



**VILNIAUS UNIVERSITETAS  
ŠIAULIŲ AKADEMIJA**

**MAGISTRO STUDIJŲ PROGRAMA  
SOCIALINIS DARBAS**

**TOMA ZAJENČKAUSKAITĖ**

**Magistro studijų baigiamasis darbas**

**SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ SU NEGALIA TURINČIAIS  
ASMENIMIS, PROFESINIS TOBULĖJIMAS SUPERVIZIJOS KONTEKSTE**

Darbo vadovas (-ė): lekt. dr. Kristina Rūdytė

Šiauliai, 2021

**Studijuojančiojo, teikiančio baigiamąjį darbą,  
GARANTIJA**

**WARRANTY of Final Thesis**

Vardas, pavardė <i>Name, Surname</i>	<b>Toma Zajenčkaitė</b>
Padalinys <i>Faculty</i>	<b>Šiaulių akademija</b> <i>Šiauliai Academy</i>
Studijų programa <i>Study Programme</i>	<b>Socialinis darbas</b> <i>Social work</i>
Darbo pavadinimas <i>Thesis topic</i>	<b>Socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinis tobulėjimas supervizijos kontekste.</b> <b>Professional Development of Social Workers Working with People with Disabilities in the Context of Supervision.</b>
Darbo tipas <i>Thesis type</i>	<b>Baigiamasis darbas</b> <i>Final Thesis</i>

Garantuojau, kad mano baigiamasis darbas yra parengtas sąžiningai ir savarankiškai, kitų asmenų indėlio į parengtą darbą nėra. Jokių neteisėtų mokėjimų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

*I guarantee that my thesis is prepared in good faith and independently, there is no contribution to this work from other individuals. I have not made any illegal payments related to this work.*

Šiame darbe tiesiogiai ar netiesiogiai panaudotos kitų šaltinių citatos yra pažymėtos literatūros nuorodose.

*Quotes from other sources directly or indirectly used in this thesis, are indicated in literature references.*

**Aš, Toma Zajenčkaitė, pateikdamas (-a) šį darbą, patvirtinu (pažymėti)**

*I, Toma Zajenčkaitė, by submitting this paper confirm (check)*



**Embargo laikotarpis**  
**Embargo Period**

Prašau nustatyti šiam baigiamajam darbui toliau nurodytos trukmės embargo laikotarpį:  
*I am requesting an embargo of this thesis for the period indicated below:*

\_\_\_\_\_ mėnesių / *months*  
(embargo laikotarpis negali viršyti 60 mėn. / *an embargo period shall not exceed 60 months*).

Embargo laikotarpis nereikalingas / *no embargo requested*.

Embargo laikotarpio nustatymo priežastis / *Reason for embargo period:*

## Turinys

<b>Santrauka .....</b>	<b>4</b>
<b>Įvadas.....</b>	<b>5</b>
<b>1 Skyrius. PROFESINIS TOBULĖJIMAS SOCIALINIAME DARBE.....</b>	<b>8</b>
1.1. Socialinių darbuotojų kompetencijos struktūra .....	8
1.2. Socialinių darbuotojų profesinis tobulėjimas taikant reflekyvią praktiką .....	10
1.3. Supervizija kaip profesinio tobulėjimo, taikant reflekyvią praktiką forma .....	13
<b>2 Skyrius. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ SU NEGALIA TURINČIAIS ASMENIMIS, PROFESINIO TOBULĖJIMO SUPERVIZIJOS KONTEKSTE EMPIRINIS TYRIMAS .....</b>	<b>19</b>
2.1. Tyrimo metodologija .....	19
2.2. Tyrimo metodai.....	19
2.3. Tyrimo imtis .....	21
2.4. Tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija.....	23
2.4.1. Savirefleksijos ir refleksijos mokantis gebėjimai .....	23
2.4.2. Kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimai.....	30
2.4.3. Patirties analizės ir mokymosi iš patirties gebėjimai .....	33
2.5. Tyrimo rezultatų apibendrinimas .....	38
<b>Išvados .....</b>	<b>41</b>
<b>Literatūra .....</b>	<b>43</b>
<b>Summary .....</b>	<b>49</b>
<b>Priedai.....</b>	<b>69</b>

## Santrauka

Magistro darbo tema „Socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinis tobulėjimas supervizijos kontekste. Magistro darbui išsikelti tokie **tyrimo probleminiai klausimai**: Kaip socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalia turinčiais asmenimis, profesiskai tobulėja dalyvaudami supervizijose? Kaip pasireiškia socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinis tobulėjimas reflektavimo gebėjimų aspektu? **Tyrimo objektas**: socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinis tobulėjimas supervizijos kontekste.

**Tyrimo tikslas**: išanalizuoti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinį tobulėjimą supervizijos kontekste. Tikslui pasiekti išsikelti tokie tyrimo **uždaviniai**: 1. Išanalizuoti mokslo informacijos šaltinius, siekiant aptarti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinį tobulėjimą ir supervizijos procesą kaip reflektyvios praktikos formą; 2. Taikant kokybinio tyrimo metodus, atskleisti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, savirefleksijos ir refleksijos mokantis gebėjimų raišką supervizijoje; 3. Taikant kokybinio tyrimo metodus, identifikuoti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimų raišką supervizijoje; 4. Remiantis empirinio tyrimo duomenimis atskleisti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais

Siekiant ištirti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinį tobulėjimą supervizijos kontekste, buvo naudojami šie tyrimo metodai: **mokslinė literatūros analizė, pusiau struktūruotas interviu, turinio analizė.**

### **Empirinio tyrimo išvados:**

1. Remiantis gautais tyrimo duomenimis socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, *savirefleksijos ir refleksijos mokantis gebėjimai supervizijoje* siejami su santykiu su savimi, kolegomis, klientais ir išgyvenamų emocijų atpažinimu ir valdymu.
2. Atlikus tyrimą paaiškėjo socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, *kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimai supervizijoje*: kritinio situacijų ir santykių vertinimo įgūdžiai ir išankstinių nuostatų daroma įtaka problemų sprendimui.
3. Tyrimas atskleidė socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, *patirties analizės ir mokymosi iš patirties gebėjimus*: tai turimos patirties apmąstymo įgūdžiai, kompetencijos įsivertinimo įgūdžiai, patiriamų sunkumų, išgyvenimų atpažinimo įgūdžiai, sprendimų būdų pasirinkimo įgūdžiai.

Esminiai žodžiai: profesinis tobulėjimas, negalia turintys asmenis, reflektyvi praktika, supervizija.

## Įvadas

**Problema ir tyrimo aktualumas.** Šiuolaikinėje visuomenėje socialiniai darbuotojai teikia didžiulę reikšmę pažeidžiamoms klientų grupėms, kuriems teikiamos socialinės paslaugos. Socialiniai darbuotojai yra rengiami aukštosiose mokyklose, kuriose įgyja teorinių ir praktinių žinių, įgauna profesinių įgūdžių ir vertybių (Gudžinskienė, Gečienė 2018). Dirbant socialinį darbą labai svarbu užtikrinti teikiamų socialinių paslaugų kokybę. Socialinio darbo kokybė apibūdinama, kaip susijusi su savybių ir atitikties reikalavimo aspektais, kuri turėtų remtis nuolatiniu tobulėjimu (Adams (1998)). Esminė socialinio darbo kokybės ypatybė yra socialinio lauko ir veikėjo įtaka. Socialiniai darbuotojai veikia savarankiškiau už kitus specialistus, nes jie savo darbe panaudoja vidinius išteklius: žinias, profesinius gebėjimus, vertybes. Taip pat socialiniai darbuotojai turi mokėti prisitaikyti prie kliento, jo esamos situacijos, gebėti tinkamai reaguoti ir suvaldyti susiklosčiusias situacijas, spręsti kylančias problemas, prisitaikyti prie naujovių. Socialiniai darbuotojai, dirbant su negalią turinčiais asmenimis, daugiausia dėmesio skiria gyvenimo kokybės gerinimui. Savo turimomis žiniomis ir gebėjimais padeda neįgaliesiems, jų šeimoms, bei bendruomenėje atlikti tam tikras funkcijas (Wilkinson 2016). Todėl socialiniam darbuotojui keliami reikalavimai keltis savo kvalifikaciją, nuolat reikalingas profesiškas tobulėjimas, naujų žinių įgijimas, bei turimų žinių stiprinimas.

Šiandieninėje visuomenėje labai akcentuojamas socialinių darbuotojų profesinis tobulėjimas taikant reflekyvią praktiką. Pollard, Collins (2005) pažymi, kad reflekyvi praktika prisideda prie daugelio specialistų mokymosi. Taip pat, kad reflekyvaus mokymo procesas padeda plėtoti ir išlaikyti profesinias žinias socialiniame darbe. Tai dar viena galimybė kompetencijos tobulinimui. Gudžinskienės, Mačiukienės (2012) teigimu, pasaulyje vykstant pokyčiams reikalingas nuolatinis socialinių darbuotojų profesinis tobulėjimas. Palaikyti socialinių darbuotojų profesinį tobulėjimą ypač tinka supervizijos mokymai, kurie yra grindžiami refleksijos ir savirefleksijos pagrindu, kai supervizuoti reiškia skatinti paties dalyvio refleksiją, jog jis pats galėtų rasti problemų sprendimus, tobulintų savo darbo kokybę, bei didintų profesionalumą (Abromaitienė 2013). Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos apraše (2006) numatyta, kad socialiniams darbuotojams supervizijos mokymai yra būtini ir privalomi, nes tai padeda ieškoti ir (ar) rasti problemos sprendimo būdus dalinantis profesine patirtimi. Taip pat supervizija gali padėti išvengti „perdegimo“ sindromo, lavinti įgūdžius dirbant komandoje ir taip profesiskai tobulėti. Petrauskienė, Raudeliūnaitė (2012) akcentuoja, kad supervizijoje ne tik yra sprendžiamos aktualios problemos susijusios su darbu, bet tuo pačiu ir mokomasi, kaip jas kartu spręsti. Tai nuolatinis mokymasis, o kartu ir kvalifikacijos kėlimo

aspektas. Dalyvavimas supervizijos procese socialiniams darbuotojams gali būti labai naudingas, padedant analizuoti savo profesinį vaidmenį ir atliekamas funkcijas, taip pat struktūruotai spręsti konfliktines situacijas, dalintis savo patirtimi su kolegomis apie sudėtingas ir sėkmingas situacijas, geriau suprasti savo ir kitų elgesį, pažinti save, ieškoti problemos sprendimų.

Socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinio tobulėjimo supervizijos kontekste klausimus analizavo Lietuvos ir užsienio mokslininkai. Kiaunytė (2008) analizavo supervizijos taikymo galimybes, tiriant socialinių darbuotojų reakciją į pokytį. Autorė išskyrė, kad supervizijos procesas gali būti nukreiptas į asmens, profesinio vaidmens, organizacijos ir kliento sistemos sąveika probleminių santykių lauke. Autorė analizavo ir supervizija socialinio darbo studijose kaip profesinę repeticiją (2018). Buvo atkleista, kad supervizijoje suteikiama galimybė asmeniui apjungti skirtingus vaidmenis, tokius kaip studento, socialinio darbuotojo, supervizuojamojo. Ir tai suteikia asmenims mokymosi, eksperimentavimo ir reflektavimo patirtį. Tyrimo analizė parodė, kad tyrimo dalyvių įgyta patirtis supervizijoje įgalina juos veikti ir profesinėje veikloje. Adomaitienė, Balčiūnienė (2018) nagrinėjo temą asmenų, dirbančių socialinių paslaugų sektoriuje, kompetencijos ir jų tobulinimo galimybes. Savo tyrime aktualizavo, kad specialistai įvairiuose seminaruose tobulina savo kompetencijas su refleksijos pagalba, analizuodami savo gyvenimišką ir darbo patirtį. Kadushin, Harkness (1893) nagrinėjo supervizija socialiniame darbe ir aktualizavo, kad dauguma supervizuojamųjų išreiškia supervizijos pasitenkinimą, kad supervizoriai atlieka veiksmingesnį darbą dėl formalių mokymų. Hawkins ir Shohet (2006), domėjosi supervizijos pagalba profesijos aspektais ir akcentavo, kad būtina vykdyti supervizijos procesą socialiniame darbe visais lygmenimis – asmens, komandos, organizacijos. Turi būti nuolatinis dėmesys į proceso dinamiką, nes tai apima asmenų tobulėjimą.

**Tyrimo probleminiai klausimai:** Kaip socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalia turinčiais asmenimis, profesiskai tobulėja dalyvaudami supervizijose? Kaip pasireiškia socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinis tobulėjimas reflektavimo gebėjimų aspektu?

**Tyrimo objektas:** Socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinis tobulėjimas supervizijos kontekste.

**Tyrimo tikslas:** Išanalizuoti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinį tobulėjimą supervizijos kontekste.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Išanalizuoti mokslo informacijos šaltinius, siekiant apibūdinti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinį tobulėjimą ir supervizijos procesą kaip reflektyvios praktikos formą.

2. Taikant kokybinio tyrimo metodus, atskleisti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, savirefleksijos ir refleksijos mokantis gebėjimų raišką supervizijoje.

3. Taikant kokybinio tyrimo metodus, identifikuoti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimų raišką supervizijoje.

4. Remiantis empirinio tyrimo duomenimis atskleisti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, patirties analizės ir mokymosi iš patirties gebėjimų raišką supervizijoje.

**Tyrimo dalyviai:** Atliekant empirinį tyrimą, tyrimo imtis buvo sudaroma vadovaujantis kriterine atranka. Šis būdas leidžia veiksmingai gauti kokybiškus duomenis atsižvelgiant į išsikeltą darbo tikslą, objektą ir probleminius klausimus. Vadovaujantis kriterine atranka, tyrime dalyvavo 12 socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, kurie turi patirties dalyvaujant supervizijos mokymuose.

**Tyrimo metodologija ir metodai:** Magistro darbo tyrimas grindžiamas socialinio konstruktyvizmo mokymosi teorija, kuri išryškina socialinių kultūros vaidmenį ir sąveikų reikšmę plėtojant žinias. Tai aktyvus procesas, kuriame besimokantieji mokosi atrasti principus, konceptus ir faktus patys. Asmenys nuolat turi patirtį iššūkius, tam, kad galėtų tobulintų savo įgūdžius, įgautų naujų žinių. Besimokančiuosius turi įtraukti mokymosi aplinka, kad jie galėtų reflektuoti esamos aplinkos kompleksiskumą ir būtų šiame procese kol bus problema išspręsta. Ši socialinio konstruktivyzo teorija išryškina socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, nuolatinį profesinį tobulėjimą ir galimybę tai siekti supervizijos procesuose tam, kad kokybiškai atliktų pavestas užduotis profesinėje veikloje. Siekiant ištirti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinį tobulėjimą supervizijos kontekste, buvo naudojami šie tyrimo metodai: *mokslinė literatūros analizė, pusiau struktūruotas interviu, turinio analizė.*

## ***I Skyrius. PROFESINIS TOBULĖJIMAS SOCIALINIAME DARBE***

### **1.1. Socialinių darbuotojų kompetencijos struktūra**

Socialinį darbą galima apibūdinti kaip įvairialypę profesiją, kuri reikalauja nuolatinio socialinio darbuotojo tobulėjimo: plėsti ir gilinti profesines žinias, stiprinti įgūdžius ir vadovautis socialinio darbo vertybėmis. Todėl labai svarbu, kad būtų užtikrintas nuolatinis mokymosi procesas, kuriame socialiniai darbuotojai dalyvautų. Juk modernėjant visuomenei atsiranda ir nauji reikalavimai socialiniams darbuotojams, o tai įgalina jų nuolatinį tobulėjimą profesinėje veikloje, tobulinti savo kompetenciją, siekti kokybiškesnio darbo, bei užtikrinti tinkamą socialinių paslaugų suteikimą. Galima teigti, kad socialinio darbuotojo kompetencija ir vertybės yra vienas iš svarbiausių organizacijos plėtros išteklių. Adomaitienė ir Balčiūnienė (2017) socialinio darbuotojo profesinė veikla apibūdina kaip žinių, mokėjimų, sugebėjimų ir įgūdžių rinkinį, kurie užtikrina specialistams tenkinti savisaugos ir saviraiškos poreikius. Todėl socialinių darbuotojų profesinis tobulėjimas nuo profesinės veiklos yra neatsiejamas dalykas. Nuolat socialiniams darbuotojams specialistams reikalingas profesinis tobulėjimas, kad galėtų kokybiškai teikti socialines paslaugas įvairioms klientų grupėms. Profesinį tobulėjimą galima būtų apibūdinti kaip nuolatinį asmeninių ir profesinių kompetencijų ugdymą.

Kavaliauskienė, Nikolajenko (2017) pabrėžia, kad socialinio darbuotojo profesinė veikla būtų sėkminga reikalingos tinkamos objektyvios aplinkybės – tai darbo sąlygų, organizavimo, tarpusavio darbuotojų santykiai, bei santykiai su vadovais, ir subjektyvios aplinkybės. Autorės Lapeškienė ir Žuromskaja (2012) aktualizavo, kad socialinis darbuotojas yra pagrindinis veiklos instrumentas socialinio darbo profesijoje. Socialinis darbuotojas savo profesinėje veikloje naudoja ir asmenines savybes, tai įtakos turi profesiniam efektyvumui ir suteikiant kokybišką pagalbą klientui. Kad specialistas profesiskai tobulėtų, pirmiausiai jis pats turi norėti tobulėti. Savo profesinėje veikloje socialinis darbuotojas turi vadovautis ne tik socialinio darbo principais, bet ir savo asmeninėmis savybėmis, kurios padeda dirbti. Tačiau tam, kad minėti specialistai dirbtų efektyviai reikia nuolat visa tai tobulinti. Juk ne tik profesines, bet ir asmenines savybes nuolat tobuliname, kaip ir mokomės visą gyvenimą. Remiantis „dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2006) įsakymu profesinė kompetencija apibrėžta žiniomis, įgūdžiais, gebėjimais, vertybėmis, motyvacija, kurios reikalingos sėkmingai profesinei veiklai vykdyti, kuri apima veiklos patirties visumą.



Tamm (2010) teigimu, socialinio darbo profesija sudaro žinios ir įgūdžiai. Šie veiksniai yra tarpusavyje susiję. Socialinio darbo profesija yra darbas, pareigos, bei akademinėmis žinios. Tačiau vien akademinė žinių nepakanka sėkmingai atlikti pavestas funkcijas. Antikayeva, Snapkova, Xembayeva, Aubakirova, Sultanova (2021) akcentuoja, kad šiuolaikinis socialinis darbas yra daugiadisciplininis, apima ne tik poreikį atlikti daug įvairių socialinių paslaugų ir socialinių darbuotojų funkcijų, tačiau taip pat reikalauja ir aukšto profesionalumo. Socialinio darbo profesijai kintant ir tobulėjant, kartu tobulėja ir socialinis darbuotojas su esminiais praktikos elementais, tai žinios, įgūdžiai ir vertybės. Kaip ir pats socialinis darbas apibūdinamas žinių, įgūdžių ir vertybių derinimas tarpusavyje. Ir visa ši rinkinį galima pamatyti socialinio darbuotojo kompetencijoje.

Žinios, įgūdžiai ir vertybės pokyčiai kartu gali socialinio darbuotojo profesinėje veikloje transformuotis į profesionalią, kūrybišką ir socialinių permainų aktualijas atitinkančią profesinę veiklą (Kavaliauskienė, Nikolajenko, 2017). Žinios yra viena iš socialinio darbuotojo kompetencijų dalių. Tai vienas iš svarbiausių aspektu socialiniame darbe. Ivanauskienė ir Varžinskienė (2004) akcentuoja, kad profesinės socialinio darbo žinios yra svarbus pagrindas, kuris specialistams padeda kompetentingai atlikti savo atliekamas funkcijas. Autorė Johnson (2001) akcentavo, kad reikalingos mokslinės žinios apie patį žmogų tam, kad socialinis darbuotojas galėtų kompetentingai dirbti. Žinios turėtų būti tokios, kurios padėtų suprasti asmenų padėti visuomenėje. Taip pat specialistui reikalingos žinios, kad padėtų suprasti asmenys, jų tarpusavio sąveiką, bei socialinę situaciją, kurioje jie funkcionuoja. Tokios žinios apima elgesio, emocijų, pažinimo ir asmenų raidos aspektus. Šios žinios padeda suprasti skirtingas asmenų padėtis visuomenėje. Reikalingos žinios ir apie darbo metodus ar taikytinas teorijas, kurios padėtų įvairioms asmenų situacijoms. Minimos ir specializuotos žinios, kurios aktualios dirbant su išskirtinėmis situacijomis ir klientais. Šios socialinio darbuotojo žinios priklauso nuo kiekvieno kliento situacijos ir jos aplinkybių. Socialiniams darbuotojams naudojant įgautas žinias labai reikalingas gebėjimas mąstyti, taip pat pasitelkti savo kūrybiškumą. Svarbu suprasti klientų ir jų aplinkos pranašumus ir juos panaudoti savo profesinėje veikloje. Socialinio darbuotojo žinios turi apimti ir teisinius aktus, tokius kaip socialinės apsaugos sistemą ar socialinės paramos sistemas, taip pat turi turėti žinių apie žmogaus teises, apie reglamentuojančius teisės aktus iš socialinės apsaugos srities (Socialinių darbuotojų kvalifikacijos reikalavimų aprašas).

Socialinio darbo profesijoje akcentuojama įgūdžių svarba. Socialiniam darbuotojui reikalingi įvairūs įgūdžiai, kad galėtų sėkmingai dirbti savo profesinėje veikloje ir pasiekti norimus ir išsikeltus rezultatus. Autorė Johnson (2001) suskirstė socialinio darbuotojo profesinius įgūdžius į 4 sritis, kurios apima informacijos kaupimą ir vertinimą, profesionalumo didėjimą ir pritaikymą, taip pat praktinę veiklą su asmenimis, bendruomene ar grupe, bei vertinimu. Autorės Ivanauskienė

ir Varžinskienė pabrėžia, kad socialiniam darbuotojui reikalingi įgūdžiai, kurie padėtų save suvokti, kurie didintų jų empatiją, keistų ir išlaikytų teigiamą požiūrį į santykius su neįgaliais asmenimis. Pastebima, kad socialinio darbo žinios, nuolat reikalauja ir įgūdžių tobulinimo. Nes socialinio darbo žinių atnaujinimas įgalina ir įgūdžių tobulinimą.

Socialinio darbuotojo kompetencijos struktūros dalį sudaro ir vertybės, kurios yra neatsiejama socialinio darbo dalis. Vertybės kartu su žiniomis ir įgūdžiais ir neatsiejamos. Jos vieną kitą papildo. Ir be jų socialinis darbas būtų neprofesionalus. Socialinio darbuotojo profesinėje veikloje turi lydėti tokios vertybės, kaip tolerancija, geranoriškumas, atsakingumas, kūrybiškumas ir iniciatyvumas (Socialinių darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų aprašas 2006). Norint, jog socialinis darbuotojas padėtų pagerinti kliento gyvenimo kokybę, jis turi turėti asmeninių savybių, tam tikrų vertybių, kurios yra būtinos darbo tikslo pasiekimui (Gevorgianienė 2011). Šios savybės turėtų apimti atsakingą, dėmesingą, diskretiškumą, drąsą, empatiją, geranoriškumą, humaniškumą, komunikabilumą, lankstumą, optimizmą, taktiškumą, tolerantiškumą, sąžiningumą, bei turėtų būti pagarbus klientui ir rodyti pasitikėjimą juo. Verta paminėti, kad socialinio darbuotojo profesija turėtų apimti ir tokias jo savybes, kaip darbštumą, kruopštumą, kūrybiškumą, objektyvumą, operatyvumą, organizuotumą, organizuotumą, pilietiškumą ir ryžtą. Turėtų pasižymėti ir greita orientacija ir iniciatyvumu.

Socialinio darbuotojo profesinė veikla būtų profesionali ir kompetentinga, jis privalo nuolat savo žinias, įgūdžius ir vertybes nuolat tobulinti norint pasiekti aukštų darbo rezultatų savo profesinėje veikloje. Autoriai Gast, Schildkamp, Van der Veen (2018) pabrėžia, kad dauguma profesinio tobulėjimo veiklų yra orientuotos į atskirą mentorystę atsižvelgiant į darbo specifiką. Nauji pokyčiai visuomenėje reikalauja, kad dažniau specialistai dirbtų komandose. Darbas komandose gali būti efektyvus profesinio tobulėjimo metodas, kai komandos nariai pateikia skirtingą patirtį, kuri gali būti naudinga komandos efektyvumui.

## **1.2. Socialinių darbuotojų profesinis tobulėjimas taikant reflekyvią praktiką**

Šiandieninėje visuomenėje labai akcentuojamas socialinių darbuotojų profesinis tobulėjimas taikant refleksijos metodą. Pati refleksijos reikšmė apibūdinama kaip psichikos stebėjimu ir mąstymu ar giliu susimąstymu, samprotavimu pagrįstumu, tai proceso apibūdinimas kai savo paties psichinius veiksmus ir būsenas atpažįsta pats asmuo (lietuvių žodynas, 2009). Refleksinės praktikos tikslas – savęs atradimas ir augimas, taip pat savo žinių plėtra (Pretorius, Ford 2016). Galima daryti prielaidą, kad profesinėje veikloje nereflektuoti neįmanoma. Socialinis darbas

yra neatsiejamas nuo refleksijos. Kiekvienam specialistui kyla minčių apie savo atliekamą profesinę veiklą, iškilus problemoms yra apmąstomi sprendimo būdai, ar pasirinko gerą sprendimo variantą, kaip kitą kartą panašiose ar skirtingose situacijose elgtųsi ir pan. Tokie reflektavimo pamąstymai gali įvykti ir diskusijose su kolegomis. Plowman (2015) refleksinę praktiką apibūdino, kaip metodą, kuris padeda asmenims ir grupėms apmąstyti savo patirtį ir veiksmus, siekiant ištraukti į nuolatinio mokymosi procesą. Refleksinė praktika leidžia atpažinti paradigmas ir prielaidas, sistemas ir mąstymo bei elgesio modelius, kurios formuoja mūsų mąstymą ir veiksmus.

McMahon (2006) akcentuoja, kad refleksija profesinėje veikloje padeda formuotis specialisto savižinai, supratimui, bei prisideda prie profesinio tobulėjimo. Socialiniams darbuotojams reflekyvi praktika profesinėje veikloje gali padėti įveikti sunkumus, kliūtis, atsiradusius neiškumus, reikalingus asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui. Bubnys (2012) refleksija apibūdina kaip mokymosi pagrindinę priemonę. Per kurią siekiamą mokymosi tikslų ir kuri turėtų būti naudojama ugdymosi procesuose. Pabrėžiama, kad patirties atkūrimas yra tęstinis tikslas. Norint pasiekti mokymosi tikslų besimokantieji turėtų naudoti refleksijos metodą, kuriuo analizuotų savo emocijas, vertybių sistemą ir nuostatas. O tai padėtų individualiai keistis ir keisti supratimą. Tai galimybė paskatinti naujų idėjų atsiradimui, apmąstant jas su ankstesniu mąstymu. Refleksija apibūdinama, kaip sudedamoji mokymo dalis, kuri atsiranda iš profesinės veiklos patirties ir sudaro reflekyvų mąstymą, apibūdinant situaciją, kai vadovaujiesi požiūrio, nuostatų ir vertybių sistema, nuolat paliekant galimybę jas performuoti.

Refleksijos metodas skatina specialistų profesinį tobulėjimą. Tai padeda socialiniams darbuotojams apsvarstyti savo profesinę veiklą, suprasti save kaip asmenybę, įgauti įgūdžių, kuriuos galėtų pritaikyti darbe, pamatyti ir apsvarstyti savo stipriąsias ir silpnąsias puses specialisto atžvilgiu. Kavaliauskienė (2010) aktualizavo, kad pati refleksijos tema socialinio darbo profesijoje yra susieta su mokymosi iš patirties ir mokymosi visą gyvenimą idėjomis. Dromaitienė, Indrašienė, Sadauskas (2016) teigia, kad refleksijos esmė yra išsiaiškinti ir suvokti kokios vertybės ir ketinimai yra konspektuoti praktikoje ir kas formuoja bei socialines, kultūrinės ir psichologines prielaidas, taip pat vertybes ir ketinimus.

Schön (1983) reflekyvią praktiką apibūdiną kaip žmogaus gebėjimą mokytis iš savo patirties ir ją apgalvoti. Šis gebėjimas veiksmingas tada, kai asmuo emociškai geba susijungti su savo patirtimi ir daryti analizes savo reakcijoms į jau turėtą patirtį. Be to asmuo turi gebėti įvertinti savo atliekamų veiksmų aplinkybes ir jų pasekmes. Tai skatina, jog socialinis darbuotojas pats pamatytų ir įsivertintų savo sugebėjimus. Naudojant refleksijos metodą norima, kad pats asmuo pamatytų savo mintys, daromas klaidas ir apmąstant gebėtų priimti atitinkamus sprendimus. Atsižvelgiant į apmąstymus apie veiksmus, specialistai sąmoningai suvokia peržiūrėti, apibūdinti,

analizuoti ir vertinti savo ankstesnę praktiką, siekiant įgyti išvalgų, kad būtų galima geriau įvertinti būsimą praktiką (Finlay, 2008). Kavaliauskienė (2010) aktualizuoja, kad reflektivi praktika socialiniame darbe yra būtinybė. Socialinis darbuotojas „dalyvauja“ asmenybės atsinaujinimo procese, kuris apima kognityvinę sritį, o ją sudaro apmąstymai, perdirbimai, informacijos vertinimas. Taip pat ir emocinė sritis, kurią sudaro pasitenkinimas ar nepasitenkinimas savo veikla, darbo rezultatais. Bei praktinė sritis, kurią apima suvokimas apie savo realios įtakos veiklos objektams galimybes.

Pasak Bubnio (2014), vienas efektyviausių profesinio tobulėjimo būdų yra reflektavimas ir išskiria reflektavimo kompetencijos struktūrą, kaip gebėjimų rinkinį ir juos sudarančius įgūdžius. Išskiriami refleksijos apie mokymosi ir mokymuisi gebėjimai, savirefleksijos ir refleksijos mokantis gebėjimai, kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimai ir patirties analizės ir mokymosi iš patirties gebėjimai. Lukošūnienė (2014) aktualizuoja, kad būtina sudaryti sąlygas asmens mokymosi mokyti kompetencijos plėtrai, siekiant, kad kiekvienas asmuo būtų visavertis mokymosi proceso dalyvis. Viso gyvenimo mokymasis yra siejamas su asmens galimybių plėtra profesinėje veikloje, tai padeda ir skatina asmenį atsiskleisti, kuo įdomiau išreikšti save, stiprinti saviraiškos poreikį ir skatinti asmenybės tobulėjimą ir jo vystymąsi. Negalima plėtoti socialinių, asmeninių, profesinių kompetencijų be mokymosi kompetencijos (Adomaitienė, Balčiūnienė, 2017).

Vienas iš reflektavimo kompetencijos gebėjimų, kuris užima labai svarbią vietą tai savirefleksijos ir refleksijos mokantis gebėjimai. Savirefleksijos kompetencijos gebėjimai sudaro atsigręžimą, savęs pažinimą ir savojo „Aš“ raidos tam tikrą laiko apžvalgą, kurio metu turi atsispindėti išvalgų atsiradimas ir patirties veikimas ateityje (Bradbury, Frost, Kilminster, Zukas 2010). Tai padeda asmenims labiau suvokti savo asmenybę, išvelgti savo savybes ir vertybes. Tai padeda tobulėti ir keistis. Šis gebėjimas padeda atsigręžti į save, apmąstyti savo elgesį, tai padeda stiprinti bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius. Socialinių darbuotojų profesinėje veikloje svarbu pažinti ir save (Ivanauskienė, Liobikienė 2005). Toks savęs pažinimas padėtų atsakingai, sąžiningai, disciplinuotai, sumaniai ir kūrybiškai dirbti. Ir savo darbe būti pagrindiniu įrankiu teikiant pagalbą asmenims.

Taip pat išskiriamas ir kritinio vertinimo ir problemų sprendimo gebėjimai. Kritinis mąstymas nereikia nesutikti su kažkuo ar turėti priešingą požiūrį. Tai reiškia būti skeptiškam ir laikytis abejonių ką skaitome, matome ar girdime. Tada analizuojame ir įvertiname tai prieš darydami kokias nors išvadas (Ixxer, 2003). Bakonis (2013) kritinį mąstymą apibūdina kaip argumentais pagrįstų sprendimų ieškojimą, tačiau ties tuo nesustoja. Kritinis mąstymas pasižymi tuo, kad ne vien svarbu nustatyti, ar atrasti reiškinį ir procesų tarpusavio loginį ryšį. Be to aktualu

išgryninti kokioje aplinkoje ir kodėl kažkas vyksta ar nutinka, kinta. Tai prasmės nustatymas, kai klausimas gali būti vienas, bet atsakymų gali būti daug, ir jie visi gali būti teisingi. Kritinis mąstymas kaip gebėjimas yra efektyviai analizuoti, taikyti ar įvertinti gautą informaciją iš stebėjimo, apmąstymų, patirties, samprotavimų. Kritinis mąstymas yra labai svarbus įgūdis dirbant socialinį darbą. Gibbons ir Gray (2004) aktualizavo, kad kritinis mąstymas aktualus socialinio darbo praktikai ties problemų nustatymų ir jų analizavimui, taip pat šališkumo ir prielaidų nustatymui, stebėjimui, praktiniams sprendimams, suvokimui ir atsakomybės prisiėmimui. Bei kritinis mąstymas siejamas ir su bendravimo įgūdžiais, taip pat gali būti siejamas ir su socialinio darbo vertybėmis, kai siekiama socialinių pokyčių.

Patirties analizės ir mokymosi iš patirties gebėjimai taip pat užima svarbią vietą socialinio darbo kontekste. Tai mokymasis iš patirties. Šis gebėjimas įgalina socialinius darbuotojus savo turimą patirtį peržiūrėti, atnaujinti, sisteminti, plėtoti, taip pat įgalina ir esant poreikiui net keisti. Mokymasis ir patirtis negali būti atskirti. Patirtis padeda formuoti ir pertvarkyti mūsų idėjas. Kolb (1984) patirtinį mokymąsi apibūdino kaip procesą, kurio metu žinios sukuriamos transformuojant patirtį. Žinios atsiranda dėl patirties suvokimo ir transformavimo derinio. Socialiniai darbuotojai mokydami iš savo patirties gali išvengti netinkamų problemų sprendimų priėmimo, gali apmąstant patirtį įsivertinti daromas klaidas ir jų išvengti ateityje.

### **1.3. Supervizija kaip profesinio tobulėjimo, taikant reflekyvią praktiką forma**

Šių dienų visuomenėje supervizija apibūdinama kaip būtinybė socialiniams darbuotojams. Patį supervizijos procesą nagrinėja įvairūs mokslininkai, todėl mokslinėje literatūroje yra ne vienas supervizijos apibrėžimas. Tiek Lietuvos, tiek užsienio autoriai supervizija apibrėžia įvairiai, tačiau supervizijos apibrėžties esmė išlieka visur gan vienodą.

Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija (2019) supervizija apibūdina, kaip konsultacinę pagalbą dirbantiems specialistams, vadovams, komandoms, bei organizacijoms, kurios yra norinčios tobulėti ir dirbti efektyviau. Akcentuojama, kad dažniausiai kreipiasi specialistai, kurie susiduria su sudėtingomis situacijomis savo profesijoje ir kurios savaime neišsprendžia. Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos apraše (2006) supervizija apibūdinama, kaip socialinių darbuotojų profesinės veiklos pagalba ir savitarpio priežiūra, padedant ir skatinant socialinio darbo specialistus vertinti savo profesinę veiklą, didinti profesinę kompetenciją. Supervizijos veiksmingumas suteikia išvalgų apie supervizijos santykių pobūdį organizacijoje, įskaitant bendravimo, vadovavimo ir sąžiningumo kokybę, taip pat atspindi darbuotojų suvokimą apie savo

darbo grupės efektyvumą ir tai, kiek organizacinė aplinka palaiko tinkamą darbuotojų komandinį darbą. (Yonn, Kelly, 2008).

Kadushin, Harkness 2002, supervizija apibūdina procesu, žmonių sąveiką ir pagalbos būdą veiksmingiau ir efektyviau teikti paslaugas klientui Supervizija apibūdinama paramos forma, kurioje aptariami profesiniai kontekstai. Rose, Best, Higgs (2005) supervizija pabrėžia, kaip procesą tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo (Schreyjög 2010). Šiuo procesu siekiama padidinti supervizuojamo asmens pagalbos veiksmingumą. Tai gali apimti praktinių įgūdžių įgijimą, teorinių ar techninių žinių įvaldymą, asmeninį tobulėjimą sąsajose su klientu, kuris skatina profesinį tobulėjimą. Supervizija suteikia dalyviams galimybę apmąstyti savo pažangą, pasidalinti klausimais, kurie kelia susirūpinimą ir juos analizuoti, bei apmąstyti savo praktiką (Howe, Gray, 2013). Supervizija grindžiama pasitikėjimu, konfidencialumu, parama ir empatijos patirtimi. Kitos supervizijai būdingos savybės yra konstruktyvus grįžtamasis ryšys, saugumas, pagarba ir rūpinimasis savimi (National Association of Social Workers, 2013).

Vienas iš supervizijos tikslų yra siekti vidinių ir išorinių profesinės aplinkos suvokimo galimybių išplėtimą, jog supervizuojamojo darbas būtų palengvintas, būtų atrastos naujos veiklos galimybės ir paties požiūrio taškai ir pagerinama darbo kokybė, didinamas profesionalumas (Dirgelienė, Kiaunytė 2005). Supervizija pasižymi savirefleksijos ir refleksijos metodu. Taip pat pats supervizijos procesas turi tam tikras formas. Jos yra išskiriamos į individualią, grupinę, komandinę ir organizacinę (Petrauskienė, Raudeliūnaitė, 2012). Asmenys gali rinktis, kokioje supervizijos formoje nori dalyvauti:

1. individuali supervizija, kai susitikimai vyksta tik tarp supervizoriaus ir supervizuojamo asmens. Dėmesys skiriamas tik supervizuojamajam ir jo situacijoms ir problemų sprendimui.

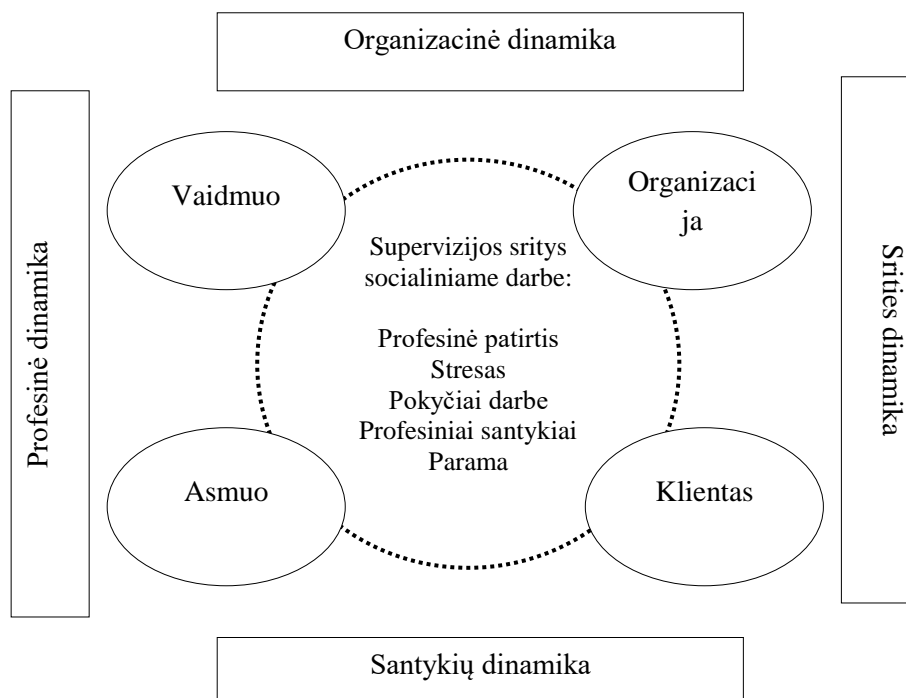
2. grupinė supervizija, kai asmenys dalyvauja netiesiogiai susiję darbiniais ryšiais, tačiau yra tos pačios profesinės veiklos specialistai.

3. komandinė supervizija, kai dalyviai yra tos pačios organizacijos specialistai ir siekia gerinti bendravimą ir bendradarbiavimą. Juos jungia bendras tikslas. Šis konsultavimas nukreiptas į pačios komandos tobulinimą.

4. organizacijos supervizija, tai santykių tarp komandos ir organizacinės aplinkos refleksija, galios ir pozicijų išsiaiškinimas, darbuotojų vaidmenų ir funkcijų išgryninimas, kad gerėtų komunikacija organizacijos viduje.

Dažniausiai pasitaikanti supervizijos forma yra komandinė. Kai iš vienos organizacijos dalyvauja visi kolegos norėdami pagerinti komandinį darbą ir savo darbo kokybę.

Taip pat būtina pažymėti, kad supervizijos procesui yra sukurta nemažai modelių visame pasaulyje. Kiaunytė, Dirgelienė, Ruškus, Večkienė (2010), sudarė supervizijos modelį remiantis Miunsterio akademijos programa ir gautais tyrimo rezultatais (žr. 1 pav.).



1. Pav. Supervizijos modelis (paveikslas sudarytas darbo autorės, remiantis Večkienės pavyzdžiu).

Pateiktame supervizijos modelyje numatyti keturi subjektai, tai asmens, profesinio vaidmens, organizacijos ir kliento sąveiką profesinėje, organizacinėje, santykių ir srities dinamikose. Šiame modelyje parodomi atskleisti socialinio darbo profesinės veiklos kompetencijos plėtotės sritys. Pateiktame modelyje išskyrė supervizijos temas, kurios yra aktualios socialiniams darbuotojams jų profesinėje veikloje. Supervizijos procesas yra pagrįstas reflektavimo gebėjimų lavinimu ir patirtiniu mokymusi, kuris yra aktualus socialiniam darbui (Kiaunytė, Dirgelienė, Ruškus, Večkienė 2010). Todėl galima teigti, kad dalyvavimas supervizijos procese gali padėti socialinio darbo lauke, kaip kokybiško socialinio darbo kūrimo ir įsivertinimo.

Supervizija galima traktuoti, kaip pagalbą specialistams, kad geriau atliktų pavestas užduotis, suprastų savo profesinį vaidmenį, pagerintų savo darbo kokybę, didintų motyvaciją profesinei veiklai, tobulintu kompetenciją. Taip pat supervizija gali suteikti pagalbą analizuojant ir sprendžiant kylančius konfliktus profesinėje veikloje, skatinti veiklos efektyvumą, gali padėti išvengti specialistų perdegimo, suteikia pagalbą esant pokyčiams organizacijoje. Supervizijose

daugiausia dėmesio turėtų būti skiriama socialinių darbuotojų gebėjimų stiprinimui, siekiant pašalinti atsirandančias kliūtis (Ncube, 2019). Tai kvalifikacijos kėlimas ir profesionalumo gerinimas. Supervizijos mokymai suteikia galimybę reflektuoti išgyventų ir (ar) išgyvenamus sunkumus ir krizines situacijas, kurios gali būti susijusios su asmenine žmogaus patirtimi, ir su darbine veikla, bei tarpasmeniniais santykiais. Kaip autorė Kiaunytė (2018) akcentavo, kad supervizijos procesas yra labai svarbus ir be jos buvimo būna išsekimas, frigidiskumas ir gynybiškumas. O visa tai dažnai atsiranda tokiose profesinėse veiklose, kuriose reikia atiduoti daug savęs. Supervizija gali būti pagalba stabdant profesinio perdegimo sindromą. Bet norėtusi akcentuoti, kad supervizijos procesas nėra tik neigiamų patyrimų kontekstas. Tai ir profesinis tobulėjimas, nes šis procesas įgalina dalyvius nuolat mokytis ir jaustis gerai atliekant savo veiklą geriausiai. Tai ir naujų žinių, įgūdžių ir vertybių įgijimas.

Supervizijos procesas nėra iš anksto paruoštas, nedirbama pagal numatytą programą. Supervizorius nedėsto tam tikrų aspektų. Tai procesas, kai dalyviai patys mokosi iš savo patirties ir darbo. Per patirties mokymąsi analizuoja ir supranta ką ir kaip reiktų daryti kitaip, patys atranda sprendimo būdus. Supervizijos procesas ypatingas tuo, kad vyksta ne kartą ir nėra vienadienis. Tai tęstinis procesas. Įprastai supervizijos proceso trukmė apima apie 5-10 susitikimų. Dėl susitikimų laiko dažniausiai dalyviai susitaria individualiai. Galima daryti prielaidą, kad supervizijos procesas padeda tobulinti dalyvių profesinius santykius, kurie yra labai svarbus atliekant savo veiklą geriausiai, norint kokybiško ir profesionalaus darbo.

Ukrainoje supervizija yra vykdoma socialinio darbo lauke, bei šioje šalyje supervizijos procesas vykdomas atsižvelgiant į socialinių paslaugų metodines rekomendacijas, kurios yra patvirtintas Ukrainos socialinės politikos ministerijos įsakymu.

Драгоманова (2019), supervizija yra neatsiejama socialinio darbuotojo profesijos dalis. Tai yra socialinio darbo organizavimo technologijos lygis, kuris apima socialinio darbuotojo mokymą, tolesnį profesinį augimą ir galimos profesinės rizikos prevenciją. Савчук, Миргородська (2012) akcentuoja, kad supervizija yra vienas iš efektyvių būdų gerinti socialinių paslaugų kokybę ir socialinių darbuotojų profesinę veiklą užsienyje. Іванівна, Тернопіль (2014) supervizija socialiniame darbe yra orientuota į asmens veiklą, santykius, jausmus ir profesinį tobulėjimą. Remiantis socialinių paslaugų supervizijos metodinėmis rekomendacijomis (2015), supervizija suvokiama, kaip procesas, kurio metu supervizorius suteikia supervizuojamam socialiniam darbuotojui profesionalią pagalbą skirtą profesinių sunkumų analizei ir įveikimui, darbo organizavimo gerinimui, darbo motyvacijos palaikymui, etikos normų ir paslaugų teikimo standartų laikymuisi, socialinio darbuotojo problemų prevencijai. Taip pat tai pagalba profesiniams perdegimui, emocinės paramos teikimui, bei profesiniam tobulėjimui. Іванівна, Тернопіль (2014)



aktualizavo, kad socialinio darbo supervizija vertinama, kaip priemonė gerinant socialinių paslaugų efektyvumą.

Analizuojant Ukrainos socialinių paslaugų supervizijos metodines rekomendacijas (2015) pastebimi ir pagrindiniai išskirti supervizijos principai:

- sąmoningumas: prieš atliekant superviziją, socialinės tarnybos darbuotojas turi būti informuotas apie supervizijos tikslus ir sąlygas, supervizijos rezultatų panaudojimą;
- etikos normų laikymasis: supervizijos metu laikomasi konfidencialumo;
- antidiskriminacinio požiūrio laikymasis dėl darbuotojo amžiaus, lyties, etninės priklausomybės, seksualinės ir religinės priklausomybės;
- priežiūros reguliarumas;
- supervizijos prieinamumas: kiekvienas socialinis darbuotojas turi galimybę būti supervizuojamas prireikus (skubi supervizija) arba pagal planą;
- pareigų pasiskirstymas: tikslinga nustatyti supervizoriaus ir socialinio darbuotojo atsakomybę už supervizijos rezultatų įgyvendinimą.

Supervizija kaip procesas Ukrainoje gali būti sudarytas iš šių etapų:

- parengiamasis etapas, kurio metu rekomenduojama nustatyti asmenį/asmenis, su kuriais bus atliekama supervizija; iš anksto susipažinti su prašymu dėl supervizijos dalyko; apibūdinti jos tikslą ir uždavinius;
- įgyvendinimo etapas, kurio metu rekomenduojama užmegzti ryšį su darbuotoju, išsiaiškinti supervizijos tikslą ir lūkesčius, aptarti supervizijos sąlygas, įskaitant etikos standartus, supervizijos trukmę;
- baigiamasis etapas, kurio metu rekomenduojama apibendrinti supervizijos rezultatus, išsiaiškinti tikslo pasiekimo ir lūkesčių išsipildymo laipsnį ir iš anksto nustatyti kitos supervizijos temą ir laiką.

Ukrainoje yra fiksuojami supervizijos proceso rezultatai. Remiantis socialinių paslaugų supervizijos metodinėmis rekomendacijomis (2015), baigiamoje supervizoriaus ir supervizuojamojo elgesio stadijoje rekomenduojama užpildyti supervizijos kortelę, kurioje nurodomi asmenų duomenys, supervizijos metu aptartų klausimų turinys, išvados ir rekomendacijos tolesniam darbui. Ši kortelė yra pateikiama socialinės tarnybos vadovui per 3 dienas po supervizijos. Taip pat su supervizijos kortelės turiniu supažindinimas ir supervizuojamas asmuo, kad būtų išvengta galimų informacijos pateikimo netikslumų ir būtų išvengta konfidencialumo pažeidimų. Supervizijos kortelės numeruojamos pagal numeraciją supervizijos žurnale ir saugomos socialinėje tarnyboje.

Apibendrinant galima teigti, kad socialinių darbuotojų, dirbančių su negalią turinčiais asmenimis, profesinis tobulėjimas tai kompetencijos plėtojimas. Žinių, įgūdžių ir vertybių stiprinimas ir tobulinimas. Šiandien visuomenėje labai akcentuojamas refleksijos metodas, kaip profesinio tobulėjimo įrankis. Šis metodas skatina socialinius darbuotojus apmąstyti savo profesinę veiklą ir patiems atrasti sprendimo būdus analizuojant savo patirtį. Reflektyvios praktikos kompetencijos struktūra apima savirefleksijos ir refleksijos mokantis gebėjimai. Tai labiau savęs suvokimas ir pažinimas, emocijų valdymas, permąstymas savo asmenybės pokyčių. Dar vienas kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimai. Tai apima įgūdžius, kurie padeda įvertinti situaciją šališkai, neskubotai. Atskirti teisingą gaunama informaciją, nesilaikyti išankstinių nuostatų. Ir patirties analizės mokymosi iš patirties gebėjimai. Tai galimybė mokytis iš savo turimos patirties, esant poreikiui išvengti tų klaidų ateityje ar keisti sprendimo būdus. Kad socialinių darbuotojų profesinis tobulėjimas būtų efektyvus tikslinga būtų taikyti refleksijos metodą ir skatinti socialinius darbuotojus reflektuoti. Kad šis metodas būtų plėtojamas tinka dalyvauti supervizijos procese. Supervizijos procesas yra pagrįstas savirefleksijos ir refleksijos pagrindu. Supervizija padeda socialiniams darbuotojams profesiskai tobulėti, tobulinti komandinį darbą, bendradarbiavimą, tarpusavio bendravimą. Taip pat padeda asmenybės ir vaidmenų susivokime. Supervizijos procesas vyksta ir Ukrainoje. Šioje šalyje supervizijos procesas taip pat suvokiamas, kaip priemonė gerinti socialinių paslaugų efektyvumą, tobulinti socialinių darbuotojų profesinę veiklą, orientuota ir į tarpasmeninius santykius, jausmus ir emocijas, problemų sprendimų analizavimui.

## **2 Skyrius. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ SU NEGALIĄ TURINČIAIS ASMENIMIS, PROFESINIO TOBULĖJIMO SUPERVIZIJOS KONTEKSTE EMPIRINIS TYRIMAS**

### **2.1. Tyrimo metodologija**

Magistro darbo tyrimas grindžiamas socialinio konstruktyvizmo mokymosi teorija, kuri išryškina socialinių kultūros vaidmenį ir sąveikų reikšmę plėtojant žinias. Tai aktyvus procesas, kuriame besimokantieji mokosi atrasti principus, konceptus ir faktus patys. Asmenys nuolat turi patirtį iššūkius, tam, kad galėtų tobulinti savo įgūdžius, įgauti naujų žinių. Besimokančiuosius turi įtraukti mokymosi aplinka, kad jie galėtų reflektuoti esamos aplinkos kompleksiskumą ir būtų šiame procese kol bus problema išspręsta. Ši socialinio konstruktivizmo teorija išryškina socialinių darbuotojų, dirbančių su negalią turinčiais asmenimis, nuolatinį profesinį tobulėjimą ir galimybę tai siekti supervizijos procesuose tam, kad kokybiškai atliktų pavestas užduotis profesinėje veikloje. Svarbiausia, kad asmenų patirtis vyksta tiesiogiai (realybėje), ir tai yra socialinės sąveikos atvejis (Berger, Luckmann 1966). Socialinis konstruktyvizmas yra labai efektyvus mokymo metodas, kuris gali būti naudingas visiems asmenims, nes yra įtrauktas bendradarbiavimas ir socialinė sąveika (Powell, Kalina, 2009). Tai moko, kad žinios gali vystytis dėl socialinės sąveikos ir todėl tai yra bendra, o ne individuali patirtis. Socialinis konstruktyvizmas remiasi konkrečiomis prielaidomis apie tikrovę, žinias ir mokymąsi (Kim, 2001). Taip pat socialinis konstruktyvizmas – tai sociologijos ir komunikacijos žinių teorija, nagrinėjanti žinias ir pasaulio supratimą, kurį kartu kuria asmenys. Ši teorija daro prielaidą, kad supratimas, reikšmingumas ir prasmė plėtojama derinant su kitais žmonėmis (Amineh, Asl, 2015).

Siekiant išsiaiškinti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalią turinčiais asmenimis, profesinį tobulėjimą supervizijos kontekste buvo pasirinkta taikyti kokybinį tyrimą, kuris leidžia tiriamųjų reiškinius suprasti ir pateikti interpretacinį analizės paaiškinimą (Žukauskienė, 2008).

### **2.2. Tyrimo metodai**

*Tyrimui atlikti buvo pasirinkti šie metodai:*

1. Pusiau struktūruotas interviu metodas. Pasak Telešienės (2010), šis metodas vadovaujasi planu, kuriame yra paruošti iš anksto klausimai, jų pateikimo eiliškumas, tačiau paties interviu eigoje tyrėjas gali papildomai užduoti neįrašytus klausimus. Interviu pagrindą sudaro atviro tipo klausimai, dažniausiai klausimai būna paruošti iš anksto (Gaižauskienė, Valavičienė, 2016).

2. Kokybinio turinio analizė. Tai tiriamųjų suteiktos informacijos skaitymas, esminių ir pagrindinių aspektų bei kategorijų išskyrimas, tai nustatymas prasminių elementų (kategorijų turinio suskirstymas į teiginius), kategorijų suskaidymas į subkategorijas ir kategorijų įtraukimas į tiriamojo reiškinių kontekstą, taip pat turinio duomenų interpretavimas ir analizavimas (Leliūgienės, Žydžiūnienės, Dargužienės, 2008).

*Tyrimo instrumentas.* Tyrimo instrumentas grindžiamas daline tyrimo objekto operacionalizacija. Pusiau struktūruoto interviu pagrindiniai klausimai buvo pasiruošti prieš atliekant tyrimą. Buvo išskirtos trys diagnostinės sritys. Pusiau struktūruoto interviu 1 ir 2 klausimai buvo nukreipti į socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, dalyvavimo supervizijoje patirtį. Pirmoji diagnostinė sritis savirefleksijos ir refleksijos mokantys gebėjimai, kuri apima 3, 4, 5 pusiau struktūruoto interviu pagrindinius klausimus. Antroji diagnostinė sritis kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimai apima 6, 7, 8 klausimus. Trečioji diagnostinė sritis patirties analizės ir mokymosi iš patirties gebėjimai apima 9, 10, 11, 12 pusiau struktūruoto interviu pagrindinius klausimus.

*Tyrimo organizavimas.* Pusiau struktūruotas interviu buvo atliktas 2021 m. lapkričio 1 – 13 dienomis. Dėl pusiau struktūruoto interviu atlikimo laiko ir vietos su tyrimo dalyviais buvo susitarta iš anksto. Tyrimas vyko nuotoliniu būdu tik tyrėjui ir tiriamajam naudojant technines priemones, kaip mobilusis telefonas ir „Facebook Messenger“ pokalbių programa. Prieš atliekant tyrimą apie 5-10 minučių informantai buvo informuoti apie tyrimo tikslą ir duomenų konfidencialumą, laikas skirtas ir kontakto užmezgimui su informantu, bei supažindinimui su interviu klausimais. Vidutiniškai pusiau struktūruotas interviu truko apie 30 min. Siekiant tikslesnių tyrimo rezultatų buvo atsiklausta informantų ar galima viso interviu metu naudoti diktofoną. Ne visi tiriamieji sutiko, kad interviu pokalbis būtų įrašomas, todėl gauti duomenis buvo fiksuojami diktofono pagalba ir interviu metu informacija tiesiog ranka buvo fiksuojama ant balto popieriaus lapo. Buvo gautas žodinis sutikimas iš kiekvieno informanto. Informantų vardai, pavardės ir įstaiga, kurioje dirba nėra viešinamos. Gautose tyrimo duomenyse informantai yra pateikiami, kaip pirmasis informantas ir pan. (I1, I2, I3, I4, I5, I6, I7, I8, I9, I10, I11, I12).

*Tyrimo validavimas.* Kokybinio tyrimo gauti duomenys buvo validuoti. Gautas atgalinis ryšys iš dviejų tyrimo dalyvių apie kategorizacijas ir jų atitikimą. Jiems buvo pateiktos 3 lentelės. Tyrimo dalyviai nustatė, kad pateiktos kategorijos ir subkategorijos tarpusavyje sąveikauja ir siejasi. Tyrimo dalyviai išanalizavę gautus duomenis akcentavo, kad tyrime paliestos dvi svarbiausios asmenų grupės: darbuotojai ir klientai bei jų tarpasmeninio ryšio analizė supervizijos kontekste. Tyrimo dalyviai pasiūlymų nepateikė dėl kategorijų ir subkategorijų koregavimo.

Taip pat tyrimo duomenų validavimui pasitelktas supervizorius. Supervizorius išanalizavęs gautus duomenis nustatė, kad įvardinamos kategorijos atspindi supervizijos proceso daugiasluoksniškumą. Jog pateikiamos subkategorijos formuluojamos aiškiai ir tiksliai, remiantis empirinio tyrimo metu surinktais radiniais, jog tyrimo radiniai turtingi, leidžiantys atsakyti į darbe keliamus klausimus. Supervizorius pateikė pasiūlymus 2 subkategorijų pavadinimų koregavimui. Subkategorijų pavadinimai pakoreguoti atsižvelgiant į supervizoriaus pasiūlymus.

### 2.3. Tyrimo imtis

Atliekant empirinį tyrimą, tyrimo imtis buvo sudaroma vadovaujantis kriterine atranka. Šis būdas leidžia veiksmingai gauti kokybiškus duomenis atsižvelgiant į išsikeltą darbo tikslą, objektą ir probleminius klausimus. Ši atranka naudojama imtims iš populiacijos atrenkant laikantys tyrėjų nustatytų kriterijų (Rupšienė, 2007). Tyrimo dalyviai buvo atrenkami atsižvelgiant į tyrimo tikslą, socialiniai darbuotojai turėjo būti dirbantys su negalią turinčiais asmenimis ir kurie turi patirties supervizijos dalyvavime.

Tyrimo dalyvavo 12 socialinių darbuotojų, dirbančių su negalią turinčiais asmenimis, kurie turi patirties dalyvaujant supervizijos mokymuose. Atliekant pusiau struktūruota interviu, informantams buvo užduodami socialiniai – demografiniai klausimai siekiant išsiaiškinti dalyvavimo supervizijoje patirtį.

1 lentelė

Dalyvavimo supervizijoje patirtis

Nr.	Informantų patirtis	Komandinė supervizija	Grupinė supervizija	Supervizijos proceso trukmė
1.	<i>Dalyvauti supervizijos procese pradėjau nuo 2018 metų. Tai jau esu dalyvavus 4-uose supervizijos procesuose. I1</i>	<i>&lt;...&gt;dalyvauju komandos supervizijoje &lt;...&gt; I1</i>		<i>&lt;...&gt;tai 6 kartus per kalendorinius metus&lt;...&gt; I1</i>
2.	<i>Labai didelės patirties neturiu. Supervizijos procese esu dalyvavus vieną kartą. I2</i>	<i>&lt;...&gt; tai komandiniai. I2</i>		<i>&lt;...&gt;būna 6 &lt;...&gt; susitikimai&lt;...&gt; I2</i>
3.	<i>&lt;...&gt; supervizijoje esu dalyvavusi 3 kartus &lt;...&gt;I3</i>	<i>Visos buvo komandinės supervizijos. I3</i>		<i>&lt;...&gt; kažkur į metus gaunas apie 7 susitikimus. I3</i>
4.	<i>&lt;...&gt; jau apie 5 metus dalyvauju</i>	<i>&lt;...&gt; dalyvauju komandinėje</i>		<i>Dažniausiai į metus turim</i>

Nr.	Informantų patirtis	Komandinė supervizija	Grupinė supervizija	Supervizijos proceso trukmė
	<...> supervizijoje. I4	supervizijoje. I4		apie 6 susitikimus<...> I4
5.	Supervizijos procese, šiuo metu dalyvauju antrą kartą. I5		Dalyvauju grupinėje supervizijoje. I5	Praėjusiais metais dalyvavau 24 akademines valandas. I5
6.	Supervizijos procese dalyvavau kartą <...>I6	<...> tai buvo komandinės supervizijos. I6		Supervizija trunka 6 kartus <...> I6
7.	Supervizijos procese dalyvavau dar tik kartą, šiemet bus antras jau. I7		-	<...> yra kasmet po 6 susitikimus. I7
8.	Supervizijoje dalyvauju trečius metus. I8	Visada komandinė. I8		Vienas supervizijos procesas trunka apie 6 susitikimus <...>I8
9.	Supervizijoje esu dalyvavusi vieną kartą <...>I9	<...>tai buvo komandinė supervizija, kurioje dalyvavome kartu su kolegomis. I9		<...> iš viso dalyvavau 6 susitikimuose. I9
10.	Tai dalyvavau vienam cikle. I10		Esu dalyvavusi <...> grupinėje supervizijoje. I10	<...> susitikimai 6. I10
11.	Trys metus jau vyksta man <...> I11	<...> nu mum tai visam kolektyvui komandinės vyksta. I11		<...> nu ta prasme dažniausiai 6 susitikimai būna <...> I11
12.	Sakyčiau, kad didelė. Jau esu dalyvavus 4 metus. I12		-	Nu tai turim 6 susitikimus. I12

Iš gautų tyrimo rezultatų išryškėjo, kad dauguma informantų turi ne mažą dalyvavimo supervizijoje patirtį. Kai kurie informantai pasisakė, kad supervizijose dalyvauja jau 4, 3 ar 2 procese. Taip pat iš gautų rezultatų matoma, kad mažiausia dalyvavimo patirtis yra vienas supervizijos procesas. Pastebima, kad labiausiai dominuoja dalyvavimas komandinėse supervizijoje, tik du informantai turėjo dalyvavimo patirties grupinėse supervizijose. Išryškėjo ir tai, kad visų informantų supervizijos proceso trukmė trunka apie 6 susitikimus.

## 2.4. Tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija

### 2.4.1. Savirefleksijos ir refleksijos mokantis gebėjimai

Atliekant kokybinį tyrimą buvo siekiama išsiaiškinti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalią turinčiais asmenimis, savirefleksijos ir refleksijos mokantis gebėjimus supervizijos procese (žr. 2 lentelę). Gauti tyrimo duomenys su visais teiginiais pateikiami 3 priedo 2 lentelėje.

2 lentelė

#### Savirefleksijos ir refleksijos mokantis gebėjimai

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
Santykis su savimi	Savo asmenybės analizavimas	<...> pagerinau <...> savo minčių raišką supervizijoje <...> I1; Po supervizijos pradėjau <...> daugiau galvoti, kad kai kurios situacijos priklauso nuo paties žmogaus, nu tai yra kliento <...> neprisiimti visko sau. I6; Labai sustiprinau pasitikėjimą savimi <...> I12	57
	Profesinės elgsenos pokyčiai	Į negalią turinčius asmenis pradėjau žiūrėti be gailėsčio. I2; <...> kai sustiprinau pasitikėjimą savimi, tai pavyzdžiui dirbant nebekyla abejonių dėl tam tikrų sprendimų. I4; <...> ta drąsa labai padėjo dirbant, kažkaip nebijai prieit prie kliento. III	16
	Supervizijos proceso apmąstymas	<...> į patį supervizijos procesą žiūriu kaip į galimybę tobulinti asmeninius <...> gebėjimus dirbant komandoje. I1; <...> per patį procesą ieškoma ne tai, kas mus skiria, tačiau kas mus vienija. I7; <...> man supervizija, tai labiau kolektyvo nagrinėjimas ir bandymas atrasti tarpusavio geresni susikalbėjimą, lavinti visos komandos darbą. I3	12
	Įžvalgų atsirandimas apie superviziją	<...> gal supervizijos metu išgirdau daug įvairių dalykų, na apie darbą patį <...> I10; gal supervizijos metu išgirdau daug įvairių dalykų <...> apie klientų įvairias problemas <...> I10; <...> galbūt sužinojau daugiau problemų sprendimo būdų, na nes girdėjau iš kitų darbuotojų, jie gi dalinosi savo patirtimi. I10	4
	Praeities jausmų analizavimas	Dirbant jausdavau didžiulį stresą <...> I2 Dirbant jausdavau <...> atsakomybę su kuo dirbu. I2	2
Santykis su kolegomis	Pozityvaus santykio kūrimas	per supervizijas savirefeksiškai siekiame <...> pastiprinti vieni kitus <...> I1; <...> pradedam vienas kitą labiau suvokti suprasti. I4; Supervizijos procesas padėjo labiau, <...> suprasti kiekvieno charakterį. I5	30
	Bendradarbiavimas	<...> per supervizijas savirefeksiškai siekiame pažvelgti į savo darbo turinį <...> I1; <...> tikrai tiek neišsakom vienas apie kitą neigiamų ir teigiamų dalykų, kiek supervizijos procese. I4; Dalyvavimas supervizijoje suteikė galimybę išgryninti komandos santykius <...> I7	5

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
	Supervizijos poreikio apmąstymas	<...> teigiamas efektas būna tik laikotarpio pradžioje po supervizijos. I8; Po to, praėjus kažkuriam laiko tarpui, tas teigiamas efektas silpsta ir santykiuose su <...> kolegomis galima išvelgti nusistovėjimą, todėl būtina vėl dalyvauti supervizijoje siekiant teigiamų pokyčių. I8	2
Santykis su klientais	Atsigręžimas į pozityvaus santykio pritaikymą profesinėje veikloje	<...> supervizija su klientais padėjo susivaldyti <...> I3; <...> iš kolegų išgirsti kitokių priėjimo būdų prie kliento, kurie pasiteisina. I6; <...> labiau tampa empatiškesnė ir tas ryšys su klientu tampa geresnis. I12	11
	Pozityvaus santykio kūrimas	<...> su klientais kuriamas santykis empatiškas <...> II; manau, supervizija padeda sukurti stipresnį tarpusavio ryšį tiek <...> su klientais. I2; Atviro bendravimo su <...> klientais metu kuriamas konstruktyvus dialogas, ieškant geriausio varianto. I7	7
	Supervizijos ypatybių atpažinimas	<...> supervizijoje įgauni didesnės motyvacijos dirbti <...> II; Supervizijoje nagrinėjant kokius atvejus, gauni patarimų ir iš supervisorės ir iš kolegų. I4; <...> supervizijoje gauni tikrai pagalbos, o tada tie ir santykiai stiprėja. I4	4
	Supervizijos nepritaikymo atpažinimas	<...> supervizijos proceso poveikio su klientais nepastebėjau. I5; <...> su klientais santykiai visada buvo geri <...> I10	2
	Supervizijos poreikio išvalgos	<...> teigiamas efektas būna tik laikotarpio pradžioje po supervizijos. I8; Po to, praėjus kažkuriam laiko tarpui, tas teigiamas efektas silpsta ir santykiuose tiek su klientais <...> galima išvelgti nusistovėjimą, todėl būtina vėl dalyvauti supervizijoje siekiant teigiamų pokyčių. I8	2
		Supervizijos metu išreikštų emocijų atpažinimas	<...> viduje palengvėja. I4; <...> emocijų išreiškimas supervizijos metu mažina perdegimo riziką <...> I5; Emocijų išreiškimas supervizijos metu padeda labiau suvokti ar tinkamai reaguoti į įvairias situacijas <...> I6
Išgyvenamų emocijų atpažinimas ir valdymas	Išgyvenamų emocijų valdymas	<...> analizuojame <...> kitus neigiamus reiškinius, kuriuos sukelia darbas, kad išvengtų „perdegimo“. II; supervizijoje turbūt ne paslaptis žmonės <...> išsipasakoja ir išlieja savo emocijas. I9; <...> supervizija ir padeda išreikšti kažkokiems emocinius sunkumus <...> I10	10
	Atsigręžimas į savo praeities jausmus	Profesinės veiklos pradžioje dažnai vyravo trukdantis gailėsčio jausmas <...> II; Profesinės veiklos pradžioje dažnai vyravo <...> nepasitikėjimas priimamų sprendimų teisingumu <...> II; Profesinės veiklos pradžioje dažnai vyravo <...> noras padaryti už negalią turintį asmenį. II	3
	Emocijų neatpažinimas	<...> kad iš dalies nepaveikia. I2; <...> manau, kad nepaveikė. I3; <...> ilgalaikėje perspektyvoje visiškai nepaveikia. I8	3
	Supervizijos poreikio apmąstymai	<...> galbūt tik tuo momentu, kai supervizijos metu buvo išreikštos visos susikaupusios emocijos, buvo tam tikras palengvėjimas. I8; <...> po kiek laiko vėl viskas grįžta kaip sakant į senas vėžes. III;	3



Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
		<...> tos emocijos kiekvieną dieną kaupiasi. 112	

Iš gautų tyrimo rezultatų matoma, kad kategorija santykis su savimi apima 5 subkategorijas. Pirmoji subkategorija išskirta į *savo asmenybės analizavimas*. Socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalią turinčiais asmenimis, akcentavo, kad supervizijos procesas skatina jų pasitikėjimą savimi, tobulina ir asmenines savybes, kaip drąsą, padeda pažinti save, įgauti naujų savybių. Informantai dalyvaudami supervizijoje gerina minčių raišką. Supervizija jiems padeda atisakyti vidinių baimių. Padeda permąstyti savo vertybes, elgsena, atsigręžti į praeitį ir iš naujo peržvelgti savo asmenybę. Galima teigti, kad supervizijoje tiriamųjų turimos asmeninės savybės stiprėja ir daro teigiamą įtaką galimiems pokyčiams. Taip pat akcentuoti reiktų ne tik asmenines savybės, bet ir profesinės. Juk socialinis darbuotojas savo profesinėje veikloje naudoja ir asmeninius įgūdžius ir vertybes, kurios yra reikalingos dirbant su negalią turinčiais asmenimis. Kaip autorės Diržytė, Bandzevičienė, Dauderys 2010 pabrėžė, kad dirbant su neįgaliaisiais turi būti užtikrintas saugumas, pagarba ir emocinė šiluma. Nes neįgalių asmenų psichologiniai poreikiai dažnai reikalauja ypatingų psichologinių išteklių iš socialinių darbuotojų. Socialiniai darbuotojai turi suprasti neįgaliojo asmens norus, skirti jiems pakankamai dėmesio. Ir visa tai suteikti padeda ne tik žinios, bet ir paties socialinio darbuotojo vidinės savybės, nuostatos, vertybės. Informantai permastydami savo vidinį pasaulį atranda naujų, o gal net pamirštų ar neįvertintų savybių, kaip atvirumas ar supratimas. Šios savybės itin svarbios dirbant su negalią turinčiais asmenimis. Manau, kad galima teigti, kad savo asmenybės analizavimas supervizijos procese yra reikšmingas reiškinys socialiniams darbuotojams, dirbantiems su negalią turinčiais asmenimis. Daroma prielaida, kad savo asmenybės analizavimas supervizijoje skatina specialistų profesinį tobulėjimą. Iš gautų tyrimo rezultatų išskirta subkategorija – profesinės elgsenos pokyčiai. Analizuojant gautus tyrimo duomenis pastebima, kad elgsenos pokyčių vyravimas daro teigiamą įtaką atliekant savo profesinę veiklą. Tyrimo rezultatai rodo, kad socialiniai darbuotojai sustiprėjusias asmenines savybes pritaiko dirbant su negalią turinčiais asmenimis. Išryškėjusios supervizijos metu savybės ir (ar) sustiprėjusios esamos savybės padeda informantams kokybiškiau ir profesionaliau dirbti. Galima daryti prielaidą, kad socialiniai darbuotojai savo darbe, atliekant savo funkcijas jaučiasi stipresni, tai padeda prisitaikyti prie pokyčių ar naujovių savo profesinėje veikloje. Labiau pasitikint savimi, informantai nesuklysta, nekyla abejonių dėl tam tikrų aspektų. Autorės Kiaunytės (2008) įžvalgos apie pokyčių išgyvenimus profesinėje veikloje akcentuojamos, kaip stresorius, kuris sukelia emocinę asmens reakciją. O emocinė reakcija gali būti labai įvairi, tiek neigiama, tiek teigiama. Tačiau esant vidinių pokyčių raiškai mažėja ir informantų neigiama reakcija ir tai mažina riziką

patirti stresą darbe. Informantai analizuodami save ir suvokdami savo silpnąsias puses bando jas stiprinti, permąsto vertybes, susidėlioja prioritetus. Informantai pradeda labiau vertinti save, saugoti save ir savo sveikatą ir tas vertybes pritaiko dirbant. Socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalia turinčiais asmenimis, supervizijos procese mokinasi darbinius reikalus palikti darbe, atsiriboti ir negalvoti apie tai namuose. Juos skatina neapleisti savęs. Analizuojant pastebima, kad informantai profesiskai tobulėja ir tai matosi jų profesinės veiklos pritaikyme: <...> *pradėjau imtis biulotenį, kai sergu ir nebeit su bronchitu į darbą. 112.* Išskirta subkategorija – *supervizijos proceso apmąstymas*. Dalyvaujant supervizijos procese informantai gali daryti išvadas apie patį supervizijos procesą, įsivertinti jos suteikiamą naudą. Analizuojant gautus tyrimo rezultatus, tiriamieji akcentavo supervizijos reiškinių, kaip profesinio tobulėjimo lauką. Taip pat galima daryti prielaidą, kad informantai superviziją „mato“ kaip pagalbos priemonę, kuri padėtų išvengti patiriamų sunkumų darbe. Dirgėlienė, Petronėlė (2016) pabrėžia, kad savo profesinę kompetenciją ir socialinio darbo sampratą socialiniai darbuotojai aiškinasi subjektyviai. Socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalia turinčiais asmenimis, supervizijos procesą aktualizuoja kaip profesinio tobulėjimo galimybę. Jų požiūris teigiamas, akcentuojama gaunama nauda. Ir toks informantų susiformavęs požiūris į superviziją padeda jiems tobulėti. Pirmiausia reikia išgryninti patį supervizijos procesą, suprasti jį, nes tik turint šį suvokimą galimas profesinis tobulėjimas. Pirmiausia reikia išsiaiškinti pati reiškinių, su juo susipažinti, įvertinti ir priimti. Tuomet tai turint, ką ir informantai akcentavo prasideda profesinis augimas. Iš gautų tyrimo rezultatų galima daryti prielaidą, kad informantai iš supervizijos proceso gali mokytis vieni iš kitų ir tobulinti savo profesinius įgūdžius. Iš gautų tyrimo rezultatų išskirta subkategorija ir *įžvalgų atsiradimas apie superviziją*. Informantai supervizijos procese išgirsta naudingą informaciją, kuri yra aktuali jų profesinei veiklai. Jie įsisaviną informaciją, gaunamas kitų patirtis ir atranda sąsajų su savo darbine veikla. Kuri naudinga sprendžiant įvairias situacijas. Sarah (2018) savo straipsnyje aktualizavo, kad supervizijos metodas būtinas dirbant su psichikos sveikatą turinčiais asmenims, taip pat tai santykiškai pagrįstas požiūris į darbą. Bei superviziją yra pagrįsta reflektvyvia praktika, kuri buvo minima kaip svarbi socialinio darbo srities ir praktikos ugdymo sudedamoji dalis. Tai rodo, kad informantams supervizija padeda išgryninti aspektus savo darbui, duoda tam tikros naudos, naujų įžvalgų ir atradimų. Ir informantai visa tai supervizijoje susistamina. Iš gautų tyrimo rezultatų išskirta subkategorija ir *praeities jausmų įžvalgos*. Analizuojant gautus tyrimo rezultatus išryškėjo informantų emocinė būseną prieš pradedant dalyvauti supervizijose. Anksčiau informantai jausdavo savo profesinėje veikloje stresą, perdėta atsakomybę. Supervizijos procesas leido informantams peržvelgti savo buvusius jausmus, juos įsivertinti ir stengtis juos tobulinti, kad jie nebepasikartotų ar pasikartotų mažiau. Dirgėlienė, Ruškus, Večkienė (2010) akcentavo, kad supervizijos metodas turi esminį bruožą. Supervizija

pagrįsta patirtiniu mokymusi ir reflektavimo gebėjimų lavinimu. Pats supervizijos procesas turi būti nuolatinis ir nenutrūkstamas procesas, nes tai padeda tiriamiesiems peržvelgti savo praeitį ir stengtis patiems pamatyti savo klaidas, trūkumas ar pasikeitimą.

Analizuojant gautus tyrimo rezultatus išskirta kategorija santykis su kolegomis. Šią kategoriją sudaro 3 subkategorijos. Pirmoji subkategorija – *pozityvaus santykio kūrimas*. Informantai supervizijos procese labai aktualizuoja santykius su kolegomis. Jiems Supervizija padeda kurti pozityvų tarpusavio ryšį, suprasti vienas kitą. Informantai supervizijoje labiau išsikalba, pasako kas yra negerai, kartu ieško sprendimų būdų, stiprina visos komandinį darbą. Drįsčiau teigti, kad supervizijos procesas daro didelę reikšmę tobulinant profesinius santykius su kolegomis. Tam kad socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalią turinčiais asmenimis, profesiskai tobulėtų labai svarbi ir darbo atmosfera, kolegų palaikymas ir pripažinimas, neteisimas. Pats supervizijos apibrėžimas akcentuojamas į profesinių santykių konsultavimą. Arendt (2016) akcentavo, kad profesinė draugystė gali būti privalumas darbe. Autorius aktualizuoja, kad darbas yra malonesnis ir teikia daugiau pasitenkinimo, jei dirbama su asmenimis kurie patinka ir galima kreiptis į juos tinkamo profesionalaus patarimo. Profesionalūs santykiai gali būti vertingi profesinėje veikloje ir skatinti darbuotojų karjerą. Iš gautų tyrimo rezultatų pastebima, kad supervizijos proceso dėka tiriamieji labiau atsiskleidžia, vienas kitą labiau pažįsta. Tiriamieji supervizijoje formuoja pozityvius santykius su kolegomis. Iš gautų tyrimo rezultatų išskirtas ir *bendradarbiavimas*. Informantai supervizijoje lavina bendradarbiavimo įgūdžius. Socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalią turinčiais asmenimis, supervizijoje savirefleksiskai daro išvalgas apie bendrą darbo turinį, išvalgas apie procesą. Ir tai skatina jų bendradarbiavimą. Didžioji tiriamųjų dalis dalyvauja komandinėse supervizijoje, kuri remta bendru tikslo siekimu. Remiantis Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija (2019) akcentuoja, kad komandos konsultavimas yra siekiant pagerinti bendradarbiavimą ir bendravimą, tarpusavio profesinius santykius, bei pagerinti visos komandos darbo efektyvumą. Taip pat šioje supervizijos formoje daugiausia dėmesio yra skiriama santykiams tarp komandos dalyvių, vaidmenims komandoje, komandos komunikacijos riboms, konkurencijai, galios santykiams, bei atmosferos kūrimui komandoje. Siekiant, kad darbas būtų produktyvus labai svarbu yra išlaikyti bendradarbiavimą tarp kolegų. Informantai supervizijoje suprasdami ir pažinę labiau savo kolegas, išgryninę tarpusavio santykius bei dalijantis patirtimi skatinimą bendradarbiavimą ir darbo kokybę. Išskirta ir *supervizijos poreikio apmąstymas*. Informantai dalyvaujant supervizijos procese atranda išvalgų, jog norint palaikyti pozityvius santykius su kolegomis reikia juos nuolat stiprinti. Ir tam padeda supervizijos procesas. Tačiau tai turi būti tęstinis procesas, nes supervizijos nebūvimas veda prie neigiamų patyrimų. Taip pat ir autorė Venčkienė (2010) akcentavo, kad labai svarbu turėti galimybę

aptarti su kolegomis apie savo profesinėje veikloje susiduriančius sunkumus, nežinojimą, abejones ar pasitaikančias sudėtingas situacijas. Tiriamieji akcentavo, kad jie neišsikalba tiek, kiek aptaria supervizijoje. Todėl labai svarbu užtikrinti socialiniams darbuotojams, dirbantiems su negalia turinčiais asmenimis, supervizijos dalyvavimą.

Iš gautų tyrimo rezultatų iškirta kategorija – santykis su klientais. Šią kategoriją sudaro 5 subkategorijos. Subkategorija - *atsigręžimas į pozityvaus santykio pritaikymą profesinėje veikloje*. Tiriamiesiems supervizijos procesas padeda labiau valdyti savo emocijas bendraujant su klientais, per patirties dalijimąsi išgirsta naudingų patarimų, kuriuos pritaiko ir naudoja savo profesinėje veikloje. Galima daryti prielaidą, kad supervizijos procesas padeda kurti geresnį kontaktą su klientu. Taip pat tai galimybė mokytis ir dalintis patirtimi, kaip išvengti nesklandumų darbe. Supervizija padeda socialiniams darbuotojams įgyti tokių savybių, kurios duoda teigiamus rezultatus „prieinant“ prie klientų, kad juos labiau suprasti ir suteikti visapusišką pagalbą. Taip pat išskirta subkategorija ir – *pozityvaus santykio kūrimas*. Informantai supervizijoje lavina ir puoselėja pozityvius santykius. Jog profesionaliau ir kokybiškiau atlikti savo darbą. Empatiškumas su paslaugų gavėjais yra vienas iš svarbiausių dalykų dirbant su asmenimis. Socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalia turinčiais asmenimis, turi mokėti prisitaikyti prie kliento, prieiti prie jo, atrasti tą tarpusavio ryšį, turi kartu spręsti ir ieškoti sprendimo būdų. Specialistų ir klientų santykių indikatorius yra klientų poreikiai, svarbiausias aspektas juos aprėpti, puoselėti savigarbą, įsijausti į klientą, jį išklausti (Prakapas, 2007). Ir svarbiausias aspektas, kad visi šie klientų poreikiai būtų užtikrinti ir įgyvendinti. Todėl profesinius santykius su klientais reikia tobulinti tam, kad būtų pasiektas bendras tikslas ir džiugintų pasiekti rezultatai. Ir tam, kad profesiniai santykiai su klientais būtų puoselėjami ir pozityvus, tiriamiesiems padeda dalyvavimas supervizijose. Iš gautų tyrimo rezultatų pastebima, kad tiriamieji šiuos santykius pozityviai kuriasi. Iš gautų tyrimo rezultatų išskirta ir *supervizijos ypatybių atpažinimas*. Informantai akcentavo, kad jiems supervizija didina motyvaciją dirbti, skatina tarpusavio santykių tobulinimą. Supervizijos metu gaunamos išvalgos iš supervisorės ir supervizuojamųjų turi teigiamos įtakos jų profesiniai veiklai. Tiriamieji naudojami gautais patarimais pastabomis. Supervizijos procesas tuo ir įdomus, kad procese galima dalintis patirtimi, išsiaiškinti santykius, juos gerinti ir stiprinti. Supervizija pasižymi ypatybe, kad joje kuriami ir puoselėjami demokratiški, nehierarchiniai, lygiaverčiai, kolegiški, dialogo principu grindžiami santykiai (Vaštakė, Kočiūnas 2017). Informantai supervizijos procese gali jaustis „laisvai“, jie dalinasi savo sukaupta patirtimi, o visa tai skatina jų profesinės veiklos profesionalumą. Iš gautų tyrimo rezultatų išskirta subkategorija – *supervizijos nepritaikymo atpažinimas*. Tiriamieji pergaltvodami savo praeitį atranda ir išvalgų apie savo santykiu su klientus. Kad ir anksčiau prieš supervizijos proceso dalyvavimą jie su klientais nuolat išlaikydavo pozityvius

tarpusavio santykius. Taip pat išskirta subkategorija – *supervizijos poreikio įžvalgos*. Pastebima, kad ir profesiniams santykiams su klientais reikalingas supervizijos proceso tęstinumas. Tam, kad socialiniai darbuotojai galėtų užmegzti teigiamą kontaktą su klientu ir šiuos profesinius įgūdžius nuolat tobulintų. Heuer, Holbrook (2015) aktualizuoja, kad Supervizija gali pateisinti daugybę santykių, tai galimybė sukurti ryšį ir pasitikėjimą, bei supervizijos procese suteikiama galimybė būti žmogiškiems, nuoširdiems ir atsiskleidžiantiems. Tai ir saugios atmosferos mokymuisi suteikimas, kur galima daryti klaidas, diskutuoti, o galiausiai tapti dar geresniais specialistais savo profesinėje veikloje. Analizuojant gautus rezultatus taip pat tiriamieji akcentavo, kad reikalingas supervizijos procesas, tam, kad ilgalaikis teigiamas efektas vyrautų santykiuose su klientais.

Analizuojant gautus tyrimo rezultatus išskirta kategorija *išgyvenamų emocijų atpažinimas ir valdymas*. Šią kategoriją sudaro 5 subkategorijos. Išskirta subkategorija – *supervizijos metu išreikštų emocijų atpažinimas*. Galima daryti prielaidą, kad tiriamieji išreiškę savo patirtas emocijas supervizijos metu jaučiasi emociškai geriau ir tai skatina jų kokybiškesnę ir profesionalesnę darbą. Tiriamieji supervizijos metu susikaupusias emocijas išreiškia ir suteikia jiems dirbti dar kokybiškiau, ir iš viso to galima teigti, kad stiprėja paties specialisto asmenybė, nebesikartoja daromos klaidos, išmokstama atpažinti emocijas, o jas atpažinus valdyti. Kavaliauskienė, Balčiūnaitė (2014) akcentavo, kad praktinė patirtis rodo, kad socialinių darbuotojų profesinė veikla yra susijusi su rūpestingumu, todėl specialistai dažnai patiria stresą ir išnaudoja savo teigiamas emocijų išteklius. Tokiai darbuotojų būsenai užsitęsus, galimas visiškas fizinių jėgų ir psichikos išsekimas, o tai paveikia darbuotojo motyvaciją, požiūrį ir elgesį. Todėl labai svarbu, kad tiriamieji jaustųsi emociškai stiprūs. Iš gautų tyrimo rezultatų matoma, kad supervizijoje emocinės raiškos aktualizavimas padeda jiems išlaikyti emocinį balansą savo profesinėje veikloje. Iš gautų tyrimo rezultatų išskirta subkategorija – *išgyvenamų emocijų valdymas*. Tiriamieji įžvelgia, kad supervizijoje jie analizuoja savo išgyvenimus, patirtis, aptaria neigiamas emocijas. Ir tai jiems padeda dirbant su negalią turinčiais asmenimis. Gudžinskienė, Pozdniakovas (2020) profesinio perdegimo reiškinį akcentuoja, kaip patyrimą dėl profesinėje veikloje atsiradusio didžiulio užsitęsusio streso ir apibrėžia, kaip emocinį išsekimą. Įsivertinę, kad tokia pagalba jiems skiriama, tiriamieji išvengia perdegimo, pradeda suprasti daromas klaidas, bei turi erdvę kur gali savo emocijas išsakyti. Iš gautų tyrimo rezultatų taip pat išskirta subkategorija – *atsigręžimas į savo praeities jausmus*. Tiriamieji savirefleksijos ir refleksijos būdu pastebi savo praeities jausmus, įvardija kaip prieš supervizijos procesus jausdavosi. Kad trūkdavo pasitikėjimo savimi priimant teisingus sprendimus darbe, kad dirbti jiems trukdydavo gailėsčio jausmas. Socialinio darbuotojo vienos iš pagrindinių vertybių yra empatija, nuoširdumas. Tačiau, kad visa tai turėtų socialiniai darbuotojai privalo turėti pagalbos priemonę, kuri tobulintų jų profesinį darbą. Viena iš pagalbos

priemonių gali būti supervizijos mokymai. Kaip autorius Ingram (2012) pabrėžia, kad emocijų vaidmuo ir jų galimas poveikis darbe yra ginčytini dalykai. Ir ryšys tarp racionalaus mąstymo ir emocijų dažnai vaizduojami, kaip nemaloni ar neigiama sąjunga. Labai svarbu tai atpažinti, suprasti savo jausmus. Tiriamieji sau tai įsivardiję gali pradėti keistis. Iš gautų tyrimo rezultatų išskirta subkategorija – *emocijų neatpažinimas*. Informantai pasisakė, kad emocijų išreiškimas supervizijos metu nepaveikia jų darbo dirbant su negalią turinčiais asmenimis. Analizuojant gautus tyrimo rezultatus pastebima, kad ne visiems tiramiesiems emocijų raiškos vyravimas supervizijoje daro įtaką. Iš gautų tyrimo rezultatų išskirta subkategorija – *supervizijos poreikio apmąstymai*. Informantai akcentavo, kad supervizijos metu emocijų raiškos teigiama įtaka būna tik momentinė. Jų ilgainiui tai gali nebepadėti jų emocijų atpažinimui ir išreiškimui. Galima daryti prielaidą, kad supervizijos procesas turėtų būti dažniau organizuojamas, bei susitikimų skaičius didinamas, nes tiriamieji emocijas patiria kiekvieną dieną. Socialiniai darbuotojai savo darbe gali kiekvieną dieną susidurti su įvairiomis situacijomis, kurios gali paveikti emocinę būseną. Autoriai Kiaunytė ir Ruškus (2010) akcentavo, kad emocijos traktuotinos ir kaip asmenų reakcijos į patiriamus pokyčius. Ir vykstant pokyčiams reikalinga emocinė iškraiva. Buvo išskirta, kad tiriamieji gauna emocinės raiškos pozityvumą dirbant. Tai rodo, kad reikalingas ir nuolatinis emocinės būsenos palaikymas.

#### 2.4.2. Kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimai

Taip pat atliekant kokybinį tyrimą, buvo siekiama išsiaiškinti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalią turinčiais asmenimis, kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimus (žr. 3 lentelę). Gauti tyrimo duomenys su visais teiginiais pateikiami 4 priedo 3 lentelėje.

3 lentelė

#### Kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimai

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
Kritinio situacijų ir santykių vertinimo įgūdžiai	Profesiniai įgūdžiai	<...> išmokau per supervizijas priimti ir kitų nuomonę, ir suprasti, kad yra ne vien tik mano. I3; <...> supervizija leido suvokti tai, kad turbūt geriau tam tikroje kritinėje situacijoje neskubėti <...> I9; Analizuojant supervizijoje atvejus, suprantanti, kad skirtingos situacijos reikalauja panaudoti turimą žinių bagažą <...> II	25
	Kuriamų santykių	Analizuojant supervizijoje atvejus, suprantanti, kad skirtingos situacijos reikalauja panaudoti turimą žinių	8

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
	dinamika	<i>bagažą ir jas pritaikyti kliento situacijoje kuriant ir plėtojant bendradarbiaujantį santykį. 11; &lt;...&gt; supratau, kad norint žmonių grupei ar klientui pagrįsti savo nuomonę, būtina turėti stiprių argumentų &lt;...&gt; tuomet diskusija bus produktyvesnė. 15; Supervizija man labai padėjo atskirti kylančias emocijas nuo realiai norimos perteikti informacijos &lt;...&gt; santykių vertinime. 17</i>	
	Kritinio mąstymo lavinimas	<i>&lt;...&gt; padeda lavinti &lt;...&gt; operatyvaus sprendimų priėmimo įgūdžius &lt;...&gt; 11; Supervizija leidžia įsivertinti situaciją stabiliai &lt;...&gt; 14; Supervizijos procesas &lt;...&gt; skatina iš naujo persvarstyti situaciją &lt;...&gt; 15</i>	7
Išankstinių nuostatų daroma įtaka problemų sprendimui	Problemų sprendimo gebėjimai	<i>Gebėjimas atsiriboti nuo išankstinių nuostatų padeda &lt;...&gt; geriau atpažinti ir įvertinti socialines problemas &lt;...&gt; 11; supervizijos procese išgirstos &lt;...&gt; mintys &lt;...&gt; padeda lengviau atsikratyti nuostatų ir spręsti problemą kitu būdu. 15; &lt;...&gt; išankstinių nuostatų pripažinimas, padės asmeniui tobulėti kaip profesionaliam specialistui bei darbo metu priimti tinkamus sprendimus. 18</i>	25
	Išankstinių nuostatų pripažinimas	<i>&lt;...&gt; supervizijoje reflektuoju ieškodama kas esamoje situacijoje pozityvu siekiant priimamuose sprendimuose išvengti klaidų. 11; &lt;...&gt; supervizijos procesas &lt;...&gt; tobulina jau turimas vidines etines vertybes, tokias kaip tolerancija &lt;...&gt; 18; &lt;...&gt; supervizija padeda suprasti, kad &lt;...&gt; išankstinės nuostatos pasunkina kelių siekti norimų rezultatų. 16</i>	15
	Įžvalgos apie išankstines nuostatas	<i>&lt;...&gt; aš niekada nebuvau susidariusi išankstinių nuostatų &lt;...&gt; supervizijos procesas nelabai turėjo įtakos tam. 12; Supervizijos procesas visiškai nepakeitė mano nuomonės. 13; &lt;...&gt; išankstinių nuostatų man dažniausiai nekyla &lt;...&gt; 19</i>	5

Iš gautų tyrimo rezultatų išskirta *kritinio situacijų ir santykių vertinimo įgūdžių* kategorija. Šią kategoriją sudaro 3 subkategorijos. Pirmoji subkategorija išskirta – *profesiniai įgūdžiai*. Informantai akcentavo, kad supervizijos metu jie tobulina savo kritinį situacijų vertinimą dalyvaujant supervizijose. Supervizijos mokymai skatina jų požiūrį į situaciją, gauna naudingų patarimų, pradeda lyginti situacijas atsižvelgdami į jau girdėtas patirtis. Ir iš to gauna profesinės naudos dirbant su negalią turinčiais asmenimis. Supervizija padeda suvokti ir tobulinti jau turimus įgūdžius kritiniam situacijos vertinimui per diskusijas. Taip pat pastebėtina, kad supervizijos

procesas padeda įsivertinti situacijas neskubant, apgalvoti situaciją kritiškai ir tinkamai ją įsivertinti. Ir tik tada daryti tam tikrus sprendimus. Kaip ir autoriai Franco, Costa, Butler (2017) kritinį mąstymą aktualizavo, kaip apimančią pažintinių įgūdžių ir polinkių rinkinį, siekiant panaudoti tuos įgūdžius su žiniomis, taip pat siekiant padidinti sėkmės galimybes akademinėje aplinkoje ir kasdieniame gyvenime. Tuomet informantai supervizijos procese tobulina profesinius įgūdžius ir didina savo profesionalumą. Informantai mokosi žvelgti į situacijas tinkamai, kad priimtų geriausia sprendimo būdą. Iš gautų tyrimo rezultatų išskirta subkategorija ir *kuriamų santykių dinamika*. Informantai akcentavo, kad supervizijoje jie kalba apie kritinį santykių vertinimą ir jie dalyvaudami supervizijose tobulina tai. Socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalia turinčiais asmenimis, supervizijoje gauna patarimų, pastabų, taip pat girdėdami kitus mokosi iš jų, patys pradeda keistis. Informantai turi turėti galimybę apmastyti savo kritinį santykių vertinimą, tam, kad geriau ir kokybiškiau atliktų savo veiklą. Tai skatina jų profesinį tobulėjimą. Autoriai Ingram ir Smith (2018) akcentavo, kad psichodinaminė perspektyva gali padėti socialiniams darbuotojams apsvarstyti nesąmoningos ankstesnės patirties poveikį santykių kūrimui. Taip pat socialiniai darbuotojai turi atsižvelgti į savo nesąmoninga perkėlimą ir į tai, kaip tai gali turėti įtakos jų kuriamų santykių dinamikai. Tokia dinamika gali būti galinga ir gąsdinti, bet taip pat labai gali padėti socialiniams darbuotojams suprasti klientų ir jų vidinį pasaulį. Tai gali paskatinti pozityvesnį santykių kūrimą. Iš gautų tyrimo rezultatų išskirtas ir *kritinio mąstymo lavinimas*. Informantams supervizijos procesas lavina kritinį mąstymą. Padeda tobulinti jiems sprendimų priėmimo įgūdžius. Akcentuojamos diskusijos, kurios turi tam įtakos. Per jas informantai stiprina savo apmąstymų galią. Informantai supervizijos procese mokosi priimti kitų nuomones, jas išklaudyti, skatina pergalvoti situacijas ir iš naujo jas apgalvoti. Tuomet informantai tam tikrus darbinius aspektus įsivertina apgalvotai, neskubant ir tai leidžia jiems labiau pasitikėti savimi ir priimti tinkamus sprendimus dėl tam tikrų darbinių reikalų.

Iš gautų tyrimo rezultatų išskirta kategorija *išankstinių nuostatų daroma įtaka problemų sprendimui*. Šią kategoriją sudaro 3 subkategorijos. Pirmoji subkategorija išskirta *problemų sprendimo gebėjimai*. Informantai akcentavo, kad supervizijoje pripažinus savo išankstines nuostatas keičiasi ir jų problemos sprendimo būdai. Supervizijos procese informantai lavina problemų sprendimų gebėjimus. Taip pat supervizijos dalyvavime tiriamieji įgauna įgūdžių, kuriuos pritaiko ne tik savo darbe, bet ir asmeniniame gyvenime, kai reikia apgalvotai ir tinkamai priimti sprendimus. Informantai skatina ir stiprina savo išankstinių nuostatų pripažinimą, o šiam teiginiui įvykus daro didelę reikšmę priimant sprendimus darbe, dirbant su negalia turinčiais asmenimis. Autorė Kupčikienė (2010) aktualizavo, kad supervizijos kaip profesinės veiklos paskirtis yra reflektuojant skatinti supervizijos dalyvių profesinės veiklos pokyčius. iš gautų



rezultatų galima teigti, kad supervizija skatina profesinės veiklos pokyčius ir juos sėkmingai pritaiko savo darbe. Analizuojant gautus tyrimo rezultatus išskirtas ir *išankstinių nuostatų pripažinimas*. Pastebima, kad informantai akcentavo, kad supervizijos procesas paliečia jų išankstines nuostatas ir suteikia tiriamiesiems pagalbą jų išvengti ir atisakyti. Taip pat iš gautų tyrimo rezultatų pastebima, kad supervizija leidžia jiems suprasti realią padėtį dirbant su negalią turinčiais asmenimis, kad ne viskas vyksta pagal dalyvių lūkesčius ir norus. Taip pat iš informantų gautų rezultatų pastebima, kad išankstinių nuostatų palietimas supervizijos metu tobulina jų vertybės. Ko pasėkoje dirbant nelieka išankstinių nuostatų teikiant socialines paslaugas neįgaliesiems. Kaip ir mokslinėje literatūroje analizuojama, kad supervizijos taikymas yra orientuotas į pagalbą specialistui, kad įgytų profesinę kompetenciją ir gilintų žinias. Todėl būtina jų neturėti tam, kad užtikrinti tinkama darbo kokybę. Nes socialinio darbuotojo motyvacija dirbti yra neatsietina nuo kokybiškų teikiamų paslaugų. Didinant socialinio darbuotojo motyvaciją dirbti nyksta ir išankstinės jo nuostatos. Ir galima teigti, kad tada įvyksta specialisto permainos, prasideda profesionalus ir kokybiškas darbas. Autorė Nikolajenko (2019) akcentuoja, kad socialinio darbuotojo kaip paties asmens aktyvumas ir kryptingumas, siekiant tikslo atskleidžia, kad motyvacija yra labai svarbus profesinės veiklos aspektas, leidžiantis asmenį traktuoti kaip unikalią asmenybę, kuri kaupia savo profesinę patirtį. Taip pat iš gautų tyrimo rezultatų išskirta subkategorija ir *praeities permąstymo įžvalgos*. Informantai akcentavo, kad jie stengiasi neturėti išankstinių nuostatų ar, kad su jomis niekada nebuvo susidūrę. Kupčikienė, Stasiūnaitienė, Palažijūtė (2015) akcentavo, kad per visą asmenybės raidos laikotarpį formuojasi nuostatos, kuriomis remiamasi vertinant išorinį pasaulį. Turimos nuostatos yra gyvenimo orientyrai, kuriais vadovaujamasi, kai susiduriama su tam tikrais asmenimis, situacijomis ir pranešimais. Labai svarbu išvelgti, kad dirbant nėra vadovaujamasi išankstinėmis nuostatomis, nes jų turėjimas gali labai paveikti darbą. Kaip autorės Vveinhardt, Gulbovaitė akcentuoja, kad santykių funkcionalumui profesinėje veikloje įtakos turi ne tik skirtingų asmenų, įstaigos interesai, bet ir vyraujančios išankstinės nuostatos, prietarais grįstas mąstymas, apsunkinantis tarpusavio bendravimą.

### **2.4.3. Patirties analizės ir mokymosi iš patirties gebėjimai**

Atliekant kokybinį tyrimą, buvo siekiama išsiaiškinti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalią turinčiais asmenimis, patirties analizės ir mokymosi iš patirties gebėjimus (žr. 4 lentelę). Gauti tyrimo duomenys su visais teiginiais pateikiami 5 priedo 4 lentelėje.

## Patirties analizės ir mokymosi iš patirties gebėjimai

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
Turimos patirties apmąstymo įgūdžiai	Patirties analizavimo įžvalgos	<i>supervizijoje dalijimasis patirtimi &lt;...&gt; padeda pasiekti geresnių rezultatų profesiniame kelyje. I2; &lt;...&gt; supervizijos metu pasidalinta patirtis su kolegomis leidžia labiau jaustis &lt;...&gt; pasitikinčia savimi &lt;...&gt; I6; &lt;...&gt; kad patirties dalinimasis su kolegomis visada turi teigiamą poveikį, kadangi taip atrandami efektyvūs problemų sprendimo būdai &lt;...&gt; I9</i>	22
	Įgytos patirties susisteminimas	<i>&lt;...&gt; dalijimasi patirtimi supervizijos metu matau kaip pastiprinančią, įgalinančią paramą iš kolegų. I1; Dalinimasis patirtimi, praplečia galimybes priimti įvairiapusiškesnius sprendimus. I7; Man labai svarbu dalintis turima praktika, patirtimi ir taip rasti geriausia ir kokybiškiausią darbo metodą su klientais. I8</i>	8
Kompetencijos įsivertinimo įgūdžiai	Tobulinami įgūdžiai	<i>Padėjo &lt;...&gt; perteikti savo požiūrį. I3; &lt;...&gt; supervizijos procesas leidžia &lt;...&gt; pergaltoti savo elgesį &lt;...&gt; I9; &lt;...&gt; paveikia įsivertinant kompetencijas, kaip gebi derinti žinias, vertybes ir įgūdžius. I5</i>	16
	Gyvenimiška darbo patirtis	<i>&lt;...&gt; Supervizija motyvuoja &lt;...&gt; tikslinti savo žinias &lt;...&gt; I1; Galima atkreipti dėmesį į savo asmeninę motyvaciją, kiek įsitrauki į supervizijos procesą &lt;...&gt; I5; &lt;...&gt; atvejų analizavimai &lt;...&gt; sukuria mintyse tą savo turimų kompetencijų įsivertinimą. I4</i>	10
	Asmeniniai apmąstymai	<i>&lt;...&gt; savo kompetencijas vertinuosi dažniausiai savo mintyse &lt;...&gt; I4 &lt;...&gt; įsivertinimas būna kitoks. Manau kiekvienam individualus tampa. I12</i>	2
Patiriamų sunkumų, išgyvenimų atpažinimo įgūdžiai	Bendrųjų įgūdžių raiška	<i>&lt;...&gt; darbe įvyksta koks atvejis ir tu prisimeni kaip supervizijoje esam apie tai kalbėję &lt;...&gt; tuom pasinaudoji &lt;...&gt; I4; Supervizijos procese suvokiau kylančio nerimo &lt;...&gt; priežastis. I5; &lt;...&gt; kaip specialistė kaip sakiau augi, stiprėji, o kai kas atsitinka, koks nors tai sunkumas, nu tai tu visiškai kitaip elgies. I12</i>	8
	Praeities svarstymas	<i>Per superviziją išsakytos problemos, analizuojamos panašios ar naujos situacijos parodo, kad tu sunkumų yra labai daug ir moko, kaip jų išvengti. I2; &lt;...&gt; supervizijos patirtis leidžia įsigilinti į problemą, išanalizuoti ją, o tik po to spręsti ir nusimatyti rezultatus. I9; Po supervizijos labiau pradėdi &lt;...&gt; saugoti savo emociją, psichologinę būseną nuo neigiamų emocijų. I6</i>	5
	Nesimokymas	<i>Tikriausiai, kad niekaip nepadėjo. I3 &lt;...&gt; manau, kad tiesioginės įtakos neturi &lt;...&gt; I10</i>	2

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
Sprendimų būdų pasirinkimo įgūdžiai	Pokyčių atpažinimas	<...> išmokau valdyti labiau emocijas, <...> tuomet tie sprendimų pasirinkimai būna kitokie, tai yra labiau apgalvoti ir įsivertinti. I4; Supervizija <...> padėjo suprasti kaip susidėlioti prioritetus darbe. I5; Kai labiau pasitikiu savimi lengviau viską ir priimu. I12	10
	Patirties suvokimas	Tai erdvė <...> gauti naujų idėjų problemos sprendimui. I5; Supervizijos metu dalinamasi įvairiais sprendimo būdais <...> galime pritaikyti savo klientams. I6; <...> kartais spęsdamas kliento problemą atsimeni, kaip kitas kolega panašią problemą sprendė, tai tenka ir pritaikyti jau pasidalintas žinias. I10	8

Analizuojant gautus tyrimo rezultatus išskirta kategorija *turimos patirties apmąstymo įgūdžiai*, kurią sudaro 2 subkategorijos. Pirmoji subkategorija – *patirties analizavimo įžvalgos*. Informantai akcentavo, kad supervizijos proceso metu patirties dalinimasis su kolegomis turi teigiamą poveikį jų profesinėje veikloje. Akcentuoja, kad šiuo aspektu supervizijos mokymai jiems padeda ir duoda profesinės naudos. Tiriamieji tai traktuoja, kaip galimybę profesiskai tobulėti ir panaudoti gaunamas žinias dirbant su negalia turinčiais asmenimis. Analizuojamos patirties dalinimosi įžvalgos duoda informantams patarimų, įžvalgų, gauna problemų sprendimo būdų, pasiūlo problemos sprendimų variantų. Taip pat reflektuodami patys savo patirtį pastebi kur klydo, kokios jų stipriosios ir silpnosios pusės, ir tai leidžia jiems tobulėti profesiskai. Autoriai Gates ir Sendiack (2016) aktualizavo, kad refleksinis metodas leidžia supervizuojamiems asmenims įgyti pagrindines profesinės veiklos kompetencijas ir būti lankstesniems į supervizijos mokymo reikalavimus. Svarbu tai, kad reflektyvios praktikos sistema palaiko nuolatinį profesinį tobulėjimą. Todėl dalinimasis patirtimi leidžia informantams peržvelgti savo darbo turinį. Turimos patirties apmąstymas supervizijoje informantus įgalina peržvelgti ne tik savo, bet ir kitų patirtis. Kiekvienas asmuo yra individualus ir kiekvienas mato savo darbą skirtingai, o patirties dalijimasis leidžia praplėsti savo galimybes, išgirsti naujų darbo metodų, išgirsti kitų nuomonę ar pastabas, pasiūlymus ką būtų darę konkrečioje situacijoje. Tuomet socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalia turinčiais asmenimis, vieni iš kitų mokosi ir įsisavina kitų patirtį. Taip pat išskirta subkategorija ir *įgytos patirties susistemimas*. Informantai akcentuoja patirtinio mokymosi svarbą. Jie gautą patirtį įsisavina, esant poreikiui panaudoja profesinėje veikloje. Informantai skatina bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžius supervizijos procese.. Dromantienė, Indrašienė ir Sadauskas (2016) akcentavo, kad pati refleksija pirmiausiai reikalinga sau. Asmenų refleksija skatina koreguoti savo mintis, nuostatas, vertybes, savo santykius su kitais ir pačią veiklą. Refleksijos pradžia turi prasidėti nuo savo asmenybės pažinimo, pažinęs save asmuo pradės gebėti pažinti ir kitus. Refleksija yra

konstruktyvus profesinio tobulėjimo garantas (Tijūnienė ir Kavaliauskienė, 2009). Informantai reflektuodami supervizijoje susistemina jos svarbą, išvelgia jos naudą ir tai svarbiausias aspektas. Nes tai turint jie gali toliau tobulėti, pereiti į kitą etapą, nežiūrėti atmetinai.

Analizuojant gautus tyrimo rezultatus taip pat išskirta kategorija – *kompetencijos įsivertinimo įgūdžiai*. Šią kategoriją sudaro 3 subkategorijos. Išskirta subkategorija – *profesiniai įgūdžiai*. Informantai akcentavo, kad supervizijos metu jie įsivertina savo turimas kompetencijas. Informantai dalyvaudami supervizijos procese pastebi savo kompetencijos ribotumus ir sritis, kurias nori ir reikia pastiprinti. Taip pat supervizija leidžia informantams suprasti, kad turimų kompetencijų dėka gali duoti naudingų patarimų kolegoms. Informantai supervizijos metu pradeda atrasti savo stipriąsias puses, kurias įsivertina, bei pradeda pritaikyti savo profesinėje veikloje. Indrašienė ir Sadauskas (2013) akcentuoja, kad mokymosi mokytis kompetencijos socialinio darbo veiklos metu įgalina tiesioginis į mokymąsi orientuotas socialinių darbuotojų rengimas, kurio pagrindiniais akcentais tampa gyvenimiška arba tiesioginė darbo patirtis. Ir taip gali būti tobulinami gebėjimai ir žinios reikalingos socialinių darbuotojų profesinėje veikloje. Iš gautų rezultatų pastebima, kad informantai atskiria savo pasikeitusi požiūrį, atranda savo kūrybiškumą, įsivertina savo asmenybę ir savo elgseną. Taip pat šioje kategorijoje išskirta dar viena subkategorija – *gyvenimiška darbo patirtis*. Informantai savo profesinėje veikloje labiau pradeda domėtis aktualiais klausimais, pradeda tikslinti savo žinias, didina motyvaciją dirbti, įgauti naujų žinių. Makštutytė, Vaškevičiūtė (2011) apibūdino kompetenciją kaip gebėjimą atlikti tam tikrą veiklą, pakankama žinių ir įgūdžių turėjimą. Asmenys įgiję teorinių žinių ir praktinės patirties, taip pat geba vykdyti profesinę veiklą, kuri sąlygoja jo karjerą. Supervizijos procesas leidžia informantams ne tik įgyti naujos patirties, bet ir įgauti teorinių žinių. Dalijimasis patirtimi suteikia informantams sustiprinti jau turimus įgūdžius ir žinias. Gaunant išvalgų iš kitų ir permąstant gaunamą informaciją informantai įsivertina savo kompetencijas atrandant naujų potyrių. Taip pat iš gautų rezultatų išskirta subkategorija ir *asmeniniai apmąstymai*. Informantai akcentavo, kad kompetencijų įsivertinimas tampa individualus kiekvieno dalyvio atžvilgiu. Pastebima, kad informantai supervizijos proceso metu reflektuoja individualiai ir apie savo kompetencijų įsivertinimą dalyvaujant supervizijoje garsiai neišsako. Supervizija yra pagrįsta savirefleksijos ir refleksijos pagrindu. Asmuo pats reflektuoja savo kompetencijas, ir reflektuodamas supranta tam tikrus dalykus, kurie reikalingi dirbant su negalia turinčiais asmenimis. Tai patirtinis mokymasis, kai girdime kitų patirtys ir iš to patys darome analizę.

Analizuojant gautus tyrimo rezultatus išskirta kategorija – *patiriamų sunkumų, išgyvenimų atpažinimo įgūdžiai*, kurią sudaro 3 subkategorijos. Subkategorijoje *bendrujų įgūdžių raiška*, informantai akcentavo, kad jie supervizijos procese išmoksta atpažinti savo vaidmenis,

jausmus, atsirado apmąstymai kaip juos mato kiti dalyviai / kolegos. Informantai taip pat akcentavo, kad vidinių pokyčių raiškos aspektai padeda darbe, o tai turi įtakos sunkumų atpažinimui. Esant profesiskai stipresniam, mokant atpažinti ir valdyti savo emocijas skatina sunkumų atpažinimą profesinėje veikloje. Diržytė, Bandževičienė, Dauderys, Berniūnienė (2010) analizavo, kad darbas su negalią turinčiais asmenimis gali pareikalauti ypatingų psichologinių resursų, todėl reikia stengtis pasirūpinti darbuotojų kvalifikacija, jų psichologine savijauta. Informantams supervizijos proceso specifika padeda profesiskai tobulėti, įgauti bendrųjų įgūdžių ir išvengti galimų klaidų savo darbe. Taip pat šioje kategorijoje išskirta ir *praeities svarstymo* subkategorija. Informantai dalyvaudami supervizijoje supranta, kad profesinėje veikloje sunkumų gali kilti nemažai. Apmastydami savo patirtį atsiranda informantų įžvalgos apie tai, kad jie pradeda ne tik įsigilinti į situacijas ir jų problemas, bet tuo pačiu ir žvelgia į save, pradeda saugoti savo emocinę būseną. Esant informantų priimtiems sprendimo būdams jie lieka tik darbe. Informantai akcentavo, kad darbinių reikalų stengiasi nemaišyti su namų aplinka. Kaip autoriai Heuer, Holbrook (2015) akcentuoja, kad supervizijos procese suteikiama galimybė būti žmogiškiems, nuoširdiems ir atsiskleidžiantiems. Tai ir saugios atmosferos mokymuisi suteikimas, kur galima daryti klaidas, diskutuoti, o galiausiai tapti dar geresniais specialistais savo profesinėje veikloje. Visi išsikalbėjai supervizijos procese sukuria praeities apmąstymus iš kurių gali kilti profesionalumas. Dar viena išskirta subkategorija *nesimokymas*. Informantai akcentavo kad supervizijos procesas jiems neturėjo jokio poveikio ties patiriamų sunkumų, išgyvenimų atpažinimui darbe. Kai kurie informantai nepastebėjo jokių pokyčių susijusių su šiuo aspektu. Kiekvienas asmuo yra individualus ir unikalus.

Analizuojant gautus tyrimo rezultatus išskirta dar viena kategorija – *sprendimų būdų pasirinkimo įgūdžiai*, kurią sudaro 2 subkategorijos. Pirmoji subkategorija – *pokyčių atpažinimas*. Informantai akcentavo, kad supervizijos procesas paveikia jų sprendimo būdų pasirinkimus dirbant su negalią turinčiais asmenimis. Tiriamieji informavo, kad supervizijos metu diskusijos, patirties dalinamasis turi įtakos jų sprendimų būdų pasirinkimams. Nes reikalingų žinių jie įgauna reflektuodami patirtys, klausydamiesi vieni kitų. Iš gautų tyrimo rezultatų pastebima, kad vidinių pokyčių raiška prisideda prie problemų sprendimų priėmimų. Autoriai Letchfield ir Engelbrecht (2018) akcentavo, kad socialinio darbo supervizija laikoma esminiu socialinio darbo profesinio identiteto ir praktikos ugdymo bruožu. Taip pat tai yra svarbi priemonė, kurioje yra palaikymas ir tarpininkavimas, o tai suteikia teigiamus rezultatus. Supervizija minima, kaip galimas veiksnys, kuriuo remiantis galima išlaikyti praktikos vientisumą ir meistriškumą. Supervizijos metu tobulinant ir permąstant savo asmenybę, apmąstant ir stiprinant savo esamas vertybes priimami tinkami sprendimo būdai. Šioje kategorijoje išskirta subkategorija ir *patirties suvokimas*. Pastebimas labai svarbus aspektas, kad supervizijos metu diskutuojami sprendimo būdai padeda

socialiniams darbuotojams juos pasirinkti ir esant darbiniai nesėkmei elgtis atitinkamai ir profesionaliai. Socialinis darbuotojas yra pats svarbiausias įrankis savo profesinėje veikloje ir jo ypatinga darbo dalimi tampa savirefleksija ir savo veiklos analizė (Kiaunytė, Lygnugarienė 2019). Sprendimų būdų pasirinkimo įgūdžiai skatina ir socialinius įgūdžius, tokius kaip atviras bendravimas su kolegomis, tarpusavio diskusijos. Tai leidžia labiau dalintis turima patirtimi, aktyvus klausymasis kitų skatina išgirsti naujas idėjas.

## 2.5. Tyrimo rezultatų apibendrinimas

Apibendrinant atlikto kokybinio tyrimo gautus duomenis, galima aktualizuoti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinį tobulėjimą supervizijos kontekste.

5 lentelė

### Socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinis tobulėjimas reflektavimo gebėjimų aspektu (1)

Savirefleksijos ir refleksijos mokantis gebėjimai	Santykis su savimi	Savo asmenybės analizavimas
		Profesinės elgsenos pokyčiai
		Supervizijos proceso apmąstymas
		Įžvalgų atsiradimas apie superviziją
		Praeities jausmų analizavimas
	Santykis su kolegomis	Pozityvaus santykio kūrimas
		Bendradarbiavimas
		Supervizijos poreikio apmąstymas
	Santykis su klientais	Pozityvaus santykio kūrimas
		Supervizijos ypatybių atpažinimas
		Supervizijos nepritaikymo atpažinimas
		Supervizijos poreikio įžvalgos
Išgyvenamų emocijų atpažinimas ir valdymas		Išreiktų emocijų atpažinimas
		Išgyvenamų emocijų valdymas
		Atsigręžimas į savo praeities jausmus
		Emocijų neatpažinimas
		Supervizijos poreikio apmąstymai

Iš gautų rezultatų pastebima, kad socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinis tobulėjimas supervizijos kontekste apima **savirefleksijos ir refleksijos mokantis gebėjimų raišką**. Šiame gebėjime labiausiai išryškėjo santykis su savimi, kurį sudaro savo asmenybės analizavimas, profesinės elgsenos pokyčiai, supervizijos proceso apmąstymas, įžvalgų atsiradimas apie superviziją, praeities jausmų analizavimas. Labai aktualizuotas gebėjimas santykis su klientais, kuris apima atsigręžimą į pozityvaus santykio pritaikymą profesinėje veikloje, pozityvaus santykio kūrimą, supervizijos ypatybių atpažinimą, supervizijos nepritaikymo atpažinimą, supervizijos poreikio įžvalgas. Didelis dėmesys skirtas išgyvenamų emocijų atpažinimui ir valdymui, kurį sudaro supervizijos metu išreikštų emocijų atpažinimas, išgyvenamų emocijų valdymas, atsigręžimas į savo praeities jausmus, emocijų neatpažinimas ir supervizijos poreikio apmąstymai. Taip pat aktualizuojamas ir santykis su kolegomis, kuris apima pozityvaus santykio kūrimą, bendradarbiavimą ir supervizijos poreikio apmąstymą.

Empirinio tyrimo duomenys taip pat padėjo atskleisti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, **patirties analizės ir mokymosi iš patirties gebėjimų raiškos** svarbą profesiniam tobulėjimui supervizijoje.

6 lentelė

**Socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinis tobulėjimas reflektavimo gebėjimų aspektu (2)**

Patirties analizės ir mokymosi iš patirties gebėjimai	Turimos patirties apmąstymo įgūdžiai	Patirties analizavimo įžvalgos
		Įgytos patirties susisteminimas
	Kompetencijos įsivertinimo įgūdžiai	Tobulinami įgūdžiai
		Gyvenimiška darbo patirtis
		Asmeniniai apmąstymai
	Patiriamų sunkumų, išgyvenimų atpažinimo įgūdžiai	Bendrųjų įgūdžių raiška
		Praeities svarstymas
		Nesimokymas
	Sprendimų būdų pasirinkimo įgūdžiai	Pokyčių atpažinimas
		Patirties suvokimas

Tyrimo pastebima socialinių darbuotojų turimos patirties apmąstymo įgūdžiai, kurie išryškina patirties analizavimo įžvalgas ir įgytos patirties susisteminimą. Šiame gebėjime išryškėjo ir socialinių darbuotojų kompetencijos įsivertinimo įgūdžiai, kurie apima tobulintinus įgūdžius,

gyvenimiška darbo patirtį, asmeninius apmąstymus. Išryškėjo taip pat ir socialinių darbuotojų patiriamų sunkumų, išgyvenimų atpažinimo įgūdžiai, kurie apima bendrųjų įgūdžių raišką, praeities svarstymą, nesimokymą. Tyrime atskleista sprendimų būdų pasirinkimo įgūdžiai – tai pokyčių atpažinimas, patirties suvokimas.

Atliktas kokybinis tyrimas padėjo identifikuoti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalią turinčiais asmenimis, **kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimų raišką** profesiniam tobulėjimui supervizijoje.

7 lentelė

**Socialinių darbuotojų, dirbančių su negalią turinčiais asmenimis, profesinis tobulėjimas  
reflektavimo gebėjimų aspektu (3)**

Kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimai	Kritinio situacijų ir santykių vertinimo įgūdžiai	Profesiniai įgūdžiai
		Kuriamų santykių dinamika
		Kritinio mąstymo lavinimas
	Išankstinių nuostatų daroma įtaka problemų sprendimui	Problemų sprendimo gebėjimai
		Išankstinių nuostatų pripažinimas
		Praeities permastymo įžvalgos

Išryškėjo socialinių darbuotojų kritinio situacijų ir santykių vertinimo įgūdžiai, kurie apima socialinių darbuotojų profesinius įgūdžius, kuriamų santykių dinamiką, kritinio mąstymo lavinimą. Aktualizuota ir išankstinių nuostatų daroma įtaka problemų sprendimui. Tai apima socialinių darbuotojų problemų sprendimų gebėjimus, išankstinių nuostatų pripažinimą ir praeities permastymo įžvalgas. Iš gautų tyrimo rezultatų galima daryti prielaidą, kad socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalią turinčiais asmenimis, profesiskai tobulėja dalyvaujant supervizijos mokymuose apimant reflektavimo gebėjimus.



## Išvados

1. Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad socialinių darbuotojų profesinis tobulėjimas gali būti grindžiamas reflektyvios praktikos forma. Reflektyvi praktika apima savirefleksijos ir refleksijos mokantis gebėjimus (savęs pažinimas, suvokimas, savojo „Aš raida“), kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimus (tinkamas įsivertinimas, išankstinių nuostatų nesilaikymas), patirties analizės ir mokymosi iš patirties gebėjimus (patirties dalinimasis, klaidų išvengimas ateityje, sprendimų būtų keitimas). Remiantis teorine analize galima teigti, kad supervizija gali būti profesinio tobulėjimo forma. Supervizijoje asmenys gilina ir stiprina savo turimus įgūdžius, tobulina komandinį darbą, bendradarbiavimą, tarpusavio santykius, stiprina asmenines ir profesines savybes.
2. Remiantis gautais tyrimo duomenimis socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, profesinis tobulėjimas supervizijos kontekste apima *savirefleksijos ir refleksijos mokantis gebėjimus*. Šie gebėjimai atspindi socialinių darbuotojų santykį su savimi. Profesiniam tobulėjimui padeda savo asmenybės analizavimas, profesinės elgsenos pokyčiai, supervizijos proceso apmąstymas, įžvalgų atsiradimas apie superviziją ir praeities jausmų analizavimas. Labiausiai aktualizuojamas ir santykis su klientais. Socialiniams darbuotojams profesinis tobulėjimas supervizijoje pasireiškia per atsigrėžimą į pozityvaus santykio pritaikymą profesinėje veikloje, pozityvaus santykio kūrimą, supervizijos ypatybių atpažinimą, supervizijos nepritaikymo atpažinimą ir supervizijos poreikio įžvalgas. Išskirtas taip pat ir išgyvenamų emocijų atpažinimas ir valdymas. Socialinių darbuotojų profesiniam tobulėjimui padeda supervizijos metu išreikštų emocijų atpažinimas, išgyvenamų emocijų valdymas, atsigrėžimas į savo praeities jausmus, taip pat emocijų neatpažinimas ir supervizijos poreikio apmąstymas. Profesiniam tobulėjimui svarbią raišką daro ir santykis su kolegomis. Aktualizuojamas pozityvaus santykio kūrimas, bendradarbiavimas ir supervizijos poreikio apmąstymas.
3. Atlikus tyrimą paaiškėjo socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, *kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimų raiškos svarba profesiniam tobulėjimui supervizijoje*. Socialiniai darbuotojai supervizijoje lavina kritinio situacijų ir santykių vertinimo įgūdžius. Tai padeda jų profesiniams įgūdžiams, taip pat padeda kurti santykių dinamiką, bei lavinti patį kritinį mąstymą. Išryškėjo taip pat ir išankstinių nuostatų daroma įtaka problemų sprendimui. Supervizija socialiniams darbuotojams pasireiškia per problemų sprendimo gebėjimus, išankstinių nuostatų pripažinimą ir per praeities permastymo įžvalgas.

4. Tyrimas atskleidė socialinių darbuotojų, dirbančių su negalią turinčiais asmenimis, patirties analizės ir mokymosi iš patirties gebėjimų raiškos svarbą profesiniam tobulėjimui supervizijoje. Tyrime išryškėjo socialinių darbuotojų turimos patirties apmąstymo įgūdžiai, kurie pasireiškia patirties analizavimo išvalgomis ir įgytos patirties susisteminiu. Profesinio tobulėjimo supervizijoje aspektu, išryškėjo ir socialinių darbuotojų kompetencijos įsivertinimo įgūdžiai (tobulinami įgūdžiai, gyvenimiška darbo patirtis, asmeniniai apmąstymai). Tyrime atskleista ir patiriamų sunkumų, išgyvenimų atpažinimo įgūdžiai. Socialinių darbuotojų profesinis tobulėjimas supervizijoje pasireiškia bendrųjų įgūdžių raiška, praeities svarstymu, nesimokymu. Taip pat išryškėjo ir sprendimų būdų pasirinkimo įgūdžiai, kuriuos atspindi pokyčių atpažinimas ir patirties suvokimas.

## Literatūra

1. Abromaitienė, L. (2013). *Supervizija kaip pedagogų tobulėjimo galimybė*. ISSN 1392-0340. Pedagogika.
2. Abromaitienė, L. (2018). *Apie supervizijos naudą: socialinių darbuotojų ir pedagogų patirtys*. Socialinis darbas. Patirtis ir metodai 22 (2).
3. Adams, R. (1998). *Quality Social work*. <[https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=qDldDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=adams+1998+quality+social+work&ots=JFrJSvcWMD&sig=VvX2Ck3HBFd-MioyJvKFCI7a\\_q8&redir\\_esc=y#v=onepage&q=adams%201998%20quality%20social%20work&f=false](https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=qDldDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=adams+1998+quality+social+work&ots=JFrJSvcWMD&sig=VvX2Ck3HBFd-MioyJvKFCI7a_q8&redir_esc=y#v=onepage&q=adams%201998%20quality%20social%20work&f=false)> žiūrėta 2021-06-24.
4. Adomaitienė, J., Balčiūnienė, R. (2017). *Asmenų, dirbančių socialinių paslaugų sektoriuje, kompetencijos ir jų tobulinimo galimybės*. Andragogika.
5. Amanda, R. Franco, Costa, P. S., Heather, A. B. (2017). *Assessment of Undergraduates' Real-World Outcomes of Critical Thinking in Everyday Situations*. <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0033294117701906>> žiūrėta 2021-11-10.
6. Amineh, R. J., Asl, H. D. (2015). *Review of Constructivism and Social Constructivism*. Journal of Social Sciences, Literature and Languages, Vol. 1(1), pp. 9-16.
7. Arendt, V. (2016). *A New Social Work Professional's Guide to Work Relationships*. <[https://www-socialworker-com.translate.goog/feature-articles/career-jobs/new-social-work-professionals-guide-to-work-relationships/?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=lt&\\_x\\_tr\\_hl=lt&\\_x\\_tr\\_pto=nui,op,sc](https://www-socialworker-com.translate.goog/feature-articles/career-jobs/new-social-work-professionals-guide-to-work-relationships/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=lt&_x_tr_hl=lt&_x_tr_pto=nui,op,sc)> žiūrėta 2021-11-11.
8. Berger, P. L., Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality*. A Treatise in the Sociology of Knowledge.
9. Bubnys, R. (2014). *Reflektavimo kompetencijos struktūra socialinio darbo studentams atliekant praktikas*. Socialinio darbo procesas ir metodai.
10. Dirgelienė, I., Petronėlė, N. (2016). *Supportive Collaboration in Social Work Organizations: Perspective of Supervision*. Supportive Collaboration in Social Work Organizations: Perspective of Supervision.
11. Diržytė, A., Bandzevičienė, R., Dauderys, V. (2010). *Dirbančiųjų su neįgaliaisiais vidinės darnos, gyvenimo kokybės ir streso įveikos ypatumai*. Socialinių mokslų studijos 4 (8).
12. Dromantienė, L., Indašienė, V., Sadauskas, J. (2016). *Refleksija profesinėje socialinio darbuotojo veikloje*. Mokslo darbai.

13. Finlay, L. (2008). *Reflecting on Reflective practice*. Practice-based Professional Learning Paper 52, The Open University.
14. Gaigalaitė, I. (2014). *Supervizijos taikymas socialinio darbo ir socialinės pedagogikos studijų praktikoje*. Utenos kolegija.
15. Gaižauskienė, I., Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. Mykolo Romerio universitetas.
16. Gates, N. J., Sendiack, C. I. (2016). *Neuropsychology Supervision: Incorporating Reflective Practice*. <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1111/ap.12242>> žiūrėta 2021-11-11.
17. Gevorgianienė, V., Kondrašovienė, L., Lazutka, R., Naujanienė, R., Švedaitė, B., Zabulytė, Kupriūnienė, J., Žalimienė, L. (2011). *Socialinio darbo studijų krypties kompetencijų plėtotės metodika*. Vilnius.
18. Gibbons, J., Gray, M. (2004). *Critical thinking as integral to social work practice*. Journal of Teaching in Social Work 24.
19. Gudžinskienė, V., Gečienė, J. (2018). *Socialinės globos paslaugas teikiančių įstaigų vadovų požiūris į teikiamų paslaugų kokybę*. Socialinis darbas.
20. Gudžinskienė, V., Mačiukienė, D. (2012). *Socialinių darbuotojų, dirbančių socialinėse institucijose, požiūris į kvalifikacijos tobulinimą*. Socialinis ugdymas. Nr. 21 (32).
21. Gudžinskienė, V., Pozdniakovas, A. (2020). *Socialinių darbuotojų, dirbančių priklausomybės ligų reabilitacijos bendruomenėje, profesinio perdegimo sindromo raiška*. Socialinis darbas.
22. Hafford-Letchfield, T., Engelbrecht, L. (2018). *Contemporary practices in social work supervision: time for new paradigms?* European Journal of Social Work. <<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13691457.2018.1446782>> žiūrėta 2021-11-11.
23. Hawkins, P. ir Shohet, R. (2006). *Supervision in the helping professions*. Open University Press.
24. Heuer, J., Holbrook, T. (2015). *Multiple Relationships in Counseling Supervision*. ACA Knowledge Center.
25. Howe, K., Gray, I. (2013). *Effective Supervision in Social Work*. Post – qualifying social work. <[https://books.google.lt/books?id=6AbjWilOhAkC&printsec=frontcover&hl=lt&source=gb\\_s\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.lt/books?id=6AbjWilOhAkC&printsec=frontcover&hl=lt&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)> žiūrėta 2021-12-06.

26. Indrašienė, V., Sadauskas, J. (2013). *Socialinio darbo praktikos bendruomenėje organizavimas mokymosi mokyti kompetencijos ugdymo aspektu: studentų požiūris*. Socialinio darbo teorija ir praktika.
27. Ingram, R. (2012). *Emotions, social work practice and supervision: an uneasy alliance?* <<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02650533.2012.745842>> žiūrėta 2021-11-11.
28. Ingram, R., Smith, M. (2018). *Relationship-based practice: emergent themes in social work literature*. <[https://www-iriss-org-uk.translate.google.com/resources/insights/relationship-based-practice-emergent-themes-social-work-literature?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=lt&\\_x\\_tr\\_hl=lt&\\_x\\_tr\\_pto=nui,op,sc](https://www-iriss-org-uk.translate.google.com/resources/insights/relationship-based-practice-emergent-themes-social-work-literature?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=lt&_x_tr_hl=lt&_x_tr_pto=nui,op,sc)> žiūrėta 2021-11-11.
29. Yonn, D. P, Kelly, M. (2008). *Organizational Excellence and Employee Retention in Social Work*. Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education Vol. 11 No. 3.
30. Ivanauskienė, V., Liobikienė, N. (2005). *Socialinio darbo studentų savirefleksijos gebėjimų ugdymas teoriniuose kursuose*. Socialinis darbas nr. 4(1).
31. Ivanauskienė, V., Varžinskienė, L. (2003). *Socialinių darbuotojų kompetencija ir nuolatinis mokymasis*. Profesinio rengimo tyrimai.
32. Ivanauskienė, V., Varžinskienė, L. (2004). *Socialinio darbo žinios – socialinių darbuotojų kompetencijos sudėtinė dalis*. Profesinio rengimo tyrimai.
33. Ixer, G. (2003). *Developing the relationship between reflective practice and social work values*. Journal of Practice Teaching 5(1).
34. Johnson, L. C. (2001). *Socialinio darbo praktika. Bendrasis požiūris*. Vilnius. VU Specialiosios psichologijos laboratorija.
35. Kadushin, A., Harkness, D. (1893). *Supervision in Social work*. Columbia university press. New York. <<https://ahmadrofai.files.wordpress.com/2017/08/alfred-kadushin-daniel-harkness-supervision-in-social-work-2002.pdf>> žiūrėta 2021-06-22.
36. Kavaliauskienė, V. (2010). *Refleksijos kultūra – socialinio darbuotojo socialinio darbuotojo profesinės veiklos raiškos konspektas*.
37. Kavaliauskienė, V. (2010). *Refleksijos kultūra – socialinio darbuotojo profesinės veiklos raiškos aspektas*. Acta paedagogica vilmensia 25.
38. Kavaliauskienė, V., Balčiūnienė, R. (2014). *Profesinis perdegimas ir jo raiška socialinio darbo profesionalizacijos kontekste*. Tiltai.
39. Kavaliauskienė, V., Nikolajenko, E. (2017). *Nuostatos kaip socialinio darbuotojo profesinės veiklos motyvaciją skatinantis veiksnys*. Tiltai .

40. Kiaunytė, A. (2008). *Pokyčius patiriantys socialiniai darbuotojai: supervizijos taikymo galimybės*. Mokslo darbai.
41. Kiaunytė, A. (2018). *Supervizija socialinio darbo studijose kaip profesinė repeticija*. Socialinis darbas. Patirtis ir metodai.
42. Kiaunytė, A., Lygnugarienė, V. (2019). *Vaiko globos sisteminė pertvarka kaip iššūkis socialinių darbuotojų profesionalumui: kas parodo supervizijos ir intervizijos poreikį?* Socialinis darbas. Patirtis ir metodai.
43. Kiaunytė, A., Ruškus, J. (2010). *Pokyčius patiriančių socialinių darbuotojų emocinės reakcijos ir elgsenos modeliai sprendžiant konfliktus*. Lietuvos mokslų akademija.
44. Kim, B. (2001). *Social Constructivism. From Emerging Perspectives on Learning, Teaching and Technology*.
45. Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
46. Kupčikienė, I. (2010). *Supervizijos svarba sveikatos priežiūros specialistų profesinei veiklai*. Sveikatos mokslai Nr. 3.
47. Kupčikienė, I., Stasiūnaitienė, E., Palažijūtė, S. (2015). *Būsimų socialinių darbuotojų nuostatos į savanorišką veiklą: lietuvos ir suomijos patirtis*. Sveikatos mokslai.
48. Lietuvių žodynas 2009-2021. <<https://www.lietuviuzodynas.lt/terminai/Refleksija> > žiūrėta 2021-10-25.
49. Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija. (2019). *Supervizija*. <<https://supervizija.lt/info/kas-yra-supervizija.html> > žiūrėta 2021-10-25.
50. Makštutytė, R., Vaškevičiūtė L. (2011). *Socialinio darbuotojo profesionalumas komunikacinės kompetencijos aspektu*. Socialinis darbas. Patirtis ir metodai 8 (2).
51. McMahon, M. (2006). *Career Counselling – Constructivist approaches*. <[https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=j0iTDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Career++Counselling,++Constructivist+Approaches&ots=K5IPM8Ofa5&sig=z7nYppLM1na7U\\_UaaxKrIB4XsWU&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=j0iTDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Career++Counselling,++Constructivist+Approaches&ots=K5IPM8Ofa5&sig=z7nYppLM1na7U_UaaxKrIB4XsWU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)> žiūrėta 2021-11-27.
52. National Association of Social Workers. (2013). *Best Practice Standards in Social Work Supervision*. The Association of Social Work Boards.
53. Ncube, M. (2019). *Conceptualising Social Development Supervision in Social Work*. Volume 80, Issue 1.
54. Nikolajenko, E. (2009). *Socialinio darbuotojo motyvacija kaip veiksmingo profesinio funkcionavimo prielaida*. Laplandijos universitetas (Suomija).

55. Petrauskienė, A., Raudeliūnaitė, R. (2012). *Supervizijos taikymas socialinio darbo studijose*. Vilnius.
56. Plowman, P. (2015). *Reflective practice. Participatory Methods*. <<https://www.participatorymethods.org/method/reflective-practice>> žiūrėti 2021-11-11
57. Pollard, A., Collins, J., Maddock, M., Simco, N., Swaffield, S., Warin, J., Warwick, P. (2005). *Reflective Teaching, 2ed edition. Evidence-informed Professional Practice*. <[https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=L6gFSfthIVoC&oi=fnd&pg=PA1&dq=+reflective+&ots=qlcbzyf2Vo&sig=A3jLDC3kT8cXGZfJblraQ7A6qg&redir\\_esc=y#v=onepage&q=reflective&f=false](https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=L6gFSfthIVoC&oi=fnd&pg=PA1&dq=+reflective+&ots=qlcbzyf2Vo&sig=A3jLDC3kT8cXGZfJblraQ7A6qg&redir_esc=y#v=onepage&q=reflective&f=false)> žiūrėta 2021-06-27.
58. Powell, K. C., Kalina, C. J. (2009). *Cognitive and social constructivism: developing tools for an effective classroom*. Education Vol. 130 No. 2.
59. Prakapas, R. (2007). *Socialinio darbo teorija ir praktika. Socialinių darbuotojų santykiai su klientais: vertybinis aspektas*. Socialinis darbas Nr. 6(1).
60. Pretorius, L., Ford A. (2016). *Reflection for Learning: Teaching Reflective Practice at the Beginning of University Study*. International Journal of Teaching and Learning in Higher Education. Volume 28, Number 2.
61. Rose, M., Best, D., Higgs, J. (2005). *Transforming Practise through Clinical Education. Professional Supervision and Mentoring*. <[https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=v-IJVRJXGtsC&oi=fnd&pg=PA293&dq=ferguson++2005+professional+supervision&ots=\\_xcMsaTmKX&sig=jDNgG\\_V9vE9\\_qZwBvHYOYVu3-eY&redir\\_esc=y#v=onepage&q=ferguson%20%202005%20professional%20supervision&f=false](https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=v-IJVRJXGtsC&oi=fnd&pg=PA293&dq=ferguson++2005+professional+supervision&ots=_xcMsaTmKX&sig=jDNgG_V9vE9_qZwBvHYOYVu3-eY&redir_esc=y#v=onepage&q=ferguson%20%202005%20professional%20supervision&f=false)> žiūrėta 2021-11-27.
62. Sarah, E. Shea (2018). *Reflective Supervision for Social Work Field Instructors: Lessons Learned from Infant Mental Health*. Clinical Social Work Journal volume. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10615-018-0677-2> žiūrėta 2021-11-10.
63. Schön, D. A. 1991. *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*. London.
64. Schreyjög, A. (2010). *Supervision ein integriertes Modell 5., erweiterte Auflage*. <[https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=KGRAMagz47wC&oi=fnd&pg=PA11&dq=supervision&ots=I0vtTjPjGW&sig=VdKkgHDudzD1ngT539HIAxtCcTY&redir\\_esc=y#v=onepage&q=supervision&f=false](https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=KGRAMagz47wC&oi=fnd&pg=PA11&dq=supervision&ots=I0vtTjPjGW&sig=VdKkgHDudzD1ngT539HIAxtCcTY&redir_esc=y#v=onepage&q=supervision&f=false)> žiūrėta 2021-11-22.

65. Sewell, K. M. *Social Work Supervision of Staff: A Primer and Scoping Review*. Clinical Social Work Journal volume 46. <<https://link.springer.com/article/10.1007/s10615-018-0679-0>> žiūrėta 2021-11-09.
66. *Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašas*, patvirtintas Lietuvos respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2006 m. balandžio 5 d. įsakymu Nr. A1-92. <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.274447>> žiūrėta 2021-10-24.
67. Socialinių darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų aprašas, patvirtintas Lietuvos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. sausio 4 d. įsakymu Nr. A1-2 <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.269175?jfwid=96t6taao>> žiūrėta 2021-10-25.
68. Tamm, T., (2010). *Professional Identity and Self-concept of Estonian Social Workers*. University of tampere.
69. Telešienė, A. (2008). *Įvadinis kursas į kompiuterizuotą kokybinių duomenų analizę*.
70. Tijūnėlienė, O., Kavaliauskienė V. (2009). *Juozo Vaitkevičiaus kvietimas mokytojui pažinti save*. <<https://www.zurnalai.vu.lt/acta-paedagogica-vilnensia/article/view/3060/2198>> žiūrėta 2021-10-25.
71. Vaštakė, M., Kočiūnas, R. (2017). *Fenomenologinis egzistencinės supervizijos tyrimas*. Psichologija
72. Večkienė, N. (2010). *Supervizija socialiniame darbe: paramą teikiantis bendradarbiavimas*. Socialinis darbas. Patirtis ir metodai 6 (2).
73. Vveinhardt, J., Gulbov. (2012). *Asmeninių ir organizacijos vertybių kongruencija: dialogo paieškos*. Jaunųjų mokslininkų darbai. Nr. 1 (34).
74. Wilkinson, G. (2016). *Scope of Social Work Practice Social Work in Disability*. Australian Association of Social Workers. < <https://www.aasw.asn.au/document/item/8665>> žiūrėta 2021-01-20.
75. Žukauskienė, R. (2008). *Kokybiniai ir kiekybiniai metodai. Metodinė medžiaga*.
76. *Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення супервізії у соціальних службах* patvirtina ministerstvo socialnoji politiki ukraini наказ 05.01.2015 № 5.
77. Савчук, О. М., Миргородська, І. В. (2012). *Стандарти супервізії в соціальній роботі*.
78. Тернопіль, М.(2014). *Супервізія в соціальній роботі: основні підходи та принципи*.



## Summary



**VILNIUS UNIVERSITY  
ŠIAULIAI ACADEMY**

**MASTER 'S DEGREE PROGRAM  
SOCIAL WORK**

**TOMA ZAJENČKAUSKAITĖ**

**Master's Thesis**

**PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SOCIAL WORKERS WORKING  
WITH PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE CONTEXT OF  
SUPERVISION**

Scientific advisor: Lect. Dr Kristina Rūdytė

Šiauliai, 2021

## Introduction

**Problem and Relevance of the Study.** In modern society, social workers give great importance to vulnerable groups of clients who receive social services. Social workers are trained in higher education institutions, where they acquire theoretical and practical knowledge, get professional skills and values (Gudžinskienė, Gečienė 2018). When working a social work, it is very important to ensure the quality of social services provided. The quality of social work is described as related to aspects of the characteristic and compliance requirement that should be based on continuous improvement (Adams, 1998). An essential feature of the quality of social work is the influence of the social field and the actor. Social workers work more independently than other specialists because they use internal resources in their work: knowledge, professional skills, values. Also, social workers must be able to adapt to the client, his or her current situation, be able to respond appropriately and manage existing situations, solve emerging problems, adapt to innovation. Social workers focus on improving the quality of life when working with people with disabilities. With their knowledge and skills, they help people with disabilities, their families, and the community to perform certain functions (Wilkinson, 2016). Therefore, a social worker is required to improve his or her qualifications, constantly needs professional development, the acquisition of new knowledge, and the strengthening of existing knowledge.

In today's society, there is a strong emphasis on the professional development of social workers through reflective practice. Pollard, Collins (2005) note that reflective practice contributes to the learning of many professionals. Also, the process of reflective teaching helps to develop and maintain professional knowledge in social work. This is one more opportunity for competence development. According to Gudžinskienė and Mačiukienė (2012), changes in the world require continuous professional development of social workers. Supervision training, which is based on reflection and self-reflection, is especially suitable for supporting the professional development of social workers, where supervising means encouraging the participant's own reflection so that he or she can find solutions to problems, improve his or her work and increase professionalism (Abromaitienė 2013). The Description of the Procedure for Professional Development of Social Workers and Social Workers' Assistants (2006) stipulates that supervision training is necessary and obligatory for social workers, as it helps to search for and / or find solutions to the problem by sharing professional experience. Supervision can also help prevent burnout, develop teamwork skills and improve professional development. Petrauskienė, Raudeliūnaitė (2012) emphasise that not only relevant problems related to work are solved, but at the same time they are learning how to solve them together. It is a lifelong learning and, at the same time, an aspect of professional

development. Participation in the supervision process can be very useful for social workers, helping to analyse their professional role and functions, as well as to resolve conflict situations in a structured way, share their experiences with colleagues about difficult and successful situations, better understand their own and others' behaviour, find solutions.

Lithuanian and foreign researchers analysed the issues of social workers working with people with disabilities in the context of professional development supervision. Kiaunytė (2008) analyzed the possibilities of applying supervision by studying the reaction of social workers to change. The author noted that the process of supervision could have focused on the interaction of the individual, the professional role, the organization, and the client system in the field of problematic relationships. The author also analyzed supervision in social work studies as a professional rehearsal (2018). It has been revealed that supervision provides an opportunity for a person to combine different roles, such as student, social worker, supervisee. And it gives individuals an experience of learning, experimenting, and reflecting. The analysis of the research showed that the experience gained by the research participants in supervision enables them to act in professional activities as well. Adomaitienė, Balčiūnienė (2018) examined the topic of the competence and improvement of the competence of persons working in the sector of social services. In their research, they actualised that specialists in various seminars improved their competencies with the help of reflection, analysing their life and work experience. Kadushin, Harkness (1893) examined supervision in social work and actualized that the majority of supervisees expressed satisfaction with supervision, that supervisors did more efficient work for formal training. Hawkins and Shohet (2006) were interested in the aspects of the profession with the help of supervision and they emphasised the need to carry out the process of supervision in social work at all levels - individual, team, organisation. It is necessary to have a constant focus on the dynamics of the process as it involves the development of individuals.

**Problematic issues of the research:** How do social workers working with people with disabilities develop professionally through participation in supervisions? How is the professional development of social workers working with persons with disabilities in terms of reflective skills?

**The subject-matter of the research:** Professional development of social workers working with people with disabilities in the context of supervision.

**The objective of the research:** To analyse the professional development of social workers working with people with disabilities in the context of supervision.

**Tasks of the research:**

1. To analyse scientific information sources in order to describe the professional development and supervision process of social workers working with people with disabilities as a

form of reflective practice.

2. Using qualitative research methods, to reveal the expression of self-reflection and reflection in learning skills in the supervision of social workers working with people with disabilities.

3. Using qualitative research methods, to identify the expression of critical thinking and problem-solving skills of social workers working with people with disabilities in supervision.

4. Based on empirical research, to reveal the expression of experience analysis and learning from experience skills in the supervision of social workers working with people with disabilities.

**Participants of the research:** In the empirical study, the research sample was selected based on criterion selection. This method makes it possible to obtain high-quality data efficiently, taking into account the objective, subject-matter and problematic issues of the paper. The research involved 12 social workers working with people with disabilities who had experience in supervising training.

**The research methodology and methods:** The research of the master 's thesis is based on the learning theory of social constructivism, which highlights the role of social culture and the importance of interactions in the development of knowledge. It is an active process in which learners learn to discover principles, concepts and facts for themselves. Individuals must constantly face challenges in order to improve their skills and gain new knowledge. Learners need to be involved in the learning environment so that they can reflect on the complexity of the existing environment and be in the process until the problem is resolved. This theory of social constructivism highlights the continuous professional development of social workers working with people with disabilities and the opportunity to achieve this in supervisory processes in order to perform the assigned tasks in a professional manner. The following research methods were used to explore the professional development of social workers working with people with disabilities in the context of supervision: *scientific literature analysis, semi-structured interview, content analysis*.

## **Analysis and Interpretation of the Research Results**

### **Self-reflection and Reflection Learning Abilities**

The aim of the qualitative research was to find out the expression of self-reflection and reflection in learning skills for professional development in the supervision process of social workers working with people with disabilities. The results of the research show a relationship with oneself. The *analysis of one's own personality* emerged from this category. Social workers working

with people with disabilities emphasised that the process of supervision promoted their self-confidence, improved their personal qualities such as courage, helped to know themselves and acquire new qualities. As the authors Diržytė, Bandzevičienė, Dauderys (2010) emphasized, safety, respect and emotional warmth must be ensured when working with people with disabilities. Because the psychological needs of people with disabilities often require special psychological resources from social workers. And not only knowledge, but also the inner qualities, attitudes and values of the social worker himself / herself help to provide all this. The following subcategory is distinguished from the results of the research – *turning back to one's behaviour at work*. Analysing the obtained research data, it is observed that turning back to one's behaviour at work has a positive effect. The results of the study show that social workers apply enhanced personal qualities when working with people with disabilities. During the supervision, the features and / or the strengthened existing features help the subjects to work better and more professionally. More confident respondents do not make mistakes, there is no doubt about certain aspects. Informants, by analysing themselves and realizing their weaknesses, try to reinforce those aspects, rethink their values, and set priorities. *Reflection on the supervision process* has also become clear. By participating in the supervision process, informants can draw conclusions about the supervision process itself, self-assess its benefits. Analysing the obtained research results, the informants emphasized the phenomenon of supervision as a field of professional development. It can also be assumed that informants perceive supervision as an aid to avoiding difficulties at work. Dirgelienė, Petronėlė (2016) emphasizes that social workers interpret their professional competence and the concept of social work subjectively. First of all, it is necessary to purify the process of supervision itself, to understand it, because only with this understanding professional development is possible. From the results of the study, a subcategory and the *emergence of insights into supervision* were distinguished. Informants in the supervision process hear useful information that is relevant to their professional activities. They absorb information, gain the experience of others, and discover connections to their work activities. Which is useful in dealing with a variety of situations. The subcategory - *insights from past feelings* - was also singled out from the results of the research. The analysis of the research results revealed the emotional state of the subjects before participating in the supervisions. Informants used to feel stressed at work, exaggerated responsibilities. The process of supervision allowed informants to review their former feelings, self-assess them, and strive to improve them so that they would not recur any more or would recur less.

Analyzing the results of the research, the category of a *relationship with colleagues* was singled out. This category has the following 3 subcategories, out of 3 total. The first subcategory is *building a positive relationship*. For informants, supervision helps to create a

positive relationship, to understand each other. Informants in supervision talk more, tell what is wrong, at the same time look for solutions, strengthen teamwork. In order for social workers working with people with disabilities to develop professionally, the work atmosphere, the support and recognition of colleagues, and injustice are also very important. Arendt (2016) emphasised that professional friendship could be an advantage at work. Professional relationships can be valuable in professional activities and promote the careers of employees. *Cooperation* was also singled out from the results of the research. Informants develop *collaborative skills* in supervision. Social workers working with people with disabilities self-reflexively provide insights into the overall content and process of work in supervision. And it encourages their cooperation. The majority of the subjects participate in team supervision, which is supported by the common goal. The Lithuanian Association of the Consultants of Professional Relations (2019) emphasises that team consulting is aimed at improving cooperation and communication, professional relations, and improving the efficiency of the entire team. In order for work to be productive, it is very important to maintain cooperation between colleagues. By understanding and getting to know their colleagues better in supervision, refining relationships and sharing experiences, informants promote collaboration and quality of work. *Reflection on the need for supervision* is also highlighted. Informants involved in the supervision process discover insights that in order to maintain a positive relationship with colleagues, they need to be constantly strengthened. And the process of supervision helps. However, this must be an ongoing process, as the lack of supervision leads to negative experiences. The author Venčkienė (2010) also emphasized that it was very important to have the opportunity to discuss with colleagues about difficulties, ignorance, doubts or difficult situations in their professional activities.

The category distinguished from the obtained research results is the relationship with customers. This category consists of 5 subcategories. Subcategory – *turning back to the application of a positive relationship in professional activities*. The supervision process helps informants have more control over their emotions when communicating with clients. Through the sharing of experiences, they hear useful advice that they apply and use in their professional activities. Supervision helps social workers to acquire qualities that lead to positive outcomes by “reaching out” to clients to better understand and provide them with comprehensive support. There is also a subcategory - *building a positive relationship*. In supervision, informants develop and nurture positive relationships in order to perform their work in a more professional and high-quality manner. Empathy is one of the most important things when working with individuals. Social workers working with people with disabilities need to be able to adapt to the client, to access him or her, to discover that connection, and to work together to find solutions. The results of the study

show that the subjects are developing these relationships positively. *Recognition of the characteristics of supervision* is also singled out. The informants emphasized that for them supervision increased motivation to work and promoted the improvement of mutual relations. The insights gained during supervision from the supervisor and the supervised have a positive impact on their professional performance. Informants use the received advice and remarks. From the obtained research results, a subcategory is distinguished - *recognition of the non-application of supervision*. Rethinking their past, informants also discover insights into their relationships with clients. Even before participating in the supervision process, they maintained a positive relationship with their clients. There is also a subcategory - *insights into the need for supervision*. It is observed that ensuring the supervision process is also necessary for professional relationships with clients. In order for social workers to have a positive contact with the client and to continuously improve these professional skills. Heuer, Holbrook (2015) points out that supervision can justify many relationships, it is an opportunity to build connection and trust, and in the process of supervision it is an opportunity to be human, sincere and revealing. Analysing the results of the study, the category of *recognition and management of emotions experienced* was distinguished. This category has the following 5 subcategories, out of 5 total. A distinct subcategory is the *recognition of emotions expressed during supervision*. It can be assumed that the subjects feel emotionally better after expressing their emotions during supervision and this promotes their higher quality and more professional work. Informants express the emotions accumulated during supervision and this allows them to work even better, and this allows us to state that the personality of the specialist is stronger, mistakes are no longer repeated, informants learn to recognize emotions and manage them after recognizing them. From the results of the research, a subcategory was distinguished - the *management of experienced emotions*. Informants see that in supervision they analyse their experiences, discuss negative emotions. And it helps them work with people with disabilities. Gudžinskienė, Pozdniakovas (2020) emphasize the phenomenon of occupational burnout as an experience of great prolonged stress in professional activities and define it as emotional exhaustion. After realizing that such help is provided to them, the informants avoid burnout, begin to understand the mistakes made, and have a space where they can express their emotions. From the results of the research, the following subcategory was also singled out - *looking back at one's feelings about the past*. Subjects notice their feelings about the past through self-reflection and reflection, identifying how they felt before the processes of supervision. That they lacked confidence in making the right decisions at work, that they were hampered by a feeling of pity. As the author Ingram (2012) emphasizes, the role of emotions and their potential impact at work are debatable. And the connection between rational thinking and emotion is often portrayed as an



unpleasant or negative union. It is very important to recognize this, to understand your own feelings. By naming it for themselves, informants can begin to change. A subcategory singled out from the results of the research is *non-recognition of emotions*. Informants said the expression of emotions during supervision did not affect their work with people with disabilities. A subcategory was distinguished from the obtained research results - *reflections on the need for supervision*. Informants emphasized that the positive effect of emotional expression during supervision was only instantaneous. In the long run, this may no longer help them to recognize and express their emotions. It can be assumed that the supervision process should be organized more often and the number of meetings should be increased as the subjects experience emotions every day. The authors Kiaunytė and Ruškus (2010) emphasized that emotions should be treated as individuals' reactions to changes. And change requires emotional discharge.

### **Critical Thinking and Problem Solving Skills**

In addition, the qualitative study sought to elucidate the expression of critical thinking and problem-solving skills of social workers working with people with disabilities in professional development in supervision. The category of *critical situation and relationship assessment skills* was singled out from the results of the study. This category has the following 3 subcategories, out of 3 total. The first subcategory is *professional skills*. Informants emphasized that during supervision, they improved their critical assessment of situations by participating in supervisions. Supervision training encourages their approach to the situation. Informants receive useful advice and begin to compare situations based on experiences they have already heard. And from that they benefit professionally, to work better with people with disabilities. Supervision helps to understand and improve existing skills for critical assessment of the situation during discussions. It should also be noted that the process of supervision helps to self-assess situations without haste, to think about the situation critically and to assess it properly. And only then make certain decisions. The authors Franco, Costa, Butler (2017) actualized critical thinking as a comprehensive set of cognitive skills and aptitudes to harness those skills with knowledge as well as to increase the chances of success in the academic environment and in everyday life. Informants improve their professional skills and increase their professionalism in the process of supervision. Informants learn to look at situations appropriately to make the best decision. From the results of the research, a subcategory was singled out - the *dynamics of the relationships being developed*. Informants emphasized that they talked about critical appraisal of relationships in supervision, and they improved this by participating in supervisions. Social workers working with people with disabilities receive advice and comments

during supervision. Also, when they hear others, they learn from them and begin to change themselves. Informants need to be able to reflect on their critical appraisal of the relationship in order to perform their activities better and to a higher quality. This promotes their professional development. Authors Ingram and Smith (2018) emphasized that a psychodynamic perspective could help social workers consider the impact of unconscious past experiences on relationship building. Social workers also need to consider their unconscious relocation and how it may affect the dynamics of the relationships they develop. Such dynamics can be powerful and frightening, but also these dynamics can go a long way in helping social workers understand clients and their inner world. This can lead to a more positive relationship. The *development of critical thinking* was also singled out from the results of the research. The process of supervision develops the critical thinking of informants. Helps improve their decision-making skills. The debate that influences this is highlighted. Through them, informants strengthen the power of their reflections. In the process of supervision, informants learn to accept the opinions of others, listen to them, and encourage them to rethink situations. Informants then self-assess certain aspects of the job in a thoughtful, unhurried manner, which allows them to be more confident and to make the right decisions about certain job matters.

From the results of the study, a category of *prejudices influencing problem solving* was singled out. This category has the following 3 subcategories, out of 3 total. The first subcategory is *problem solving skills*. The informants emphasized that the recognition of their preconceptions in supervision also changed the ways of solving their problem. In the process of supervision, informants develop problem-solving skills. Also, through participation in supervision, subjects acquire skills that they apply not only in their work but also in their personal lives when decisions need to be made thoughtfully and appropriately. Informants encourage and reinforce the recognition of their preconceived notions, and when this statement occurs, it plays a significant role in making decisions at work, working with people with disabilities. The author Kupčikienė (2010) actualized that the purpose of supervision as a professional activity was to promote changes in the professional activity of the participants of supervision. From the results obtained, it can be stated that supervision promotes changes in professional activities and they can be successfully applied in one's work. *Recognition of preconceptions* was also singled out in the analysis of the research results. It is noted that the informants emphasized that the supervision process touched on their preconceptions and gave the subjects help to avoid and abandon them. The results of the study also show that supervision allows them to understand the real situation when working with people with disabilities, that not everything happens according to the expectations and wishes of the participants. Also, the results obtained from informants show that touching prejudices during

supervision improves their values. As a result, there are no preconceptions in the provision of social services for the disabled at work. The scientific literature states that the application of supervision is focused on helping a professional to acquire professional competence and deepen knowledge. It is therefore essential not to have preconceived notions to ensure the right quality of work. Because the motivation of a social worker to work is inseparable from the quality of services provided. Increasing the motivation of a social worker to work also removes his or her preconceived notions. And it can be said that then the changes of the specialist take place, professional and high-quality work begins. Author Nikolajenko (2019) emphasizes that the activity and purposefulness of a social worker as a person to achieve a goal reveals that motivation is a very important aspect of professional activity, allowing a person to be treated as a unique person who accumulates his or her professional experience. A subcategory of *insights from rethinking the past* was also singled out from the results of the study. Informants stressed that they tried not to have preconceived notions or that they had never encountered them. Kupčikienė, Stasiūnaitienė, Palažijūtė (2015) emphasized that during the whole period of personality development, attitudes were formed, which were used to assess the outside world. Existing attitudes are life guidelines that are followed when dealing with certain individuals, situations, and messages. It is very important to see that preconceived notions are not followed during work, as having them can make a big impact on the job. As the authors Vveinhardt and Gulbovaitė (2012) emphasize, the functionality of relationships in professional activities is influenced not only by the interests of different persons and institutions, but also by the prevailing prejudices and prejudiced thinking, which complicates communication.

### **Abilities to Analyse Experience and Learn from Experience**

In a qualitative study, the aim was to elucidate the expression of experience analysis and learning from experience skills for the professional development of social workers working with people with disabilities in supervision. Analysing the results of the research, the category - *skills of reflecting on the experience* - was distinguished, which consists of 2 subcategories. The first subcategory is *insights into experience analysis*. Informants emphasized that sharing experiences with colleagues during the supervision process had a positive effect on their professional activities. Informants emphasize that supervision training helps and brings them professional benefits in this respect. Researchers see this as an opportunity to develop professionally and use the knowledge gained when working with people with disabilities. Insights for sharing the analysed experience give informants advice, insights, ways to solve problems, and suggest solutions to problems. Also, reflecting on their own experiences, informants notice where

they have gone wrong, what their strengths and weaknesses are, and this allows them to improve professionally. Authors Gates and Sendiack (2016) actualized that the reflexive approach allowed supervised individuals to acquire core professional competencies and be more flexible in the training requirements for supervision. Importantly, the system of reflective practice supports continuous professional development. Therefore, sharing experiences allows informants to review the content of their work. Reflecting on existing experiences in supervision enables informants to review not only their own experiences but also those of others. Each person is individual and everyone sees his / her work differently, and sharing experiences allows you to expand your opportunities, hear new ways of working, hear the opinions or comments of others, suggestions on what you would have done in a particular situation. Social workers who work with people with disabilities then learn from each other and absorb the experiences of others. A sub-category was also singled out - *systematisation of experience gained*. Informants emphasize the importance of experiential learning. They absorb the experience gained and, if necessary, use it in their professional activities. Informants promote communication and cooperation skills in the process of supervision. Dromantienė, Indrašienė and Sadauskas (2016) emphasised that reflection itself was first and foremost necessary for itself. Individual reflection encourages the adjustment of one's thoughts, attitudes, values, one's relationships with others, and one's own activities. The beginning of reflection must begin with the knowledge of one's own personality, and the person who knows himself will be able to know others as well. Reflection is a constructive guarantor of professional development (Tijūnienė and Kavaliauskienė, 2009). Reflecting in supervision, informants systematize its importance, discern its benefits, and this is the most important aspect. Because having it, they can continue to improve, move on to the next stage, not look carelessly.

Analysing the obtained research results, the category - *competence self-assessment skills* was also singled out. This category has the following 3 subcategories, out of 3 total. A subcategory - *professional skills* - was also distinguished. Informants emphasized that they self-assess their competencies during supervision. Informants, while participating in the supervision process, notice the limitations of their competence and the areas they want and need to strengthen. Supervision also allows informants to understand that they can give useful advice to colleagues thanks to the competencies they have. During supervision, informants begin to discover their strengths, which they assess, and begin to apply in their professional activities. Indrašienė and Sadauskas (2013) emphasize that during social work activities, learning to learn competencies are enabled by direct learning-oriented training of social workers, the main emphasis of which is life or direct work experience. And in this way, the skills and knowledge required for the professional activities of social workers can be improved. The results show that informants differentiate their

changed attitudes, discover their creativity, they self-assess their personality and their own behaviour. There is also another subcategory in this category - *life work experience*. Informants in their professional activities become more interested in topical issues, begin to refine their knowledge, increase motivation to work, acquire new knowledge. Makštutytė, Vaškevičiūtė (2011) described competence as the ability to perform certain activities, sufficient knowledge and skills. Individuals who have acquired theoretical knowledge and practical experience are also able to pursue the professional activities that determine their career. The process of supervision allows informants not only to gain new experience but also to gain theoretical knowledge. Sharing experiences enables informants to reinforce existing skills and knowledge. By gaining insights from others and rethinking the information they receive, informants self-assess their competencies in discovering new experiences. The subcategory - *personal reflections* - was also singled out from the obtained results. Informants emphasized that self-assessment of competencies becomes individual for each participant. It is noticeable that informants reflect individually during the supervision process and do not speak loudly about the self-assessment of their competencies by participating in supervision. Supervision is based on self-reflection and reflection. A person reflects on his or her own competencies, and by reflecting, he or she understands certain things that are needed when working with people with disabilities. It is experiential learning when we hear the experiences of others and make an analysis of them ourselves.

Analyzing the results of the research, the category was distinguished - the skills of recognizing the experienced difficulties and experiences, which consists of 3 subcategories. In the subcategory of general skills expression, informants emphasized that they have learned to recognize their roles and feelings in the process of supervision. Reflections have emerged on how other participants / colleagues see them. Informants are also emphasised that aspects of the expression of internal change help at work, which affects the recognition of difficulties. Being professionally stronger, being able to recognize and manage your own emotions promotes the recognition of difficulties in professional activities. Diržytė, Bandževičienė, Dauderys, Berniūnienė (2010) analyzed that working with people with disabilities may require special psychological resources, therefore efforts should be made to take care of employees' qualifications and psychological well-being. The specifics of the supervision process help informants to develop professionally, acquire general skills and avoid possible mistakes in their work. A subcategory of *past deliberations* has also been singled out in this category. Informants participating in supervision understand that there may be a number of difficulties in their professional activities. Reflecting on their experiences, informants gain insights that they are not only beginning to delve into situations and their problems, but at the same time, they are looking at themselves and beginning to protect their emotional state.

With the solutions adopted by the informants, they remain only at work. Informants stressed that they try not to confuse work matters with the home environment. As the authors Heuer and Holbrook (2015) emphasize, the process of supervision provides an opportunity to be human, sincere, and revealing. It is also about providing a safe atmosphere for learning, where you can make mistakes, discuss, and eventually become even better professionals in your professional activities. All speakers in the supervision process create reflections on the past from which professionalism can emerge. Another singled out subcategory is *non-learning*. The informants emphasized that the process of supervision had no effect on them in recognizing the difficulties and experiences at work. Some informants did not notice any changes related to this aspect. Each person is individual and unique. Analysing the results of the research, another category was singled out - *decision-making skills*, which consists of 2 subcategories. The first subcategory is insights from the past. Informants emphasized that the process of supervision influenced their choice of solutions when working with people with disabilities. The subjects informed that during the supervision, discussions and sharing of experience influenced their choice of decision-making methods. Because they gain the necessary knowledge by reflecting on the experience, listening to each other. The results of the study show that the expression of internal changes contributes to problem-solving. Authors Letchfield and Engelbrecht (2018) emphasized that social work supervision was considered an essential feature in the development of professional identity and practice in social work. It is also an important tool for support and mediation, which yields positive results. Supervision is mentioned as a possible factor in maintaining the integrity and mastery of practice. During supervision, by developing and rethinking one's own personality, reflecting on and strengthening one's existing values, appropriate solutions are adopted. A subcategory of *social skills* was singled out in this category. A very important aspect is that the solutions discussed during supervision help social workers to choose them and to act appropriately and professionally in the event of a job failure. The social worker is the most important tool in his / her professional activity and his / her special part is self-reflection and analysis of his / her activity (Kiaunytė, Lygnugarienė 2019). Decision-making skills also encourage social skills, such as open communication with colleagues, and mutual discussion. This allows for more sharing of existing experiences, active listening encourages others to hear new ideas.

### **Summary of the Research Results**

Summarizing the data obtained from the conducted qualitative research, it is possible to actualize the professional development of social workers working with people with disabilities in

the context of supervision. The results show that the professional development of social workers working with people with disabilities in the context of supervision includes the **expression of self-reflection and reflection in learning skills**. In this ability, the relationship with oneself was most evident, which consists of analysing one's personality, looking back at one's behaviour at work, reflecting on the process of supervision, gaining insights into supervision, and analysing one's feelings of the past. A very relevant ability is the relationship with clients, which includes looking back at the application of a positive relationship in professional activities, building a positive relationship, recognising the characteristics of supervision, recognizing the inapplicability of supervision, and insights into the need for supervision. Much attention has been paid to the recognition and management of emotions experienced, which consists of recognising the emotions expressed during supervision, managing the emotions experienced, looking back at one's feelings about the past, not recognizing emotions, and reflecting on the need for supervision. Likewise, a relationship with colleagues that involves building a positive relationship, collaborating, and reflecting on the need for supervision is actualised. Empirical research data has also helped to reveal the importance of **analysing the experiences** of social workers working with people with disabilities and **expressing the skills of learning from experience** for professional development in supervision. The study observes the skills of social workers to reflect on their experience, which highlights the insights of analysing experience and systematizing the experience gained. Self-assessment skills of social workers' competence, which include skills to be improved, life work experience, and personal reflection, were also highlighted in this ability. The difficulties experienced by social workers and the recognition of their experiences, which include the expression of general skills, reflection on the past, and non-learning, were also highlighted. The research reveals the skills of choosing solution methods - these are experience insights and social skills. The conducted qualitative research helped to identify **the expression of critical thinking and problem-solving skills** of social workers working with people with disabilities in professional development in supervision. The critical assessment skills of social workers in situations and relationships have emerged, which include the professional skills of social workers, the dynamics of the relationships being developed, and the development of critical thinking. The influence of prejudice on problem solving has also been actualized. It includes the problem-solving skills of social workers, the recognition of prejudices, and insights into the rethinking of the past. From the results of the study, it can be assumed that social workers working with people with disabilities develop professionally by participating in supervision training, including reflection skills.

## Conclusions

1. An analysis of the scientific literature has revealed that the professional development of social workers can be based on a form of reflective practice. Reflective practice includes self-reflection and reflection-learning skills (self-knowledge, self-awareness, self-development), critical thinking and problem-solving skills (proper self-esteem, lack of preconceptions), experience analysis and experience-learning skills (sharing experiences, avoiding mistakes in the future). , changing decision methods). Based on theoretical analysis, it can be argued that supervision can be a form of professional development. In supervision, individuals deepen and strengthen their existing skills, improve teamwork, cooperation, relationships, strengthen personal and professional qualities.
2. According to the research data, the professional development of social workers working with people with disabilities in the context of supervision includes self-reflection and reflection skills. These skills reflect the relationship of social workers with themselves. Professional development is aided by an analysis of one's personality, changes in professional behavior, a reflection on the process of supervision, the emergence of insights into supervision, and an analysis of past feelings. The relationship with customers is also most relevant. For social workers, professional development in supervision manifests itself through a return to the application of a positive relationship in professional activities, the development of a positive relationship, the recognition of the characteristics of supervision, the recognition of the inapplicability of supervision, and insights into the need for supervision. Recognition and management of the emotions experienced are also highlighted. The professional development of social workers is facilitated by the recognition of emotions expressed during supervision, the management of the emotions experienced, the return to one's feelings of the past, as well as the non-recognition of emotions and reflection on the need for supervision. Relationships with colleagues also play an important role in professional development. Building a positive relationship, collaborating, and reflecting on the need for supervision are actualised.
3. After the research, the *importance of expressing the critical thinking and problem-solving skills* of social workers working with people with disabilities *for professional development in supervision* became clear. Social workers in supervision develop critical skills in assessing situations and relationships. It helps their professional skills and it also helps to create relationship dynamics, as well as to develop critical thinking itself. The influence of preconceived notions on problem solving has also become apparent. Supervision for social workers manifests itself through problem-solving skills, recognition of prejudices, and insights into rethinking the past.
4. The study revealed the importance of analyzing the experiences of social workers working with



people with disabilities and expressing the skills of learning from experience for professional development in supervision. The study revealed the skills of social workers to reflect on their experience, which are manifested in insights from the analysis of experience and systematisation of experience gained. In the aspect of professional development in supervision, the self-assessment skills of social workers' competence (improved skills, life work experience, personal reflections) were also highlighted. The research also revealed the skills of recognizing the difficulties and experiences. The professional development of social workers in supervision is manifested in the expression of general skills, consideration of the past, and non-learning. Skills in choosing decision methods, which are reflected in recognition of changes and perception of experience, were also highlighted.

## Literature

1. Abromaitienė, L. (2013). *Supervizija kaip pedagogų tobulėjimo galimybė*. <<https://www.ateitis.net/lt/temos/1178/>> viewed 2021-11-11.
2. Adams, R. (1998). *Quality Social work*. <[https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=qDldDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=adams+1998+quality+social+work&ots=JFrJSvcWMD&sig=VvX2Ck3HBFd-MioyJvKFCI7a\\_q8&redir\\_esc=y#v=onepage&q=adams%201998%20quality%20social%20work&f=false](https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=qDldDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=adams+1998+quality+social+work&ots=JFrJSvcWMD&sig=VvX2Ck3HBFd-MioyJvKFCI7a_q8&redir_esc=y#v=onepage&q=adams%201998%20quality%20social%20work&f=false)> viewed 2021-06-24.
3. Adomaitienė, J., Balčiūnienė, R. (2017). Asmenų, dirbančių socialinių paslaugų sektoriuje, kompetencijos ir jų tobulinimo galimybės. *Andragogika*.
4. Amanda, R. F., Costa, P. S., Heather, A. B. (2017). *Assessment of Undergraduates' Real-World Outcomes of Critical Thinking in Everyday Situations*. <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0033294117701906>> viewed 2021-11-10.
5. Arendt, V. (2016). *A New Social Work Professional's Guide to Work Relationships*. <[https://www-socialworker-com.translate.goog/feature-articles/career-jobs/new-social-work-professionals-guide-to-work-relationships/?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=lt&\\_x\\_tr\\_hl=lt&\\_x\\_tr\\_pto=nui,op,sc](https://www-socialworker-com.translate.goog/feature-articles/career-jobs/new-social-work-professionals-guide-to-work-relationships/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=lt&_x_tr_hl=lt&_x_tr_pto=nui,op,sc)> viewed 2021-11-11.
6. Dirgelienė, I., Petronėlė, N. (2016). *Supportive Collaboration in Social Work Organizations: Perspective of Supervision*. *Supportive Collaboration in Social Work Organizations: Perspective of Supervision*.
7. Diržytė, A., Bandzevičienė, R., Dauderys, V. (2010). *Dirbančiųjų su neįgaliaisiais vidinės darnos, gyvenimo kokybės ir streso įveikos ypatumai*. *Socialinių mokslų studijos* 4 (8).
8. Gates, N. J., Sendiack, C. I. (2016). *Neuropsychology Supervision: Incorporating Reflective Practice*. <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1111/ap.12242>> viewed 2021-11-11.
9. Gudžinskienė, V., Gečienė, J. (2018). *Socialinės globos paslaugas teikiančių įstaigų vadovų požiūris į teikiamų paslaugų kokybę*. *Socialinis darbas*.
10. Gudžinskienė, V., Mačiukienė, D. (2012). *Socialinių darbuotojų, dirbančių socialinėse institucijose, požiūris į kvalifikacijos tobulinimą*. *Socialinis ugdymas*. Nr. 21 (32).
11. Gudžinskienė, V., Pozdniakovas, A. (2020). *Socialinių darbuotojų, dirbančių priklausomybės ligų reabilitacijos bendruomenėje, profesinio perdegimo sindromo raiška*. *Socialinis darbas*.

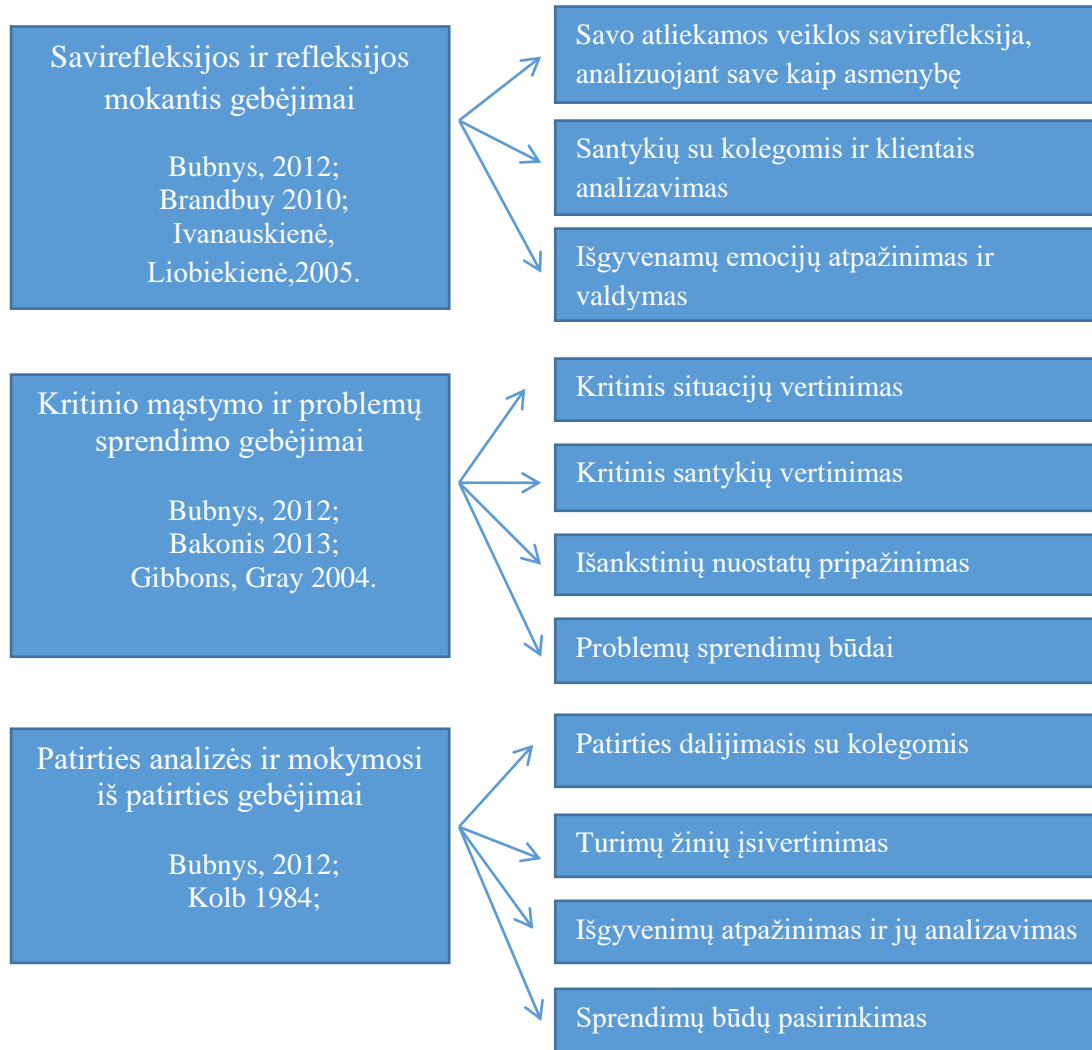
12. Hawkins, P. ir Shohet, R. (2006). *Supervizion in the helping professions*. Open University Press.
13. Heuer, J., Holbrook, T. (2015). *Multiple Relationships in Counseling Supervision*. ACA Knowledge Center.
14. Indrašienė, V., Sadauskas, J. (2013). *Socialinio darbo praktikos bendruomenėje organizavimas mokymosi mokyti kompetencijos ugdymo aspektu: studentų požiūris*. Socialinio darbo teorija ir praktika.
15. Ingram, R. (2012). *Emotions, social work practice and supervision: an uneasy alliance?* <<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02650533.2012.745842>> viewed 2021-11-11.
16. Ingram, R., Smith, M. (2018). *Relationship-based practice: emergent themes in social work literature*. <[https://www-iriss-org-uk.translate.google.com/resources/insights/relationship-based-practice-emergent-themes-social-work-literature?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=lt&\\_x\\_tr\\_hl=lt&\\_x\\_tr\\_pto=nui,op,sc](https://www-iriss-org-uk.translate.google.com/resources/insights/relationship-based-practice-emergent-themes-social-work-literature?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=lt&_x_tr_hl=lt&_x_tr_pto=nui,op,sc)> viewed 2021-11-11.
17. Kadushin, A., Harkness, D. (1893). *Supervision in Social work*. Columbia university press. New York. <<https://ahmadrofai.files.wordpress.com/2017/08/alfred-kadushin-daniel-harkness-supervision-in-social-work-2002.pdf>> viewed 2021-06-22.
18. Kiaunytė, A. (2008). *Pokyčius patiriantys socialiniai darbuotojai: supervizijos taikymo galimybės*. Mokslo darbai.
19. Kiaunytė, A. (2018). *Supervizija socialinio darbo studijose kaip profesinė repeticija*. Socialinis darbas. Patirtis ir metodai.
20. Kiaunytė, A., Ruškus, J. (2010). *Pokyčius patiriančių socialinių darbuotojų emocinės reakcijos ir elgsenos modeliai sprendžiant konfliktus*. Lietuvos mokslų akademija.
21. Kupčikienė, I. (2010). *Supervizijos svarba sveikatos priežiūros specialistų profesinei veiklai*. Sveikatos mokslai Nr. 3.
22. Kupčikienė I., Stasiūnaitienė E., Palažijūtė S. (2015). *Būsimų socialinių darbuotojų nuostatos į savanorišką veiklą: lietuvos ir suomijos patirtis*. Sveikatos mokslai.
23. Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija. (2019). *Supervizija*. <<https://supervizija.lt/info/kas-yra-supervizija.html>> viewed 2021-10-25.
24. Makštutytė, R., Vaškevičiūtė, L. (2011). *Socialinio darbuotojo profesionalumas komunikacinės kompetencijos aspektu*. Socialinis darbas. Patirtis ir metodai 8 (2).
25. Petrauskienė, A., Raudeliūnaitė, R. (2012). *Supervizijos taikymas socialinio darbo studijose*. Vilnius.

26. Pollard, A., Collins, J., Maddock, M., Simco, N., Swaffield, S., Warin, J., Warwick, P. (2005). *Reflective Teaching, 2ed edition. Evidence-informed Professional Practice*. < [https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=L6gFSfthIVoC&oi=fnd&pg=PA1&dq=+reflective+&ots=qlcbzyf2Vo&sig=A3jI-DC3kT8cXGZfJblraQ7A6qg&redir\\_esc=y#v=onepage&q=reflective&f=false](https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=L6gFSfthIVoC&oi=fnd&pg=PA1&dq=+reflective+&ots=qlcbzyf2Vo&sig=A3jI-DC3kT8cXGZfJblraQ7A6qg&redir_esc=y#v=onepage&q=reflective&f=false)> viewed 2021-06-27.
27. Tījūnėlienė, O., Kavaliauskienė, V. (2009). *Juozo Vaitkevičiaus kvietimas mokytojui pažinti save*. <<https://www.zurnalai.vu.lt/acta-paedagogica-vilnensia/article/view/3060/2198>> viewed 2021-10-25.
28. Večkienė, N. (2010). *Supervizija socialiniame darbe: paramą teikiantis bendradarbiavimas*. Socialinis darbas. Patirtis ir metodai 6 (2).
29. Vveinhardt, J., Gulbov. (2012). *Asmeninių ir organizacijos vertybių kongruencija: dialogo paieškos*. Jaunųjų mokslininkų darbai. Nr. 1 (34).
30. Wilkinson, G. (2016). *Scope of Social Work Practice Social Work in Disability*. Australian Association of Social Workers. < <https://www.aasw.asn.au/document/item/8665>> viewed 2021-01-20.

## **Priedai**

## DALINĖ OPERACIONALIZACIJA

Socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, *profesinis tobulėjimas* supervizijos kontekste



### **Pusiau struktūruoto interviu klausimai**

1. Kokia Jūsų dalyvavimo supervizijoje patirtis?
2. Kiek laiko trunka Jūsų supervizijos procesas?

#### *Savirefleksijos ir refleksijos mokantys gebėjimai:*

3. Kokie vidiniai pokyčiai įvyko supervizijos metu Jūsų asmenybei?
  - 3.1. Kaip šiuos pokyčius pritaikėte dirbant su negalia turinčiais asmenimis?
4. Kaip supervizijos procesas paveikia Jūsų profesinius santykius su kolegomis ir klientais?
5. Kaip emocijų išreiškimas supervizijos metu paveikia Jūsų darbą, dirbant su negalia turinčiais asmenimis?

#### *Kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimai:*

6. Apibūdinkite, kaip supervizijos procesas paveikia Jūsų kritinį situacijų ir santykių vertinimą?
7. Kaip supervizijos procesas paliečia Jūsų išankstines nuostatas dirbant su negalia turinčiais asmenimis?
8. Kaip išankstinių nuostatų pripažinimas supervizijoje daro įtaką problemų sprendimui darbe?

#### *Patirties analizės ir mokymosi iš patirties gebėjimai:*

9. Kokią įtaką Jums daro supervizijos metu patirties dalinimasis su kolegomis?
10. Kaip supervizijos procesas paveikia įsivertinti savo turimas kompetencijas darbe su negalia turinčiais asmenimis?
11. Kaip supervizijos procesas paveikia Jūsų patiriamų sunkumų, išgyvenimų atpažinimą darbe?
12. Kaip supervizijos procesas paveikia Jūsų pasirinktus sprendimo būdus darbe?

## Savirefleksijos ir refleksijos mokantys gebėjimai

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
Santykis su savimi	Savo asmenybės analizavimas	<p>&lt;...&gt; tuo pačiu tobulinu ir savo komunikacinius gebėjimus &lt;...&gt; I1; &lt;...&gt; pagerinau &lt;...&gt; savo minčių raišką supervizijoje &lt;...&gt; I1; &lt;...&gt; vis dar gerinu savo minčių raišką supervizijoje &lt;...&gt; I1; Į viską pradėjau žiūrėti daug paprasčiau &lt;...&gt; I2; &lt;...&gt; pasikeitė požiūris į save &lt;...&gt; I2; &lt;...&gt; pasikeitė požiūris &lt;...&gt; į darbą &lt;...&gt; I2; &lt;...&gt; padėjo suprasti, kad nedidelė patirtis nėra trūkumas. I2; Visas iškylančias problemas, priėmiau kaip natūralų procesą &lt;...&gt; I2; &lt;...&gt; dingo visos vidinės baimės. I2; Po supervizijos tapau atviresnė savo kolektyvui &lt;...&gt; I3; Po supervizijos tapau &lt;...&gt; ramesnė vidumi. I3; &lt;...&gt; palaipsniui gal taip sakant „augi“.I4; &lt;...&gt; padėjo labiau pasitikėti savimi &lt;...&gt; I4; &lt;...&gt; padėjo &lt;...&gt; išreikšti nuomonę nebijant ar ji teigiama ar neigiama.I4; Tampi labiau atviresnė, nes manau supervizija skatina tą visą kalbėjimą. I4; Padėjo labiau pažinti save kaip pačią asmenybę. I4; Supervizijų metu geriau pažinau save &lt;...&gt; I5; Supervizijų metu &lt;...&gt; įgavau drąsos &lt;...&gt; I5; Supervizijų metu &lt;...&gt; atradau naujų idėjų darbui su negalią turinčiais asmenimis. I5; Po supervizijos pradėjau jaustis geriau &lt;...&gt; I6; Po supervizijos pradėjau jaustis &lt;...&gt; stipriau &lt;...&gt; I6 Po supervizijos pradėjau &lt;...&gt; į situacijas žiūrėti paprasčiau &lt;...&gt; I6; Po supervizijos pradėjau jaustis &lt;...&gt; ramiau reaguoti &lt;...&gt; I6; Po supervizijos pradėjau &lt;...&gt; daugiau galvoti, kad kai kurios situacijos priklauso nuo paties žmogaus, nu tai yra kliento &lt;...&gt; neprisiimti visko sau. I6; &lt;...&gt; suaktyvėjo saviraiška &lt;...&gt; I7; &lt;...&gt; atsiskleidė asmenų savivoka. I7; &lt;...&gt; ugdau ir grupinius, darbinius įgūdžius, tai atskleidė nevienašališka komunikacija. I7; Dirbant daugiau buvo remiamasi &lt;...&gt; pasitikėjimas savimi &lt;...&gt; I8; Dirbant daugiau buvo remiamasi &lt;...&gt; savikontrolė &lt;...&gt; I8 Dirbant daugiau buvo remiamasi &lt;...&gt; disciplina &lt;...&gt; I8; Dirbant daugiau buvo remiamasi &lt;...&gt; tolerancija. I8; &lt;...&gt; tapau tikrai drąsesnė. III; &lt;...&gt; dabar laisvai kažkaip kalbu. III; &lt;...&gt; sustiprinau kitų išklausymą, nu tai būtų kaip savikontrolė. I10; &lt;...&gt; tapau empatiškesnė, nu klientų atžvilgiu. I12; Labai sustiprinau pasitikėjimą savimi &lt;...&gt; I12; &lt;...&gt; dingo baimė,</p>	57



Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
		<p><i>kad galiu padaryt kažką ne taip. I12; &lt;...&gt; sustiprinau tą profesionalumą, kad reikia atskirti darbą nuo namų &lt;...&gt; I12; sustiprinau tą profesionalumą, kad reikia &lt;...&gt; nepamiršti ir neapleisti savęs, ir dėl to nesijausti blogai. I12; &lt;...&gt; atsimenu vienos supervisorės pavadinkim taip pasakytą repliką: „jei blogai jaučiatės, aukojat save dėl darbo tai Jūs ne profesionalai“ &lt;...&gt; vis šitą atsimenu ir nebesijaučiu blogai kai reikia pasiimti biuliotenį. I12; &lt;...&gt; visas mano turimas savybes supervizija sustiprina. I1; &lt;...&gt; kai kuriais atvejais padeda patikslinti &lt;...&gt; žinias, na kurios reikalingos mano profesinėje veikloje. I1; &lt;...&gt; kai kuriais atvejais padeda &lt;...&gt; gilinti žinias, na kurios reikalingos mano profesinėje veikloje. I1; &lt;...&gt; jaučiuosi stabilesnė savo darbe &lt;...&gt; I6; &lt;...&gt; labiau pasitikiu savimi priimant sprendimus. I6; Supratau, kad gailestis nepadės jiems reikalinga reali pagalba. I2; Atrodo pasitiki savimi labiau &lt;...&gt; I4; Atrodo &lt;...&gt; nenuvertini savęs. I4; Žinai ką ir kaip reikia daryti. I4; &lt;...&gt; klientams nebijai pasakyti tam tikrų aspektų, kurie galbūt jiems nėra priimtini. I4; Pagerėjo emocinė savijauta &lt;...&gt; I1; &lt;...&gt; rečiau darbo problemas parsinešu „minčių lagaminėlyje“ &lt;...&gt; I1; &lt;...&gt; didėja pasitenkinimas darbu &lt;...&gt; I1; &lt;...&gt; lavėja kritinis mąstymas &lt;...&gt; I1; &lt;...&gt; lengviau susidoruju su iškilusiais iššūkiais &lt;...&gt; I1; &lt;...&gt; gerėja komandinis darbas &lt;...&gt; I1; &lt;...&gt; lanksčiau priimu sprendimus &lt;...&gt; I1 &lt;...&gt; patiriamą nesėkmę priimu kaip vieną iš pasitaikančių galimybių. I1</i></p>	
	Profesinės elgsenos pokyčiai	<p><i>&lt;...&gt; pritaikau darbe, kai reikia suteikt klientui visapusišką pagalbą. I1; Atsakomybė liko, stresas sumažėjo. I2; Į negalią turinčius asmenis pradėjau žiūrėti be gailesčio. I2; &lt;...&gt; pritaikiau per darbo atmosferos gerinimą &lt;...&gt; I3; &lt;...&gt; pritaikiau &lt;...&gt; per konfliktų sprendimų ugdymą. I3; &lt;...&gt; kai sustiprinau pasitikėjimą savimi, tai pavyzdžiui dirbant nebekyla abejonių dėl tam tikrų sprendimų. I4; Jautiesi tvirtesnė teikiant socialines paslaugas klientams. I4; labiausiai pritaikiau ir stengiuosi prisiminti, kad kai kurios situacijos priklauso nuo paties kliento &lt;...&gt; neprisiimti visko sau &lt;...&gt; I6; &lt;...&gt; mažiau galvoju, kad aš kažko nepadariau &lt;...&gt; I6; &lt;...&gt; dirbant stiprinu, kad nereikia nekelti sau tokių didelių reikalavimų. I6; &lt;...&gt; stengiuosi panaudoti įgytas žinias, kurios atlieptų klientų poreikius. I7; Dirbant daugiau buvo remiamasi šiomis vidinėmis etinėmis vertybėmis &lt;...&gt; ir visa tai pritaikau, kai reikia priimti sprendimą darbe. I8; &lt;...&gt; ta drąsa labai padėjo</i></p>	16

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
		<i>dirbant, kažkaip nebijai prieit prie kliento. I11; Įsigilini labiau į pagalbą kurią reikia suteikti asmeniui. I11; &lt;...&gt; pradėjau imtis biulotenį, kai sergu ir nebeit su bronchitu į darbą. I12; &lt;...&gt; išgirdau naujų dalykų, kuriuos iš dalies pritaikiau ir dirbant su neįgaliais klientais jau. I10</i>	
	Supervizijos proceso apmąstymas	<i>&lt;...&gt; į patį supervizijos procesą žiūriu kaip į galimybę tobulinti asmeninius &lt;...&gt; gebėjimus dirbant komandoje. I1; &lt;...&gt; į patį supervizijos procesą žiūriu kaip į galimybę tobulinti &lt;...&gt; profesinius gebėjimus dirbant komandoje. I1; Supervizijų metu užduodami tiesūs ir įvairiapusiai klausimai, kurie veda prie gilesnės analizės, verčia sustot, pamąstyt ir galiausiai, esant poreikiui keisti darbą su klientu, imtis kitokių veiksmų. I5; &lt;...&gt; supervizijos procesas yra labai naudingas ir reikalingas gerinti profesinius santykius ir su kolegomis ir klientais. I6; &lt;...&gt; per patį procesą ieškoma ne tai, kas mus skiria, tačiau kas mus vienija. I7; &lt;...&gt; supervizijos metu įsitikinau, kad labai svarbu yra įsigilinti į esamą problemą ir jos sprendimo būdus &lt;...&gt; I9; &lt;...&gt; supervizijos metu įsitikinau, kad labai svarbu &lt;...&gt; problemų analizavimas &lt;...&gt; I9; &lt;...&gt; supervizijos metu įsitikinau, kad labai svarbu yra &lt;...&gt; dalinimasis patirtimi su kolegomis leidžia rasti optimaliausius problemų sprendimo būdus &lt;...&gt; I9; &lt;...&gt; supervizijos metu įsitikinau, kad labai svarbu &lt;...&gt; suvokti savo paties vaidmenį konkrečioje situacijoje &lt;...&gt; I9 &lt;...&gt; supervizijos metu įsitikinau, kad labai svarbu &lt;...&gt; įvertinti savo galimybes. I9; &lt;...&gt; man supervizija, tai labiau kolektyvo nagrinėjimas ir bandymas atrasti tarpusavio geresni susikalbėjimą, lavinti visos komandos darbą. I3; &lt;...&gt; supervizija bent jau turėtų formuoti tinkamą požiūrį į minėtus asmenis. Požiūris turėtų būti paremtas tolerancija ir kitomis geromis vertybėmis. I8; Patį supervizijos procesą matau kaip nepakartojamą patirtinį mokymąsi bei galimybę išreikšti ir analizuoti savo, kolegų emocijas, nepasitenkinimą, susierzinimą, kitus neigiamus reiškinius, kuriuos sukelia darbas. Tai galimybė išvengti profesinės krizės, kuri veda į perdegimo sindromą. I1</i>	12
	Įžvalgų atsiradimas apie superviziją	<i>&lt;...&gt; gal supervizijos metu išgirdau daug įvairių dalykų, na apie darbą patį &lt;...&gt; I10; gal supervizijos metu išgirdau daug įvairių dalykų &lt;...&gt; apie klientų įvairias problemas &lt;...&gt; I10; gal supervizijos metu išgirdau daug įvairių dalykų &lt;...&gt; kitų patirtis &lt;...&gt; I10; galbūt sužinojau daugiau problemų sprendimo būdų, na nes girdėjau iš kitų darbuotojų, jie gi dalinosi savo patirtimi. I10</i>	4
	Praeities jausmų analizavimas	<i>Dirbant jausdavau didžiulį stresą &lt;...&gt; I2; Dirbant jausdavau &lt;...&gt; atsakomybę su kuo dirbu. I2</i>	2

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
Santykis su kolegomis	Pozityvaus santykio kūrimas	<p><i>Siekiamo geriau suprasti vieni kitus &lt;...&gt; I1; Turime pakankamai drąsos iš dalies išsakyti nuomonę &lt;...&gt; I1; &lt;...&gt; laikomės konfidencialumo. I1; per supervizijas savirefeksiškai siekiame &lt;...&gt; pastiprinti vieni kitus &lt;...&gt; I1; manau, supervizija padeda sukurti stipresnį tarpusavio ryšį tiek su kolegomis &lt;...&gt; I2; &lt;...&gt; supervizija padėjo sulaukti kolegų įžvalgų &lt;...&gt; tam tikrose situacijose kitokio požiūrio kampo. I3; &lt;...&gt; supervizija padėjo sulaukti kolegų &lt;...&gt; palaikymo, tam tikrose situacijose kitokio požiūrio kampo. I3; &lt;...&gt; visi išsikalbėjimai apie kolektyvą padeda ieškoti sprendimų būdų. I4; &lt;...&gt; pradadam vienas kitą labiau suvokti suprasti. I4</i></p> <p><i>Supervizijos procesas padėjo labiau pažinti kolegas &lt;...&gt; I5; Supervizijos procesas padėjo labiau, &lt;...&gt; suprasti kiekvieno charakterį. I5; Supervizijos metu su kolegomis aptariame temas, aaa kuriomis paprastai darbo metu neišsikalbame &lt;...&gt; išsakomos mintys, jausmai, tada suprantu, kad esi ne vienas toks, nu ir jauti kolegų supratimą ir palaikymą. I6; Išsiaiškini tam tikrus dalykus, nu tarkim atsiranda vieno kito supratimas &lt;...&gt; III; Išsiaiškini tam tikrus dalykus, nu tarkim atsiranda &lt;...&gt; didesnis palaikymas. III; Pasikalbam, pasisakom vieni apie kitus, jei būna kokių neišaiškumu tai juos bandome aiškintis &lt;...&gt; stiprina visus mumis ir tą visą komandinį darbą. I12; &lt;...&gt; manau labai padeda ties santykiais su kolegomis. I4; &lt;...&gt; manau tikrai supervizija suartina mus. I4; Manau, kad paveikia teigiamai. I7; Beveik visada supervizija teigiamai paveikia santykiuose su kolegomis &lt;...&gt; I8; &lt;...&gt; profesinius santykius su kolegomis, sakyčiau, kad taip pat teigiamai, nes supervizijos metu buvo išsiaiškintos tam tikros problemos &lt;...&gt; I9; profesinius santykius su kolegomis, sakyčiau, kad taip pat teigiamai, nes supervizijos metu &lt;...&gt; paaiškėjo bendradarbių nuomonė tam tikrais klausimais &lt;...&gt; I9; profesinius santykius su kolegomis, sakyčiau, kad taip pat teigiamai, nes supervizijos metu &lt;...&gt; tapome artimesni ir labiau pažinome vienas kitą. I9; &lt;...&gt; manau teigiamai. III</i></p> <p><i>Manau teigiamai. I12; Pagerėjo bendra atmosfera &lt;...&gt; I5; Pagerėjo &lt;...&gt; santykis tarp kolegų. I5</i></p> <p><i>Pagerėjo &lt;...&gt; tarpusavio vidinė komunikacija &lt;...&gt; I5; Pagerėjo &lt;...&gt; nuomonės išsakymas &lt;...&gt; I5; Pagerėjo &lt;...&gt; nuomonės priėmimas &lt;...&gt; I5; &lt;...&gt; neteisimas gerina komandinį darbą. I5</i></p>	30
	Bendradarbiavimas	<p><i>&lt;...&gt; per supervizijas savirefeksiškai siekiame pažvelgti į savo darbo turinį &lt;...&gt; II; &lt;...&gt; per supervizijas savirefeksiškai siekiame pažvelgti į</i></p>	5

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
		<i>savo darbo &lt;...&gt; procesą &lt;...&gt; II; &lt;...&gt; tikrai tiek neišsakom vienas apie kitą neigiamų ir teigiamų dalykų, kiek supervizijos procese. I4; Atviro bendravimo su kolegomis &lt;...&gt; metu kuriamas konstruktyvus dialogas, ieškant geriausio varianto. I7; Dalyvavimas supervizijoje suteikė galimybę išgryninti komandos santykius &lt;...&gt; I7</i>	
	Supervizijos poreikio apmąstymas	<i>&lt;...&gt; teigiamas efektas būna tik laikotarpio pradžioje po supervizijos. I8; Po to, praėjus kažkuriam laiko tarpui, tas teigiamas efektas silpsta ir santykiuose su &lt;...&gt; kolegomis galima įžvelgti nusistovėjimą, todėl būtina vėl dalyvauti supervizijoje siekiant teigiamų pokyčių. I8</i>	2
	Atsigręžimas į pozityvaus santykio pritaikymą profesinėje veikloje	<i>&lt;...&gt; supervizija su klientais padėjo susivaldyti &lt;...&gt; I3; supervizija su klientais padėjo &lt;...&gt; giliau mąstyti &lt;...&gt; I3; supervizija su klientais padėjo &lt;...&gt; mokytis, kaip ateityje panašių situacijų išvengti, su kuriomis susiduriame kasdieniniame darbe. I3; Labiau pradėdi suprasti klientą. I4; &lt;...&gt; labiau stengiesi suprasti klientą &lt;...&gt; I6; &lt;...&gt; tampa dar labiau empatiškesnis &lt;...&gt; &lt;...&gt; iš kolegų išgirsti kitokių priėjimo būdų prie kliento, kurie pasiteisina. I6; &lt;...&gt; profesinius santykius su klientais, kad paveikė teigiamai, nes įgyta patirtis vis gi buvo naudinga. I9; &lt;...&gt; klientai tai kažkaip ir pažiūri kitaip išgirdus kitų nuomonę ar patarimus &lt;...&gt; III; &lt;...&gt; klientai tai &lt;...&gt; labiau patampa lankstesnė. III; &lt;...&gt; labiau tampa empatiškesnė ir tas ryšys su klientu tampa geresnis. I12</i>	11
Santykis su klientais	Pozityvaus santykio kūrimas	<i>&lt;...&gt; su klientais kuriamas santykis pozityvus &lt;...&gt; II; &lt;...&gt; su klientais kuriamas santykis empatiškas &lt;...&gt; II; &lt;...&gt; su klientais kuriamas santykis &lt;...&gt; įgalinantis. II; &lt;...&gt; supervizija turėjo įtakos kartu kurti sėkmės strategijas su klientais &lt;...&gt; II; supervizija turėjo įtakos &lt;...&gt; įgalinti asmenį. II; manau, supervizija padeda sukurti stipresnį tarpusavio ryšį tiek &lt;...&gt; su klientais. I2; Atviro bendravimo su &lt;...&gt; klientais metu kuriamas konstruktyvus dialogas, ieškant geriausio varianto. I7</i>	7
	Supervizijos ypatybių atpažinimas	<i>&lt;...&gt; supervizijoje įgauni didesnės motyvacijos dirbti &lt;...&gt; II; supervizijoje įgauni didesnės motyvacijos &lt;...&gt; padėti. II; Supervizijoje nagrinėjant kokius atvejus, gauni patarimų ir iš supervisorės ir iš kolegų. I4; &lt;...&gt; supervizijoje gauni tikrai pagalbą, o tada tie ir santykiai stiprėja. I4</i>	4
	Supervizijos nepritaikymo atpažinimas	<i>&lt;...&gt; supervizijos proceso poveikio su klientais nepastebėjau. I5; &lt;...&gt; su klientais santykiai visada buvo geri &lt;...&gt; I10</i>	2
	Supervizijos poreikio	<i>&lt;...&gt; teigiamas efektas būna tik laikotarpio</i>	2

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
	įžvalgos	<i>pradžioje po supervizijos. I8; Po to, praėjus kažkuriam laiko tarpui, tas teigiamas efektas silpsta ir santykiuose tiek su klientais &lt;...&gt; galima išvelgti nusistovėjimą, todėl būtina vėl dalyvauti supervizijoje siekiant teigiamų pokyčių. I8</i>	
Išgyvenamų emocijų atpažinimas ir valdymas	Supervizijos metu išreikštų emocijų atpažinimas	<i>Supervizija sustiprino mano darbo patirtį &lt;...&gt; II; Supervizija sustiprino &lt;...&gt; peržvelgti tai ką jau turi ir visą tai stiprinti ir toliau. II; &lt;...&gt; viduje palengvėja. I4; &lt;...&gt; emocijų išreiškimas supervizijoje padeda nusiraminti. I4; &lt;...&gt; emocijų išreiškimas supervizijos metu mažina perdegimo riziką &lt;...&gt; I5; &lt;...&gt; emocijų išreiškimas supervizijos metu &lt;...&gt; didina motyvaciją darbui &lt;...&gt; I5; &lt;...&gt; emocijų išreiškimas supervizijos metu &lt;...&gt; sprendžia sudėtingas situacijas &lt;...&gt; I5 &lt;...&gt; emocijų išreiškimas supervizijos metu &lt;...&gt; padeda į situaciją ar patį darbą pažvelgti kitu kampu. I5; Emocijų išreiškimas supervizijos metu padeda labiau suvokti ar tinkamai reaguoti į įvairias situacijas &lt;...&gt; I6; &lt;...&gt; supranti, kad ne visada emocijos yra tinkamos ir stengiesi tai pakeisti, kad gerai jaustūsi ir klientas, ir aš. I6; Supervizijoje pasisakius apie nu savo išgyventas emocijas ar išsikalbėjus pasidaro „lengviau“. I7; &lt;...&gt; empatiškesnis būni klientams, labiau juos supranti. I7; Atrodo tą akimirką po supervizijos apmąstymai kažkokie gilesni būna &lt;...&gt; III; Atrodo tą akimirką po supervizijos &lt;...&gt; kažkaip kitaip reaguoji &lt;...&gt; III; &lt;...&gt; skatina ir padeda suprasti, kad blogų emocijų rodymas darbe nėra geras pavyzdys dirbant su tokia klientų grupe. I2; &lt;...&gt; dirbant pradedi labiau įsijausti į klientą. I4; &lt;...&gt; paleidi tas savo neigiamas mintis, bet paleidi ten kur reikia, o ne pvz., išsilieji ant klientų. I10; Emocijų išreiškimas yra gerai, labiau būni motyvuotas toliau dirbti. I12</i>	18
	Išgyvenamų emocijų valdymas	<i>&lt;...&gt; analizuojame savo patiriamas neigiamas emocijas &lt;...&gt; II; &lt;...&gt; analizuojame &lt;...&gt; kitus neigiamus reiškinius, kuriuos sukelia darbas, kad išvengti „perdegimo“. II; &lt;...&gt; tai tinkamas darbo metodų atradimas &lt;...&gt; II; Supervizijoje kartais išsikrauni emociškai. I4; Pasipasakoji neigiamas patirtis, o tada kai tu jas įgarsini, tada dar gauni kokių pastabų iš kitų, ir suvoki, kad galbūt nėra jau čia taip ir baisu. I4; supervizijoje turbūt ne paslaptis žmonės atsipalaiduoja &lt;...&gt; I9; supervizijoje turbūt ne paslaptis žmonės &lt;...&gt; tampa atviresni &lt;...&gt; I9; supervizijoje turbūt ne paslaptis žmonės &lt;...&gt; išsipasakoja ir išlieja savo emocijas. I9; &lt;...&gt; pačiu supervizijos metu, tai taip toks yra emocinis galbūt prisilietimas. I10; &lt;...&gt; supervizija ir padeda išreikšti kažkokius emocinius sunkumus &lt;...&gt; I10</i>	10

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
	Atsigręžimas į savo praeities jausmus	<i>Profesinės veiklos pradžioje dažnai vyravo trukdantis gailėsčio jausmas &lt;...&gt; II; Profesinės veiklos pradžioje dažnai vyravo &lt;...&gt; nepasitikėjimas priimamų sprendimų teisingumu &lt;...&gt; II; Profesinės veiklos pradžioje dažnai vyravo &lt;...&gt; noras padaryti už negalią turintį asmenį. II</i>	3
	Emocijų neatpažinimas	<i>&lt;...&gt; kad iš dalies nepaveikia. I2; manau, kad nepaveikė. I3; &lt;...&gt; ilgalaikėje perspektyvoje visiškai nepaveikia. I8</i>	3
	Supervizijos poreikio apmąstymai	<i>&lt;...&gt; galbūt tik tuo momentu, kai supervizijos metu buvo išreikštos visos susikaupusios emocijos, buvo tam tikras palengvėjimas. I8; &lt;...&gt; po kiek laiko vėl viskas grįžta kaip sakant į senas vėžes. III; &lt;...&gt; tos emocijos kiekvieną dieną kaupiasi. II2</i>	3

## Kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimai

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
Kritinio situacijų ir santykių vertinimo įgūdžiai	Profesiniai įgūdžiai	<p>&lt;...&gt; išmokau per supervizijas priimti ir kitų nuomonę, ir suprasti, kad yra ne vien tik mano. I3; Labiau supervizijoje pergalvoji, nedarai skubotų išvadų &lt;...&gt; I4; Labiau supervizijoje pergalvoji, nedarai skubotų &lt;...&gt; kokių sprendimų. I4; supervizijos procesas paskatino kritiškiau žiūrėti į situacijų &lt;...&gt; vertinimą. I6; pradėjau saugoti save nuo „perdegimo“ &lt;...&gt; I6; Supervizija man labai padėjo atskirti kylandčias emocijas nuo realiai norimos perteikti informacijos &lt;...&gt; situacijų &lt;...&gt; vertinime. I7; &lt;...&gt; supervizija leido suvokti tai, kad turbūt geriau tam tikroje kritinėje situacijoje neskubėti &lt;...&gt; I9; supervizija leido suvokti tai, kad turbūt geriau tam tikroje kritinėje situacijoje &lt;...&gt; stabtelėti &lt;...&gt; I9; supervizija leido suvokti tai, kad turbūt geriau tam tikroje kritinėje situacijoje &lt;...&gt; pagalvoti &lt;...&gt; I9; supervizija leido suvokti tai, kad turbūt geriau tam tikroje kritinėje situacijoje &lt;...&gt; pasitikslinti informaciją &lt;...&gt; I9; supervizija leido suvokti tai, kad turbūt geriau tam tikroje kritinėje situacijoje &lt;...&gt; išsinagrinėti esamus faktus &lt;...&gt; I9; supervizija leido suvokti tai, kad turbūt geriau tam tikroje kritinėje situacijoje &lt;...&gt; nesilaikyti išankstinių nuostatų, nes labai dažnai tai nepasiteisina ir trukdo priimti tinkamus sprendimus. I9; &lt;...&gt; apie problemas, tenka pripažinti ir sau ir kitiems, kad nu va tau nepasisekė, kad nemoki kažko padaryti. I10; &lt;...&gt; susipažįsti su sava gal tokias minusais &lt;...&gt; I10; &lt;...&gt; supervizija padėjo kritiškiau pasižiūrėti į tam tikrus dalykus. I11; Supervizijoje aš patobulinau savo kritiškumą į tam tikras situacijas &lt;...&gt; I11; Supervizijoje aš patobulinau savo kritiškumą į &lt;...&gt; kitų asmenų ar klientų pateikiamą informaciją. I11; &lt;...&gt; tikrai ugdau savo sugebėjimus paprieštarauti &lt;...&gt; I11; &lt;...&gt; tikrai ugdau savo sugebėjimus &lt;...&gt; argumentuotai išsakyti savo poziciją. I11; Supranti, kad nereikia pulti ar daryti kaip šauna į galvą. I12; &lt;...&gt; manau, kad mokaisi viską įsivertinti teisingai. I12; Analizuojant supervizijoje atvejus, supranti, kad skirtingos situacijos reikalauja panaudoti turimą žinių bagažą &lt;...&gt; I1; Klausantis kolegų ar gaunant išvalgų iš supervizorės pradedi kritiškiau vertinti. I4; galiu savo patirtis, nuomonę lyginti su kitų kolegų patirtimis &lt;...&gt; I8; &lt;...&gt; per superviziją tenka kritiškai įvertinti, tiek savo manau kažkokius padarytus jau darbus &lt;...&gt;</p>	25

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
		I10	
	Kuriamų santykių dinamika	Analizuojant supervizijoje atvejus, supranti, kad skirtingos situacijos reikalauja panaudoti turimą žinių bagažą ir jas pritaikyti kliento situacijoje kuriant ir plėtojant bendradarbiaujantį santykį. I1; <...> supratau, kad norint žmonių grupei ar klientui pagrįsti savo nuomonę, būtina turėti stiprių argumentų <...> tuomet diskusija bus produktyvesnė. I5; <...> supratau, kad norint žmonių grupei ar klientui pagrįsti savo nuomonę, būtina turėti <...> realių pavyzdžių, tuomet diskusija bus produktyvesnė. I5; supervizijos procesas paskatino kritiškiau žiūrėti į <...> santykių vertinimą. I6; Supervizija man labai padėjo atskirti kylančias emocijas nuo realiai norimos perteikti informacijos <...> santykių vertinime. I7; galiu savo patirtis, nuomonę lyginti su kitų kolegų patirtimis <...> tobulinant tarpasmeninius santykius su kolegomis. I8; Kritiškai ir kitus vertini gi, pasiklausai kito ir suvoki, kad ir jis kažką ne taip padarė <...> I10; <...> kai dalinies patirtimi tai gauni naudingų patarimų, o tie paskatina būti dar geresniam specialistui. I11	8
	Kritinio mąstymo lavinimas	<...> padeda lavinti kritinio mąstymo <...> įgūdžius <...> I1; <...> padeda lavinti <...> operatyvaus sprendimų priėmimo įgūdžius <...> I1; <...> gaunant patarimų, keliant diskusijas, tu lavini visą kritinį mąstymą <...> I3; Supervizija leidžia įsivertinti situaciją stabiliai <...> I4; Supervizijos procesas lavina kritinį mąstymą <...> I5; Supervizijos procesas <...> skatina iš naujo persvarstyti situaciją <...> I5; Supervizijos procesas <...> skatina išklausti įvairias nuomones, moko jas priimti, apgalvoti. I5	7
Išankstinių nuostatų daroma įtaka problemų sprendimui	Problemų sprendimo gebėjimai	<...> padeda išvengti neteisingų sprendimų kasdiniame gyvenime. I1; Gebėjimas atsiriboti nuo išankstinių nuostatų padeda dirbti efektyviau <...> I1; Gebėjimas atsiriboti nuo išankstinių nuostatų padeda <...> geriau atpažinti ir įvertinti socialines problemas <...> I1; Gebėjimas atsiriboti nuo išankstinių nuostatų padeda <...> pritaikyti tinkamus darbo metodus. I1; <...> pakeitus nuostatą, peržvelgi situaciją ir priimi atitinkamą sprendimą. I4; „nenurašai“ kliento, vien dėl savo kažkokių nuostatų. I4; <...> išankstinių nuostatų tinkamas įvertinimas ir pripažinimas suteikia galimybę bendrauti pagarbiai <...> I7; <...> išankstinių nuostatų tinkamas įvertinimas ir pripažinimas suteikia galimybę bendrauti <...> įvairiapusiškai <...> I7; <...> išankstinių nuostatų	25



Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
		<p>tinkamas įvertinimas ir pripažinimas suteikia galimybę &lt;...&gt; puoseleli individualius talentus &lt;...&gt; I7; &lt;...&gt; išankstinių nuostatų tinkamas įvertinimas ir pripažinimas suteikia galimybę &lt;...&gt; puoseleli &lt;...&gt; protinius ir fizinius gebėjimus&lt;...&gt; kai visą tai turiu, tuomet priimu tinkamus sprendimus. I7; &lt;...&gt; jie kartais paveikia mano nuotaiką neigiamai &lt;...&gt; supervizijoje apie tai išsikalbti, gauni palaikymą ir aš stengiuosi išlikti rami, kad situacija nebūtų blogesnė ir stengiuosi būti suprantinga. I5; &lt;...&gt; supervizijoje analizuojant ar diskutuojant su kitais nariais pradėti, kaip čia pasakius, permąstyti savo mąstymą &lt;...&gt; I1; Išankstiniu nuostatu pripažinimas supervizijoje padeda labiau suvokti, apgalvoti kaip elgiamės, ką galvojame, ką pasakome ir ką galime pakeisti, kad dirbant su klientu išvengtume išankstinių nuostatų. I6; &lt;...&gt; pripažįstu, kad reikia juos labiau suprasti, įsigilinti į situaciją jų. I12; &lt;...&gt; labiau stengiuos su pagalba, nu nežiūriu atmetamai &lt;...&gt; žmogiškasis faktorius atsiranda net. I12; &lt;...&gt;supervizijoje girdi kai kalba kiti dalyviai, jų nuostatų pripažinimas daro teigiamą įtaką, jie supranta, priima supervizorės kritiką ir pan. I2; &lt;...&gt; išgirdus kitų pasisakymus supervizijoje aš jau pradėdau kitaip žvelgti. I4; supervizijos procese išgirstos idėjos &lt;...&gt; padeda lengviau atsikratyti nuostatų ir spręsti problemą kitu būdu. I5; supervizijos procese išgirstos &lt;...&gt; mintys &lt;...&gt; padeda lengviau atsikratyti nuostatų ir spręsti problemą kitu būdu. I5; supervizijos procese išgirstos &lt;...&gt; argumentai padeda lengviau atsikratyti nuostatų ir spręsti problemą kitu būdu. I5; &lt;...&gt; išankstinių nuostatų pripažinimas, padės asmeniui tobulėti kaip profesionaliam specialistui bei darbo metu priimti tinkamus sprendimus. I8; supervizijos metu žmonės pripažinę tai, kad turi tam tikras nuostatas ir suvokę, kad tai trukdo jų kokybiškam darbui atveria sau galimybes dirbti ne tik kokybiškiau, bet ir paprasčiau. I9; &lt;...&gt; supervizija gal duoda to palaikymo &lt;...&gt; I11; &lt;...&gt; supervizija gal duoda to &lt;...&gt; nepasidavimo &lt;...&gt; I11; &lt;...&gt; supervizija gal duoda &lt;...&gt; supratimo labiau kliento atžvilgiu. I11</p>	
	Išankstinių nuostatų pripažinimas	<p>&lt;...&gt; supervizijoje reflektuoju ieškodama kas esamoje situacijoje pozityvu siekiant priimamuose sprendimuose išvengti klaidų. I1; &lt;...&gt; supervizijoje matydama kitų daromas klaidas rečiau jas darau pati. I1; &lt;...&gt; supervizijos procesas &lt;...&gt; tobulina jau turimas vidines etines vertybes, tokias kaip tolerancija &lt;...&gt; I8; &lt;...&gt; supervizijos procesas &lt;...&gt; tobulina</p>	15

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
		<p><i>jau turimas vidines etines vertybes, tokias kaip &lt;...&gt; savikontrolė. I8; &lt;...&gt; supervizijos procesas padeda tobulinti jau turimus įgūdžius. I8; &lt;...&gt; šie klientai kartais arba dažnai būna pikti kai kurie, arba jų artimieji, tą suprantu ne tik supervizijoje būdama, bet ir darbe. I10; &lt;...&gt; supervizijos procesas padeda atsikratyti išankstinių nuostatų &lt;...&gt; I5; supervizijos procesas &lt;...&gt; lavina sąmoningumą. I5; &lt;...&gt; supervizija padeda suprasti, kad ne visada viskas vyksta ir turi vykti pagal mūsų lūkesčius &lt;...&gt; I6; &lt;...&gt; supervizija padeda suprasti, kad &lt;...&gt; išankstinės nuostatos pasunkina kelių siekti norimų rezultatų. I6; &lt;...&gt; per supervizija tu išgirsti kitų nuomonę, kitus pastebėjimus ir tada vėl pradėti svarstyti. I4; &lt;...&gt; išgirdusi kolegų nuomones suprantu, kad reikia į šią situaciją, klientą pažvelgti kitu kampu &lt;...&gt; I5; išgirdusi kolegų nuomones suprantu, kad reikia &lt;...&gt; atsikratyti savo asmeninių nuostatų. I5; &lt;...&gt; stengiuosi supervizijoje į kiekvieną situaciją pažvelgti giliau bei įvertinti realų pagalbos poreikį. I7; &lt;...&gt; tampa apskritai empatiškesnė supervizijoje &lt;...&gt; kai dirbi labiau bandai suprasti klientą. I12</i></p>	
	Praeities permastymo išvalgos	<p><i>&lt;...&gt; aš niekada nebuvo susidariusi išankstinių nuostatų &lt;...&gt; supervizijos procesas nelabai turėjo įtakos tam. I2; Supervizijos procesas visiškai nepakeitė mano nuomonės. I3; &lt;...&gt; išankstinių nuostatų man dažniausiai nekyla &lt;...&gt; I9; &lt;...&gt; neturiu kažkokių išankstinių nuostatų &lt;...&gt; I10; Kažkaip gal nepaliečia. Neesu aš nusistačius kažkaip. I11</i></p>	5

## Patirties analizės ir mokymosi iš patirties gebėjimai

Kategorija	Subkategorija	Irodantys teiginiai	Teiginių skaičius
Turimos patirties apmąstymo įgūdžiai	Patirties analizavimo įžvalgos	<p>&lt;...&gt; kalbant iš asmeninės pozicijos, tai gaunu pripažinimą kaip asmuo ir darbuotojas &lt;...&gt; I1          &lt;...&gt; jaučiuosi, jog nesu palikta viena spręsti kylančių problemų &lt;...&gt; I1; &lt;...&gt; toliau lavinu savo profesinius įgūdžius. I1; supervizijoje dalijimasis patirtimi &lt;...&gt; padeda pasiekti geresnių rezultatų profesiniame kelyje. I2; supervizijoje dalijimasis &lt;...&gt; darbo metodais padeda pasiekti geresnių rezultatų profesiniame kelyje. I2; &lt;...&gt; leidžia galbūt geriau pažinti savo kolektyvo narius. I3; &lt;...&gt; gali gauti naudingų patarimų &lt;...&gt; I4; &lt;...&gt; gali gauti naudingų &lt;...&gt; pastabų. I4; &lt;...&gt; klausantis kitų kolegų tu gali pasisemti informacijos kuri galbūt ateityje tau bus pačiai naudinga darbe. I4; &lt;...&gt; girdėjusi kito patirtį jau gali žinoti kaip elgtis kai tau tai nutiks. I4; &lt;...&gt; lavina kritinį mąstymą. I5; Išgirstos patirtys iš kolegų padeda profesinėje veikloje. I5; &lt;...&gt; supervizijos metu pasidalinta patirtis su kolegomis leidžia labiau jaustis &lt;...&gt; pasitikinčia savimi &lt;...&gt; I6; &lt;...&gt; supervizijos metu &lt;...&gt; pasidalintos situacijos ir jų valdymo būdai padeda lengviau išspręsti iškilusias problemas. I6; &lt;...&gt; kad patirties dalinimasis su kolegomis visada turi teigiamą poveikį, kadangi taip atrandami efektyvūs problemų sprendimo būdai &lt;...&gt; I9; &lt;...&gt; nešališka nuomonė iš šalies yra didelė pagalba, ypač sprendžiant sudėtingas problemas. I9; &lt;...&gt; sužinojai naujų dalykų &lt;...&gt; I10; &lt;...&gt; galbūt ir pats kažkam papasakoji savo patirtį ir kiti iš tavęs mokosi. I10; Išgirdus, kad kolega turėjo vieną ar kitą patirtį, galima kreiptis patarimo &lt;...&gt; siekiant išspręsti panašią situaciją. I5; Išgirdus, kad kolega turėjo vieną ar kitą patirtį, galima &lt;...&gt; organizuoti diskusiją siekiant išspręsti panašią situaciją. I5; &lt;...&gt; įdomu pasiklaudyti kitų, ir klausiantis kitų duodi ir pati patarimų, nes atrodo būtum darius gal kitaip. I11; &lt;...&gt; kai nežinai ką daryt, tai gali pasikalbėt. I11</p>	22

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
	Įgytos patirties susistemimas	<...> dalijimąsi patirtimi supervizijos metu matau kaip pastiprinančią, įgalinančią paramą iš kolegų. I1; Patirtinis mokymasis suteikia galimybę reflektuoti ir plėtoti profesinius santykius <...> I1; Patirtinis mokymasis suteikia galimybę <...> matyti skirtingą požiūrį per kartų prizmę <...> I1; Patirtinis mokymasis suteikia galimybę <...> išgirsti naujų idėjų <...> I1; Patirtinis mokymasis suteikia galimybę <...> panaudoti kitų asmeninius bei profesinius resursus. I1; Dalinimasis patirtimi, praplečia galimybes priimti įvairiapusiškesnius sprendimus. I7; Man labai svarbu dalintis turima praktika, patirtimi ir taip rasti geriausia ir kokybiškiausią darbo metodą su klientais. I8; Gauni juk išvalgų ir iš supervizorės. Ir vis tiek labiau įsigilini, nes juk tam supervizijoje laikas ir skirtas. I12	8
Kompetencijos įsivertinimo įgūdžiai	Tobulinami įgūdžiai	Padėjo galbūt labiau suprasti atskirti klientų poreikius. I3; Padėjo <...> perteikti savo požiūrį. I3; Sukurti patikimo žmogaus įvaizdį. I3 Dalyvaujant supervizijoje pastebi kur esi silpna, o kur ne. I4; Supervizija paliečia temas į kurias ne visada yra laiko įsigilinti <...> tada supranti, kuriose srityse dar reikia daugiau pasidomėti, kad gebėtum dar profesionaliau suteikti kokybiškas paslaugas klientui. I6; <...> supervizijos procesas leidžia kritiškiau pažvelgti į save <...> I9; <...> supervizijos procesas leidžia <...> pergalvoti savo elgesį <...> I9; <...> supervizijos procesas leidžia <...> pergalvoti <...> jausmus, išgyvenimus <...> I9; <...> dažnai pagalvoji kalbėdamasi, kad galbūt kažko tu nežinai, ar kažkokių žinių trūksta <...> I10; <...> dažnai pagalvoji kalbėdamasi <...> kur turi pasitempti, gal ką paskaityti, gal su kuo susipažinti pakartotinai. I10; <...> paveikia įsivertinant kompetencijas, kaip gebi derinti žinias, vertybes ir įgūdžius. I5; Diskusijų metu galima pastebėti ar turi pakankamai žinių <...> problemos sprendimui. I5; Diskusijų metu galima pastebėti ar turi pakankamai <...> idėjų problemos sprendimui. I5; Kaip kūrybiškai gebi pasižiūrėti į situaciją. I5; <...> refleksijos būdų, galiu suprast savo stipriąsias ir silpnąsias vietas. I11; <...> kai labai daug galvoji ar perteiki tas mintis garsiai, tada būna, kad pati pradedi suprast kas yra gerai, o kur dar reikia pasitempti. I11	16
	Gyvenimiška darbo patirtis	<...> supervizija motyvuoja daugiau domėtis <...> I1; <...> Supervizija motyvuoja <...> tikslinti savo žinias <...> I1; <...> supervizija motyvuoja <...> susipažinti su planuojamais pokyčiais, nuomonėmis apie įtrauktąjį ugdymą, pasiruošimą jam. I1; <...> turimų žinių bagažą visada reikia pildyti ir jų niekada nebus per daug. I2; Galima atkreipti dėmesį į savo asmeninę motyvaciją, kiek įsitrauki į	10

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
		<i>supervizijos procesą &lt;...&gt; I5; Galima atkreipti dėmesį &lt;...&gt; kiek &lt;...&gt; padedi spręsti kolegų situacijas. I5; supervizija man labai padeda išlaikyti aukštą motyvaciją darbe ir pasiekti gerų rezultatų. I5; &lt;...&gt; tas dalijimas patirtimi &lt;...&gt; sukuria mintyse tą savo turimų kompetencijų įsivertinimą. I4; &lt;...&gt; atvejų analizavimai &lt;...&gt; sukuria mintyse tą savo turimų kompetencijų įsivertinimą. I4; &lt;...&gt; santykinai sukuria mintyse tą savo turimų kompetencijų įsivertinimą. I4</i>	
	Asmeniniai apmąstymai	<i>&lt;...&gt; savo kompetencijas vertinuosi dažniausiai savo mintyse &lt;...&gt; I4; &lt;...&gt; įsivertinimas būna kitoks. Manau kiekvienam individualus tampa. I12</i>	2
Patiriamų sunkumų, išgyvenimų atpažinimo įgūdžiai	Bendrųjų įgūdžių raiška	<i>&lt;...&gt; darbe įvyksta koks atvejis ir tu prisimeni kaip supervizijoje esam apie tai kalbėję &lt;...&gt; tuom pasinaudoji &lt;...&gt; I4; Supervizijos procese suvokiau kylančio nerimo &lt;...&gt; priežastis. I5; Supervizijos procese suvokiau kylančio &lt;...&gt; streso priežastis. I5; Išmokau stebėti savo jausmus &lt;...&gt; I5; Išmokau &lt;...&gt; suprasti savo vaidmenį komandoje &lt;...&gt; I5; Išmokau &lt;...&gt; suprasti &lt;...&gt; kaip kiti patiria mane. I5; &lt;...&gt; manyčiau &lt;...&gt; patirčių dalijimosi. I11; &lt;...&gt; kaip specialistė kaip sakiau augi, stiprėji, o kai kas atsitinka, koks nors tai sunkumas, nu tai tu visiškai kitaip elgies. I12</i>	8
	Pračių svarstymas	<i>Per superviziją išsakytos problemos, analizuojamos panašios ar naujos situacijos parodo, kad tu sunkumų yra labai daug ir moko, kaip jų išvengti. I2; &lt;...&gt; supervizijos patirtis leidžia įsigilinti į problemą, išanalizuoti ją, o tik po to spręsti ir nusimatyti rezultatus. I9; Po supervizijos labiau pradėdi vertinti save ir savo sveikatą &lt;...&gt; I6; Po supervizijos labiau pradėdi &lt;...&gt; saugoti savo emociją, psichologinę būseną nuo neigiamų emocijų. I6; &lt;...&gt; supervizijos proceso pagalba, visi priimti sprendimai ir vienokios ar kitokios pasekmės po jų, dažniausiai lieka tik darbe, nu ta prasme darbiniai santykiai nėra „nešami“ į namus. I8</i>	5
	Nesimokymas	<i>Tikriausiai, kad niekaip nepadėjo. I3; &lt;...&gt; manau, kad tiesioginės įtakos neturi &lt;...&gt; I10</i>	2
Sprendimų būdų pasirinkimo įgūdžiai	Pokyčių atpažinimas	<i>&lt;...&gt; išmokau valdyti labiau emocijas, &lt;...&gt; tuomet tie sprendimų pasirinkimai būna kitokie, tai yra labiau apgalvoti ir įsivertinti. I4; &lt;...&gt; išmokau &lt;...&gt; kritiškiau įsivertinti situaciją &lt;...&gt; tuomet tie sprendimų pasirinkimai būna kitokie, tai yra labiau apgalvoti ir įsivertinti. I4 Supervizija padėjo pažvelgti į situaciją kitu kampu &lt;...&gt; I5; Supervizija &lt;...&gt; padėjo suprasti kaip susidėlioti prioritetus darbe. I5; &lt;...&gt; supervizija suaktyvina pagarbą žmogaus teisėms &lt;...&gt; tai leidžia pasirinkti tinkamus sprendimo būdus.; &lt;...&gt; supervizija suaktyvina pagarbą &lt;...&gt; pagrindinėms laisvėms &lt;...&gt; tai leidžia pasirinkti tinkamus sprendimo būdus. I7;</i>	10

Kategorija	Subkategorija	Įrodantys teiginiai	Teiginių skaičius
		<i>&lt;...&gt; po supervizijos proceso, mano pasirinkti darbo metodai būna labiau pamatuoti. I8; &lt;...&gt; jaučiuos drąsesnė ir tai turi nu įtakos tiem sprendimam. I11; Kai labiau pasitikiu savimi lengviau viską ir priimu. I12; Nebėra baimės suklysti, o suklydus pripažinti, kad klysti yra gi žmogišką. I12</i>	
	Patirties suvokimas	<i>Per supervizija daug kalbama, diskutuojama apie įvairius problemų sprendimo būdus, išgirsti kolegų patirčių pasidalijimų, ir tai gelbsti pasirinkti sprendimo būdą, kurį galiu pritaikyti dirbdama. I2; Girdint kitų kolegų pasisakymus, patirties dalijimosi, nesvarbu tai ar teigiama ar neigiama &lt;...&gt; turi įtakos priimant sprendimus &lt;...&gt; pasinaudoji tuo, žinai kaip elgtis kai jau girdėjai panašią situaciją. I3; Tai erdvė aptarti, priimtus ar planuojamus priimti sprendimus &lt;...&gt; I5; Tai erdvė &lt;...&gt; gauti naujų idėjų problemos sprendimui. I5; Supervizijos metu dalinamasi įvairiais sprendimo būdais &lt;...&gt; galime pritaikyti savo klientams. I6; &lt;...&gt; leidžia dirbti efektyviau ir pasirinkti tinkamesnius problemų sprendimo būdus &lt;...&gt; I9; &lt;...&gt; supervizijos metu išmokstama daugiau dėmesio skirti santykiams, bendravimui ir savo vaidmens suvokimui darbo komandoje. I9; &lt;...&gt; kartais spęsdamas kliento problemą atsimeni, kaip kitas kolega panašią problemą sprendė, tai tenka ir pritaikyti jau pasidalintas žinias. I10</i>	8