

## SUPERVIZIJOS REIŠMĖ SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINEI ŪGČIAI

*Kristina Škarnulienė*

*E. paštas: krskarnuliene@stud.mruni.eu*

*Mykolo Romerio universiteto Žmogaus ir visuomenės studijų fakultetas*

*Prof. dr. Odeta Merfeldaitė*

*E. paštas: o.merfeldaite@mruni.eu*

*Mykolo Romerio universiteto Žmogaus ir visuomenės studijų fakultetas*

DOI: 10.13165/MMS-25-03-01-19

**Santrauka.** Supervizija, kaip refleksijos ir konsultacinė parama, tampa vis reikšmingesnė socialiniams darbuotojams, siekiant skatinti jų profesinį augimą. Tyrimu siekta atskleisti supervizijos reikšmę socialinių darbuotojų profesinei ūgčiai, atsakyti, kaip suprantamas socialinio darbuotojo profesionalumas, su kokiais sunkumais susiduriama profesinėje veikloje, kaip vertinamas dalyvavimas supervizijose ir kaip ji reiškiasi socialinių darbuotojų profesionalumo kontekste.

Tyrimas parodė, kad socialinio darbuotojo profesionalo paveikslas susideda iš teorinio pasirengimo, praktinės patirties, asmeninių savybių ir vertybių derinio. Sunkumai, su kuriais susiduria socialiniai darbuotojai, yra nemotyvuoti klientai, socialinių paslaugų prieinamumo, bendradarbiavimo stoka, didelis darbo ir emocinis krūvis, profesinio tapatumo dilemos ir žinių, kaip dirbti kintant problemoms, trūkumas. Sunkumai sprendžiami tobulinant kompetencijas, remiantis kolegų pagalba ir reflektuojant situacijas.

Supervizijos reikšmė socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai atsiskleidžia profesiniame ir organizacijos lygmenyse. Profesiniame lygmenyje supervizija reikšminga kaip priemonė, skatinanti profesinį tobulėjimą, apsauganti nuo profesinio

perdegimo ir motyvuojanti dirbti toliau. Organizacijos lygmenyje supervizija reikšminga sprendžiant sudėtingas klientų situacijas, užtikrinant efektyvesnę darbą ir kokybiškesnių paslaugų teikimą.

**Reikšminiai žodžiai:** socialinis darbuotojas, supervizija, refleksija, profesinė ūgtis.

## Įvadas

Spartėjantis gyvenimo tempas ir modernėjanti visuomenė lemia vis aukštesnius reikalavimus įvairių sričių specialistams. Besikeičiantis pasaulis turi įtakos socialinių problemų masto didėjimui, taip pat lemia platesnių socialinio darbuotojo vaidmenų poreikį. Siekiant prisitaikyti prie besiplečiančių socialinio darbo ribų, socialiniam darbuotojui svarbu būti profesionaliu savo srities specialistu, nuolat kritiškai vertinti savo patirtį ir žinias<sup>1</sup>. Švedaitė-Sakalauskė, Gvaldaitė ir Buzaitytė-Kašalynienė akcentuoja, kad moderni Vakarų visuomenė neįsivaizduojama be profesionalaus socialinio darbo<sup>2</sup>. Adomaitienė ir Balčiūnienė pabrėžia socialinio darbuotojo nuolatinio tobulėjimo ir profesinės ūgties svarbą, kvalifikacijos tobulinimą įvardydamos kaip progreso sąlygą tiek asmens, tiek valstybės lygiu<sup>3</sup>. Mokslinėje literatūroje pažymima supervizijos reikšmė socialinio darbuotojo profesionalumui. Švedaitė-Sakalauskė teigia, kad supervizija yra būtina, nes socialinio darbuotojo profesionalumas ir socialinio darbo kokybė gali atsirasti tik praktikoje, reflektuojant<sup>4</sup>. Neabejotina, kad socialinio darbuotojo

1 Valdas Rimkus, „Neapibrėžtumo aspektai socialiniame darbe“, *Tiltai* 1, (2015): 100, [https://www.researchgate.net/publication/276079931\\_NEAPIBREZTUMO\\_ASPEKTAI\\_SOCIALINIAME\\_DARBE](https://www.researchgate.net/publication/276079931_NEAPIBREZTUMO_ASPEKTAI_SOCIALINIAME_DARBE).

2 Birutė Švedaitė-Sakalauskė, Lijana Gvaldaitė ir Jolita Buzaitytė-Kašalynienė, „Nepaisomi profesionalai“: socialiniai darbuotojai ir jų galia“, *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 9 (2014): 21, <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2014~1494253963258/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.

3 Jūratė Adomaitienė ir Regina Balčiūnienė, „Asmenų, dirbančių socialinių paslaugų sektoriuje, kompetencijos tobulinimo galimybės“, *Andragogika* 1, 7 (2017): 72, <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2017~1526393608735/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.

4 Birutė Švedaitė-Sakalauskė, „Socialinio darbo kokybės dilema“, *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika* 4 (2007): 65, <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2007~1367165368359/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.

profesionalumui turi įtakos gebėjimas analizuoti savo veiklą, situacijas, patirtis. Kiaunytė pažymi, kad supervizija padeda vystyti gebėjimus, žinias ir leidžia tapti profesionaliais darbuotojais<sup>5</sup>. Dolace teigia, kad novatoriškoje ir globalioje aplinkoje supervizija tampa vis svarbesnė kaip refleksijos ir konsultacinė parama socialinės srities specialistams, siekiant skatinti jų profesinį augimą<sup>6</sup>. Supervizijos privalomumas socialiniams darbuotojams įtvirtintas teisės aktuose. Supervizija kaip profesinės kompetencijos tobulinimo forma įtvirtinta Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimosi tvarkos apraše<sup>7</sup> 2006 m. Įsigaliojus šio tvarkos aprašo pakeitimams, supervizija nuo 2018 m. socialiniams darbuotojams tapo privaloma.

Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Ruškus pažymi, kad supervizija yra reikšminga konsultacinė pagalba profesinėje veikloje ir yra glaudžiai susijusi su socialinių darbuotojų kompetencija<sup>8</sup>. Kiaunytė teigia, kad supervizija nukreipta į profesinės situacijos analizę ir skatina asmens individualią kaitą<sup>9</sup>. Remiantis mokslininkų įžvalgomis ir atsižvelgiant į tai, kad supervizija Lietuvoje socialiniams darbuotojams yra privaloma kaip kvalifikacijos tobulinimo dalis, keliami šie probleminiai klausimai: kaip suprantamas socialinio darbuotojo profesionalumas; su kokiais sunkumais profesinėje veikloje susiduria socialiniai darbuotojai; kaip socialiniai darbuotojai vertina dalyvavimą supervizijose; kaip supervizija reiškiasi socialinių

5 Asta Kiaunytė, „Supervizija socialinio darbo studijose kaip profesinė repeticija“, *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai* 22, (2) (2018): 64, <https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/676ce31a-558c-475a-a253-159ec450e329/content>.

6 Dace Dolace, „Transformative aspects of supervision“, *Tiltai* 2 (2021): 99, <https://doi.org/10.15181/tbb.v87i2.2320>.

7 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymas Nr. A1-92 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių paslaugų srities darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ (galiojanti suvestinė redakcija nuo 2025-04-05), *Valstybės žinios*, 2006-04-20, Nr. 43-1569.

8 Rasa Naujanienė, Julija Eidukevičiūtė ir Jonas Ruškus, „Socialinių darbuotojų lūkesčiai supervizijai kaip atsakas į praktikos lauko kompleksiskumą ir neapibrėžtumą“, *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai* 22, 2 (2018): 36, <https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/ce5aa090-d7e5-4f5c-9b94-785cf6872fb9/content>.

9 Asta Kiaunytė, „Pokyčius patiriantys socialiniai darbuotojai: supervizijos taikymo galimybės“, *Socialinis darbas* 7, 2 (2008): 119, <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/3c5b2e24-07a9-4c33-bb0b-eb05477a0c3/content>.

darbuotojų profesionalumo kontekste; kokia supervizijos reikšmė socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai?

**Tyrimo objektas** – supervizijos reikšmė socialinių darbuotojų profesinei ūgčiai.

**Tyrimo tikslas** – atskleisti supervizijos reikšmę socialinių darbuotojų profesinei ūgčiai.

**Tyrimo uždaviniai:**

- 1) išnagrinėti socialinio darbuotojo funkcijas, kompetenciją ir supervizijos reikšmę socialinio darbuotojo veikloje;
- 2) nustatyti supervizijos reikšmę socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai.

**Tyrimo metodai.** Teoriniai metodai – mokslinės literatūros ir dokumentų, susijusių su analizuojama tema, analizė. Empiriniai metodai – kokybinio tyrimo metodas, instrumentas – pusiau struktūruotas interviu. Tyrimas organizuotas 2023 m. lapkričio mėn. – 2024 m. sausio mėn. Tyrimo dalyviai atrinkti pagal šiuos kriterijus: socialinis darbuotojas, dirbantis su šeimomis, dalyvaujantis supervizijose ir turintis ne mažesnę kaip 6 metų socialinio darbo patirtį. Tyrime dalyvavo 10 socialinių darbuotojų, dirbančių skirtinguose miestuose esančiose įstaigose.

## 1. Socialinio darbuotojo profesinės ūgties charakteristika ir supervizija

Tarptautinė socialinių darbuotojų federacija socialinį darbą apibrėžia kaip profesionalią veiklą, skatinančią socialinius pokyčius ir vystymąsi, socialinę sanglaudą, žmonių įgalinimą ir išlaisvinimą<sup>10</sup>. Segal, Gerdes ir Steiner socialinius darbuotojus vadina pokyčių agentais, nes jų pagrindinė veikla yra socialinių problemų sprendimas, pokyčių vykdymas<sup>11</sup>. Socialinių pokyčių skatinimas

10 „Global Definition of Social Work“, International Federation of Social Workers, žiūrėta 2025 m. sausio 25 d., <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>.

11 Elizabeth A. Segal, Karen E. Gerdes ir Sue Steiner, *An Introduction to the Profession of Social Work: Becoming a change agent* (6th ed.) (Belmont, CA: Thomson Brooks Cole, 2019), 28.

ir asmenų įgalinimas yra sudėtingi uždaviniai, kuriuos turi įgyvendinti socialiniai darbuotojai, tai reikalauja profesionalumo. Socialinio darbo studijų krypties apraše<sup>12</sup> nurodoma, kad socialiniai darbuotojai turi gebėti dirbti socialinio darbo praktikos mikro-, mezo- ir makrolygmenyse. Mikrolygmenyje orientuojamasi į darbą su asmeniu ar šeima. Mezolygmenyje dirbama su mažomis grupėmis, darbas apima vadovavimą, paslaugų administravimą, organizavimą ir koordinavimą. Makrolygmenyje dirbama su bendruomenėmis ir sistemomis, orientuojamasi į socialinius pokyčius, socialinės politikos raidą. Išskirti socialinio darbo praktikos lygmenys atskleidžia šios profesijos sudėtingumą ir iš to kylančius reikalavimus socialiniams darbuotojams. Socialinio darbo studijų krypties apraše<sup>13</sup> nurodyta, kad socialinio darbuotojo profesinė veikla grindžiama žinių, gebėjimų ir vertybių visuma. Išskiriamos penkios socialinio darbo profesinės veiklos dedamosios: žinios ir gebėjimas jas taikyti, gebėjimai vykdyti tyrimus, specialieji gebėjimai, socialiniai gebėjimai ir asmeniniai gebėjimai.

Kavaliauskienės teigimu, socialinis darbuotojas turi būti lankstus, imlus pokyčiams, nes socialinio darbo objektas yra individas, šeima ar žmonių grupė, turintys sunkumų<sup>14</sup>. Svarbu pažymėti, kad ir socialinio darbuotojo klientas, ir jo poreikiai kiekvienu atveju yra skirtingi. Anot Kiaunytės, socialinio darbo klientų kaita ir jų poreikių dinamika lemia socialinio darbo profesijos daugiadimensiškumą, reikalaujanti skirtingų socialinio darbuotojo vaidmenų<sup>15</sup>. Dirgėlienė pabrėžia socialinio darbo kaip profesijos sudėtingumą, kurį sudaro reflektyvusis apmąstomasis socialinio darbuotojo kompetencijos modelis: žinios, vertybės ir

12 Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2021 m. kovo 24 d. įsakymas Nr. V-440, „Dėl socialinio darbo studijų krypties aprašo patvirtinimo“, TAR, 2021-03-24, Nr. 5771.

13 *Ibid.*

14 Vanda Kavaliauskienė, „Refleksijos kultūra – socialinio darbuotojo profesinės raiškos aspektas“, *Acta paedagogica Vilnensia* 25 (2010): 159, <https://www.zurnalai.vu.lt/acta-paedagogica-vilnensia/article/view/3000/2142>.

15 Asta Kiaunytė, „Socialinių darbuotojų profesinio streso rizika konfliktų sprendimo situacijoje: supervizijos taikymo aspektas“, *Visuomenės sveikata* 1 (2012): 51, [https://visuomenessveikata.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2012.priedas1/Vs\\_1priedas\\_2012\\_Kiaunyte.pdf](https://visuomenessveikata.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2012.priedas1/Vs_1priedas_2012_Kiaunyte.pdf).

įgūdžiai<sup>16</sup>. Kavaliauskienė pažymi, kad kalbant apie socialinio darbuotojo profesinį pasirengimą dėmesys skiriamas ir asmeninėms socialinio darbuotojo savybėms<sup>17</sup>. Autorė akcentuoja, kad asmenybinę profesijos pusę atskleidžiančias sąvokas „kvalifikacija“, „kompetencija“, „profesionalumas“ papildo sąvokos „refleksija“, „reflektyvumas“.

Apibendrinant Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašė<sup>18</sup> įtvirtintas socialinio darbuotojo funkcijas, galima teigti, kad socialinis darbuotojas atlieka informatoriaus, konsultanto, santykių užmezgėjo, vertintojo, įtraukėjo, planuotojo, siūlytojo ir įgalintojo vaidmenis. Bagdonas pažymi, kad teikdamas paslaugas socialinis darbuotojas tampa kliento problemų sprendimo vadybininku<sup>19</sup>. Dimitrijoska taip pat akcentuoja vadovavimo kompetencijų svarbą socialiniame darbe<sup>20</sup>. Khan nurodo, kad COVID-19 pandemijos fone socialiniai darbuotojai ėmėsi advokato, aktyvisto, patarėjo, referento, įgalintojo ir imobilizatoriaus vaidmenų<sup>21</sup>. Pastebima, kad kyla naujų kompetencijų poreikis. Adomaitienė ir Balčiūnienė analizuodamos socialinių paslaugų teikėjų kompetencijas pažymi, kad socialinės srities specialistams tampa svarbi tarpkultūrinė kompetencija. Socialinis darbuotojas profesionalas, autorių teigimu, turi pažinti kliento kultūrinius ypatumus ir gebėti juos susieti su bendrosiomis žiniomis<sup>22</sup>. Socialinio darbuotojo veikla neatsiejama nuo sociokultūrinės veiklos.

16 Indrė Dirgėlienė, „Teorijos ir praktikos ryšio plėtotė socialinio darbuotojo profesinėje veikloje“, *Acta Paedagogica Vilnensia* 20 (2008): 90, <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:B.03~2008~1367162721049/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.

17 Kavaliauskienė, *supra note*, 14.

18 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2014 m. spalio 13 d. įsakymas Nr. A1-487 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašo patvirtinimo“ (suvestinė redakcija 2024-07-25 - 2025-12-31), TAR, 2014-10-13, Nr. 14019.

19 Albinas Bagdonas, „Socialinis darbas Lietuvoje: raidos, praktikos ir akademinis aspektas“, *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika* 1 (2001): 11, <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2001~1367181458040/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.

20 Suncica Dimitrijoska, „Supervision as model of personal and Professional development of the social workers“, *Journal of Social Policy* 11, 2 (2015): 65, <https://www.ceeol.com/search/viewpdf?id=659304>.

21 Areeb Habib Khan, „Though Times and the Professional Social Work Practice: Hits and Misses“, *Revista de Asistentă Socială* 2 (2022): 8, <https://www.ceeol.com/search/previewpdf?id=1165877>.

22 Adomaitienė ir Balčiūnienė, *supra note*, 3: 76.

Pasak Šinkūnienės<sup>23</sup>, socialiniam darbuotojui svarbus kūrybiškumas ir domėjimasis kultūriniais procesais. Socialinis darbuotojas atlieka daug skirtingų vaidmenų ir funkcijų, kurios kinta priklausomai nuo aplinkybių, o tai reikalauja tinkamo profesinio pasiruošimo ir kvalifikacijos.

Gudžinskienė ir Norvaišaitė, analizuodamos skirtingų mokslininkų pateikiamas kompetencijos sampratas, apibendrina, kad kompetencija yra gebėjimas pritaikyti turimas žinias, įgūdžius ir vertybes<sup>24</sup>. Nikolajenko pažymi, kad nuolat besikeičianti socialinė aplinka reikalauja kintančių vertybių ir įgūdžių sintezės<sup>25</sup>.

Teisės aktuose<sup>26</sup> išskiriamos bendrosios ir specialiosios socialinio darbuotojo kompetencijos. Bendrosios kompetencijos – tai žinios, gebėjimai, įgūdžiai ir vertybinės nuostatos, privalomos kiekvienam darbuotojui. Specialiosios kompetencijos yra specifinės žinios, gebėjimai ir nuostatos, susijusios su tiesioginėmis darbuotojo funkcijomis. Ir teisės aktuose, ir mokslinėje literatūroje pabrėžiama socialinio darbuotojo kompetencijos sudedamųjų dalių – žinių, įgūdžių, vertybių – svarba, gebėjimas jas pritaikyti kintančioje aplinkoje.

Kavaliauskienė ir Venckienė teigia, kad profesionali socialinio darbo praktika reikalauja plataus žinių repertuaro, pagrįsto vertybėmis<sup>27</sup>. Novyk ir Mazur pažymi, kad socialiniai darbuotojai ne tik naudoja profesines žinias, įgūdžius ir gebėjimus, bet ir remiasi savo asmenybe, veikia kaip emociniai donoriai

---

23 Jautrė Ramutė Šinkūnienė, *Bendruomeniškumas, komunikacija ir muzika: sociokultūriniai negalios aspektai* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2012), 49.

24 Vida Gudžinskienė ir Jurgita Norvaišaitė, „Socialinio darbuotojo kompetencijų sampratų analizė“, *Socialinis ugdymas* 11, 22 (2010): 62, <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2010~1367171221213/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.

25 Edita Nikolajanko, „Socialinio darbuotojo motyvacija kaip veiksmingo profesinio funkcionavimo prielaida“, *Tiltai* 2 (2019): 92, <https://e-journals.ku.lt/journal/TBB/article/2077/info>.

26 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymas Nr. A1-92 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių paslaugų srities darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ (galiojanti suvestinė redakcija nuo 2025-04-05), *Valstybės žinios*, 2006-04-20, Nr. 43-1569.

27 Aušra Kavaliauskienė ir Ilona Venckienė, „Būsimų socialinių darbuotojų kompetencijų raiška profesinės veiklos praktikų refleksijoje“, *Mokslo taikomieji tyrimai Lietuvos kolegijose* 18, 1 (2022): 101, <https://ojs.kaunokolegija.lt/index.php/mttlk/issue/view/34>.

problemas išgyvenantiems asmenims<sup>28</sup>. Dromantienė, Indrašienė ir Sadauskas akcentuoja socialinio darbuotojo profesinio tobulėjimo svarbą, teigdami, kad tik nuolat tobulėdamas specialistas gali padėti klientams<sup>29</sup>. Dėmesys ne tik žinioms ir gebėjimams, bet ir specialisto asmeninėms savybėms, vertybėms, savo veiklos reflektavimui rodo, kad socialinio darbuotojo veikla yra nuolatinis mokymasis ir patirčių analizavimas.

Anot Croisdale-Appleby, pradinė socialinio darbuotojo kvalifikacija yra tik pradžia profesinėje kelionėje, kai padedami pagrindai ir toliau tikimasi, kad profesinis mokymasis vyks per visą karjerą, praktikoje<sup>30</sup>. Pabrėžiama, kad profesinis tobulėjimas turi būti tęstinis. Autoriaus pastebėjimai leidžia teigti, kad profesionalaus socialinio darbuotojo karjeroje nuolatinis mokymasis yra neišvengiamas.

Socialinių darbuotojų profesinio tobulėjimo būtinybė reglamentuota Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Socialinių paslaugų įstatyme<sup>31</sup> įtvirtinta, kad socialinis darbuotojas vadovaujasi profesionalumo užtikrinimo principu, analizuoja priimamus sprendimus, atliekamus veiksmus, pasiektus rezultatus ir nuolat tobulina profesinę kompetenciją. Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos apraše išskiriamos socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos tobulinimo formos: dalyvavimas mokymuose, supervizijose, intervizijose ir stažuotėse. Profesinė kompetencija gali būti tobulinama mokant kitus asmenis, skaitant seminarus, paskaitas, vadovaujant praktikai, vykdant

28 Liudmyla Novyk ir Tamara Mazur, „Studying the Impact of Professional Interaction on Social Workers Emotional Burnout“, *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience* 12, 1 (2021):176, <https://brain.edusoft.ro/index.php/brain/article/view/1109/1276>.

29 Leta Dromantienė, Valdonė Indrašienė ir Justinas Sadauskas, „Refleksija profesinėje socialinio darbuotojo veikloje“, *Socialinis darbas* 14, 1 (2016): 7, <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:j.04~2016~1495204489327/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.

30 David Croisdale-Appleby, *Re-visioning social work education: an independent review* (London, England: Department of Health, 2014), 14–15, [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/285788/DCA\\_Accessible.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/285788/DCA_Accessible.pdf).

31 „Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas“ (suvestinė redakcija 2025-05-23 - 2025-12-31), *Valstybės žinios*, 2006-02-11, Nr. 17-589.

mentoriaus veiklą ir pan.<sup>32</sup>

Dirgėlienės ir Kiaunytės teigimu, socialiniam darbui turi įtakos visuomenėje vykstantys pokyčiai. Autorės pažymi, kad socialinio darbuotojo ir kliento santykiai yra reflektyvūs, vieni kitus veikiančys<sup>33</sup>. Socialinio darbuotojo ir kliento sąveika vyksta tam tikroje visuomenėje, kultūroje. Sąveika yra nuolat kintanti, todėl būtinas kiekvienos situacijos apmąstymas, analizavimas ir reflektavimas.

Lastakauskienė refleksiją apibūdina kaip gilų susimąstymą, samprotavimą, savęs pažinimą, įvykių analizę, išiklausymą, pokytį, išisąmoninimą ir turimos patirties tobulinimą<sup>34</sup>. Griggs, Holden, Lawless ir Rae teigia, kad pagrindinis reflektyvios praktikos požymis yra gebėjimas nuolat kryptingai mokytis atsižvelgiant į besikeičiantį profesinį darbą. Autoriai pažymi, kad refleksija yra pagrindinė profesinio tobulėjimo dalis, ir ją apibūdina kaip tiltą tarp patirties ir mokymosi<sup>35</sup>.

Pasak Watts, refleksiniai įgūdžiai laikomi pagrindiniu socialinio darbuotojo praktikos elementu, leidžiančiu įveikti atotrūkį tarp teorijos ir praktikos<sup>36</sup>. Refleksijos reikšmę socialiniame darbe pabrėžia ir kiti autoriai. Dromantienė, Indrašienė ir Sadauskas pažymi, kad dėl refleksijos transformuojama praktika, refleksija leidžia pažinti savo jausmus, elgesio motyvus, analizuoti savo veiklos privalumus ir trūkumus<sup>37</sup>. Refleksija įvardijama kaip tobulėjimo būdas, leidžiantis plėtoti

32 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymas Nr. A1-92 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių paslaugų srities darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ (galiojanti suvestinė redakcija nuo 2025-04-05), *Valstybės žinios*, 2006-04-20, Nr. 43-1569.

33 Indrė Dirgėlienė ir Asta Kiaunytė, „Supervizija Lietuvos socialinio darbo kontekste“, *Acta Paedagogica Vilnensia* 15 (2005): 241, <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2005~1367153800046/datas-treams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.

34 Agnė Lastakauskienė, *Apmąstyk ir veik! Refleksijos metodai ir rekomendacijos mokymosi procese* (Vilnius: Ugdymo plėtotės centras, 2015), 5, <https://www.scribd.com/document/489116768/Metodine-Priemone-Apmastyk-Ir-Veik-Refleksijos-Metodai-Ir-Rekomendacijos>.

35 Vivienne Griggs ir kt., „From reflective learning to reflective practice; assessing transfer“, *Studies in Higher Education* 43, 7 (2018): 1172, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2016.1232382>.

36 Lynelle Watts, „Thinking differently about reflective practice in Australian social work education: A rhapsody“, Edith Cowan University, *Research Online* (2015): 3, [https://www.researchgate.net/publication/291349474\\_Thinking\\_differently\\_about\\_reflective\\_practice\\_in\\_Australian\\_Social\\_Work\\_Education\\_A\\_rhapsody](https://www.researchgate.net/publication/291349474_Thinking_differently_about_reflective_practice_in_Australian_Social_Work_Education_A_rhapsody).

37 Dromantienė ir kt., *supra note*, 29: 9.

profesinę praktiką. Ferguson, analizuodamas reflekyvią praktiką socialiniame darbe, teigia, jog praktikai dažnai apmąsto veiksmus, kad galėtų kritiškai mąstyti ir koreguoti tai, ką daro<sup>38</sup>.

Kaluževičiūtė-Moreton, Skruibis, Vaštakė ir Grigutyte teigia, kad refleksija yra universalus supervizijos procesas, nes supervizoriai skatina supervizuojamuosius reflektuoti. Superviziją autoriai apibūdina kaip „žvilgsnį iš šalies ar viršaus“, kaip profesinę priežiūrą, aiškinantis profesiniame darbe kylančius sunkumus, kliento supratimą, kylančių jausmų įsisąmoninimą, o tai užtikrina geresnę darbo kokybę ir profesinį bei asmeninį tobulėjimą<sup>39</sup>. Huges teigimu, supervizija yra esminė reflekyvios praktikos dalis, neatsiejama nuo socialinio darbo. Iš autorės atlikto tyrimo paaiškėjo, kad supervizija yra pagrindinis efektyvaus socialinio darbo elementas ir itin svarbi darbuotojo profesiniam augimui<sup>40</sup>.

Vaicekauskienė ir Čiužas superviziją įvardija kaip refleksijos taikymo priemonę, kuri skatina sąmoningą profesinių situacijų analizę, turi įtakos specialisto individualiems pokyčiams ir atitinkamiems pasikeitimams organizacijoje. Autoriai superviziją apibūdina kaip aktyvaus mokymosi būdą, kuris padeda spręsti individo, grupės, komandos ir organizacijos darbo organizavimo klausimus<sup>41</sup>. Ravalier, Wegrzynek, Mitchell, McGowan, Mcfadden ir Bald taip pat teigia, kad efektyvi supervizija padeda socialiniams darbuotojams tobulėti tiek asmeniškai, tiek profesinėje srityje. Autorių teigimu, supervizija yra svarbi socialinių darbuotojų

38 Harry Ferguson, „How social workers reflect in action and when and why they don't: the possibilities and limits to reflective practice in social work“, *Social Work Education* 37, 4 (2018): 415, [https://pure-oai.bham.ac.uk/ws/portalfiles/portal/48965759/Ferguson\\_How\\_Social\\_Workers\\_Social\\_Work\\_Education.pdf](https://pure-oai.bham.ac.uk/ws/portalfiles/portal/48965759/Ferguson_How_Social_Workers_Social_Work_Education.pdf).

39 Greta Kaluževičiūtė-Moreton ir kt., „Psichoterapinės supervizijos paradigimų palyginimas: literatūros apžvalga“, *Psichologija* 68 (2023): 114–128, <https://www.zurnalai.vu.lt/psichologija/article/view/33060/31913>.

40 Jeane Marie Huges, „The Role of Supervision in Social Work: A critical analysis“, *Critical Social Thinking: Policy and Practice* 2 (2010): 59, <https://www.sweetstudy.com/files/theroleofsupervisioninsocialwork-acriticalanalysisarticle-pdf>.

41 Violeta Vaicekauskienė ir Renaldas Čiužas, „Reflekyviojo modelio taikymo teorinės prielaidos socialinių darbuotojų rengime“, *Socialinis ugdymas* 2, 34 (2013): 143–144, <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2013~1408125057830/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.

gerovės užtikrinimui ir profesiniam tobulėjimui<sup>42</sup>.

Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija superviziją apibūdina kaip konsultacinę pagalbą dirbantiems specialistams, vadovams, komandoms ir organizacijoms, norinčioms tobulėti ir dirbti efektyviau. Supervizija įvardijama kaip darbo kultūros dalis, profesinės realybės konsultavimas, darbo santykių higiena<sup>43</sup>.

Dimitrijoska teigia, kad supervizijos metu keičiamasi patirtimi ir idėjomis, suvokiamas kitų požiūris, išsakoma nuomonė, priimami sprendimai, ugdomi kūrybiškumo, bendravimo įgūdžiai ir tobulinami asmeniniai bei profesiniai gebėjimai<sup>44</sup>.

Kadushin ir Harkness pažymi, kad socialinio darbo supervizija apima trumpalaikius ir ilgalaikius tikslus. Trumpalaikis tikslas yra pagerinti darbuotojo gebėjimą efektyviau atlikti savo darbą, augti ir tobulėti profesinėje srityje. Trumpalaikiai tikslai yra priemonės pasiekti ilgalaikį tikslą – teikti efektyvias ir kokybiškas organizacijos paslaugas klientams. Autorių teigimu, supervizija atlieka administracinę, edukacinę ir palaikančiąją funkcijas<sup>45</sup>. Analogiškas supervizijos funkcijas išskiria Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Ruškus<sup>46</sup>: anot jų, administracinė funkcija – tai socialinių paslaugų veiksmingumo ir efektyvumo administravimas; mokojoji funkcija pasireiškia per socialinių darbuotojų mokymą; palaikymo funkcija – tai paramos darbuotojui teikimas.

Išskiriamos 4 supervizijos formos: individuali, grupinė, komandos ir organizacijos. Individuali supervizija – kai sąveikauja vienas supervizorius ir vienas

---

42 Jermaine M. Ravalier ir kt., „A Rapid Review of Reflective Supervision in Social Work“, *British Journal of Social Work* 53 (2023):10, [https://www.researchgate.net/publication/366133453\\_A\\_Rapid\\_Review\\_of\\_Reflective\\_Supervision\\_in\\_Social\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/366133453_A_Rapid_Review_of_Reflective_Supervision_in_Social_Work).

43 „Kas yra supervizija?“, Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija, žiūrėta 2025 m. sausio 26 d. <https://supervizija.lt/info/kas-yra-supervizija.html>.

44 Dimitrijoska, *supra note*, 20: 75.

45 Alfred Kadushin ir Daniel Harkness, *Supervision in Social Work* (New York: Columbia University Press, 2002), 20, <https://ahmadrofai.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/08/alfred-kadushin-daniel-harkness-supervision-in-social-work-2002.pdf>.

46 Naujanienė ir kt., *supra note*, 8: 43.

supervizuojamasis. Grupinė supervizija skirta darbuotojams, kurie nėra susiję formaliais profesiniais santykiais arba nedirba toje pačioje organizacijoje. Komandos supervizija skirta komandai konsultuoti, siekiant pagerinti jos narių bendravimą ir bendradarbiavimą. Organizacijos supervizija prisideda prie veiksmingo organizacijos funkcionavimo, į procesą gali būti įtraukiami vadovai ir kiti darbuotojai<sup>47</sup>. Supervizijos procesas neįmanomas be supervizoriaus. Dimitrijoskos teigimu, supervizijos metu susitinka du profesionalai: supervizuojamasis yra savo profesijos ekspertas, o supervizorius – supervizijos profesionalas<sup>48</sup>.

Apibendrinant galima teigti, kad socialinio darbuotojo profesinės ūgties charakteristika apima profesionalią veiklą, kuriai keliami tokie reikalavimai: aukštasis išsilavinimas, profesinis pasirėngimas ir tam tikros asmeninės savybės. Socialinio darbo veiklos laukas platus, jo funkcijos kinta priklausomai nuo besikeičiančių aplinkybių. Dinamiška socialinio darbo aplinka reikalauja kūrybiškumo, kritinio mąstymo ir gebėjimo prisitaikyti prie pokyčių. Tam būtinas nuolatinis kvalifikacijos tobulinimas, profesinis augimas. Socialinio darbuotojo profesinis augimas yra priklausomas nuo jo paties, kliento ir aplinkos sąveikos. Vykstant sąveikai būtina kiekvieną situaciją apmąstyti, analizuoti ir reflektuoti. Socialiniams darbuotojams yra privalomas dalyvavimas mokymuose, stažuotėse, intervizijose ar supervizijose, taip pat labai svarbus paties darbuotojo indėlis į nuolatinį profesinį augimą.

Supervizija yra neatsiejama socialinio darbuotojo asmeninio tobulėjimo, profesinio augimo dalis. Ji įvardijama kaip refleksijos taikymo priemonė, lemianti socialinio darbuotojo profesinį tobulėjimą. Supervizijos metu nuolat mokomasi iš praktinės patirties, gerėja darbo kokybė ir tobulėja profesiniai įgūdžiai, taip pat skatinama socialinio darbuotojo refleksija, kad jis pats rastų išėtis iš sudėtingų

47 „Kas yra supervizija?“, Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija, žiūrėta 2025 m. sausio 26 d., <https://supervizija.lt/info/kas-yra-supervizija.html>.

48 Dimitrijoska, *supra note*, 20: 70.

situacijų, problemų sprendimo būdus. Taip gerėja darbo kokybė, didėja pasitikėjimas savimi, užtikrinamas nuolatinis mokymasis ir vyksta profesinis augimas.

## 2. Empirinio tyrimo rezultatų analizė

Tyrimė išskirtos keturios temos. Pirmiausia analizuojama socialinio darbuotojo profesionalo samprata, tuomet išskiriami sunkumai, su kuriais susiduria socialiniai darbuotojai, apibūdinamos dalyvavimo supervizijoje patirtys ir supervizijos svarba profesinei ūgčiai.

### 2.1. Socialinio darbuotojo profesionalo apibūdinimas

Tyrimu atskleista, kad socialinio darbuotojo profesionalo paveikslą formuoja teorinis pasirengimas, praktinė patirtis, asmeninės savybės ir vertybės. Teorinį pasirengimą sudaro žinios, išsilavinimo ir kompetencijų dermė bei nuolatinis tobulėjimas. Teisės aktuose ir mokslinėje literatūroje pabrėžiama žinių svarba socialinio darbuotojo profesionalumui atsispindi ir tyrimo dalyvių teiginiuose. Tyrimo dalyvės, kalbėdamos apie socialinio darbuotojo profesionalumą, akcentuoja žinių ir profesinės kompetencijos svarbą: <...> *reikia turėti didelį bagažą žinių <...>, svarbu turėti socialinio darbo pagrindus <...>* (tyrimo dalyvė SD3); <...> *profesinių kompetencijų ir vertybių suderinimo pats iš savęs turi turėti* (tyrimo dalyvė SD6 teigia). Mokslinėje literatūroje pažymima, kad pradinė socialinio darbuotojo kvalifikacija yra pagrindai, kuriuos reikia tobulinti per visą tolesnę karjerą<sup>49</sup>. Tyrimo dalyvių teiginiai patvirtina, kad profesionalu laikomas darbuotojas, kuris nuolat tobulina savo kompetenciją: <...> *reikalauja iš socialinio darbuotojo nuolatinio tobulėjimo* (tyrimo dalyvė SD5). Įvardijamos skirtingos kvalifikacijos tobulinimo formos: seminarai, mokymai, supervizijos. Svarbu pažymėti, kad mimimi ir savarankiški tobulinimosi būdai, pvz., saviugda: <...> *svarbu dalyvauti*

<sup>49</sup> Croisdale-Appleby, *supra note*, 30.

*seminaruose, mokymuose, supervizijose, užsiimant saviugda* (tyrimo dalyvė SD4). Profesionalumas nelaikomas savaime suprantamu reiškiniu, pabrėžiama, kad svarbu ne tik tapti profesionalu, bet ir išlaikyti šį statusą nuolat tobulinant kvalifikaciją: *<...> nėra tokios kartelės, kad pasiekei, ir va – aš jau profesionalas. Tas buvimas profesionalu, jis turi vykti nuolatos* (tyrimo dalyvė SD10).

Analizuojant iš tyrimo gautus duomenis, kaip viena socialinio darbuotojo profesionalo dedamoji išskirta jo sukaupta praktinė patirtis. Praktinė patirtis apima klientų situacijas, bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius, gebėjimą prisitaikyti prie pokyčių. Tyrimo dalyvės akcentuoja, kad svarbu ne tik išsilavinimas, bet ir praktinė veikla, gebėjimas tinkamai reaguoti į situacijas ir su jomis susitvarkyti: *Gal kažkam atrodo, kad jau turi magistrą ir tu profas <...> diplomai labai svarbus, tačiau šalia to svarbu ir kokią tu darbinę patirtį turi. Kaip tu susitvarkai su savo darbo situacija, kaip tu į viską reaguoji* (tyrimo dalyvė SD10). Tyrimo dalyvės pažymi, kad svarbu suvokti, jog klientai ir jų situacijos kinta: *<...> socialiai pažeidžiamų asmenų lūkesčiai pagalbai yra didesni nei bet kada anksčiau. <...> pasaulis keičiasi, žmonės ir jų problemos keičiasi* (tyrimo dalyvė SD6). Tyrimo duomenimis, žinių turėjimas dar nėra profesionalumas, svarbu gebėti jas taikyti kasdienėje veikloje ir nuolat atnaujinti. Viena iš socialiniams darbuotojams privalomų bendrųjų kompetencijų yra gebėjimas bendrauti ir bendradarbiauti su klientais, kolegomis, politikais, žiniasklaida, mokslininkais ir pan.<sup>50</sup> Dimitrijoska taip pat pažymi, kad šiuolaikiniam socialiniam darbuotojui yra svarbios bendradarbiavimo kompetencijos<sup>51</sup>. Bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius labai svarbiais profesionalui laiko ir tyrimo dalyvės: *<...> neįmanoma dirbt nebendradarbiaujant, nes juk vienas lauke – ne karys <...>* (tyrimo dalyvė SD4). Tyrimas patvirtina

50 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymas Nr. A1-92 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių paslaugų srities darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ (galiojanti suvestinė redakcija nuo 2025-04-05), *Valstybės žinios*, 2006-04-20, Nr. 43-1569.

51 Dimitrijoska, *supra note*, 20: 65.

ir teiginį, kad būtina socialinio darbuotojo profesionalo savybė yra gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių: <...> *lankstumas, kad gebėtum prisitaikyti prie kintančios situacijos* <...>, o socialinės problemos keičiasi: <...> *kai aš mokiausi, pagrindinės priklausomybės buvo alkoholis ar narkotikai, o dabar nereta šeima susiduria su lošimais* <...> *apie tokią priklausomybę mūsų vadovėliai nerašė* (tyrimo dalyvė SD6). Tyrimas taip pat rodo tarpkultūrinės kompetencijos svarbą: <...> *ypač šiuo metu, karo Ukrainoje fone...<...> tenka susidurti su kitataučiais, jų visai kitoks šeimos modelis*<...> (tyrimo dalyvė SD3).

Tyrimo duomenys liudija, kad socialinio darbuotojo profesionalumui svarbios asmeninės savybės: <...> *asmeninės savybės, kokias aš išvardinčiau* <...> *kad turėtum atjautą, kad turėtum toleranciją* (tyrimo dalyvė SD1); *empatiškumas, sąžiningumas, nuoširdumas* (tyrimo dalyvė SD3). Tyrimo dalyvės nurodė, kad socialinis darbuotojas profesionalas turi būti empatiškas, atjaučiantis, sąžiningas, nuoširdus, išklausančias, altruistiškas, tolerantiškas, gebėti užtikrinti konfidencialumą ir pagarbą klientui. Be to, viena iš profesionalo asmeninių savybių turėtų būti organizuotumas: <...> *turiu būti viskuo – ir rūpintoja, ir auklėtoja, ir organizatore* (tyrimo dalyvė SD3). Tyrimo dalyvės kaip socialinio darbuotojo profesionalo savybę įvardijo ir kritinį, analitinį, strateginį mąstymą: <...> *strateginis mąstymas, toksai kritinis mąstymas yra labai, labai didelis, manyčiau, gebėjimas, kuris reikalingas* <...> (tyrimo dalyvė SD7).

Kaip svarbios socialinio darbuotojo profesionalo savybės buvo nurodytos ir tokios vertybės, kaip žmogiškumas, sąžiningumas ir etiškas elgesys: <...> *svarbu, kaip tave vertina tavo klientai, koks tu esi jiems* <...> *tikrai šalia diplomų reikia patirties ir žmogiškumo* (tyrimo dalyvė SD10); <...> *profesionalus socialinis darbuotojas visų pirma yra etiškas, gerbiantis kliento situaciją* (tyrimo dalyvė SD4).

Apibendrinant tyrimo duomenis galima teigti, kad tyrimo dalyvių išskirti socialinio darbuotojo profesionalo bruožai atitinka mokslinėje literatūroje pateikiamą profesionalo apibūdinimą. Tyrimu nustatyta, kad socialinio darbuotojo

profesionalumą atskleidžia teorinis pasirengimas, kuris apima žinias, išsilavinimo ir profesinių kompetencijų dermę bei nuolatinį tobulėjimą; praktinė patirtis, apimanti klientų situacijas, bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius ir gebėjimą prisitaikyti prie pokyčių; asmeninės savybės, tokios kaip empatija, tolerancija, organizuotumas ir kritinis, analitinis, strateginis mąstymas, ir vertybės, apimančios žmogiškumą, sąžiningumą ir etišką elgesį.

## 2.2. Socialinio darbuotojo darbe kylantys sunkumai

Susisteminus tyrimo informaciją apie sunkumus, su kuriais susiduria socialiniai darbuotojai, išskirti išoriniai veiksniai ir vidinės problemos.

Prie išorinių veiksnių priskiriami nemotyvuoti klientai, paslaugų neprieinamumas ir bendradarbiavimo stoka: <...> *sunkumai, su kuriais mes susiduriame, tai yra mūsų klientai ar šeimos nariai, kurie patys nesistengia nei piršto pajudinti* <...> (tyrimo dalyvė SD3); <...> *nemotyvuoti klientai, neįsitraukiantys į procesą sprendžiant jų asmenines ir šeimos problemas.* (tyrimo dalyvė SD6). Akcentuojama, kad šeimos yra ne tik nemotyvuotos, neįsitraukiančios į pagalbos procesą, bet ir linkusios priešintis siūlomai pagalbai: <...> *dažnai priešinasi pagalbai* (tyrimo dalyvė SD5). Tyrimas atskleidė, kad egzistuoja paslaugų neprieinamumo problema tiek organizacijos, tiek savivaldybės lygmenyje: <...> *mūsų socialinių paslaugų centras, aš skaitau, kad per mažai gali pasiūlyti paslaugų* (tyrimo dalyvė SD1); *susiduriama su paslaugų trūkumu savivaldybės lygmeniu* (tyrimo dalyvė SD6). Prie išorinių veiksnių priskiriama ir bendradarbiavimo stoka organizacijoje: <...> *nušėbino požiūris kolegų, jokios pagalbos* <...> *tu atėjai ir tiesiog dirbi* <...> (tyrimo dalyvė SD2), ir bendraujant su kitomis institucijomis: <...> *keletą kartų raštiškai kreipiausi į tarpinstitucinio bendradarbiavimo koordinatorių prašant tam tikros paslaugos užtikrinimo, tačiau atsako nesulaukta* (tyrimo dalyvė SD6).

Analizuojant tyrimo informaciją, kaip sunkumų vidiniai veiksniai identifikuoti organizacinės problemos (didelis krūvis, vadovo palaikymas), profesinis

tapatumas, emocinis krūvis ir žinių trūkumas. Tyrimas atskleidė, kad sunkumų kyla dėl perteklinės dokumentacijos ir per didelės atsakomybės: <...> *didžiausias sunkumas ir iššūkis yra popierizmas, begalės dokumentų pildymas, kiekvieno atlikto veiksmo fiksavimas* <...> (tyrimo dalyvė SD5); darbo krūvio: <...> *dažniausiai socialiniai darbuotojai turi didelį darbo krūvį* <...> (tyrimo dalyvė SD8). Socialinio darbuotojo veikloje labai svarbus vadovo palaikymas: reikia <...> *daugiau* <...> *iš vadovo palaikymo* <...> *tiesiog būtų vidinis saugumas gal toks* (tyrimo dalyvė SD1). Vadovo palaikymo nebuvimas socialiniams darbuotojams kelia įtampą ir saugumo trūkumą. Paaiškėjo, kad sunkumų kelia ir profesinio tapatumo problemos, neigiamas aplinkinių požiūris į socialinio darbuotojo veiklą: <...> *dažna problema, mano nuomone, tai tas požiūris toks į mus blogas* <...> *Dėl to nekaip jaučiuosi* (tyrimo dalyvė SD3). Didžiulis darbo krūvis ir atsakomybė, vadovo palaikymo stoka ir neigiamas aplinkinių požiūris į socialinio darbuotojo veiklą kelia emocinę įtampą: *labiausiai socialinį darbą trukdo dirbti socialinio saugumo stoka, įtemptas darbas* <...> *netektys ar vaikų paėmimas* <...> *nuo tokių skaudžių ir jautrių situacijų būna sunku atsiriboti* (tyrimo dalyvė SD4). Tyrimo dalyvių teiginiai rodo pasikeitusias klientų socialines problemas ir žinių, kaip jas spręsti, trūkumą: *Anksčiau buvo socialinių įgūdžių stoka* <...> *sakykim, vaikai jautėsi nesaugūs ir fiziškai namuose neturėjo ten maisto, tinkamų sąlygų* <...> *O dabar pagrindinė grupė – protingi, turtingi, kerštingi, besiskiriantys* <...> (tyrimo dalyvė SD1). Nors dalyvaujama mokymuose ir seminaruose, jie ne visada atliepia poreikį: <...> *jie yra tikrai kai kurie labai stiprūs, bet ne visada jie yra tikslingi. Ne visada taiklūs* (tyrimo dalyvė SD3).

Tyrimas atskleidė, kad socialiniai darbuotojai sunkumus sprendžia tobulindami kompetencijas, savipagalbos priemonėmis ir padedami kolegų. Kompetencijos tobulinamos dalyvaujant mokymuose: <...> *suteikiama, mokymai profesionaliam tobulėjimui, kvalifikacijos kėlimui* (tyrimo dalyvė SD1), ir konsultuojantis profesinėje srityje. Profesinės konsultacijos padeda ieškoti atsakymų į sudėtingus

klausimus: <...> *intervizija, su savo kolegėm <...> su kitų savivaldybių atvejo vadybininkėm konsultuojosi <...>* (tyrimo dalyvė SD1). Susidūrus su sunkumais, dažnai pagalbos ieškoma savarankiškai: *bandai pati per save ieškoti <...>* (tyrimo dalyvė SD2), <...> *kalbėsi su savim, analizuoji, kas buvo, ką dariau gerai, o ką ne <...>* (tyrimo dalyvė SD4), <...> *pasikalbu su savim, pasimotyvuoji <...>* (tyrimo dalyvė SD10). Tyrimo dalyvių išskirtas „pasikalbėjimas su savimi“, savo veiklos apmąstymas rodo, kad kilus problemų socialiniai darbuotojai taiko refleksiją, analizuoja, kaip buvo pasielgta ir ką buvo galima padaryti kitaip. Tyrimo dalyvės pokalbius, diskusijas su kolegomis laiko svarbia pagalba sprendžiant darbe kylančias problemas: *gydo ir tarpusavio pokalbiai su kolegėmis, sunkių atvejų aptarimas prie kavos puodelio* (tyrimo dalyvė SD4); <...> *pasitariu su kokia kolege, jos didžiausias palaikymas, nes mes visos turim tokių pačių reikaliukų* (tyrimo dalyvė SD10).

Apibendrinant iš tyrimo gautą informaciją, galima teigti, kad sunkumus, su kuriais susiduria socialiniai darbuotojai, galima skirstyti į išorinius veiksnius, tokius kaip klientų motyvacijos trūkumas, paslaugų neprieinamumas ir nepakankamas bendradarbiavimas, ir vidinius veiksnius, tokius kaip organizaciniai sunkumai (didelis krūvis, vadovo palaikymas), iš to kylantys profesinio tapatumo klausimai, emocinis krūvis ir žinių, kaip dirbti su besikeičiančiomis socialinėmis problemomis, trūkumas. Darbe kylančius sunkumus socialiniai darbuotojai sprendžia dalyvaudami įvairių formų mokymuose, tačiau pažymi, kad siūlomi mokymai ne visada atliepia jų poreikį ir ne visada būna tikslingi. Sprendžiant darbe kylančius sunkumus svarbus kolegų palaikymas ir pagalba sau, apmąstant situacijas ir reflektuojant.

### 2.3. Dalyvavimo supervizijose patirtys

Susisteminius tyrimo informaciją, dalyvavimo supervizijose patirtys atskleidžiamos identifikuojant veiksnius, paskatinusius dalyvauti supervizijoje. Tyrimo

duomenimis, pagrindinis veiksnys, skatinantis dalyvauti supervizijose, yra jų privalomumas: <...> *tai yra privaloma* <...>, tačiau norisi <...> *kad šis procesas vyktų pagal individualų poreikį* (tyrimo dalyvė SD6). Socialiniai darbuotojai supervizijoje dalyvauja noriai, nes gali susitikti su kolegomis, pabendrauti, padiskutuoti: *Laukiu tokios galimybės susitikti* <...> (tyrimo dalyvė SD2), <...> *ta pagalba tarpusavyje, pokalbiai, diskusijos su kolegomis*. <...> *visos džiaugiasi ir laukia supervizijų* (tyrimo dalyvė SD3).

Supervizijų teigiamos patirtys atsiskleidžia per profesinį augimą ir palaikymą, pastiprinimą, nes supervizijose išanalizuojamos sunkiausios situacijos: <...> *išsianalizuojam savo sunkiausias situacijas, savo išsakom sėkmės ir nesėkmių istorijas, tiesiog pasikraunam profesiskai* (tyrimo dalyvė SD1); *pakelia toj supervizijoj* <...> *nes tave sustiprina kaip specialistą* <...> (tyrimo dalyvė SD2). Supervizijos padeda spręsti ir santykių su kolegomis problemas: <...> *su kolege įvyko konfliktas* <...> *ir supervizijoj išsprendėm tikrai gana karštą situaciją*. <...> *mes šiandien sugebam bendrauti normaliai* (tyrimo dalyvė SD2).

Literatūroje apie sąmoningą profesinių situacijų analizę ir šios analizės įtaką socialinio darbuotojo individualiems pokyčiams ir pokyčius organizacijoje kalba Vaicekauskienė ir Čiužas. Autoriai pažymi, kad supervizija – mokymosi būdas, padedantis spręsti individo, darbo organizavimo klausimus, darbo santykių sunkumus ir konfliktus<sup>52</sup>. Šie autorių teiginiai pagrindžiami ir tyrimo duomenimis, nes būtent per supervizijas buvo sprendžiami darbo santykių konfliktai. Teigiamas supervizijų patirtis atspindi dalijimasis patirtimi ir refleksija. Socialiniai darbuotojai ne tik reflektuoja savo patirtis, bet ir išklauso kolegas, analizuoja jų patirtis, vėliau, tikėtina, pritaiko savo veikloje: <...> *ir būna taip, kad grįžus iš supervizijos, išgirdus vienos, kitos, trečios įžvalgą, paskui jau pasieškai pati kažko, pasižiūri, pasidomi ir pergalvoji, kaip tu darai* <...> (tyrimo dalyvė SD1).

52 Vaicekauskienė ir Čiužas, *supra note*, 41.

Pasidalijimas su supervizijos dalyviais savo situacijomis leidžia išgirsti kitų nuomones ir daro teigiamą pokytį savo veiklos refleksijai: *Kai pasidalini savo rūpesčiu garsiai su kažkuo <...> tampa pakylėta, tokia lengvesnė, gavusi sau peno apmąstymui, pokalbiui su savim, apsvaistymui* (tyrimo dalyvė SD3). Šis „pokalbis su savi“ atskleidžia refleksijos vyksmą: apmąstoma situacija ir galimi jos sprendimo būdai, kitų supervizijos dalyvių išvalgos, o tai vėliau paveikia paties specialisto veiklą. Kaip viena iš teigiamų supervizijos patirčių įvardijamas emocinis pastiprinimas. Dirgėlienė ir Alėjūnė taip pat pažymi, kad supervizija didina pasitikėjimą savimi, palaiko, suteikia saugumo jausmą, emocinę paramą<sup>53</sup>. Naujanienė, Eidukevičiūtė ir Ruškus kaip vieną iš supervizijos funkcijų išskiria palaikymą, paramos darbuotojui teikimą<sup>54</sup>. Šiuos autorių teiginius pagrindžia tyrimo dalyvių teiginiai: *gaunam emocinį, psichologinį palaikymą* (tyrimo dalyvė SD1); *[supervizija] padaršino mane, suteikė pasitikėjimo savimi, jautiesi kaip įgavęs „supergalių“* (tyrimo dalyvė SD3).

Tyrimo duomenimis, supervizijų neigiamos patirtys atsiskleidžia per baimę ir situacijų nutylėjimą. Paaiškėjo, kad pasitaiko atvejų, kai aktualiausi ar labiausiai rūpintys profesiniai klausimai yra nutylimi: *<...> tas, kuris man buvo svarbiausias klausimas... (nusijuokia) aš jo supervizijoje nekėliau* (tyrimo dalyvė SD1); *Buvo kartų, kai man labai rūpėjo klausimus aptart, bet nekėliau jų, pabijojau* (tyrimo dalyvė SD6). Tyrimo dalyvės pasakoja ne tik apie nutylėtus klausimus, bet ir apie vidinius išgyvenimus, tokius kaip nerimas, baimė, nepasitikėjimas savimi: *Supervizijos metu esu išgyvenusi ir pyktį, ir nevirtį<...>* (tyrimo dalyvė SD6); *<...> ne visada gali atsiskleisti, kiek norisi. <...> Supervizijos turi būti, supranti, kad būtų iš svetimų įstaigų ir nepažįstami žmonės <...>, nes <...> arba meluoja, arba nesakai, arba sakai, kad viskas gerai* (tyrimo dalyvė SD9). Tyrimo duomenimis, pasitaiko

53 Indrė Dirgėlienė ir Roma Alėjūnė, „Supervizijos perspektyva atvejo vadyboje“, *Tiltai 1* (2020): 70, <https://etalpykla.lituanistika.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2020~1606034263596/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.

54 Naujanienė ir kt., *supra note*, 8: 36.

atvejų, kai per supervizijas aptariami atvejai sukelia kolegijų priešišumą, o tai trukdo būti iki galo atviriems: *čia po to kažkas kažko pyksta, jei tą problemą priima asmeniškai <...> Nori nenori išsikalba moterys po supervizijų, kas ką sakė, tai būna ir tokių nepasitenkinimų* (tyrimo dalyvė SD3). Tyrimo duomenys atskleidžia, kad jaučiamas nepasitenkinimas dėl per retai vykstančių supervizijų ir dėl to, kad supervizijos organizuojamos neatsižvelgiant į individualų specialisto poreikį: *<...> nepatinka, kad savo darbovietėj savos moterys, kur <...> negali atsiskleisti... arba meluoja, arba tai sėdi ir nieko nepasakoji*. Tyrimo dalyvių teiginiai rodo, kad socialiniai darbuotojai neturi galimybės pasirinkti supervizijos formos. Neigiamas dalyvavimo supervizijose patirtis lemia ir supervizoriaus vaidmuo: *<...> supervizijos sėkmė tai didelė dalim priklauso nuo supervizoriaus <...> atsimenu tik dvi supervizores, tai vat dabartinę ir buvusią, tai mano patirtis tada buvo labai nekokia* (tyrimo dalyvė SD1); *<...> labai didelė dalis priklauso nuo supervizoriaus <...> būdavo ir tokių, kai nesupranti, kur tu ten buvai papuolus* (tyrimo dalyvė SD7).

Apibendrinant teigiamas ir neigiamas dalyvavimo supervizijoje patirtis, galima teigti, kad supervizija skatina socialinio darbuotojo profesinį augimą, suteikia profesinį ir emocinį pastiprinimą, saugumą, padeda spręsti tarpasmeninius konfliktus, leidžia dalytis patirtimi, reflektuoti. Neigiamos patirtys atsiskleidžia per socialinių darbuotojų baimes ir nutylėtas situacijas, kolegų priešišumą dėl supervizijose *išsakytų nuomonių, per retų ir ne pagal darbuotojų individualų poreikį organizuojamų supervizijų ir supervizoriaus vaidmenį*.

#### 2.4. Supervizijos reikšmė profesinei ūgčiai ir profesinei veiklai

Susisteminius iš tyrimo gautą informaciją supervizijos reikšmė profesinei ūgčiai apibūdinama socialinio darbuotojo profesiniame ir organizacijos lygmenyse.

Socialinio darbuotojo profesinis lygmuo apima kompetencijos kėlimą, išsilikymą socialinio darbo sferoje, profesinio perdegimo prevenciją ir motyvaciją dirbti toliau. Naujanienės, Eidukevičiūtės ir Ruškaus teigimu, viena iš supervizijos

funkcijų yra mokomoji<sup>55</sup>, tai reiškia, kad supervizijos metu vyksta socialinių darbuotojų mokymas. Taip superviziją supranta ir tyrimo dalyvės: <...> *vienas iš būdų, turbūt, kelt savo kvalifikaciją* (tyrimo dalyvė SD1), *Nauda vis tiek yra, tas asmenybės, profesionalo augimas* <...> (tyrimo dalyvė SD7). Tyrimo dalyvės taip pat pažymi, kad supervizija turi įtakos jų teikiamų paslaugų kokybei: <...> *supervizija yra esminis elementas, manau, profesionalumo veikloje ir tą skatinti* <...> *kokybišką aptarnavimą klientų* (tyrimo dalyvė SD8). Tyrimo dalyvių teiginiai leidžia daryti išvadą, kad supervizija padeda tobulėti, augti kaip asmenybei ir kaip profesionalui, teikti kokybiškesnes paslaugas. Profesiniame lygmenyje supervizija svarbi ir todėl, kad padeda spręsti sudėtingas situacijas: <...> *vat tas ištransliavimas, viena tokią pastabą, kita tokią, trečia dar kažką. Ir paskui ateina sprendimas* (tyrimo dalyvė SD2); <...> *turėjau tokią beviltišką situaciją, tokią konfliktišką šeimą* <...> *O kai per superviziją išsiaiškinom, man taip palengvėjo* <...> *išėjau iš supervizijos kaip ant sparnų* <...> (tyrimo dalyvė SD3). Supervizijos reikšmė profesiniame lygmenyje atsiskleidžia ir per profesinio perdegimo prevenciją: <...> *profesinio perdegimo sindromui arba gesint, arba neutralizuot, arba prevenciškai, nes, nes tikrai kartais atrodo, nu viskas* <...> (tyrimo dalyvė SD1); <...> *to profesionalo, kaip čia išsireiškus tiksliau, nežinau, išsilaikymas tame socialiniame darbe ir tiesiog neperdegimo prevencija* (tyrimo dalyvė SD7). Profesiniame lygmenyje supervizijos taip pat reikšmingos todėl, kad motyvuoja dirbti toliau: <...> *galiu sakyti drąsiai, supervizijų dėka* <...> *aš dabar dar dirbu, po šiai dienai, šitą darbą* (tyrimo dalyvė SD7). Taigi socialiniams darbuotojams supervizija leidžia išsilaikyti darbe, padeda išvengti profesinio perdegimo ir motyvuoja dirbti toliau.

Supervizijos reikšmė organizacijos lygmenyje susijusi su sudėtingų klientų situacijų sprendimu, geresne paslaugų kokybe, geriau atliekamu darbu, perdegimo išvengimu. Tyrime labiau akcentuota supervizijos reikšmė pačiam specialistui,

55 Naujanienė ir kt., *supra note*, 8: 35.

o nauda klientams pasireiškia per tai, kad supervizijose padedamos išgvildinti sudėtingiausios situacijos: <...> *mes išsianalizuojam savo sunkiausias situacijas, savo išsakom sėkmės ir nesėkmių istorijas* (tyrimo dalyvė SD1). Supervizijos reikšmė organizacijos lygmenyje pasireiškia kokybiškesnių paslaugų užtikrinimu. Kadushin ir Harkness pažymi, kad socialinio darbo supervizijos ilgalaikis tikslas yra organizacijos užtikrinamos efektyvios ir kokybiškos socialinio darbo paslaugos klientams<sup>56</sup>. Tyrimas patvirtino, kad supervizija laikoma svarbia priemone, leidžiančia kokybiškiau teikti socialines paslaugas klientams: <...> *pasiakraunam profesiskai, <...> tai nuo to organizacijai tik geriau, kadangi geriau savo darbą atliekam* (tyrimo dalyvė SD1); <...> *sveikesnė atmosfera kolegų ir sveikesnė organizacijos atmosfera ir darbas kitoks, geresnis tiesiog* (tyrimo dalyvė SD2); <...> *darbuotojai ramesni, susitvarkantys su situacijom, nepervargę* (tyrimo dalyvė SD3). Supervizijos reikšmė organizacijos lygmenyje atsiskleidžia ir per tai, kad supervizija leidžia išvengti profesinio perdegimo: <...> *tokia nauda, kad neperdeges darbuotojas yra didesnė nauda, nei perdeges* (tyrimo dalyvė SD7).

Visgi tyrimo duomenys rodo, kad dalis socialinių darbuotojų neižvelgia supervizijos naudos organizacijai: *Negaliu įvardinti, kokia supervizijos nauda organizacijai, kadangi aiškių pokyčių joje nestebiu* (tyrimo dalyvė SD6).

Apibendrinant iš tyrimo gautą informaciją apie supervizijos reikšmę socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai galima teigti, kad labiau akcentuojama supervizijos reikšmė pačiam specialistui, nes jos metu vyksta profesinis tobulėjimas, padedantis *išsilaikyti socialinio darbo sferoje. Kaip svarbus aspektas išskiriama profesinio perdegimo prevencija ir motyvacijos dirbti toliau palaikymas*. Kalbant apie supervizijos reikšmę organizacijos lygmenyje, ji atsiskleidžia per supervizijoje sprendžiamas sudėtingas klientų situacijas ir kokybiškesnių paslaugų užtikrinimą, darbuotojų perdegimo išvengimą.

---

<sup>56</sup> Kadushin ir Harkness, *supra note*, 45.

## Išvados

1. Socialinis darbuotojas turi turėti bendrųjų kompetencijų, apimančių gebėjimą bendrauti ir bendradarbiauti, planuoti, veikti savarankiškai, tobulėti, reflektuoti, įvertinti poreikius, atlikti intervenciją, veikti socialinę aplinką, ir specialiųjų, specifiskesnių kompetencijų, orientuotų į gebėjimą kurti saugią aplinką ir kliento savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymą bei palaikymą. Nuolat kintantis socialinių problemų mastas, socialinio darbuotojo funkcijų įvairovė (informatoriaus, konsultanto, santykių užmezgėjo, vertintojo, planuotojo, įtraukėjo, siūlytojo ir įgalintojo, kliento situacijos vadybininko) reikalauja, kad socialinis darbuotojas būtų kūrybingas, kritiškai vertintų savo ir kolegų patirtį, reflektuotų, gebėtų turimas žinias pritaikyti naujose situacijose. Vadinasi, darbuotojo, jo klientų ir aplinkos sąveiką būtina nuolat analizuoti, apmąstyti ir reflektuoti, o tai ir lemia socialinio darbuotojo nuolatinį profesinį augimą.

Reflektuojant sujungiamos teorinės žinios ir praktika, įvertinami veiksmai ir priimami tinkamiausi sprendimai. Reflektavimas leidžia identifikuoti trūkumus, rasti naujos problemos sprendimo būdų. Supervizija įvardijama kaip refleksijos taikymo priemonė, kuri lemia socialinio darbuotojo profesinį tobulėjimą sprendžiant aktualius profesinius klausimus, darbe kylančias sudėtingas situacijas ir profesinių vertybių dilemas. Išskiriamos keturios supervizijos formos: individuali, grupinė, komandos ir organizacijos. Supervizija atlieka administracinę, edukacinę ir palaikymo funkcijas ir yra naudinga socialiniam darbuotojui, organizacijai ir klientams. Supervizijos metu nuolat mokomasi iš praktinės patirties, gerėja darbo kokybė, didėja darbuotojo pasitikėjimas savimi, tobulėja profesiniai įgūdžiai ir skatinamas darbuotojo profesinis augimas.

2. Empiriniu tyrimu nustatyta, kad socialinio darbuotojo profesionalo paveikslas siejamas su puikiu teoriniu pasirengimu, praktine patirtimi, asmeninių savybių ir vertybių derme. Profesionalus socialinis darbuotojas turi gebėti

prisitaikyti prie pokyčių, nuolat atnaujindamas žinias. Pagrindiniai sunkumai, su kuriais susiduria socialiniai darbuotojai kasdienėje veikloje, yra nemotyvuoti klientai, socialinių paslaugų prieinamumo, bendradarbiavimo su kolegomis ir kitomis institucijomis stoka, didelis darbo krūvis, profesinio tapatumo dilemos, emocinis krūvis ir žinių, kaip dirbti su besikeičiančiomis problemomis, trūkumas. Darbe kylančius sunkumus socialiniai darbuotojai sprendžia tobulindami kompetencijas, dalyvaudami įvairių formų mokymuose, naudodamiesi kolegų parama, tarpusavio pokalbiais ir savipagalba, apmąstydami situacijas ir jas reflektuodami.

Dalyvavimą supervizijose skatina jų privalomumas, įtvirtintas teisės aktuose, tačiau supervizijos yra laukiamos dėl galimybės susitikti ir pabendrauti su kolegomis, padiskutuoti tarpusavyje ir su supervizoriumi. Dalyvaujant supervizijoje patiriama įvairių jausmų – ne tik teigiamų, bet ir neigiamų. Supervizijos teigiamos patirtys atsiskleidžia per profesinį augimą ir palaikymą, konfliktinių situacijų išsprendimą, dalijimąsi patirtimi, refleksiją ir emocinį pastiprinimą. Supervizijos naudą lemia atvirumas ir drąsa atskleisti rūpimus klausimus, santykis su supervizoriumi ir galimybės rinktis supervizijos formą bei dažnumą. Pasitaiko atvejų, kai aktualiausi ir labiausiai rūpintys profesiniai klausimai supervizijose nesprensdžiami dėl vėliau kylančių konfliktų su kolegomis. Nepasitenkinimas supervizijomis kyla dėl jų retumo, organizavimo neatsižvelgiant į individualius socialinių darbuotojų poreikius ir galimybes pasirinkti supervizijos formą nebuvimo.

Supervizijos reikšmė socialinio darbuotojo profesinei ūgčiai atsiskleidžia profesiniame ir organizaciniame lygmenyse. Profesiniame lygmenyje supervizija reikšminga kaip priemonė, skatinanti profesinį tobulėjimą, padedanti išsilaikyti socialinio darbo sferoje, apsauganti nuo profesinio perdegimo ir motyvuojanti dirbti toliau. Organizacijos lygmenyje supervizija reikšminga sprendžiant sudėtingas klientų situacijas, užtikrinant efektyvesnę darbą ir kokybiškesnių paslaugų teikimą.

## THE ROLE OF SUPERVISION IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SOCIAL WORKERS

*Kristina Škarnuliene, Odeta Merfeldaitė*

*Mykolas Romeris University*

**Summary.** Supervision as reflective and consultative support is becoming increasingly important for social workers to promote their professional development. The study aimed to uncover the role of supervision in the professional development of social workers, to answer how professionalism is understood, what difficulties are encountered in professional practice, how participation in supervision is perceived, and how it manifests itself in the context of professionalism of social workers.

The study revealed that the image of a professional social worker consists of a combination of theoretical training, practical experience, personal characteristics and values. Difficulties faced by social workers include unmotivated clients, lack of access to social services, lack of cooperation, high workload and emotional strain, professional identity dilemmas and lack of knowledge of how to work with changing problems. Difficulties are addressed through competence development, peer support and reflection on situations.

The importance of supervision for the professional development of the social worker is reflected at the professional and organisational levels. At the professional level, supervision is important as a tool to promote professional development, to prevent professional burnout and to motivate further work. At the organisational level, supervision is important for dealing with difficult client situations, ensuring more effective work and better service delivery.

**Keywords:** social worker, supervision, reflection, professional growth.