

SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, PATIRIANČIŲ POKYČIUS PROFESINĖJE VEIKLOJE, POREIKIS PARAMAI: SUPERVIZIJOS PERSPEKTYVA

ASTA KIAUNYTĖ¹, NIJOLĖ PETRONĖLĖ VEČKIENĖ²

¹Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakultetas, ²Vytauto Didžiojo universitetas

Raktažodžiai: *pokytis, profesinė veikla, socialinio darbo procesas, parama, supervizija.*

Santrauka

Straipsnyje analizuojama socialinio darbo, kaip profesinės veiklos kompleksiskumo, tema. Kintantis socialinio darbo komponentų pobūdis numano socialinių darbuotojų susidūrimo su pokyčiais profesinėje veikloje problema, kurios sprendimui būtini reflektavimo gebėjimai. Šiame straipsnyje siekiama atskleisti supervizijos, kaip reflektavimą skatinančio metodo, paskirtį, analizuojant socialinių darbuotojų, patiriančių pokyčius profesinėje veikloje, poreikį paramai. Straipsnyje pristatoma reprezentatyvaus kiekybinio tyrimo, atlikto naudojant anketinės apklausos raštu metodą, duomenų analizę. Aptariamas socialinių darbuotojų, patiriančių pokyčio procesą, struktūravimo, informavimo, paramos veiksmų poreikis bei analizuojama reali paramą teikiančio bendradarbiavimo situacija dinamiškame socialinio darbo procese.

Tyrimo duomenys atskleidė, jog įprastinės veiklos pabaigos etape darbuotojai dažniau susiduria su informacijos stoka organizacijoje, patiria profesinio vaidmens identiškumo, darbo prasmės, profesinių santykių kaitos praradimus. Tyrinėjimo – persiorientavimo etape respondentai labiau pabrėžia paramos, palaikymo stoką. Nujos veiklos pradžios etape respondentai labiau stokoja informacijos ir struktūravimo, procedūrų atlikimo aiškumo, tačiau jaučiamas noras veikti, prisiimami įsipareigojimai ir atsakomybės, įvaldomos nujos profesinės kompetencijos. Paramą teikiančio bendradarbiavimo tendencijų apžvalga atskleidė, kad labiausiai išryškėjęs yra emociniais ryšiais grindžiamos arba palaikančios paramos lūkestis. Formuluojama prielaida, kad šio lūkesčio dominavimą sąlygoja kompetencija, vadybinė pozicija organizacijoje ir pro-

fesinės veiklos ypatumai, kai susiduriama su egzistencinio pobūdžio problemomis. Socialiniai darbuotojai vidinius ir išorinius konsultavimosi išteklius daugiausia sieja su kolegų emociniu palaikymu, nemaža dalis respondentų jo tikisi iš vadovo. Straipsnyje numatoma mokymosi iš patirties, kaip besimokančios visuomenės sąlygos perspektyva, aptariami paramą teikiančio bendradarbiavimo trukdžiai, analizuojama supervizijos (profesinių santykių konsultavimo) taikymo galimybė, reflektuojant socialinio darbo proceso, pokyčių ir paramą teikiančio bendradarbiavimo sąsajas.

ĮVADAS

Socialinis darbas Lietuvoje vystosi paradigimų virsmų bei socialinių transformacijų aplinkybėmis. Šiuolaikinėje postmodernioje visuomenėje susiduriama su netikėtumais, įvykių chaotiškumu, požiūrių įvairove, nestabilumu, krizėmis. Besikeičianti visuomenės ekonominė, politinė situacija sąlygoja naujų socialinių problemų atsiradimą. Tokie socialiniai reiškiniai kaip daugiakultūriškumas, darbo pasaulio pasikeitimai, emigracija, bedarbystė, žmonių vienišumas, socialinio pažeidžiamumo rizika, asmens priklausomybė nuo socialinės paramos skatina įprastų socialinių struktūrų pokyčius, verčia keisti mintijimo būdą, elgseną, požiūrį. Visuomenėje vykstantys pokyčiai, anot L. Domnelli, tampa iššūkiu socialiniam darbui kaip profesijai [5]. Socialiniai darbuotojai stebi pasikeitusią socialinę realybę, atpažįsta netradicinį, kitonišką socialinio darbo klientą. Teikiamų paslaugų sistemos, teisinei bazei, įprastiems veiklos metodams nebeatliepiant pasikeitusios profesinės situacijos tampa būtina šios sistemos restruktūrizacija, funkciniai, procesiniai bei vertybiniai pokyčiai.

Keičiantis socialinio darbo aplinkybėms, socialiniai darbuotojai nuolat patiria profesinius pasikeitimus, susiduria su profesinės veiklos naujovėmis, sprendami kliento ir jo aplinkos santykių problemas. Socialinio

darbo veiklos sudėtingumą, praktinės veiklos pokyčius analizuoja S. Tregeagle, M. Darcy [26], N. Parton [23]. H. Ferguson atskleidžia dinamišką socialinio darbo sampratą, kai praktika apibūdinama iš socialinių paslaugų vartotojų ir profesionalių darbuotojų patiriamų galimybių ir rizikų perspektyvos [6]. R. Lazutka ir kt. pažymi, kad socialiniai darbuotojai dirba nuolat besikeičiančioje socialinėje, politinėje ir kultūrinėje aplinkoje, kontaktuoja su skirtingos socialinės padėties, elgesio, įvairių socialinių problemų bei psichikos sutrikimų turinčiais žmonėmis [18].

Todėl socialinis darbas apibūdinamas kaip nebaigtinis sąveikos procesas, vykstantis intensyviai kintančios aplinkos sąlygomis. Dėl socialinio darbo kaip veiklos nebaigtinumo ir neapibrėžtumo, socialinio darbo proceso ir socialinio darbuotojo kompetencijų sampratos siejamos su reflektavimo būtinybe. Taip pabrėžiama nuostata nuolat permąstyti ir įvertinti savo profesinę patirtį. Profesionalo dalyvavimą nuolatinio mokymosi procese, integruojant mokymąsi, darbą ir asmeninį tobulėjimą atspindi D. Kolb patirtinio mokymosi samprata [17]. Šį procesą skatina supervizija (individuali, grupės, komandos, organizacijos), suteikianti galimybę reflektuoti veiklą ir taip plėtoti profesines kompetencijas. Tai metodas, kuris skatina patirtinio mokymosi ir kritinio mąstymo sąveiką nuolatinės kaitos procese.

Socialiniams darbuotojams pokyčių patyrimas tampa profesionalumo išbandymu, reikalaujančiu išlaikyti emocinę pusiausvyrą, įgyti naujų profesinių gebėjimų, keisti mintijimą, pakitus socialinėms struktūroms ir vertybėms [1, 9]. Pokyčių priėmimas nėra paprastas procesas. Tai procesas, susijęs su išgyvenimais, apmąstymu, naujų, kontekstualių sprendimų priėmimu, šiam procesui svarbus asmens refleksyvumas. Ypatingai aktualus refleksijos vaidmuo socialinio darbuotojo profesinėje veikloje [4, 15, 16].

Profesinėje veikloje susiduriant su pokyčiais, pasak T. Morrison [22], S. Collins [2], iškyla profesinės pagalbos poreikis, siekiant išvengti profesinės streso rizikos. Tai patvirtina socialinio darbo proceso esmę atskleidžianti interakcinė paradigma. Ši paradigma aktualizuoja komunikaciją, įtraukiant kitus į bendradarbiavimo procesą, reikalaujant kitų savito dalyvavimo, identifikacijos su šiuo savitumu bei savimonės atradimo per kitus [32]. Šia prasme supervizijos, kaip profesinių santykių konsultavimo metodo, reikšmingumas yra akivaizdus. Supervizijos kaip refleksiją skatinančio metodo aktualumą socialinio darbo praktikai pažymi A. Kadushin, D. Harkness [13], Tsui, Ming-sum [27], I. Dirgelienė, A. Kiaunytė [3], N. Večkienė [28]. Šiuo-

laikinės supervizijos sampratą analizuoja W. Weigend [31]. Visgi tyrimų, kurie analizuotų socialinių darbuotojų paramos resursų sistemą nuolat kintančios profesinės situacijos valdymo aspektu, dar pasigendama.

Darbo tikslas – atskleisti supervizijos paskirtį, analizuojant socialinių darbuotojų, patiriančių pokyčius profesinėje veikloje, poreikį paramai. Straipsnyje remiamasi tyrimo, kurį finansavo Lietuvos valstybinis mokslo ir studijų fondas, ataskaita [30].

TYRIMO METODIKA

Tyrimo buvo taikyta reprezentatyvios imties atrankos būdas. Tyrimas atliktas socialines paslaugas teikiančiose organizacijose. Duomenis apie socialinių paslaugų organizacijas, jose dirbančių socialinių darbuotojų skaičių suteikė Lietuvos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Lygių galimybių ir integracijos departamentas Socialinio darbo ir socialinių paslaugų skyrius. Iš pateikto socialinių paslaugų įstaigų sąrašo, taikant tipinį atrankos būdą, buvo atrinkta 81 organizacija. Atliekant atranką, socialines paslaugas teikiančios organizacijos buvo suskirstytos į grupes pagal tokius kriterijus: gyvenamoji vieta, įstaigų tipas, paslaugų pobūdis, paslaugų gavėjų grupė. Organizuojant apklausą buvo siekiama, kad tyrime dalyvautų visi toje organizacijoje, skirtingose pozicijose dirbantys socialiniai darbuotojai, taip pat organizacijos ir jos padalinių vadovai. Iš viso apklausta 433 asmenys (anketų grįžtamumas 74%).

Duomenų rinkimui buvo naudotas anoniminės apklausos raštu metodas. Klausimynui sukurti buvo atlikta tyrimo objekto operacionalizacija, remiantis supervizijos teorija ir metodika [12, 14, 19]. Klausimyne informavimo, struktūravimo, paramos veiksmų [8, 24] poreikiui identifikuoti trijuose profesinės veiklos pokyčio etapuose [20] buvo pateikti 25 teiginiai. Susitaikymo – pabaigos etapo veiksmų stokai nustatyti skirti pirmieji 9 teiginiai, pvz., struktūravimo – „*man trūksta aiškumo kaip atlikti naujas užduotis*“; informavimo – „*man nuolat trūksta informacijos iš vadovo*“; paramos – „*jaučiuosi praradęs įprastą darbo stilių ir t. t.*“. Tyrinėjimo persiorientavimo etapui būdingų veiksmų stokos analizavimui skirti 8 teiginiai, pvz., struktūravimo – „*man šiuo metu sunku suprasti veiklos apimtį ir darbo principus*“; informavimo – „*man sunku ugdyti tolimesnį kryptingą darbą*“; paramos – „*pasigendu galimybės išreikšti savo kūrybiškumą ir profesiskai tobulėti*“ ir t. t. Siekiant tirti pokyčio naujos pradžios etapo veiksmų stoką pasirinkti likusieji 8 teiginiai, pvz., struktūravimo – „*norėčiau geriau suvokti savo institucijos veiklą ateityje*“; informavimo – „*norėčiau turėti daugiau in-*

formacijos apie instituciją, išteklius, idėjas“; paramos – „bijau padaryti klaidų savo darbe“ ir t. t.

Konstruojant lūkesčių paramai ir konsultavimosi resursų klausimyno bloką, pirmoje jo dalyje buvo išskirtos trys grupės teiginių pagal paramos tipą. Remiantis socialinio tinklo samprata, komunikacijos teorija ir santykių tipologija parama buvo skirstoma į palaikančią (natūralios aplinkos teikiama), pastiprinančią (grindžiamą bendradarbiavimu, informacijos mainais ir darbo aplinkos ypatumais) ir įgalinančią (specialistų teikiama konkrečių problemų situacijoje). Pirmąją bloko teiginių grupę sudarė teiginiai, leidę nustatyti, iš ko tikimasi asmeniniais santykiais grindžiamos paramos, emocinio palaikymo (*užuojautos, pritarimo, išklausymo, bendravimo, laisvalaikio praleidimo, supratimo*). Ši teiginių grupė buvo skirta palaikančios paramos, grindžiamos emociniais ryšiais, bendravimu, asmeniniais santykiais, įvertinimui. Antrąją grupę sudarė teiginiai, orientuoti į kolegų ir vadovų paramą, grindžiamą dalykiniais santykiais, aktualiais priimant profesinius sprendimus, racionalizuojant savąją veiklą. Teiginiais, susijusiais su *skatinimo patikėti savo jėgomis, sprendimo suradimo, patarimo, skatinimo ieškoti sprendimo, vilties suteikimo lūkesčiais*, buvo siekiama išryškinti pastiprinančią paramą, kurią sąlygoja bendradarbiavimas su kolegomis ir vadovais. Tai leidžia įvertinti profesinę situaciją bei numatyti supervizijos, kaip kvalifikacijos tobulinimo ir sąlygų keitimo būdo, sritis. Trečioji teiginių grupė, susijusi su *skatinimu permąstyti profesinę patirtį, priežasties paieškos būdais, savivertės pakėlimo lūkesčiais* leido nustatyti, iš ko tikimasi įgalinančios profesionalios paramos. Šie teiginiai siejami su profesionalios specialistų pagalbos galimybėmis, jų kūrimu ir panaudojimu, su psichologinėmis, profesinėmis santykių ir dvasinio pobūdžio konsultacijomis.

Antroje lūkesčių paramai ir konsultavimosi resursų bloko dalyje: „Kokios Jūsų asmenybės savybės trukdo/padedą gauti pagalbą?“ teiginiai buvo suskirstyti į keturias grupes. Jie leido įvertinti socialinių darbuotojų resursus: *asmenybės bruožus, organizavimo gebėjimus, nuostatas ir informacines galimybes bei fizinius materialinius išteklius*.

Atsakymai į teiginius pateikti ranginės skalės principu. Visi respondentų atsakymai buvo suvesti į tipinę SPSS-11 duomenų matricą. Duomenys buvo apdoroti taikant aprašomąją statistiką (vidurkius ir procentus) reitingams sudaryti, be to, buvo taikytas parametrinis ANOVA testas tikrinant socialinių demografinių duomenų ir nagrinėjamų konstruktyvų ryšius (visur taikytas reikšmingumo lygmuo $p \leq 0,05$). Atlikta Spearman'o ko-

reliacijos analizė tikrinant nagrinėjamųjų konstruktyvų statistinius ryšius.

REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS

Socialinių darbuotojų, patiriančių pokyčio procesą, struktūravimo, informavimo, paramos veiksmų poreikio analizė. *Įprastinės veiklos pabaigos etapas.* Dauguma socialinių darbuotojų, susiduriančių su įprastinės veiklos pabaiga, su pasikeitimais darbe, patiria informacijos stoką, nes jiems sunku suvokti, kokiam tikslui pasiekti reikėjo atlikti naujas užduotis. Pasikeitimus darbe jie įvardija kaip nereikšmingus, neesminius dalykus. Jie norėtų gauti daugiau informacijos, daugiau aiškumo iš vadovo. Mažesnė dalis respondentų šiame etape įvardija struktūravimo, procedūrų aiškumo, paramos ir palaikymo trūkumą.

Demografiniai kintamieji leidžia teigti, kad respondentai, turintys socialinio darbuotojo išsilavinimą, labiau stokoja informacijos, struktūravimo, paramos ir palaikymo tiek šiame, tiek kitame pokyčio etape nei socialiniai darbuotojai, kurie neturi socialinio darbuotojo išsilavinimo. Tokius tyrimo rezultatus būtų galima paaiškinti remiantis tuo, jog paprastai į pokyčio procesą lengviau įsitraukia labiau išsilavinę žmonės. Jie greičiau suvokia, kas keičiasi, kam reikalingas tas pokytis ir kaip šis pokytis konkrečiai palies asmenį.

Socialiniai darbuotojai, pripažįstantys teorinių žinių taikymą praktikoje, mažiau stokoja informacijos, struktūravimo aiškumo, paramos veiksmų ($r = -0,21$; $r = -0,20$; $r = -0,20$; $r = -0,17$). Vadinasi, socialiniai darbuotojai, gebantys jungti teoriją ir praktiką, išgyvena mažiau komplikotą pokyčio procesą profesinėje veikloje.

Socialiniai darbuotojai, kurie nurodo, jog nemalonius darbo aplinkos įvykius vertina kaip grėsmę ($r = -0,20$; $r = -0,24$), gauna ir nepakankamą paramą ($r = -0,23$; $r = -0,19$). Jie labiau stokoja informacijos bei palaikymo šiame pokyčio etape. Žmonės, susidūrę su įprastinio veikimo pabaiga ir naujos veiklos pradžia, yra linkę vertinti tai kaip pavojų jų saugumui, karjerai. Socialiniai darbuotojai šiame etape dėl nežinojimo gali būti linkę pasipriešinti ir neįsitraukti į pokytį. Siekiant sėkmingai valdyti pokytį ypatingai svarbūs tampa veiksmai, susiję su informacijos sklaida, kai organizuojami susitikimai ir diskutuojama rūpimais klausimais, kuriama organizacijos vizija bei kalbama individualiai. Ypač aktualūs tampa palaikymo, pastiprinimo veiksmai iš išorės, siekiant kad neaiškumas profesinėje veikloje įgytų aiškumo požymius. Skatinantys, į proceso vystymą nukreipti intervencijos metodai (skirtumų išsiaiškinimas, tikslinių klausimų kėlimas, metaforų pa-

naudojimas, refreimingas, modeliavimas), naudojami supervizijos metu gali pagelbėti darbuotojams orientuotis besikeičiančioje profesinėje situacijoje.

Tiek šiame, tiek kitame pokyčio etape socialiniai darbuotojai, įvardijantys „perdegimo sindromo“ požymius ($r=0,34$; $r=0,23$; $r=0,31$; $r=0,27$; $r=0,28$; $r=0,29$), labiau stokoja paramos, informavimo bei struktūros aiškumą suteikiančių veiksmų. Toks koreliacinis ryšys išryškina sudėtingą darbuotojų profesinę situaciją, kurioje jie jaučia fizinį nuovargį, susiduria su nuolatiniu įtampos jausmu, jaučiasi izoliuoti, negebantys sutarti su kolegomis, sunkiai bendraujantys su aplinkiniais žmonėmis. Šie pokyčio, kaip stresoriaus, požymiai liudija profesinę disfunkciją, kai kyla nepasitenkinimas darbu. Streso fiziologiniai požymiai - kaip galvos skausmas, nemiga, fizinis nuovargis, nebūtinai yra tiesiogiai susiję su pasikeitimais darbe. Šie požymiai taip pat gali būti tiesiogiai susiję su rizikingais įvykiais asmeniniame gyvenime. Tuo tarpu psichologiniai požymiai bei pakitusi darbuotojų elgsena profesinėje aplinkoje yra tiesiogiai susiję su pokyčiais organizacijoje. Akivaizdu, kad esant pokyčių situacijai darbuotojai daugiau patiria reikalavimų ir suvaržymų nei galimybių.

Darbo atlikimo efektyvumo ir stresinės būsenos išraiškos ryšys analizuojamas K. E. Friend darbe, kuriame teigiama, kad, kai stresas didėja, darbo atlikimo efektyvumas taip pat didėja, nes streso pradžioje sutelkiami darbuotojo vidiniai resursai, o stresui dar labiau didėjant, darbo efektyvumas mažėja arba jo visai nelieta [7]. Šis koreliacinis ryšys atskleidžia ne tik tai, kad socialiniai darbuotojai patiria stresinę būseną, bet taip pat, kad jie pasigenda paramos ir palaikymo veiksmų. Tai gali tapti darbuotojų sąstingio priežastimi pokyčio procese ar nepagrįsta darbuotojų kaita organizacijoje, taip pat ir visos organizacijos vystymosi stabdžiu. Šiuo atveju supervizijos procesas kreipiamas į asmens profesinio vaidmens ir organizacijos plėtrą bei tarpusavio dinaminį suderinamumą. Individuali, grupės, komandos supervizija, orientuota į organizacijos ar individualaus atvejo analizę, gali padėti darbuotojams spręsti jų vidinius ir tarpasmeninius konfliktus, perimti naujas funkcijas ir profesinius vaidmenis.

Tyrinėjimo persiorientavimo etapas. Pokyčio tyrinėjimo persiorientavimo etape respondentai, priešingai nei pirmajame etape, labiau pabrėžia paramos, palaikymo stoką, nei informacijos ar struktūros bei procedūrų aiškumo trūkumą. Socialiniai darbuotojai įvardija, jog šiame etape jie jaučiasi sutrikę ir pasimetę, pasigenda galimybės išreikšti savo kūrybingumą, profesškai augti.

Remiantis demografiniais kintamaisiais galima matyti, kad respondentai, atsižvelgiant į jų užimamas pareigas darbe, pateikia skirtingus vertinimus. Aukščiausios kategorijos vadovai šiame etape mažiausiai stokoja paramos ir palaikymo, tuo tarpu socialiniai darbuotojai, kuriems nurodymus duoda kiti, labiausiai išreiškia paramos ir palaikymo trūkumą.

Neigiama koreliacija ($r=-0,21$) atskleidžia analizuojant duomenis - kuo labiau respondentai stokoja paramos ir palaikymo pokyčio tyrinėjimo – persiorientavimo etape, tuo jie mažiau gauna bendradarbiavimu grindžiamos, pastiprinančios paramos iš vadovų. Kita vertus, darbuotojai tikisi šios paramos. Socialiniai darbuotojai nurodo, kad jiems būtų svarbu sulaukti vadovų supratimo, skatinimo kartu ieškoti problemų priežasčių ir sprendimo būdų. Analizuojant šiuos tyrimo rezultatus galima įžvelgti, kad skirtinga funkcinė realybė organizacijoje suponuoja nevienodą pasiskirstymą, siekiant paramos ir palaikymo veiksmų. Aukščiausios kategorijos vadovai dažniausiai yra inicijuojantys pokytį ir vadovaujantys procesui, turintys daugiau informacijos. Tuo tarpu pokyčius patiriantiems darbuotojams reikia daugiau laiko emociniam pasikeitimui ir palaikymo iš šalies, nes jie išgyvena nepasitikėjimą bei baimę nepateisinti vadovo lūkesčių. Tai rodo neigiamas koreliacinis ryšys ($r=-0,20$) tarp respondentų nepasitikėjimo savimi ir paramos, palaikymo stokos pokyčio tyrinėjimo – persiorientavimo etape. Tačiau nepasitikėjimas savimi dar nereiškia, kad darbuotojai neturi potencialių profesinių gebėjimų.

Tiek pirmajame pokyčio etape, tiek tyrinėjimo – persiorientavimo etape socialiniai darbuotojai įvardija ne tik paramos, palaikymo veiksmų stoką, bet taip pat ir struktūros aiškumo bei informacijos trūkumą. Jiems sunkiau socialinio darbo procese atlikti įvertinimo ($r=-0,33$; $r=-0,18$; $r=-0,32$; $r=-0,34$; $r=-0,29$; $r=-0,26$), planavimo ($r=-0,31$; $r=-0,16$; $r=-0,27$; $r=-0,39$; $r=-0,32$; $r=-0,31$), įgyvendinimo ($r=-0,31$; $r=-0,29$; $r=-0,34$; $r=-0,32$; $r=-0,27$), tikrinimo bei rezultatų apžvelgimo ir įtvirtinimo ($r=-0,27$; $r=-0,16$; $r=-0,20$; $r=-0,30$; $r=-0,25$; $r=-0,22$) veiksmus. Šis neigiamas koreliacinis ryšys tarp pokyčio procese stokojamų veiksmų aiškumo ir socialinio darbo proceso etapuose sunkiau atliekamų veiksmų atskleidžia, jog visi profesinės veiklos veiksmams yra susiję vienoje sistemoje. Tai paaiškinama remiantis socialinių sistemų teorija ir tarpusavio sąveikos idėja - profesinės veiklos veiksmų sistemoje pasikeitus vienos jos dalies veiksmams, kaip sistemos elementams, ar jų stokojant, pritrūkstant ir kitų sistemos dalių veiksmų arba jie keičiasi. Pokyčius patiriantys socialiniai dar-

buotojai, stokoiantys paramos, struktūros aiškumo, informacijos, įvardija sunkumus, patiriamus socialinio darbo procese. Jiems sunkiau sekasi išklausti, sukurti santykį, kuris skatintų klientą patikėti savo jėgomis, skatinti bendradarbiauti kolegas, pasirinkti tinkamus darbo metodus, spręsti konfliktines situacijas, suburti tinkamą komandą problemai spręsti, sunkiau pajauti profesines ribas ir jų neperžengti, analizuoti profesinę patirtį ir kt. Ši koreliacija išryškina veiksmų tarpusavio sąveiką profesinėje veikloje, taip pat atskleidžia, jog *intervencija, orientuota į vieną veiksmų sistemos dalį, gali potencialiai keisti ir kitas veiksmų sistemos dalis. Šiuo atveju superviziją galima apibūdinti kaip intervencijos instrumentą, kurio paskirtis ir yra būtent tokia.*

Tyrinėjimo – persiorientavimo etape socialiniai darbuotojai labiausiai pabrėžia paramos ir palaikymo veiksmų stoką. Todėl reikėtų stiprinti komunikaciją tiek esant kolegialiems, tiek pavaldiems santykiams. Esant tokiai profesinei situacijai reikšmingu dalyku tampa darbinės aplinkos kūrimas, kurioje darbuotojai skatinami dalintis savo profesine patirtimi, generuoti naujas idėjas, išsakyti jausmus, sulaukti paskatinimo ar supratimo. Tam reikalingas simetriškas santykis tarp vadovų ir darbuotojų, interaktyvus, nedeformuotas bendravimas. Kaip teigia J. Habermas, komunikacijos – „veikėjų veiksmai yra koordinuojami ne pasitelkiant sėkmės egocentriškus išskaičiavimus, bet veiksmus, kurie siekia abipusį konsensą“ [10:75]. Sąveika, kurios nevaržo statusų ar profesinių vaidmenų skirtumai, yra sėkmingo pokyčio etapo perėjimo prielaida. Tai patvirtina ir tyrimo rezultatai. Neigiama koreliacija ($r=-0,27$; $r=-0,23$; $r=-0,31$; $r=-0,30$; $r=-0,30$; $r=-0,33$) atskleidžia tai, jog socialiniai darbuotojai, abipusiškai suvokiantys profesinius santykius, mažiau stokoja procedūrų atlikimo, informavimo, paramos bei palaikymo veiksmų tiek pirmajame, tiek aptariamame pokyčio etape. Socialiniai darbuotojai, kurie yra linkę tylėti, nuolaidžiauti, vengti konfliktinių sudėtingų situacijų profesiniuose santykiuose ($r=0,25$; $r=0,17$; $r=0,25$; $r=0,19$; $r=0,29$; $r=0,21$), šiuose pokyčio etapuose labiau stokoja palaikymo veiksmų. Akivaizdu, kad supervizijos metu pokyčius patiriantiems socialiniams darbuotojams yra aktualu plėtoti komunikacinę kompetenciją, daugiau dėmesio skiriant nevaržančios aplinkos kūrimui, interaktyvių santykių palaikymui.

Naujos pradžios etapas. Pokyčio naujos pradžios etape didesnė dalis respondentų įvardija, jog jie labiau stokoja informacijos, struktūros ir procedūrų atlikimo aiškumo. Socialiniai darbuotojai nurodo, kad jie norėtų geriau suvokti institucijos veiklą ateityje, turėti daugiau

informacijos apie instituciją, išteklius, idėjas, sulaukti daugiau atgarsių apie savo darbą iš vadovo, kolegų, klientų. Šiek tiek mažiau respondentų pažymi, jog jie šiame pokyčio perėjimo etape jaučia paramos ir palaikymo stoką. Šis faktas rodo, kad pokyčio priėmimo procese įvyko vidinis emocinis socialinių darbuotojų persiorientavimas ir yra padidėjęs poreikis veikti. Dėl to pakitusiai profesinei veiklai prisiimtoms funkcijoms bei jų atlikimui būtina suteikti naują kryptį. Supervizijos metu pokyčius patiriantiems socialiniams darbuotojams svarbu sulaukti paskatinimo rizikuoti šiame etape, veikti naujai, pasitelkiant motyvavimo ir galimybių sistemas.

Dažnai profesinėje veikloje vienu metu vyksta keli pasikeitimai. Tad tiek organizacijos, tiek darbuotojai yra nuolat susiję su pokyčių patyrimo ir perėjimo prie jų procesu, kai akivaizdžiai susiduriama su individualiomis bei organizacinėmis pasipriešinimo apraiškomis. Profesinės situacijos sudėtingumą sąlygoja tai, kad ne visi darbuotojai organizacijoje įsitraukia į pokyčio procesą vienu metu. Supervizijos metodas taikytinas, siekiant kompleksiskai analizuoti profesinę situaciją, skatinant skirtingo statuso darbuotojus gilintis į vidinės adaptacijos sudėtingumą bei įvertinti organizacijos, susiduriančios su pasikeitimais, išorinės integracijos galimybes.

Socialinių darbuotojų paramos lūkesčių ir konsultavimosi resursų analizė. Socialiniai darbuotojai profesinėje veikloje susidūrę su pokyčiais, tam tikrais sunkumais, abejonėmis, profesinės situacijos sudėtingumu ar nežinojimu, turėtų turėti galimybę visa tai aptarti su kolegomis, vadovais ir specialistais. Šiame kontekste aktualus mokymasis iš patirties, akcentuojant paramą teikiančią bendradarbiavimą ir refleksijos svarbą šiame procese [11, 25].

Lūkesčiai paramai. Tyrimo duomenys, surinkti pagal lūkesčių paramai klausimyno bloką, atskleidė visų tipų paramos poreikį profesinių ir asmeninių įvykių atvejais ir leidžia teigti, kad socialiniams darbuotojams svarbūs visi žmogiškieji paramos ištekliai: kolegų, vadovo, specialistų parama, artimųjų palaikymas. Apibendrinus rezultatus išryškėjo bendrosios paramos lūkesčių tendencijos socialinių paslaugų organizacijose.

Rezultatai gauti pagal pirmąją bloko teiginių grupę leido nustatyti, iš ko tikimasi asmeniniais santykiais grindžiamos paramos, emocinio palaikymo, kaip panaudojamas socialinis tinklas – šeima, draugai, bendruomenė, kolegos, ar tikimasi emocinio palaikymo formalioje organizacijoje? Atsakymai į šiuos klausimus leidžia formuluoti įžvalgas apie turimą emocinį

kapitalą, kaip esminį profesinės adaptacijos šaltinį.

Palaikančios, emociniais ryšiais grindžiamos paramos lūkestis siejamas su šeima ir draugais, ryškiausias 19-29 m. amžiaus grupėje, mažiausiai - 48-62 m. amžiaus grupėje. Šis lūkestis beveik nepriklauso nuo išsilavinimo ir yra kur kas ryškesnis tarp didžiuosiuose Lietuvos miestuose dirbančių, nei tarp kaimo seniūnijos socialinių darbuotojų. Kolegų ir vadovo palaikančios paramos poreikis žymiai mažiau ryškus (jo tikisi atitinkamai pusė ir trečdalis respondentų). Palaikymo iš supervizoriaus tikisi įvairaus lygmens vadovai, socialiniai darbuotojai, dirbantys su smurto aukomis, su problemėmis šeimomis, su smurtautojais, asmenimis, turinčiais suicidinių ketinimų, patyrusiais netektį. Tačiau šis poreikis labai silpnai išryškėjęs.

Antroji teiginių grupė leido nustatyti patiprinančios informacinės socialinių darbuotojų paramos lūkesčius arba kognityvinius/racionaliuosius paramos aspektus. Juos galima vertinti kaip bendradarbiavimo prielaidas. Rezultatai parodė, kad supratimo, priežasties paieškos, sprendimo suradimo ir skatinimo jo ieškoti, patarimo daugiausia tikimasi iš šeimos ir tik po to iš kolegų. Lūkesčiai vadovo atžvilgiu yra tik ketvirtoje vietoje, mažiausiai tikimasi paramos iš specialistų.

Trečioji teiginių grupė atskleidė, iš ko tikimasi įgalinančios profesionalios paramos. Buvo siekiama nustatyti, kiek žinoma apie tokios pagalbos galimybes, kiek jomis būtų naudojamas: ar tikimasi profesinio konsultavimo – supervizijos, asmeninio konsultavimo/terapijos – psichologo pagalbos, dvasinės pagalbos? Ar ieškoma paramos? Ar gaunama? Ar yra galimybės gauti? Daug klausimų kelia tyrimo duomenys, bylojantys, kad poreikis šeimos, draugų ir kolegų įgalinančiai paramai kur kas ryškesnis nei supervizoriaus įgalinančiai paramai. Didesnį įgalinančios paramos poreikį išreiškė respondentai, turintys socialinio darbo išsilavinimą.

Tyrimo rezultatai atskleidžia supervizijos aktualumą ir problemškumą: nors supervizoriaus įgalinančios paramos poreikis didėja priklausomai nuo išsilavinimo, tačiau yra kur kas silpniau išryškėjęs nei šeimos įgalinančios paramos poreikis. Net magistro išsilavinimą turintys socialiniai darbuotojai daugiausia įgalinančios paramos tikisi iš šeimos, tik po to iš kolegų. Labai menkai išryškėję socialinių darbuotojų lūkesčiai vadovams, su jais siejami tik baziniai poreikiai. Minėta tema būtų aktuali komandos ir vadovavimo bei organizacijos supervizijai.

Paramos priėmimo lūkesčių bei konsultavimosi resursų sąsajos. Lūkesčių paramai bei konsultavimosi resursų bloko antrosios dalies teiginiai leidžia interpre-

tuoti socialinių darbuotojų paramos paieškos ir priėmimo lūkesčius bei išteklius (asmenybinius, organizacinius, vertybinius, informacinius). Tai, kad nemaža dalis respondentų emocinio palaikymo tikisi iš vadovo, gali būti siejama su vidiniais ir išoriniais konsultavimosi resursais. Tyrimo rezultatai atskleidė koreliaciją tarp pasitikėjimo savimi ir laiko organizavimo gebėjimų ($r=0,37$), nuostatos į pagalbą ir informuotumo ($r=0,34$). Žymiai silpnesnė koreliacija stebima tarp pasitikėjimo savimi ir materialųjų konsultavimosi resursų ($r=0,16$).

Socialinio darbo tobulinimo, socialinių darbuotojų kompetencijos plėtotės ir supervizijos metodo taikymo prasme reikšminga yra socialinių darbuotojų vidinių ir išorinių konsultavimosi resursų tarpusavio koreliacija. Ryškiausios sąsajos stebimos tarp pasitikėjimo savimi ir laiko organizavimo gebėjimų ($r=0,37$) bei tarp laiko organizavimo gebėjimų ir nuostatų į pagalbą, informuotumą ($r=0,36$). Šių trijų elementų - pasitikėjimo, laiko organizavimo ir atvirumo pagalbai, informuotumui, sąsajos, jų atpažinimas bei panaudojimas galėtų būti kompetencijos plėtotės pagrindas. Stebimas ryšys tarp demografinių kintamųjų ir socialinių darbuotojų vidinių ir išorinių konsultavimosi resursų. Materialūs konsultavimosi resursai geriausiai vertinami Vilniuje, Klaipėdoje, Kaune, Šiauliuose, šiek tiek mažiau - apskrities ir rajonų centruose ir žymiai mažiau - seniūnijose. Įdomu, kad nuostata į pagalbą ryškiausia rajono centruose ir vėlgi - žymiai mažesnė seniūnijose. Materialųjų konsultavimosi išteklių pakankamumo vertinimas nuosekliai mažėja didėjant amžiui nuo 19-29 metų iki 48-62 metų. Laiko organizavimo gebėjimai ryškiausi 30-38 metų amžiaus grupėje ir mažiausiai ryškūs vyriausiųjų socialinių darbuotojų grupėje (48-62 m.). Įdomu, kad 19-29 metų ir 39-47 metų amžiaus grupėse šie gebėjimai beveik vienodi. Nuostatų į pagalbą, informuotumą raiška, kaip ir materialųjų resursų atveju, nuosekliai mažėja didėjant amžiui: nuo 19-29 metų iki - 48-62 metų.

Socialinių darbuotojų paramos lūkesčių ir vidinių bei išorinių konsultavimosi resursų tarpusavio koreliacijos stebimos tik kai kuriais atvejais: tarp supervizoriaus emocinės paramos/palaikymo ir nuostatos į pagalbą, informuotumo ($r=0,21$), tarp psichologo emocinės paramos/palaikymo ir nuostatos į pagalbą, informuotumo ($r=0,27$), tarp supervizoriaus informacinės paramos/bendradarbiavimo, pastiprinimo ir nuostatos į pagalbą, informuotumo ($r=0,21$), tarp psichologo informacinės paramos/bendradarbiavimo, pastiprinimo ir nuostatos į pagalbą, informuotumo ($r=0,24$), tarp kolegų informacinės paramos/bendradarbiavimo, pastiprinimo ir laiko

organizavimo gebėjimų ($r = 0,23$). Reikšminga tai, kad iš psichologo tikimasi daugiau emocinės paramos ir pagalbos bei informacinės paramos/bendradarbiavimo nei iš supervizoriaus. Informacinės paramos organizuojant laiką tikimasi tik iš kolegų ($r = 0,23$), iš vadovo pagalbos nesitikima. Įdomu, kad beveik nepastebima koreliacija tarp šeimos ir draugų emocinės paramos lūkesčių ir vidinių bei išorinių konsultavimosi resursų.

Šiuolaikinio įgalinančio socialinio darbo prasme reikšminga yra koreliacija, stebima tarp supervizoriaus bei psichologo įgalinančios paramos ir nuostatos į pagalbą bei informuotumo ($r = 0,26$ ir $r = 0,23$ atitinkamai). Tačiau šia įgalinančia pokyčiams parama naudojamas dar labai retai: tik 5% respondentų naudojosi supervizoriaus paslaugomis dažnai, 12,6% - kelis kartus, 3,3% - vieną kartą, net 12,8% - nepažymėjo atsakymo. Psichologo ir psichoterapeuto paslaugomis naudojamas šiek tiek daugiau: vieną kartą - 11,6% ir 6,0%, kelis kartus - 16,6% ir 6,5%, daug kartų - 3,5% ir 2,5% atitinkamai.

Paramą teikiančio bendradarbiavimo raiškos socialiniame darbe tyrimo duomenys ir jų interpretacijos leidžia teigti apie supervizijos aktualumą socialinių paslaugų organizacijose. Tyrimo rezultatai leidžia numatyti supervizijos teikimo kryptis: klausiant, kokios yra profesinių santykių ir elgesio modelių sąsajos konfliktinėse situacijose, kokios nuostatos į paramą ir pagalbą dominuoja tarp darbuotojų organizacijoje, kaip skatinama patirtinio mokymosi motyvacija, ar sąmoningai ir tikslingai panaudojami patirtinio mokymosi ištekliai?

Supervizijos bei paramą teikiančio bendradarbiavimo idėjų aktualizavimas socialinio darbo praktikoje nėra atsitiktinis reiškinys, socialinis darbas – kompleksinė, multidimensinė problemų pobūdį savyje talpinanti socialinės veiklos sritis [29]. Socialinis darbuotojas sąveikos su klientu procese reflektuoja žinias, įgūdžius ir vertybes. Šiame procese kyla įtampa tarp asmeninio ir profesinio identiteto, sąveikauja asmeninė, profesinė, socialinė patirtis, sudaranti socialinio darbuotojo kompetencijos krizės intervencijos sąlygomis pagrindą [21]. Akivaizdu, jog socialinio darbuotojo gebėjimas pasinaudoti profesine pagalba, bendradarbiauti šiame procese – ženklus profesionalumo rodiklis, atskleidžiantis specialisto pasirengimą veikti pokyčių sąlygomis.

IŠVADOS

1. Socialiniai darbuotojai, susiduriantys su pokyčiais, neišvengiamai patiria sudėtingas profesines situacijas, kurios skiriasi priklausomai nuo pokyčio perėjimo etapo. Tyrimo duomenys atskleidė, jog pirmajame arba

įprastinės veiklos pabaigos etape darbuotojai dažniau susiduria su informacijos stoka organizacijoje, patiria profesinio vaidmens identiško, darbo prasmės, profesinių santykių kaitos, priklausymo, įprastos veiklos struktūros praradimus. Tyrinėjimo – persiorientavimo etape respondentai labiau pabrėžia paramos, palaikymo stoką, nes vyksta naujų profesinių galimybių tyrinėjimas, taikomi seni veikimo būdai, priešinamasi pokyčiui ir neaiškumui. Naujos veiklos pradžios etape respondentai labiau stokoja informacijos ir struktūros bei procedūrų atlikimo aiškumo, tačiau jaučiamas entuziazmas, noras veikti, prisiimami įsipareigojimai ir atsakomybės, plėtojamos naujos profesinės kompetencijos.

2. Paramą teikiančio bendradarbiavimo raišką atspindintys tyrimo duomenys leidžia teigti, kad socialinių paslaugų darbuotojai ir vadovai suvokia ir pripažįsta šio tipo bendradarbiavimo aktualumą socialinio darbo proceso ir organizacijos lygmenyse. Tačiau pagrindinis dėmesys skiriamas emociniais ryšiais grindžiamai, palaikančiai paramai, tarsi „pamirštant“ dalykinę, profesinę paramą arba „nematant“ praktikoje galimybių ja pasinaudoti. Paramą teikiančio bendradarbiavimo tendencijų apžvalga atskleidė, kad ryškiausias yra palaikančios paramos lūkestis, sąlygojamas vadybinės pozicijos organizacijoje ir profesinės veiklos ypatumų, kai susiduriama su egzistencinio pobūdžio problemomis. Socialiniai darbuotojai vidinius ir išorinius konsultavimosi resursus daugiausia sieja su kolegų emociniu palaikymu, nemaža dalis respondentų jo tikisi iš vadovo. Tai kelia klausimą apie asmeninių ir dalykinių santykių paskirties suvokimą ir jų racionalų išskyrimą profesinėje veikloje.

3. Tai, kad vadovams ir specialistams nepriskiriamas palaikančių vaidmuo socialinio darbo pokyčių procese, o persiorientavimo etape iš nieko nelaukiama emocinio palaikymo, kelia klausimą dėl bendradarbiavimo ir santykių socialinių paslaugų organizacijose. Pakankamai ryškios sąsajos tarp paramos ir visų trijų pasikeitimų darbo proceso etapų leidžia teigti, kad stokojant paramos gali žymiai padidėti „perdegimo“ pavojus, ypatingai pokyčio pabaigos etape. Tyrimo duomenys patvirtina supervizijos aktualumą, reflektuojant bendradarbiavimo raišką organizacijose. Jie leidžia teigti esant profesionalumo bei valdymo stiliaus problemų.

4. Socialinis darbuotojas, veikdamas kintančiomis socialinio darbo aplinkybėmis, patiria profesinės veiklos kompleksinius pokyčius, kuriems sėkmingai pereiti plėtotinas socialinio darbuotojo reflektyvumą skatinantis ir palaikantis organizacinis klimatas bei komunikacija ir supervizija kaip profesionali pagalba. Šiuo atveju

supervizijos paskirtis atskleisti organizacijoje dirbančių asmenų suvokimo prieštaravimus, tarpasmeninius konfliktus, asmens adaptacijos ir integracijos organizacijoje problemas; įžvelgti organizacijos struktūroje disfunkcinius konfliktus, (ne)vykstančius procesus; skatinti darbuotojų naujų funkcijų ir profesinių vaidmenų perėmimą ir vystymą; pamatyti naujos veiklos efektyvumą ir kokybę. Paramą teikiančio bendradarbiavimo bruožas taip pat svarbus organizacijos kultūrai, lemiančiai pasitikėjimą tarp klientų, darbuotojų, vadovų. Jis išryškina vadovavimo ir profesinių vaidmenų pažinimo, asmeninių ir dalykinių santykių skirtumo racionalizavimo temą. Organizacinės elgsenos ir patirtinio mokymosi dėsningumai leidžia teigti, kad daugiau dėmesio skiriamas supervizijos plėtotei, tikėtini geresni asmeniniai ir dalykiniai santykiai, geresnis pokyčių darbe suvokimas.

Literatūra

1. Bourdieu P. *The Logic of Practice*. Cambridge, 1990.
2. Collins S. Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences. *The British Journal of Social Work*, 2008; 38(6): 1173-1193.
3. Dirgėlienė I., Kiaunytė A. Supervizija Lietuvos socialinio darbo kontekste. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 2005; 15: 240–254.
4. Dirgėlienė I., Večkienė N. P. Streso rizika ir paramos lūkesčiai: socialinių darbuotojų profesinės patirties analizė. *Tiltai*, 2009; 1 (46):143-162.
5. Dominelli L. *Social Work: Theory and Practice for a Changing Profession*. Cambridge: Polity Press, 2004.
6. Ferguson H. Liquid Social Work: Welfare Interventions as Mobile Practices. *British Journal of Social Work*, 2008; 38: 561–579.
7. Friend K. E. Stress and Performance: Effects of Subjective Work Load and Time Urgency. *Personnel Psychology*. Autumn, 1982; 623–633.
8. Fullan M. *Pokyčių jėgos*. Vilnius. Tyto Alba, 1998.
9. Gendron B. Why Emotional Capital Matters in Education and in Labour? Toward an Optimal Exploitation of Human Capital and Knowledge Management. *Les*, 2004.
10. Habermas J. *The Theory of Communicative Action. Reason and Rationalisation of Society*. Vol.1. Boston. Beacon Press, 1984.
11. Jarvis P, Holford J, Griffin C. *The Theory and Practice of Learning*. London: Kogan Page, 2004.
12. Kadushin A. *Supervision in Social Work*. New York: Columbia University Press, 1976.
13. Kadushin A, Harknes D. *Supervision in social work* (4th ed.). New York: Columbia university Press, 2002.
14. Kaslow F W (ed.) *Supervision, Consultation and Staff Training in the Helping Professions*. San Francisco: Jossey Bass, 1977.
15. Kavaliauskienė V. Refleksijos kultūra – socialinio darbuotojo profesinės veiklos raiškos aspektas. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 2010; 25: 159-171.
16. Kiaunytė A., Dirgėlienė I. *Praktika rengiant socialinius darbuotojus: Klaipėdos universiteto patirtis*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2006.
17. Kolb D A. *Experiential Learning. Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice– Hall, 1984.
18. Lazutka R., Skučienė D., Žalimienė L., Vareikytė A., Kazakevičiūtė J. Socialinių darbuotojų profesinės rizikos veiksniai. *Socialinis darbas*, 2008; 7(3): 74-86.
19. Leffers C-J. Supervision – die neue Zauberformel zur Professionalisierung der Sozialarbeit? In: Groddeck, N., Schumann M. (Hrsg.) *Modernisierung sozialer Arbeit durch Methodenentwicklung und- reflexion*. Freiburg 1994; 81 – 113.
20. Lewin K. *Group Decision and Social Change*. G. E. Swanson, T. M. Newcome, E.L. Hartle. *Readings in Social Psychology*, 2nd edition. New York. Holt, 1952; 459–473.
21. Liobikienė T. N. Krizių intervencija. Kaunas. VDU, 2006.
22. Morrison T. Emotional Intelligence, Emotion and Social Work: Context, Characteristics, Complications and Contribution. *The British Journal of Social Work*, 2007; 37(2): 245-263.
23. Parton N. Changes in the Form of Knowledge in Social Work: From the 'Social' to the 'Informational'? *British Journal of Social Work*, 2008; 38(2): 253-269.
24. Robbins S. P. *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Kaunas. Poligrafija ir informatika, 2003.
25. Shon D A. *Educating the Reflective Practitioner*. San Francisco: Jossey – Bass, 1987.
26. Tregeagle S, Darcy M. Child Welfare and Information and Communication Technology: Today's Challenge. *British Journal of Social Work*, 2008; 38(8): 1481-1498.
27. Tsui, Ming-sum, *Social Work Supervision: Contexts and Concepts*. Thousand Oaks, Calif, 2005.
28. Večkienė N. Supervizija socialiniame darbe: paramą teikiantis bendradarbiavimas. *Socialinis darbas*. Patirtis ir metodai, 2010; 6(2): 119-134.
29. Večkienė N., Povilaikaitė S. Socialinio darbo kaita. Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos, 2005; 9: 130-139.
30. Večkienė N., Ruškus, J., Kiaunytė, A., Dirgėlienė, I., Kanišauskaitė, V. Tyrimo „Supervizijos taikymo plėtojant socialinių darbuotojų profesines kompetencijas modelio parengimas“, atlikto užsakius Lietuvos valstybiniam mokslo ir studijų fondui (registracijos Nr. T-07347, sutarties Nr. T-07/07), ataskaita, 2007.
31. Weigand W. Apie šiuolaikinę supervizijos sampratą. *Socialinis darbas*. Patirtis ir metodai, 2010; 6(2): 15-30.
32. Мид Дж. *От жеста к символу. Американская социологическая мысль*. Москва, 1996.

THE NEED OF SUPPORT FOR SOCIAL WORKERS EXPERIENCING CHANGES IN PROFESSIONAL ACTIVITY: PERSPECTIVE OF SUPERVISION

Asta Kiaunytė, Nijolė Petronėlė Večkienė

Summary

Key words: change, professional activity, social work process, support, supervision.

The article analyses the complexity of social work as a professional collaboration. The changing nature of social work components presumes the issue of social workers facing the changes in professional activity.

The goal of the article is to reveal the purpose of supervision by analyzing the need of support for the social workers experiencing changes in professional activity. The data presented in the article is the analysis of representative quantitative research carried out by means of a written survey. It assesses the need for structural, informational and supportive actions that social workers experience in the process of change as well as analyses the real situation of supportive collaboration in the dynamic social work process.

Research data shows that social workers in the completing stage of faced change on the regular basis often experience lack of in-

formation in the agency as well as the loss of professional identity, accomplished work significance and changes in collaborative relations with their colleagues. Respondents in the research – orientation stage mostly emphasize the lack of support. While the respondents in the stage of beginning of a new activity usually face the lack of information and the lack of involving to the agency structure as well as the clarity of procedures. However, there is a will to act; respondents make commitments, take responsibilities and master new professional competencies.

The analysis of collaborative support revealed that when facing the issues dealing with existence the emotional support is mostly expected and is further determined by both the position held in the management structure of the agency and the peculiarities of professional activity. The internal and external resources for consulting are

often related to the emotional support from colleagues with the great part of the respondents expecting the emotional support from the leader.

Article describes the learning by experience as a prospective feature of learning society. It analyses obstacles of supportive collaboration, the possibility to apply the supervision methods in reflection on social work process as well as on relations between changes and supportive collaboration.

Correspondence to: kiaunytemail@yahoo.com

Gauta 2011-07-05

