į kolegų turimas žinias kuriomis jie dalinasi.“ (SD11);</p> <p>„Organizacijos suteikta metodinė medžiaga, praktinės rekomendacijos buvo naudingos sprendžiant sudėtingus atvejus.“ (SD6);</p> <p>„Reguliarūs supervizijos susitikimai, grupinės diskusijos su specialistais, kurios padėtų dalintis patirtimi ir ieškoti sprendimų.“ (SD6).</p>
	Grįžtamasis ryšys	<p>„Vadovai teikė reguliarius grįžtamuosius ryšius, o tai leido suprasti, ką darau gerai ir ką reikia tobulinti<...> grįžtamasis ryšys turėtų būti konstruktyvus, orientuotas į tobulėjimą.“ (SD6);</p> <p>„Domėtis ir visada aiškintis iškilusius sunkumus.“ (SD11);</p> <p>„Išgirsti save ir aplinkinius žmones bei noriai ieškau būdų, metodų, kurie padėtų išspręsti kilusius sunkumus.“ (SD7).</p>
	Terapinė pagalba	<p>„Pokalbis su psichologu<...>būna tokių sunkių situacijų ir nesinori<...>neštis namo.“ (SD1);</p> <p>„Stengiausi neimti klientų problemų „į širdį“, o laisvalaikiu užsiemiau veiklomis, kurios padeda atsipalaiduoti. Bendravimas su šeima, kelionės.“ (SD6);</p> <p>„Galimybė konsultuotis su psichologu dėl darbo metu patirto streso ar emocinių sunkumų.“ (SD6);</p>

		<p>„Specialistai dirbantys mūsų sistemoje supervaizeriai, psichologai, atvejo vadybininkai<...>seminarai apie kylančius sunkumus profesinėje veikloje.“ (SD10).</p> <p>„Visai neblogai būtų jei darbovietė suteiktų galimybę nors kartą per pusmetį lankyti kokią gerą terapiją.“ (SD1)</p>
--	--	---

5 lentelė. Pradedančiųjų socialinių darbuotojų adaptacijos proceso profesinėje veikloje gerinimo perspektyvos

Kategorijos	Subkategorijos	Patvirtinantys teiginiai
Profesinis tobulėjimas	Dalijimasis praktine patirtimi	<p>„Kas savaitę ar kas mėnesį organizuoti susitikimus, skirtus aptarti naujoko patirtis, sunkumus ir pasiekimus<...>dalyvauti socialinių darbuotojų tinklaveikos renginiuose ar bendruomenėse, kuriose galima pasidalyti patirtimi ir gauti vertingų patarimų.“ (SD6);</p> <p>„Praktines žinias padeda įgyti darbo vietoje, kolegos, mentoriai, dalijasi patirtimi<...>darbo patirtis <...>praturtina žiniomis praktinėmis.“ (SD8);</p> <p>„Susipažinimą su darbo procedūromis, darbo užduočių aprašymą ir susitikimus su skirtingų skyrių atstovais.“ (SD6).</p>
	Mokymosi skatinimas	<p>„Įtraukti praktinius užsiėmimus, leidžiančius geriau pasiruošti realioms situacijoms<...>nebijoti kreiptis į kolegas ar vadovus dėl patarimų ar paaiškinimų <...>būti atviriems mokymuisi iš kitų patirties“ (SD6);</p> <p>„Rekomenduoju gilinti teorines žinias, pasidomėti paslaugų gavėjų specifika ir svarbiausia<...>pagalvoti <...>apie tai, ką Jums darbovietė gali pasiūlyti, bet<...>ką darbovietei galite pasiūlyti Jūs, nes Jūsų savivertė neretai kyla nuo Jūsų pačių kuriamos pridėtinės vertės organizacijoje.“ (SD7).</p>
Darbo sąlygų gerinimas	Laiko valdymas	<p>„Sunku atlikti visas užduotis, nes tenka reaguoti į situacijas, kurios nėra numatytos darbo grafike.“ (SD4);</p> <p>„Laiko valdymas yra didelis iššūkis, nes darbo diena dažnai būna nenuspėjama.“(SD9);</p> <p>„Kartais susiduri su stresu dėl laiko trūkumo, todėl reikia išmokti greitai priimti sprendimus.“ (SD10);</p> <p>„Reikėtų įvesti kažkokį algoritmą dėl laiko.“ (SD10).</p>
	Psichologinė pagalba	<p>„Sudaryti sąlygas naujokams gauti psichologinę pagalbą, jei jie susidurtų su emociniais sunkumais.“ (SD6);</p> <p>„Psichologinė pagalba yra būtina, nes darbas su sudėtingais atvejais gali būti emociškai varginantis.“ (SD3).</p>

	Darbo krūvio valdymas	<p>„Pirmaisiais mėnesiais paskirti mažesnę klientų skaičių arba lengvesnę darbą, kad darbuotojas galėtų palaipsniui įgyti pasitikėjimo savo gebėjimais.“ (SD6);</p> <p>„Naujokams pirmuosius mėnesius turėtų būti suteikiamos lengvesnės užduotys.“ (SD7).</p>
	Reikiamų darbo priemonių užtikrinimas	<p>„Suteikti efektyvias darbo priemones, pvz., kompiuterines sistemas, kurios supaprastina dokumentų tvarkymą.“ (SD6);</p> <p>„Parodoma darbo vieta, suteikiamos komunikacinės priemonės – kompiuteris, telefonas.“ (SD8).</p> <p>„Profesiniai resursai: organizacijos suteikta metodinė medžiaga, praktinės rekomendacijos buvo naudingos sprendžiant sudėtingus atvejus<...>techninės priemonės: modernios technologijos, kurios padėtų efektyviau valdyti užduotis ir pildyti dokumentus...“ (SD6).</p>
Mentorstė	Mentorių paskyrimas	<p>„Kiekvienam naujam darbuotojui darbdavys privalo skirti mentorių, kuris palengvintų adaptacinį laikotarpį.“ (SD1);</p> <p>„Mentorius turi būti privalomas.“ (SD9);</p> <p>„Skirti patyrusį darbuotoją, kuris padėtų ne tik adaptuotis naujoje darbovietėje, bet<...>įgyjant profesinės patirties reikalingos, dirbant su socialinės atskirties asmenimis.“ (SD10.)</p>
	Mentorių kompetencija ir patirtis	<p>„Turintis didelę patirtį ir žinių, kad galėtų padėti pradedančiam darbuotojui.“ (SD9);</p> <p>„Suorganizuoti jaukų, neformalų susitikimą su dirbančiais darbuotojais, kurio metu suinteresuotas asmuo turėtų galimybę pasikalbėti apie darbo specifiką, iššūkius, išgirsti gerąsias praktikas ir panašiai.“ (SD7);</p> <p>„Mentorius už tai, kad padeda naujokui turėtų gauti realų darbo užmokestį. Nes mentorius tuo pačiu laiku privalo atlikti savo darbus ir mokyti naują žmogų.“ (SD1).</p>
Bendradarbiavimo kultūros stiprinimas	Komandinio darbo gerinimas	<p>„Siūlau gerinti komandinį darbą ir mažinti konkurenciją tarp darbuotojų.“ (SD5);</p> <p>„Turėjau žinių apie komandinį darbą, tačiau realiai tai nebuvo patyrusi, todėl labai reikėtų naujai atėjusį darbuotoją mokyti komandinio darbo subtilybių, tai padėtų greičiau suvokti darbo esmę.“ (SD1).</p>
	Galimybė diskutuoti ir keistis patirtimi	<p>„Būtų naudinga, jei darbo vietoje būtų daugiau galimybių diskutuoti ir dalintis patirtimi su kitais socialiniais darbuotojais.“ (SD4);</p> <p>„Geras bendradarbiavimas ir nuolatinis pasidalinimas patirtimi padeda greičiau įsisavinti profesiją.“ (SD5).</p>
	Kolegų parama	<p>„Svarbu turėti palaikančią komandą ir nebijoti pasitikėti savo žiniomis ir sprendimais.“ (SD10);</p>

		<p>„Iš kolegų patirties galima pasimokyti ir lengviau įveikti sunkumus.“ (SD6);</p> <p>„Svarbu sutarti su kolegomis ir atsižvelgti į kolegų norus, pastabas ar rekomendacijas bei kritika. Nepriimti asmeniškai nes tai yra darbas<...>komunikuoti ir bendrauti su kolegomis<...>ne>prisimastyti be reikalingų neigiamų minčių kurios įtakotu blogu spendimu priėmimą.“ (SD8).</p>
Savęs tobulinimo ir adaptacijos valdymas	Savistaba ir refleksija	<p>„Dirbti daug su savimi, rašyti darbo dienos refleksiją, kas leidžia klientų „neparsinešti“ namo.“ (SD5);</p> <p>„Praktikuoti savistabą, kad išvengtume 'perdegimo' ir galėtume geriau prisitaikyti prie darbo iššūkių.“ (SD6);</p> <p>„Svarbiausia ramiai pagalvoti ne tik apie tai, ką Jums darbovietė gali pasiūlyti, bet ir apie tai, ką darbovietei galite pasiūlyti Jūs, nes Jūsų savivertė neretai kyla nuo Jūsų pačių kuriamos pridėtinės vertės organizacijoje.“ (SD7).</p>
	Profesinis tobulėjimas	<p>„Nepraleisti jokios galimybės mokytis ir klausti.“ (SD7);</p> <p>„Visada siekti tobulėti ir mokytis iš kolegų patirties.“ (SD8);</p> <p>„Visada reikia greitai prisitaikyti, nes darbo aplinka ir situacijos labai kinta.“ (SD5);</p> <p>„Skaityti literatūrą, susijusią su socialiniu darbu, ir dalyvauti mokymuose, siekiant praplėsti savo žinias bei įgūdžius.“ (SD6);</p> <p>„Adaptacijos procesas užtrunka<...>klaidos yra mokymosi dalis, siekti tobulėjimo palaipsniui, be pernelyg didelio spaudimo sau.“ (SD6);</p> <p>„Atliekant praktiką, reikėtų labiau įsitraukti į užduočių atlikimą, daugiau domėtis įvairiomis klientų grupėmis ir teisės aktais, kurie reglamentuoja paslaugų teikimą. To labai trūksta naujiems darbuotojams.“ (SD9).</p>
	Savęs stiprinimas ir kantrybė	<p>„Reikia būti kantriems ir pasiruošusiems iššūkiams, nes pradedančiajam socialiniam darbuotojui reikia laiko ir patirties.“ (SD9);</p> <p>„Adaptacijos procesas reikalauja kantrybės ir pastangų, kad įgautum reikiamų įgūdžių.“ (SD4);</p> <p>„Vidujai absoliuti ramybė taika ir meilė, išorėje ir socialiniame lauke – drąsa, konfliktas, pokyčiai.“ (SD2);</p> <p>„Mokytis atsiriboti nuo darbo problemų po darbo valandų, siekiant išvengti perdegimo. Užsiimti veiklomis, kurios padeda atsipalaiduoti, pvz., sportu, meditacija ar kūrybiniais užsiėmimais.“ (SD6).</p>