

VILNIAUS UNIVERSITETAS  
FILOSOFIJOS FAKULTETAS  
SOCIOLOGIJOS IR SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS

Gabrielė Venckutė

Socialinio darbo programa

Magistro darbas

**Dirbti socialinį darbą ir jį studijuoti: privalumai bei iššūkiai**

Darbo vadovė: prof. dr. E. Šumskienė

Vilnius  
2024

## Turinys

<b>SANTRAUKA</b> .....	<b>3</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>4</b>
<b>Įvadas</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Literatūros apžvalga</b> .....	<b>8</b>
<b>1.1. Adaptyviosios lyderystės koncepcija</b> .....	<b>8</b>
<b>1.2. Žmogaus galimybės tobulėti dirbant bei studijuojant adaptyviosios lyderystės kontekste</b> .....	<b>12</b>
<b>1.3. Pokyčiai, sukeltantys iššūkius asmens gyvenime</b> .....	<b>16</b>
1.3.1. Studijų ir darbo derinimo sunkumai psichikos sveikatai .....	16
1.3.2. Neigiami pokyčiai dirbant bei studijuojant .....	18
<b>1.4. Studijų ir darbo derinimo privalumai</b> .....	<b>20</b>
1.4.1. Teigiami pokyčiai asmens gyvenime .....	21
1.4.2. Socialinio darbo studijų ir tiesioginio darbo nauda.....	22
<b>2. Empirinė dalis</b> .....	<b>24</b>
<b>2.1. Kokybinio tyrimo metodika</b> .....	<b>24</b>
<b>2.2. Kokybinio tyrimo rezultatai</b> .....	<b>28</b>
<b>2.2.1. Socialinį darbą dirbančių ir jį studijuojančių asmenų patirčių analizė</b> .....	<b>28</b>
2.2.2. Socialinio darbo organizacijų vadovų patirčių analizė .....	38
2.2.3. Socialinio darbo studijų programose dirbančių dėstytojų patirčių analizė .....	47
<b>Išvados</b> .....	<b>57</b>
<b>Rekomendacijos</b> .....	<b>59</b>
<b>Literatūra</b> .....	<b>60</b>
<b>PRIEDAI</b> .....	<b>66</b>

## SANTRAUKA

Socialinio darbo magistro studijos dažnai pasirenkamos jau dirbančių asmenų, kurie siekia įgyti naujų įgūdžių arba praplėsti savo profesinę kompetenciją. Socialinį darbą dirbantys studentai, o taip pat ir jų dėstytojai bei darbdaviai, neretai susiduria su įvairiausiais iššūkiais, tačiau įžvelgiama ir darbo bei studijų derinimo nauda. Šiame darbe studentų, darbdavių ir dėstytojų iššūkiai nagrinėjami pasitelkiant adaptyviosios lyderystės teoriją, kuri tiria, kokie veiksmai padeda žmonėms imtis permainų, jas įgyvendinti ir kurti ateitį, kurioje realizuotųsi asmenų lūkesčiai.

Darbo tikslas – atskleisti su kokiais privalumais ir iššūkiais susiduria socialinis darbuotojas, organizacija bei studijų programa, kai dirbama ir studijuojama vienu metu remiantis adaptyviosios lyderystės teorija. Uždaviniai: (1) remiantis adaptyviosios lyderystės (toliau – AL) koncepcija, išnagrinėti priežastis, lemiančias žmogaus pasirinkimą augti bei tobulėti, (2) atskleisti adaptyvius ir techninius iššūkius, kurie atsiskleidžia derinant darbą ir studijas vienu metu, (3) apžvelgti literatūros šaltinius, kuriuose atskleidžiami privalumai, kurie kyla derinant studijas ir darbą bei praktinio darbo nauda socialinio darbo studijose, (4) pritaikius AL teorijos koncepciją, iširti privalumus, iššūkius ir jų sprendimo būdus, kurie pasireiškia socialiniam darbuotojui, socialinio darbo organizacijai ir studijų programai, kai yra studijuojama ir dirbama vienu metu.

Empiriniam tyrimui atlikti pasirinkta kokybinė metodologija. Buvo atlikti aštuoni pusiau struktūruoti interviu su socialiniais darbuotojais, kurie studijuoja socialinio darbo magistro programoje, trys pusiau struktūruoti interviu su socialinio darbo organizacijos vadovais ir trys pusiau struktūruoti interviu su dėstytojais, kurie dėsto universitetų socialinio darbo studijų programose. Tyrimo rezultatai rodo, jog studijos ir darbas yra naudingas asmeniui tobulėti, darbovietėje įdiegti naujausias įgytas žinias ir į studijas atnešti savo darbinę patirtį. Nors studijuoti ir dirbti vienu metu kelia daug iššūkių, tai gali būti suderinama, jeigu žmogus jaučia darbo vadovų bei dėstytojų palaikymą ir imasi adaptyviosios lyderystės spręsti iššūkius ir tobulėti.

## SUMMARY

Master's studies in social work are often chosen by individuals who are already working and seeking to acquire new skills or expand their professional competence. Students working in social work, as well as their professors and employers, often face various challenges, but the benefits of balancing work and studies are also evident. In this study, the challenges faced by students, employers, and professors are examined using the theory of adaptive leadership, which explores actions that help people embrace change, implement it, and create a future that fulfills individuals expectations.

The aim of the study is to reveal the advantages and challenges faced by social workers, organizations, and study programs when working and studying simultaneously based on the theory of adaptive leadership. Objectives: (1) based on the concept of adaptive leadership (AL), analyze the reasons influencing a person's choice to grow and improve, (2) reveal the adaptive and technical challenges that arise when balancing work and studies simultaneously, (3) review literature sources that highlight the benefits of combining studies and work and the practical benefits of work in social work studies, (4) by applying the concept of AL theory, explore the advantages, challenges, and solutions that manifest for the social worker, social work organization, and study program when studying and working simultaneously.

A qualitative methodology was chosen for the empirical research. Eight semi-structured interviews were conducted with social workers studying in a master's program in social work, three semi-structured interviews with leaders of social work organizations, and three semi-structured interviews with professors teaching in university social work study programs. The research results indicate that studying and working are beneficial for personal growth, bringing the latest learned knowledge to the workplace and bringing one's work experience to studies. Although studying and working simultaneously pose many challenges, it can be reconciled if the individual feels supported by work supervisors and professors and adopts adaptive leadership to address challenges and improve.

## Ivadas

**Temos aktualumas.** Socialinių problemų laukas didėja, tuo pačiu auga socialinių paslaugų įvairovė, o užsienio praktiką pradedama taikyti Lietuvoje. Socialinis darbas tampa viena iš svarbiausių specialybių, sprendžiant visuomenės problemas, kurios reikalauja lyderystės, inovatyvaus požiūrio, plataus suvokimo ir žinių bei praktinių įgūdžių jiems spręsti. Šiems pokyčiams ypač svarbi socialinio darbo lauko pažanga, kuri yra neatskiriama nuo socialinio darbuotojo, kaip specialisto, tobulėjimo. Socialinio darbuotojo profesijos studijas renkasi žmonės, kad galėtų įgyti diplomą, kuris leistų jiems dirbti socialinį darbą ir įgyti reikiamų žinių bei įgūdžių. Asmenys turėdami bakalauro diplomą, norintys įgyti naujų kompetencijų socialinio darbo srityje ir praplėsti karjeros galimybes, renkasi socialinio darbo magistro studijas. Nors studijuojantys socialiniai darbuotojai turi galimybę tobulėti kaip specialistai, ugdyti lyderystę, tačiau susiduria su sunkumais, derinant darbinę veiklą su studijomis.

Svarbu įvertinti ne tik socialinių darbuotojų profesinį tobulėjimą, bet ir tai, kaip studijos ir darbas veikia jų asmeninį gyvenimą ir psichologinę savijautą. Studijavimas yra viena iš pagrindinių veiklų, kuri padeda įgyti naujų įgūdžių, todėl yra reikšminga skirti didesnę dėmesį studento mokymuisi. Socialinį darbą dirbantys studentai, o taip pat ir jų dėstytojai bei darbdaviai neretai susiduria su įvairiausiais iššūkiais, tačiau įžvelgiama ir darbo bei studijų derinimo nauda. Šiame darbe studentų, darbdavių ir dėstytojų iššūkiai nagrinėjami pasitelkiant adaptyviosios lyderystės teoriją, kuri koncentruojasi į adaptavimąsi, tiria kokie veiksmai padeda žmonėms imtis permainų, jas įgyvendinti ir kurti ateitį, kurioje realizuotųsi asmenų lūkesčiai ir kuri pati savaime neatsiranda. Adaptyviosios lyderystės teorija dėmesį sutelkia į techninių ir adaptyvių iššūkių skirtį, kviečia žiūrėti į iššūkį ir atpažinti kas yra techniško ir adaptyvaus ir kaip probleminę situaciją reikėtų išspręsti ir keistis kolektyviai (Daunienė, 2021). Todėl svarbu analizuoti jų patirtis, kaip studijos ir darbas veikia jų asmeninį gyvenimą, psichologinę būseną, gyvenimo pasitenkinimą, pasikeitimą ir kokie privalumai pasireiškia derinant šias veiklas. Reikšminga tirti, kokią naudą teikia studijos dirbant socialinį darbą darbinėje aplinkoje ir kokių privalumų į akademinę aplinką atneša darbas.

**Ištirtumas:** randami studentų atlikti bakalauro tyrimai, neakivaizdinių studijų ir darbo derinimo tematika, taip pat randami straipsniai studijų ir nestudijuojamos specialybės derinimo tema. Štaraitė E. ir Čižiūnienė K. (2019) nagrinėjo karjeros ir įsidarbinimo kompetencijų svarbą darbo rinkoje teoriniais ir praktiniais aspektais, remdamosi transporto logistikos pavyzdžiu. Sveikatos mokslų kryptyje studijų ir darbo derinimo problematiką nagrinėjo Patašiūtė G. ir Grakauskaitė U. (2021) pažymėdamos, jog didžioji dalis studentų dirba dėl finansinių priežasčių ir geba sėkmingai derinti darbą su studijomis dėl

kelių veiksmų, įskaitant nuotolinius kursus, dėstytojų supratingumą bei laiku pateiktus tvarkaraščius ir egzaminų datas. Taigi, pavienių tyrimų apie studijų ir darbo derinimą literatūroje galima rasti, tačiau trūksta mokslinių tyrimų, atskleidžiančių socialinio darbuotojo pasirinkimo motyvus siekti aukštojo mokslo, su kokiais iššūkiais jis susiduria ir kokius privalumus vertina, kai priima sprendimą dėl studijų ir darbo derinimo. Lietuvos mokslininkų atliktuose tyrimuose trūksta informacijos apie tai, kokia įstaigų bei organizacijų patirtis samdant studijuojančius socialinius darbuotojus. Mokslinėje literatūroje yra informacijos apie studijas vykdančių organizacijų patiriamus iššūkius bei privalumus, kuomet studentai yra dirbantys asmenys, tačiau trūksta tyrimų, kuriuose būtų atskleidžiama, su kokia praktika susiduria socialinio darbo studijas organizuojančios ugdymo įstaigos, kuomet jas studijuoti renkasi socialinį darbą dirbantys asmenys.

Užsienio mokslininkų atlikti tyrimai rodo, jog visuomenėje yra aktualūs studijų ir darbo derinimo klausimai. Pavyzdžiui, Eller et. al. (2016) tyrė, kaip derinami magistrantų šeimos, darbo ir studijų santykiai Brazilijos universitete. Puztai ir Kocsis (2019) nagrinėjo darbo ir studijų derinimo balansavimą Rytų Europos regione ir atskleidė, jog dažnai darbas studijų metu pasirenkamas dėl finansinių priežasčių bei siekiant įgyti daugiau patirties. Chung ir Lippe (2018) savo tyrimuose aptarė lankstų darbą, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą bei lyčių lygybę. Jų atliktų tyrimų rezultatai parodė, kad lytis yra svarbus veiksnys, lemiantis sėkmingą darbo bei studijų derinimą, ir pabrėžė, kad moterys dažniau susiduria su sunkumais siekdamos karjeros, nes daugiau dėmesio skiria buičiai ir darbui. Taigi, užsienio literatūroje atkreipiamas dėmesys į sunkumus, su kuriais susiduria dirbantys studentai, tiriant kaip tai veikia jų asmeninius gyvenimus. Užsienio autorių tyrimai patvirtina, jog studijų ir darbo derinimas yra aktualus šiuolaikinės kintančios visuomenės tema.

**Temos pasirinkimo motyvai:** šio darbo tema buvo pasirinkta mano patyrimu, kai studijuodama dirbu socialinį darbą. Ši mano patirtis, kai vyko paskaitos, seminarai ir dirbau socialinį darbą pilnu etatu, buvo nelengva. Darbovietėje stengiausi atlikti visus vadovo paskirtus darbus, įsitraukti į darbovietės organizuojamas veiklas ir padėti organizacijai klestėti. Taip pat stengiausi įsitraukti į studijas, nepraleisti paskaitų, atlikti kokybiškai visus užduodamus darbus, domėtis papildoma literatūra. Studijuodama ir dirbdama pajaučiau, jog iškilo iššūkių psichikos sveikatai. Taip pat pablogėjo santykiai su draugais ir šeima, nutraukiau mėgstamus pomėgius, nes jiems neradau papildomo laiko. Tik vėliau supratau, kad studijų ir darbo derinimas yra labai naudingas mano savirealizacijai. Supratau, jog norint šiuos du dalykus suderinti reikia skirti dėmesio laiko planavimui. Todėl tapo įdomu kaip kitiems pavyksta suderinti šiuos du dalykus, išspręsti kylančius iššūkius ir kokius privalumus mato kiti. Rašymo eigoje nusprendžiau ištirti, su kokiais iššūkiais susiduria ir socialinio darbo organizacijų vadovai, kai jų

darbuotojas studijuoja, kokią jie pagalbą suteikia darbuotojams. Taip pat tapo įdomu patyrinėti kaip socialinio darbo dėstytojai, kurie dėsto magistrantams susiduria su sunkumais, kai jų studentai studijuoja, kokią pagalbą jiems stengiasi teikti. Taigi, mano patirtis ir noras sužinoti kitų žmonių privalumus, iššūkius ir jų sprendimo būdus lėmė šio magistro darbo pasirinkimą.

**Reikšmė socialiniam darbui:** studijuoti socialinį darbą ir jį dirbti yra labai reikšminga ne tik pačiam žmogui, bet ir teikia naudą vadovui bei universitetui. Žmonės studijuoja, kad įgautų kompetencijų, galėtų būti profesionalesni darbuotojai. Studijuojantis specialistas gali įnešti į darbą naujausias išmoktas žinias, o universitetui dirbantis studentas gali įnešti tiesioginę praktiką į studijas. Todėl norint, jog socialinio darbo studijos būtų efektyvios ir atitiktų suinteresuotų šalių lūkesčius, reikia suprasti studijuojančių darbuotojų privalumus bei iššūkius siekiant, jog daugiau specialistų norėtų tobulėti ir jiems būtų sudarytos sąlygos darbą derinti su studijomis.

**Tyrimo problema:** socialinio darbuotojo darbo ir studijų derinimo ypatumai yra netirti, nežinoma, kokie kyla iššūkiai socialiniam darbuotojui, socialinio darbo studijoms bei organizacijų vadovams, kaip jie sprendžiami ir kokie privalumai išryškėja šioms grupėms, kai asmuo renkasi studijuoti ir dirbti vienu metu.

**Tyrimo objektas:** socialinio darbo ir studijų derinimo ypatumai iš studento, už studijų programą atsakingo dėstytojo ir darbdavio perspektyvos.

**Darbo tikslas:** atskleisti su kokiais privalumais ir iššūkiais susiduria socialinis darbuotojas, organizacija bei studijų programa, kai dirbama ir studijuojama vienu metu remiantis adaptyviosios lyderystės teorija.

#### **Uždaviniai:**

1. Remiantis adaptyviosios lyderystės koncepcija, išnagrinėti priežastis, lemiančias žmogaus pasirinkimą augti bei tobulėti.
2. Atskleisti adaptyvius ir techninius iššūkius, kurie atsiskleidžia derinant darbą ir studijas vienu metu.
3. Apžvelgti literatūros šaltinius, kuriuose atskleidžiami privalumai, kurie kyla derinant studijas ir darbą bei praktinio darbo nauda socialinio darbo studijose.
4. Pritaikius AL teorijos koncepciją, iširti privalumus, iššūkius ir jų sprendimo būdus, kurie pasireiškia socialiniam darbuotojui, socialinio darbo organizacijai ir studijų programai, kai yra studijuojama ir dirbama vienu metu.

# 1. Literatūros apžvalga

## 1.1. Adaptyviosios lyderystės koncepcija

Adaptyvioji lyderystė yra lyderystės koncepcija, kilusi iš JAV Harvardo universiteto Kenedežio mokyklos ir šios koncepcijos pradininkai laikomi R. A. Heifetzas, A. Grashow ir M. Linsky. AL koncepcija siekia atskleisti veikimo būdus, kurie padėtų spręsti visuomenėje opias kompleksines ir kitas svarbias problemas, ypač viešajame, socialiniame sektoriuje. Heifetz et al. (2009) teigia, jog „adaptyvioji lyderystė“ yra gebėjimas mobilizuoti žmones imtis spręsti sunkius iššūkius ir su jais susidoroti. AL duoda pagrindą ugdyti ne tik vadovų, bet ir žmonių lyderystės kompetencijas, kurios yra reikalingos siekiant spręsti, kai techninių sprendimų nepakanka, jog bendruomenė, visuomenė, kolektyvas ar žmogus klestėtų. Žmogui reikia ugdyti asmeninius įgūdžius, išmokti įdiegti naują požiūrį ir bendradarbiavimo struktūras, leidžiančias ir skatinančias adaptyviai veiklai (Dunn, 2020). Ši teorija koncentruojasi į adaptavimąsi t. y. neracionalaus, painaus vidinio darbo teritoriją, kurioje gyvena žmonės, reaguodami į vidinius ir aplinkos pasikeitimus. Taip pat teorija tiria tai, kokie lyderystės veiksmai padeda žmonėms imtis permąstymų, jas iki galo įgyvendinti ir kurti ateitį, kurioje realizuoti suinteresuotų šalių lūkesčiai ir kuri savaimė pati neatsiranda. AL daug dėmesio skiria techninių ir adaptyvių iššūkių skirčiai, siekia žiūrėti į kiekvieną probleminę situaciją atpažinti, kas joje yra techniška, o kas adaptyvaus, o tada padeda pakviesti žmones savarankiškai tvarkytis su kylančiais iššūkiais ir keistis kolektyviai (Daunienė, 2021).

Heifetz (1994) teigimu, adaptyviosios lyderystės prieiga sujungia idėjas, paimtas iš 4 konceptualių perspektyvų: sisteminės, biologinės, tarnystės ir psichoterapinės.

1. Sisteminė perspektyva – AL remiasi prielaida, jog dauguma problemų, su kuriomis susiduria žmogus, kyla dėl sudėtingų tarpusavyje susijusių sistemų sąveikų. Visos problemos yra kompleksinės, dinamiškos bei susijusios.

2. Biologinė perspektyva – AL remiasi prielaida, jog žmogus bręsta, lavėja ir keičiasi, todėl turi nuolat prisitaikyti prie savo kintančių būsenų, poreikių ir prie kintančios išorinės aplinkos.

3. Tarnystės perspektyva – AL atkreipia lyderystės veiksmus, jog būtų sukurta bendra gerovė. Visi, kurie imasi lyderystės išsiaiškinti problemas ir ieškoti jų sprendimų, stengiasi, kad jų kompetencija ir autoritetas tarnautų žmonijai, visuomenei ir bendruomenei.

4. Psichoterapinė perspektyva – jos naudojimąsi paaiškina kaip žmonės atlieka adaptavimosi darbą. Žmonėms lengviau prisitaikyti tada, kai jie mato sudėtingas problemas ir ima žvelgti tiesiai,



išmoksta atskirti netikrumą nuo realybės, sprendžia vidinius konfliktus, mokosi naujai elgtis ir naujai matyti, o tam reikia palaikančios aplinkos.

Šios perspektyvos padeda paaiškinti AL koncepcijos prigimtį, o šių perspektyvų žinojimas rodo kryptį kur ieškoti veiksmingų ugdymo metodų, nes kiekviena iš šių perspektyvų turi sukaupusi žinių, kurias galima integruoti į lyderystės ugdymo procesą (Daunienė, 2021).

### 1.1.1. Adaptyviosios lyderystės modelis

Heifetz (2009) teigia, kad AL modelis išeina iš formalaus lyderio statuso ribų. Tad, kaip buvo minėta anksčiau, lyderystės atsiradimas priklauso nuo iššūkio, dėl kurio žmogus negali toliau veikti esamoje situacijoje. AL išskiria tris dimensijas, kurios gali būti sudėtos į AL modelį: iššūkiai, kylantys konkrečioje situacijoje, lyderystės kompetencijos bei adaptyvus darbas. Toliau pateikiami šių dimensijų paaiškinimai:

#### 1. Situacijos iššūkiai.

AL pabrėžia, jog lyderystės darbas priklauso nuo kylančio iššūkio. Kai kurioms problemoms spręsti reikia, kad profesionalai tinkamai atliktų savo darbą. Lyderystė nėra tiesiog gerai atliekamas darbas, tai nėra autoritetinga kompetencija ar svarbios pareigos. AL laikomasi nuomonės, kad imtis lyderystės reiškia imtis tokio veikimo, kuriuo norima pakeisti esamą tvarką siekiant geresnės ateities. Pažymima, jog tokia lyderystė pavojinga, nes toks veikimas visada yra priešingas tam, kas įprasta. Kiekvienoje situacijoje AL skirsto į 3 grupes pagal iššūkio pobūdį (Daunienė, 2021):

- a) **Techniniai iššūkiai** – tai problemos, kurias galima aiškiai apibrėžti, sprendimo ieškoma kreipiantis į ekspertus, vadovus ir autoritetus, jiems leidžiama spręsti iššūkius. Techninius sprendimus galima įgyvendinti pasitelkiant procesus, kurie bendruomenei ar organizacijai jau yra pažįstami bei naudojami ir yra žmonių, kurie žino kaip juos atlikti.
- b) **Techniniai ir adaptyvūs iššūkiai** – tai mišrios problemos, kurias galima aiškiai apibrėžti, bet sprendimą nėra lengva rasti. Atsakomybę už sprendimą dalinasi vadovai, darbuotojai, specialistai, ekspertai ir kiti suinteresuoti asmenys. Vadovai ar ekspertai rūpinasi ištekliais, o adaptavimosi darbą reikia padaryti patiems žmonėms.
- c) **Adaptyvūs iššūkiai** – problemos, kurias sunku tiksliai ir aiškiai apibrėžti, jų negali išspręsti autoritetai, specialistai ir vadovai. Adaptyvūs iššūkiai sunkūs todėl, kad jiems priešiniama. Nes tai verčia žmogų keisti įprastą mąstymą, įsitikinimus ar vertybes.

## 2.Lyderystės kompetencijos

Adaptyvaus vadovavimo modelyje išskiriami įvairūs veiksmi, kurie padeda lyderiams sutelkti dėmesį į svarbius klausimus tvarkant adaptyvius pokyčius (Wong, Chan, 2018). AL susidėlioja į loginę seką kaip elgesio modeliai, todėl juos galima žiūrėti kaip į proceso etapus, kurie eina vienas po kito. Toliau pateikiamos šios kompetencijos:

- a) **Užlipti į balkoną.** Ši kompetencija kalba apie tai, kad į sudėtingą situaciją galima pažvelgti iš viršaus (užlipti į balkoną) ir atsitraukti nuo sudėtingos situacijos. Wong, ir Chan (2018), teigia, kad lyderiai turi gebėti matyti modelius taip, tarsi jie būtų „balkone“, o ne veiksmų lauke. Tik iš toli galima stebėti veiksmų kontekstą ir išvelgti ryšį tarp skirtingų jėgų sudėtingose sistemose. Kompetencija „užlipti į balkoną“ yra apie platesnę ir gilesnę situacijos analizę, kalbama apie santykius tarp žmonių, susijusių su esama situacija ir jos analize. Tai skirta suprasti, kaip įvairūs žmonės, kuriuos situacija paliečia, sau ir kitiems paaiškina, kodėl situacija yra tokia, kodėl jie mano, kad ji negali ar gali keistis, kaip žmonės supranta savo vaidmenį, indelį, atsakomybę ir kokie yra šių šalių santykiai. Tai reiškia padaryti pauzę, tačiau tai nereiškia pasitraukimo iš situacijos. Kompetencija moko suprasti situacijos paaiškinimą, su koku iššūkiu yra susiję žmonės. „Lipti į balkoną“ reiškia lavinti refleksijos įgūdį, apie save ir savo veikimą, apie santykių su kitais produktyvumą, apie platesnę sąsają sistemoje ir sistemų atpažinimą. Tai moko žmonės pamatyti „frakcijas“ – laikinas, gana greit kintamas žmonių grupes, susiformuojančias pagal kokias turimas vertybes situacijose jie teikia prioritetą. Realybė tokia – žmonės keičia frakcijas priklausomai nuo sprendžiamo klausimo ir kas tuo metu yra svarbu dalyviui. Atpažinti šią dinamiką yra svarbi lyderystės kompetencija (Daunienė, 2021).
- b) **Nustatyti adaptyvų iššūkį.** Šioje kompetencijoje reikia atpažinti technines problemas ir adaptyvius iššūkius. Tai svarbu dėl to, kad būtų galima pasirinkti veiksmingus būdus veikti. Techninės problemos yra žmonių galvose ir loginėse schemose, tokios problemos gali būti sudėtingos ir kompleksinės, kurias gali išspręsti specialistai, vadovai bei ekspertai. Adaptyvūs iššūkiai yra žmonių širdyse ir emocijose, kuriuos atspindi vertybės, įsitikinimai ir prisirišimai, o kad juos išspręsti reikia keistis patiems mokantis naujų dalykų, kurie keičia mąstymą ir elgesį. Kompetencija identifikuoti adaptyvų iššūkį apima gebėjimus nustatyti visus dalyvius, kuriuos paliečia situacija, reikia nagrinėti tų dalyvių santykius vienu su kitais ir jų subjektyvias, vidines bei asmenines patirtis bei požiūrius vieni į kitus bei save (Daunienė, 2021).
- c) **Reguliuoti temperatūrą.** Pagal Parks (2005) „reguliuoti temperatūrą“, tai „reguliuoti šilumą“, reikalingą skatinti prisitaikančiam darbui. Jei temperatūra per didelė, gali viskas sprogti ir

nepavykti, jei temperatūra per žema – darbas neatliekamas. Šioje kompetencijoje esminis skirtis yra tarp vadovavimo veikimo ir lyderystės veikimo, nes šis veiksmas siekiama skirtingų tikslų. Vadovavimo praktika siekiama išsaugoti esamą tvarką ir palaikyti nusistovėjusias normas, įpročius, vertybes. Imtis lyderystės tai nedaryti vadovavimo darbo, tą turi padaryti patys žmonės. Reguluoti „temperatūrą“ reiškia ugdyti stiprų pojūtį, kuris leidžia pamatuoti, kokią įtampą patiria žmonės ir ją išlaikyti ties produktyvumo lygiu. „Temperatūros reguliavimo“ kompetencija padeda sąmoningai pasirinkti intervenciją, kuri labiausiai tiktų esamoje situacijoje, kad būtų išlaikytas dėmesys ir ieškoma naujų būdų veikti (Daunienė, 2021).

- d) **Išlaikyti sutelktą dėmesį.** Šioje kompetencijoje, norint sutelkti kitus, reikia patiems laikytis tikslo, tai yra savyje reikia išlaikyti dėmesį ties tuo, ką manoma yra svarbiu ir norima pasiekti. Daunienė (2021) teigia, jog žmogaus atrama imantis lyderystės yra asmeninis pasirinkimas ir atsidavimas tikslui. Šis asmeninis atsidavimas reiškia ir gebėjimą būti „švyturiu“, padedančiu nenukrypti nuo tikslo. Wong ir Chan (2018) sako, jog idėja yra ta, jog reikia sukurti struktūrą, kad komandos nariai galėtų jausti paramą ir apsaugą, suteikti „vietą“, kur būtų galima išreikšti nusivylimą, suprasti nesėkmes ir keistis idėjomis. Kompetencija „išlaikyti sutelktą dėmesį“ apima nuolatinį kalbėjimą apie tikslą, pastangas ir ryšių su partneriais palaikymą, kad kolektyviai būtų atlaikomas spaudimas imtis to, „kas patikrinta“, rastume drąsos palaikyti bendras pastangas eksperimentuoti, klysti, iš to kolektyviai mokytis ir vėl bandyti (Daunienė, 2021).
- e) **Gražinti darbą žmonėms.** Tai kompetencija skirta kitiems žmonėms ir tų žmonių atliekamam adaptyviam mokymosi darbui, todėl tai produktyvu, tik tada, kai į procesą įsitraukia kuo daugiau žmonių. Asmeniniu lygmeniu tai reiškia ugdytis pojūtį ir matymą (Daunienė, 2021). Kad pasiektų reikšmingų pokyčių, įtraukiant į procesą visus narius. Leisti žmonėms imtis iniciatyvos apibrėžiant ir sprendžiant problemas, reiškia, kad imantis lyderystės reikia palaikyti, o ne kontroliuoti (Wong, Chan, 2018).
- f) **Saugoti lyderystės balsus „iš kitur.“** Ši kompetencija priešinga tradiciniam lūkesčiui, jog lyderis turi įkvėpti žmones keistis. Ji verčia atsigręžti į skaudamas vietas, pavyzdžiui, traumas ir kelti sunkius klausimus. Ji kalba apie tai, jog kai kurie „balsai“ yra nutildyti, išmesti ar uždrausti organizacijoje ar bendruomenėje, todėl yra įtraukiami neįprasti „balsai“ siekiant sunaikinti nusistovėjusį būdą kalbėti ar galvoti apie situaciją. Nors retai naudojama, bet suteikiama daug postūmio, kai yra tikslingai ieškomi bei įtraukti neįprasti „balsai“. Ši kompetencija susijusi su įgūdžiu, kai yra įtraukiami įprasti bei neįprasti dalyviai į bendrą veikimą išsūkiui spręsti. „Saugoti lyderystės balsus iš kitur“ reiškia gebėjimą klausytis, pamatyti situaciją ir netikėčiausius

pasiūlymus, nebijoti tyrinėti situacijas ir mokytis. Šis gebėjimas reikalauja empatijos, racionalumo atsirenkant informaciją, kuri yra vertinga ir naudinga, o kuri yra tik „triukšmas“ (Daunienė, 2021).

- g) **Suvokti save kaip lyderystės „instrumentą.“** Daunienė (2021) teigia, jog šios savivokos esmė yra savęs pažinimas ir vidinis nusiteikimas prisiimti atsakomybę už viską, kas vyksta su žmogumi. Tai vidinė laikysena dėl kurios lyderystės veikimas yra įmanomas. Ši kompetencija yra apie suvokimą, kokius vaidmenis gyvenime prisiima pats žmogus ir kokius jam vaidmenis primeta kiti. Žmogui reikia sąmoningai pasirinkti imtis lyderystės tam tikrose situacijose, lavinti gebėjimą atpažinti vertybes, gebėti save išstumti save iš komforto zonos. Adaptyvioji lyderystė – varginantis užsiėmimas, kuris neatsiranda per dieną ar savaitę, būtina nepamiršti savęs, pasirūpinti savimi, jog lyderystės veikimas būtų veiksmingas ir ilgalaikis (Daunienė, 2021).

### 3. Adaptyvus darbas.

Dunn (2020) teigia, kad adaptyvumas tai ir sistema, ir gebėjimas, apimantis principų ir praktikos rinkinį. Adaptyvus darbas apima tai, kaip žmonės prisitaiko prie besikeičiančios situacijos savo vidumi. Tai vidinis darbas, kurį turi atlikti visos susijusios ar suinteresuotos šalys. Adaptyvus darbas yra kartotinis ir ciklinis, žmogui reikia stebėti kas situacijoje yra ne taip, ieškoti paaiškinimų ir padaryti eksperimentą – naują darbą. Adaptavimosi procese sprendimai randasi tik tada, kai padaromi žingsniai ir gaunami rezultatai, kurių nėra galima nuspėti iš anksto (Daunienė, 2021).

## **1.2. Žmogaus galimybės tobulėti dirbant bei studijuojant adaptyviosios lyderystės kontekste**

Lyderystė nėra apibrėžta mokslo sritis. Tai matyti išnagrinėjus literatūrą, kurioje pateikiami įvairūs lyderystės apibrėžimai. Žmogus, siekia tapti lyderiu įvairiose srityse, kuriose reikalingi žmogiškieji ištekliai, o pačios sritys taip pat patiria pokyčius, todėl turi poreikį, jog darbą dirbtų kompetentingi specialistai. AL koncepcija taikytina ir asmeniui, kuris dirba pagal darbo sutartį, o norėdamas siekti asmeninio tobulėjimo, įgyti praktinių ir teorinių žinių renka aukštesnįjį mokslą. Kaip ir buvo minima, biologiniu požiūriu, AL remiasi prielaida, jog žmogus bręsta, lavėja, todėl turi nuolat prisitaikyti prie savo kintančių poreikių, būsenų ir prie kintančios išorinės aplinkos (Daunienė, 2021). Rubin et. al. (2018) sako, jog lyderystė nėra tikroji lyderystė, jei ji nelemia pokyčių ir augimo, ypač žmogiškųjų pokyčių ir augimo, todėl kitų privalumų ir trūkumų supratimas, gebėjimas gerai jausti ir veiksmingai tvarkyti emocijas bei besąlygiškas kitų žmonių priėmimas yra esminiai pirmieji žingsniai

siekiant stiprios lyderystės socialiniame darbe. Remiantis šiuo požiūriu, asmeniui adaptyviosios lyderystės praktika padeda suprasti kaip reikia keisti, keistis ir prisitaikyti socialinio darbo lauke.

Turintys aukštąjį išsilavinimą asmenys dažnai siekia toliau tobulinti savo žinias ir mokytis, nes šiuolaikinė darbo rinka kelia vis aukštesnius reikalavimus. „Magistrantūros studijos suteikia galimybę siekti aukštesnių pareigų, kadangi studijų metu įgyjama daugiau gebėjimų ir kompetencijų negu pirmosios pakopos studijose“ (Kaušylienė, Dinovargis 2016, p. 42). Tai reiškia, jog žmogus studijuodamas aukštesnėje studijų programoje siekia pritapti prie kintančios visuomenės, darbo rinkos, įgyti žinių, kurios panaudojamos siekiant gauti geresnį įvertinimą bei užimti aukštesnės pozicijos pareigas. Pati aplinka skatina mokytis, ugdytis, nes įgytos žinios ir įgūdžiai gali būti lengvai pritaikomi naujoje aplinkoje, panaudoti įgyvendinant veiklas, kurios reikalauja daugiau kompetencijų.

Žmogus, kuris pasirenka studijas ir darbą vienu metu, susiduria su adaptyviais ir techniniais iššūkiais. Jis susiduria su techninėmis problemomis, kurias žino kaip spręsti arba sprendimai gali būti pateikti kitų ekspertų arba susiduria su adaptyviais iššūkiais, kurie yra sunkūs ir negali būti sprendžiami ekspertams duodant atsakymus, pats žmogus turi atrasti būdus kaip išspręsti kylantį iššūkį, kad galėtų prisitaikyti ir iššūkį išspręsti. Tad, pradėdant derinti studijas ir darbą yra labai svarbu, jog tiek darbe, tiek studijose, būtų suteiktos kuo palankesnės sąlygos iššūkiams spręsti.

Lyderystės ugdymas yra vienas iš būdų, kaip žmogus gali tobulėti, plėtodamas įvairias savybes, gebėjimus bei įgūdžius. Pasirinkimas tęsti magistrantūros studijas yra viena iš lyderystės siekimo formų, atskleidžianti žmogaus prigimtį siekti savo asmeninių tikslų, tobulinti save ir suteikti prasmę savo veiklai. Tobulėjant bei keičiantis visuomenei žmogus yra priverstas įsitraukti į pokyčius, turi pasitikėti savimi, tobulinti save ir savo įgūdžius. Vykstant pokyčiams asmuo susiduria su techniniais iššūkiais, kuriuos gali padėti spręsti ekspertai ir autoritetai. Petronienė (2013) mini, jog asmenims, kurie mokosi, yra labai svarbi mokymosi, darbo aplinka, bendradarbiavimas su kitais, lankstūs mokymo metodai, turimos patirties refleksijos su kitais. Taip pat Hafford – Letchfield et. al. (2014) mini, jog ir vadovų pasitikėjimas studijuojančiais darbuotojas yra svarbus skatinant ir pačius darbuotojus imtis lyderystės siekiant tobulėjimo. Todėl siekiant, jog patys asmenys rinktųsi darbą derinti su studijomis, svarbu vadovams, ekspertams skatinti darbuotojus tobulėti, sudaryti palankų mokymosi procesą, tinkamas sąlygas mokytis, užtikrinti lankstų grafiką, mokymą sieti su studentų poreikiais bei lūkesčiais. Jeigu žmogui yra sudaromos tinkamos sąlygos derinti darbą su studijomis, tai lems sėkmingą adaptavimąsi prie sunkumų, dėl ko bus gaunami geresni asmeniniai, profesiniai rezultatai.

Prie techninių iššūkių galima priskirti ir darbinę aplinką, kuri tai pat kuria tam tikrą reikšmę. Darbo krūvis, dirbamų valandų skaičius, kolegų bei darbo vadovo požiūris bei palaikymas, darbo specifiška lemia ar darbuotojas gali rinktis studijuoti, o studijuodamas gali suderinti darbą su studijomis. Marmo ir Berkam (2018) teigia, jog vadovo vadovavimo stilius, kuriami santykiai su kolegomis yra svarbūs darbuotojų darbo pasitenkinimui. Todėl darbdavio palaikymas ir teigiamas požiūris į studijas pasirinkusį darbuotoją, tinkamų sąlygų sudarymas derinant darbą su studijomis, gali lemti sąlygas derinti darbą su studijomis, tai gali lemti darbuotojų didesnę motyvaciją rinktis studijas. Bagdonas et. al. (2021) pažymi, jog pačių darbdavių požiūris į studijuojančius darbuotojus yra palankus, jie suvokia studijuojančius darbuotojus kaip naudą savo organizacijai, todėl skatina darbuotojus studijuoti, sudaro sąlygas dirbti ir mokytis bei pageidauja, kad pasibaigus studijoms tokie darbuotojai dirbtų jų organizacijoje. Shier ir Handy (2016) mini, kad vadovai tikisi, kad studijuojantys darbuotojai į darbą gali atnešti įvairias idėjas galvojant apie būdus sukurti geresnius socialinius rezultatus, todėl organizacijos teikia didelę reikšmę besimokantiems specialistams. Tai rodo, jog darbdaviai teigiamai žiūri į studijas, nes mato naudą jų organizacijai. Taigi, jeigu vadovai padės kurti palankią darbo aplinką, darbuotojai patirs mažiau iššūkių derinant studijas ir darbą vienu metu.

Darbuotojas, kuris studijuoja, turi lūkestį, jog įgys naudą teikiančių kompetencijų ir tai didins jo darbo našumą, todėl susiduriama su techniniais ir adaptyviais iššūkiais. Vadovai ir dėstytojai turi būti lankstūs studentų naudai, o studentai turi efektyviai suderinti darbą bei studijas. Kalinauskaitė, Pauliukaitė (2014) atskleidžia, kad studentai, kurie derina studijas ir darbą, pažymi, jog svarbu studijų lankstumas, bei palankios galimybės derinti šias dvi veiklas. Žvelgiant į situaciją iš kitos perspektyvos, neefektyviai panaudojamas laikas, dėl darbo ir studijų tvarkaraščio persipynimo tuo pačiu laiku. Tai yra, studijos vyksta darbo metu, dėl ko tampa neįmanoma atlikti abiejų veiklų vienu metu, kas lemia vienos ar kitos veiklos neefektyvumą. Taip pat autorės mini, jog studentai siekdami įtikti darbdaviams, stengiasi mokytis, įgyjant naujų žinių; aukštųjų mokyklų administracija, stengdamasi įtikti studentams, sudaro sąlygas derinti studijas ir darbą; dėstytojai, derindamiesi prie studentų lūkesčių ir jų laiko, skiriamo studijoms, „nuleidžia kartelę“, o rezultate lieka daug nepasitenkinimo iš darbdavių dėl nepakankamai gerai parengtų specialistų. Taigi, galime daryti išvadą, jog vyksta konfliktas – darbdaviai skatina studijuoti, bet dėl laiko stokos yra neįgaunamos reikiamos žinios – dėstytojai nuolaidžiauja dėl to kyla sunkumų užtikrinant studijų kokybę.

Siekiant suprasti, kokius iššūkius, ribojimus, ar priešingai, teigiamus veiksnius sukuria studento darbo ir studijų aplinka, svarbu analizuoti ir studijuojančio socialinio darbuotojo studijų ir darbo lauką. Studijų procese vienu svarbiausių santykių tampa studento ir dėstytojo tarpusavio sąveika. Tad, remiantis

AL koncepcija, studentas susiduria su adaptyviu iššūkiu, kai nekomunikuoja su dėstytojais, todėl tampa svarbu kurti tinkamą santykį su dėstytoju, kuris atlieptų studento poreikį komunikuoti, bendrauti, spręsti problemas, gauti atsakymus į svarbius klausimus, rezultate įgaunant reikiamų kompetencijų tobulėti. Todėl ieškomi resursai, galintys padėti šį iššūkį įveikti. Vienas iš resursų, remiantis AL kompetencija „saugoti lyderystės balsus iš kitur“, tikslingai ieškoti „neįprastų“ dalyvių iššūkiui spręsti, šiuo atveju dėstytojų, ir stengtis plėtoti tarpusavio ryšį, gebėti klausytis, nebijoti tyrinėti situacijos bei mokytis. Asmeniui tampa svarbus bendruomeniškumas, nes su kitų žmonių pagalba, iššūkis išsprendžiamas lengviau. Svarbus ne tik studento įgūdis bei noras vystyti santykį su dėstytoju, tačiau svarbus ir paties specialisto įsitraukimas, bendradarbiavimas. „Dėstytojas yra vienas pagrindinių studijų proceso organizavimo ir kokybės užtikrinimo dalyvių“ (Tamulienė, Navickienė, 2022, p.169). Dėstytojais dalyvauja svarbiame darbuotojų, pasirinkusių studijas, gyvenime, kuris atsižvelgiant į dėstytojo indėlį į santykį, taip pat gali kisti. Šis studento ir dėstytojo santykis bei dėstytojų lūkesčiai studentams, daro didelę įtaką studento savijautai, motyvacijai, prisitaikymui prie esamos aplinkos.

Pačių dėstytojų požiūris į dirbančius studentus irgi turi reikšmę. Nors Tamulienė ir Navickienė (2022) sako, jog dėstytojai teigiamai žiūri į dirbančius studentus, taip pat mini, jog studentai turėtų dirbti ne daugiau nei 0,25-0,5 etato o jų darbas turėtų būti susijęs su studijuojama specialybe susijusioje srityje. Šios autorės sako, jog dėstytojai mano, jog patys studentai, derinantys darbą su studijomis, įgyja bendrųjų gebėjimų – žodinio bendravimo, laiko planavimo, problemų sprendimo taip pat padidina savo galimybes užmegzti naujus kontaktus darbo rinkoje. Taigi, dėstytojai palankiai vertina dirbančius studentus, juos mato kaip grupę, kuri sparčiai tobulėja ir mokosi ne tik pateiktos studijų medžiagos, bet ir gyvenimo įgūdžių. Šis dėstytojų požiūris reikšmingai veikia studentą, kuris kuria ir vysto santykius akademinėje bendruomenėje, kas lemia ir paties studento įsitraukimą, sėkmingą adaptaciją derinant darbą su studijomis, sėkmingą bendradarbiavimą su akademinio lauko specialistais. Tobulėjimo siekiančiam asmeniui yra svarbūs žmonės, kurie yra aplink jį, nes teigiamai vystomi ir plėtojami santykiai, jaučiama aplinkinių empatija ir teigiamas požiūris lemia studento motyvaciją, turimus resursus spręsti atsiradusius iššūkius, derinti darbą su studijomis, spręsti iškilusius adaptacijos sunkumus.

Apibendrinant, remiantis adaptyviosios lyderystės koncepcija, studentas susiduria su techniniais ir adaptyviais iššūkiais, kuriuos spręsti pasitelkia „neįprastų balsų įtraukimą“ siekiant atrasti kitą požiūrį problemoms spręsti, tačiau sprendžiant šiuos iššūkius svarbus išlieka ir dirbančio studento aplinkos požiūris ir įsitraukimas. Teigiamas darbdavio, bei akademinės bendruomenės požiūris ir palaikymas, padeda studentui spręsti sunkumus bei suteikia motyvacijos derinti darbą su studijomis.

### **1.3. Pokyčiai, sukelti iššūkius asmens gyvenime**

Derinant studijas su darbu asmuo patiria laiko planavimo sunkumų, o tai gali kelti įvairių nepatogumų ir problemų. Darbuotojui gali būti sudėtinga visapusiškai įsitraukti į darbo procesus ir efektyviai spręsti darbe kylančias problemas. Be to, kaip buvo minima anksčiau, studijuodamas asmuo dėl įtempto grafiko, patiria sunkumų įsigilinant į studijų metu pateikiamą medžiagą, dėl ko nukenčia studijų kokybė. Toks gyvenimo tempo pokytis taip pat gali turėti neigiamą įtaką asmeniniam gyvenimui – mažiau laiko skiriama šeimai, laisvalaikiui, sportui, bei savo fizinei ir psichologinei gerovei. Todėl, remiantis AL koncepcija, žmogus derindamas darbą ir studijas taip pat susiduria su adaptyviais ir techniniais iššūkiiais asmeniniame gyvenime. Šiame skyriuje bus aptarta, kaip studijų ir darbo derinimas veikia asmens savijautą, ir kokie iššūkiai kyla, kai asmuo turi dirbti ir studijuoti vienu metu.

#### **1.3.1. Studijų ir darbo derinimo sunkumai psichikos sveikatai**

Studijų ir darbo derinimas turi įtakos žmogaus savijautai. Prasidėjus studijoms keičiasi žmogaus įprasta rutina, pasikeičia gyvenimo būdas. Atsirandant pokyčiams, žmogus susiduria ir su neigiamomis psichologinėmis pasekmėmis, o labiausiai susiduria su adaptyviu iššūkiu – stresu. Nors studijose suteikiamos galimybės didinti kompetencijas ir tobulėti, čia studentai patiria ir įvairias stresogenines sąlygas. Akademiniai reikalavimai, finansiniai sunkumai bei kiti socialiniai reikalavimai gali sukelti studentams psichologinį stresą. Visuotinėje lietuvių enciklopedijoje (2018) aiškinama, jog stresas yra psichinės ir fiziologinės įtampos būseną, kylanti dėl išorinių sąlygų pokyčio arba vidinių sutrikimų (stresorių). Perminas et. al. (2022) teigia, jog nuo pat studijų pradžios iki pabaigos studentus lydi akademinis stresas. Autorius pažymi, jog akademinis stresas yra akademinėje aplinkoje kylantis stresas, siejamas su šiai aplinkai būdingais fiziologiniais, psichologiniais, socialiniais ir akademiais stresoriais.

Perminas et. al (2022) išskiria šiuos stresorius:

1. Fiziologinius stresorius – tokius kaip nemiga, nuovargis, alkoholio, tabako, narkotinių medžiagų vartojimas, netinkama mityba ir kt.
2. Psichologinius stresorius – neigiamas požiūris, irzlumas, susirūpinimas dėl ateities, prasti laiko valdymo įgūdžiai ir kt.
3. Socialinius stresorius – prasti santykiai su dėstytojais ar kitais studentais, finansiniai sunkumai, bendramokslų spaudimas, romantiškų santykių problemos, nauja aplinka atvykus studijuoti, dideli tėvų lūkesčiai ir kt.)



4. Akademiniai stresoriai – kurie aiškinami kaip didelės akademinės ambicijos, neišskūs reikalavimai, neaiški tvarkaraščio struktūra, konkurencija dėl stipendijų išmokų, egzaminai, namų darbai ir kt.).

Taigi, studijuodamas žmogus gali patirti keturių skirtingų tipų stresorius, kurie siejasi su akademinė veikla. Remiantis AL kompetencija „nustatyti adaptyvų iššūkį“ žmogus turi atpažinti pablogėjusią psichinę sveikatą, imtis būdų spręsti, suvokti su kokia vertybine problema žmogus susiduria. Svarbu suprasti, kad stresas yra neišvengiamas, ir svarbu išmokyti įgauti reikiamų įgūdžių į jį tinkamai reaguoti. Tai gali padėti žmogui efektyviau įveikti iššūkius, su kuriais jis susiduria studijų metu.

Studentai, kurie tuo pačiu metu dirba, patiria stresą ne tik dėl studijų, bet ir darbo, šiai grupei žmonių ypatingai reikia žinoti būdus kaip reikėtų suvaldyti kylantį stresą. Remiantis AL kompetencija „reguluoti temperatūrą“ žmogui reikia pasirinkti intervenciją, kuri labiausiai tiktų spręsti esamam iššūkiui ir ieškoti naujų būdų veikti. Dudaitė, Ustilaitė (2014) tyrinėjo, kaip Mykolo Romerio universiteto studentai įveikia stresą ir sako, jog studentams būdingos trys streso įveikos strategijos: pozityvi savipagalba, pagalbos ieškojimas kreipiantis į kitus arba kitur (į žmones, Dievą, mediciną) bei negatyvi savipagalba (rūko, vartoja alkoholį arba narkotines medžiagas, persivalgo). Jų tyrime pastebėta, kad didėjant stresui, studentų psichologinė gerovė blogėja, tačiau studentų pasitenkinimas studijomis yra susijęs su geresne psichologine gerove. Tai reiškia, kad kuo labiau studentai patenkinti pasirinkta studijų programa, tuo geresnė jų savijauta. Sapranavičiūtė et al. (2011) savo tyrime „Universiteto studentų stresogeninių situacijų įveikos strategijų struktūra“ teigia, jog studentės merginos dažniau nei vaikinai stresogeninėse situacijose pasitelkia emocijų išliejimo, socialinės paramos paieškos, dėmesio nukreipimo ir atsigręžimo į religiją įveikos strategijas, o vaikinai dažniau nei merginos naudoja neigimo, svaigalų vartojimo ir susitaikymo strategijas. Tad vaikinai susidurdami su stresu labiau naudoja sveikatai kenkiančias streso mažinimo priemones, negu merginos. Taigi, studijuojant neišvengiamai patiriamas stresas, į kurį būtina reaguoti „reguluoti temperatūrą“ ir atrasti įveikos būdus, jog būtų galima konstruktyviai spręsti atsiradusius sunkumus.

Stresas pasireiškia ne tik studijų aplinkoje, bet ir socialinio darbo lauke. Dirbant socialinį darbą ypatingai svarbus profesionalumas, socialinio darbuotojo turimi įgūdžiai bei kompetencija. Remiantis AL kompetencija „adaptyvaus darbo vengimas“ sako, kad žmonės nekalba apie savo rūpesčius, nes nenori sudaryti nepatogumų kitiems, ko pasekoje patiria ir psichikos sveikatos problemų. Jankūnienė (2020) savo straipsnyje „Socialinio darbuotojo patiriamo streso darbe įveikos ypatumai“ pabrėžia, jog šiandien socialiniai darbuotojai dirba labai sunkų, netgi pavojingą darbą, todėl labai dažnai jaučia stresą bei emocinę įtampą darbe. Autorė tyrimo rezultatuose išskiria, jog pagrindinės streso priežastys

socialinio darbuotojo veikloje pasireiškia, kai yra nepakankamai saugios darbo sąlygos, baimė netekti darbo, per didelis darbo krūvis, mažas atlygis, per didelė atsakomybė už klientą, nepakankamas aprūpinimas darbo priemonėmis. Taip pat, tiriamųjų nuomone, stresas neigiamai veikia jų fizinę bei psichinę būklę, mažėja darbo efektyvumas ir motyvacija. Taigi, stresas dirbant socialinį darbą tampa iššūkiu įvairiose veiklose, kurios reikalauja koncentracijos ir emocinio stabilumo.

Žmogui svarbus įgūdis yra suvaldyti savo emocijas bei mintis, mokėti prisiimti atsakomybę už savo veiksmus ir pripažinti save kaip asmenybę. Todėl remiantis AL kompetencija „suvokti save, kaip lyderystės instrumentą“, jaučiant stresą, žmogui reikia stengtis jį įveikti. Jasonas et al. (2017) teigia, jog streso įveikimas – tai pastangos mažinti streso reakcijas ir neigiamą streso poveikį. Nors stresas yra didžiulė dabartinių studentų problema, tačiau yra sprendimo būdų, kurie gali padėti spręsti atsirandančias pasekmes ir nuteikti jaunimą optimistiškai. Išskiriamas svarbiausias vaidmuo įveikiant stresą, asmenybiniais veiksniams, tokiems kaip: ištvermė, optimizmas, gebėjimas kontroliuoti situaciją bei veikti. Autorių teigimu, stresą įveikti padeda fiziniai pratimai, atsipalaidavimas, meditacija, aerobika, tinkamai subalansuota mityba, reguliarus miegas. Taigi, reikia ieškoti streso įveikimo būdų bei suprasti, kas žmogui teikia ramybę bei poilsį, siekiant tai pritaikyti asmeniniame gyvenime.

### **1.3.2. Neigiami pokyčiai dirbant bei studijuojant**

Derinant studijas ir darbą, atsiranda adaptyvių ir techninių iššūkių ne tik psichologinei savijautai, bet ir asmeniniam gyvenimui ar laisvalaikiui. Dėl laiko trūkumo mažiau galima skirti laiko ateities planavimui, poilsiui, bei kitoms asmeninio gyvenimo sritims. Žmogus susiduria su adaptyviais iššūkiais, nes situacijos yra nulemtos žmogaus dabartinio požiūrio ir gyvenimo būdo, jų negali išspręsti specialistai ar vadovai, žmogui reikia adaptuotis prie pasikeitusios situacijos, rizikuoti ir investuoti ne tik protą, bet ir širdį (Daunienė, 2021).

Kai tenka dirbti ir studijuoti pasikeičia gyvenimo būdas, nelieka laiko laisvalaikiui, nėra skiriama laiko poilsiui, mažiau skiriama laiko sau. Tamulienė et al. (2021) teigia, kad studijų ir darbo derinimas neigiamai veikia studentų sveikatą, nukenčia jų asmeninis gyvenimas. Autoriai mini, jog dirbantys studentai turi mažai laisvo laiko. Kardelis et al. (2012) teigia, kad studijuojančiųjų gyvensena susijusi su sveikatos rizikos veiksnių paplitimu, tokių kaip: mažas fizinis aktyvumas, rūkymas, nesubalansuota mityba ir nesaikingas alkoholinių gėrimų vartojimas. Taigi, kai reikia derinti studijas ir darbą, nėra skiriama pakankamai laiko žmogaus sveikatai, o kai nerandama balanso – kenčia studentų fizinė ir psichologinė sveikata.

Vienas iš neigiamų aspektų, akcentuojamas darbą ir studijas derinančių asmenų tarpe, yra nuovargis, kuris priklauso nuo lyties, amžiaus, skiriamo poilsio. Packevičiūtė, Austys (2023) mini, jog dėl pakitusio gyvenimo ritmo, didelio protinio darbo krūvio ir dažnai patiriamos su studijų procesu susijusios įtampos, studentai priskiriami padidėjusios sveikatos sutrikimų rizikos visuomenės grupei. Studentų nuovargį gali lemti sunkumai derinant studijas, darbą ir laisvalaikį. Todėl svarbu, kad dirbantys studentai, remiantis AL kompetencija nustatytų šį adaptyvų iššūkį, atkreiptų dėmesį į savo poreikius, ieškotu sprendimų veikti ir tinkamai pasirūpintų poilsiu.

Darbuotojai, kurie renkasi studijas susiduria su darbo, studijų bei šeimos derinimo iššūkiais. Studijuoti pasirenkančio asmens šeimoje taip pat pasireiškia pokyčiai. Tenka derinti ne tik darbo bei studijų laiką – asmuo turi spręsti ir šeimoje kylančius techninius ir adaptyvius iššūkius susijusius su vaikų priežiūra, laiku praleistu su antrąja puse. „Šiandien realybė yra tokia, kad vis daugiau studentų kasdien priversti derinti studijas su darbu, o vėlesniais studijų metais savo šeimas sukūrę studentai patiria dar didesnę įtampą, bandydami suderinti studijas, darbą ir šeiminių gyvenimą“ (Šidlauskienė, Borisevičienė, 2007, p.7). Šios autorės teigia, jog dažniausios studijų ir šeiminių įsipareigojimų derinimo pasekmės, kurias patiria vaikus auginantys studentai, yra padidėjęs fizinis ir psichologinis stresas bei sunkesnės sąlygos dalyvauti studijų procese, o didžiausią krūvį patiria moterys. Galima teigti, jog vyresni darbuotojai, pasirinkę studijas, susiduria su dar didesniu stresu, nes jų gyvenime didelė reikšmė skiriama šeimai.

Jauno amžiaus dirbantys studentai taip pat susiduria su iššūkiais, kai derinant studijas ir darbą sunku atrasti planuoti šeimyninį gyvenimą. „Karjeros ir šeimos konfliktas – dilema, su kuria susiduria dauguma jaunų žmonių“ (Pociūtė, Krancaitė, p.26, 2011). Jų teigimu, kritiškas studentų vertinimas priklauso nuo studijų formos ir pakopos. Tyrime akcentuojama, jog studijų tvarkaraščiai yra sudaromi neatsižvelgiant į tai, jog studentai turi šeimas, dažnu atveju universitetas neteikia paslaugų studentų šeimoms. Pažymima, jog studijų ir šeimos derinimas dažniau analizuojamas studentų, o ne dėstytojų tarpe. Taigi, pagal AL kompetenciją, kai žmogus nenustato adaptyvaus iššūkio, o jo vengia, nesidalina savo sunkumais, nenorėdamas sukelti nepatogumų kitiems, jauno amžiaus darbuotojai studijų metu linkę nekurti šeimos, siekia tai atidėti po studijų, nes jaučia, kad ugdymo įstaigoje trūksta priemonių, skatinančių ir palaikančių studijų ir šeimyninio gyvenimo derinimą.

Taip pat studijas ir darbą ne visiems pavyksta suderinti dėl per didelio krūvio, laiko nesuderinamumo, ko pasekoje yra nutraukiamos studijos ir liekama dirbti. Kalinauskas et. al. (2014) mini, jog patiriamas sunkumas derinti studijas ir darbą yra ir viena iš dažniausiai pasitaikančių studijų

nutraukimo priežasčių. Pauliukaitė (2015) teigia, jog magistrantūroje studijuojantieji dažniausiai atsisako galimybės išvykti dalinėms studijoms į užsienio aukštąsias mokyklas taip pat dėl to, kad bijo prarasti darbo vietas. Rezultatas – asmenys dėl neįveikiamų iššūkių nusprendžia nestudijuoti arba nesirenka siūlomų universiteto galimybių, ne dėl to, jog nėra suinteresuoti, o dėl neįveikiamų iššūkių.

Prie techninių iššūkių galima priskirti ir ugdymo įstaigų, organizuojančių ir vykdančių magistro studijų programas, nepakankamai lankstus požiūris į studento galimybes ir iššūkius derinant jo asmeninį gyvenimą su studijomis, tai lemia sunkumus dėl kurių studentai patiria neigiamų pasekmių darbe, studijose, bei asmeniniame gyvenime. Trumpickaitė, Spirijevas (2020), teigia, jog jaunuoliams, kurie mokosi ir ieško darbo, dažnai tenka susidurti su situacija, kuomet studentams nepavyksta susiderinti patogaus darbo ir studijų laiko, tad dažniausiai jie renkasi darbą, ko pasekoje nukenčia studijos. O Tamulienė et. al. (2021) mini, jog studentams, derinantiems darbą su studijomis, dažniausiai kyla problemos, kai aukštoji mokykla nėra pakankamai lanksti dirbančių studentų atžvilgiu ir dėl studijų tvarkaraščio kaitos yra sunku derinti darbo grafiką. Taigi, nepakankamai lankstus ugdymo įstaigų dalyvavimas, sprendžiant studijų ir studento asmeninio gyvenimo derinimą, lemia techninius iššūkius, su kuriais susiduria studentai.

Apibendrinus galima teigti, jog studentai patiria daug adaptyvių ir techninių iššūkių derinant studijas su darbu. Susiduriama su stresu, kuris veikia žmogaus emocinę, psichologinę savijautą, o norint jo išvengti yra būtina identifikuoti iššūkį, imtis lyderystės kompetencijų ir atrasti sprendimo būdų. Taip pat žmogui studijuojant pasireiškia neigiami iššūkiai, tokie kaip universiteto nelankstus požiūris į dirbančius studentus, laisvo laiko ir poilsio stoka, pasireiškiantis fizinis bei protinis nuovargis, darbo, šeimos ir studijų nesuderinamumas. Žmogui būtina imtis lyderystės kompetencijų ir spręsti kylančius sunkumus, norint efektyviai dirbti ir studijuoti vienu metu.

#### **1.4. Studijų ir darbo derinimo privalumai**

Kai žmogus dirbdamas renkasi studijas, jis turi suvokti, jog šiame laikotarpyje jo laukia įvairūs pokyčiai, kurie duoda žmogui tam tikrą naudą. Prieš nuspręsdamas studijuoti, asmuo turi įvertinti, galinčius kilti iššūkius, apsvarstyti, kokios naudos tikisi iš studijų proceso, tuo pačiu skirti dėmesį ne tik lūkesčiams, bet ir teigiamiems studijų aspektams. Šiame skyriuje bus aptarta, su kokiais teigiamais pokyčiais susiduria asmuo, kai dirba ir studijuoja vienu metu.

### 1.4.1. Teigiami pokyčiai asmens gyvenime

Teigiami pokyčiai žmogui pasireiškia, kai jis derindamas darbą ir studijas jaučia pasikeitimą, įžvelgia tiesioginę naudą, atranda to svarbą ir prasmę. 2020 metais STRATA atliko Lietuvos studijų būklės tyrimą, kuriame tyrimo dalyviai teigiamus studijų aspektus pažymėjo kaip galimybę socializuotis, pasiekti aukštus studijų rezultatus bei gerai praleisti laiką, tuo tarpu darbinė aplinka asmenims teikė pasitenkinimą kai buvo efektyviai išsprendžiami darbe kylantys iššūkiai, asmenys jautėsi įvertinti darbdavio, jų darbo užmokestis didėjo. Šie rezultatai atskleidžia, jog studijose ir darbe pasiekti rezultatai asmeniui suteikia pasitenkinimą, teigiamas emocijas, asmenys pasitiki savo kompetencijomis, gerėja savęs vertinimas.

Remiantis AL lyderystės kompetencija žmogus turi suvokti save kaip lyderystės „instrumentą“ pažinti save ir nusiteikti imtis lyderystės, atpažinti vertybes, gebėti išstumti save iš patogumo ribos, kad galėtų tobulėti. Todėl prie teigiamų pokyčių priskiriamos darbuotojo studijų metu įgytos kompetencijos bei nauji darbo metodai. Bagdonas et al. (2021) pgl. Beerkens et al. (2011) kalba, jog darbo bei studijų derinimas jauniems žmonės padeda ugdyti gyvenimui reikalingas savybes, tokias kaip laiko planavimo įgūdžius, kurie atsiranda stengiantis suspėti ne tik dirbti, tačiau ir mokytis bei rasti laiko savo pomėgiams. Studijų bei darbo derinimas asmenį taip pat moko tinkamos komunikacijos, bendradarbiavimo, optimalaus darbo krūvio pasirinkimo, bei studijų krūvio išsidėliojimo (Bagdonas et al. 2021). Taigi, šių dviejų sričių derinimas moko patį asmenį planuoti savo laiką, krūvius ir ugdo gyvenimui naudingas charakteristikas. Beresnevičiūtė ir Poviliūnas (2007) mini, jog patys magistrantai yra linkę manyti, kad studijų metu jie įgijo daugiau kompetencijų perteikti profesionalias žinias, toliau mokytis, pritaikyti žinias bei analitinių, vadovavimo ir sprendimų priėmimo kompetencijų. Tai rodo, jog iššūkis suderinti studijas bei darbą patį asmenį išmoko įvairių kompetencijų, kurios skatina teigiamą pokytį asmenybėje.

Pokyčiai žmogaus asmeniniame gyvenime pasireiškia, kai reikia derinti ne tik studijas bei darbą, bet ir šeimyninį gyvenimą. Ypač moterims tenka ypatingai didelis krūvis, kai reikia dirbti, mokytis, derinti motinystę, santykius su antrąja puse. Zulumskytė ir Skirpsaitienė (2012) mini, jog studijuojančios moterys yra pasiryžusios derinti darbą su studijomis, jog praplėstų savo akiratį bei tobulėtų kaip asmenybės. Tokioms moterims reikalingas ypatingas dėmesys, autorių teigimu, vienas iš reikiamo dėmesio komponentų – dėstytojų supratingumas, emocinis palaikymas ir lankstumas akademinėje aplinkoje, tačiau autorės pažymi, jog moterys išgyvena ir nemaloniais situacijas, kurios priklauso nuo pačios moters asmeninių savybių ir emocinės aplinkos: pavydas, ironija, konkurencijos baimė darbinėje bei akademinėje aplinkoje. Todėl remiantis AL kompetencija „išlaikyti sutelktą dėmesį“ , tai galima

vertinti kaip rezultatu, nes moterys nenukrypsta nuo savo noro mokytis, nors tai ir kelia sunkumų derinant darbą, studijas bei šeimą. Taigi, kai yra derinamas ne tik darbas ir studijos, bet ir šeimyninis gyvenimas, ypač moterims, yra reikalingas palaikymas bei supratingumas.

#### **1.4.2. Socialinio darbo studijų ir tiesioginio darbo nauda**

Socialinio darbo profesija nuolat reikalauja naujų įgūdžių bei žinių. Ši profesija siejasi su vykstančiais įvykiais pasaulyje, visuomenėje. Kompetentingas socialinis darbuotojas turi turėti reikiamus įgūdžius prisitaikyti prie kylančių pokyčių, nuolat tobulėti, turėti naujausias žinias, domėtis įvairiais moksliniais tyrimais, socialinio darbo praktika. Remiantis AL teorija, adaptyvus darbas apima tai, kaip žmonės prisitaiko prie besikeičiančios situacijos, žmogus turi stebėti tam tikros situacijos pokyčius, ieškoti sprendimų. „Socialinis darbas – pagalbos teikimo žmonėms profesija. Tai sudėtinga profesinė veikla, veikiama ne tik nuolat besikeičiančios socialinės aplinkos, bet ir kintančių žinių, vertybių bei įgūdžių sintezės“ (Nikolajenko, 2019, p. 92). Šiai profesijai būdingos ne tik teorinės, bet ir praktinės žinios. Socialinio darbuotojo teorijų taikymas praktikoje būtinas siekiant spręsti socialines problemas nuosekliai ir efektyviai. M. McCarthy et. al. (2023) teigia, jog būtina studentams derinti teorinius modelius, dėstomus auditorijose, aprašytus vadovėliuose su realiomis praktinėmis situacijomis. Studijuojant aukštojoje mokykloje studentai turi galimybę mokytis teorijos ir išbandyti ją praktiniu būdu. Bubnys (2011) ct. Pgl. Šernas (2006) teigia, jog teorinės ir praktinės žinios – dvi neatskiriamos pažinimo proceso dalys: teorija įgalina rasti naujus kelius praktikai, o praktika padeda tobulinti teoriją. Taigi, socialinio darbo profesija yra laike prisitaikanti profesija, kuri reikalauja praktinių bei teorinių žinių, kurias socialinio darbo specialistai įgyja studijuojant. Šios žinios svarbios keliant darbuotojų kompetenciją, gebėjimą efektyviai spręsti naujas, sudėtingas problemas.

Dirbant socialinį darbą vis aktualesnės tampa ne tik darbuotojo teorinės, bet ir praktinės žinios. Apie praktinių žinių naudą kalba Eidukevičiūtė (2009) ir teigia, jog pačios žinios neturi savaiminės vertės, jos vertingomis tampa jas taikant tam tikrose situacijose. Moksliniai tyrimai ir teorinės žinios pritaikomos sprendžiant sudėtingas praktines situacijas. Socialinio darbo lauke dirbama su itin jautriomis problemomis, todėl moksliskai pagrįstų teorijų ir metodų taikymas lemia sėkmingą intervenciją, todėl platesnė socialinio darbuotojo savišvieta lemia dar sėkmingesnę pagalbą sprendžiant socialines problemas. Taigi, socialinių darbuotojų studijų pasirinkimas lemia ir socialinio darbo lauko tobulėjimą, sėkmingesnę intervenciją.

Dirgėlienės (2008) straipsnyje „Teorijos ir praktikos ryšio plėtotė socialinio darbuotojo profesinėje veikloje“ teigiama, jog informantai, pripažįstantys teorijos ir praktikos ryšį, siekia bendrųjų

profesinių disciplinų bei humanitarinės, socialinės-ekonominės srities žinių atnaujinimo. Bubnys (2011) savo tyrime „Teorinių žinių ir asmeninės patirties integravimo raiška socialinio darbo studijose“ atskleidžia, jog ir patys studentai analizuodami mokymosi medžiagą, siejant teorines ir praktines žinias studijuojant, savarankiškai ar dėstytojui padedant, išmoksta identifikuoti savo nuostatas, požiūrius ir vertybes, integruoti naujus supratimus bei formuluoti apibendrinimus, kurie įgalintų juos daryti pozityvius pokyčius savo mokymosi ir būsimos profesinės veiklos situacijose. Dumitru et. al. (2022) teigia, jog patys magistrantai tikisi tobulinti profesines kompetencijas, įgytų žinių ir įgūdžių aktualumą ir pritaikomumą praktinėse situacijose. Taigi studentai supranta, jog dirbant socialinį darbą ir siejant teorines bei praktines žinias auga kaip profesionalai.

Lietuvoje, jau turint socialinio darbo bakalauro diplomą ir norint gilinti savo įgūdžius bei žinias, socialiniai darbuotojai gali rinktis studijuoti socialinio darbo magistrą, ir studijų metu gali įgyti praktinių bei teorinių žinių. „Socialinio darbo magistrantūros studijų tikslas – parengti aukštos kvalifikacijos specialistus, gebančius kūrybiškai, savarankiškai ir inovatyviai veikti tiek socialinio darbo praktikoje, tiek akademinėje srityje“ (Gevorgianienė et. al., 2011). Socialinio darbo magistro studijas galima rinktis Lietuvos aukštosiose mokyklose. Gevorgianinė et. al (2011) „Socialinio darbo studijų krypties kompetencijų metodika“ pabrėžia, jog socialinio darbo magistro programa yra parengta, kad būtų galima nuolat mokytis ir gilinti savo žinias. Socialinio darbo magistro studijose studentai gali susipažinti su naujausiomis socialinio mokslo raidos kompetencijomis, įgyti vadybos žinių, išmokti analizuoti socialinės politikos raidą. Taigi, visapusiškas asmens tobulėjimas ir naujų įgūdžių integravimas į savo darbo praktiką bei asmenybę, įgaunamas studijuojant socialinio darbo magistrą.

Galima daryti išvadą, jog adaptyvus darbas pasireiškia, kai darbuotojas pradeda studijuoti socialinį darbą. Tai yra nuolatinio mokymosi procesas, kurio metu lyderis ir suinteresuotos šalys adaptuojasi situacijose siekiant adaptyvių pokyčių ateities perspektyvoje. Darbuotojai, kurie renkasi studijuoti, gauna efektyvią naudą, įskaitant didesnę motyvaciją, kompetencijas, gerus rezultatus bei pasiekimus, galimybę kelti savo darbo užmokestį, taip pat gaunamas palaikymas iš vadovų bei dėstytojų. Studijos taip pat suteikia įvairių teorinių ir praktinių žinių, kurias taikant galima efektyviau veikti socialinio darbo srityje. Tai rodo, kad studijos yra svarbi investicija į asmeninį ir profesinį tobulėjimą. Todėl norint suprasti kaip adaptyvioji lyderystė pasireiškia dirbant socialinį darbą ir jį studijuojant yra naudinga apklausti pačius dirbančius studentus, socialinio darbo organizacijos vadovus bei socialinio darbo studijų dėstytojus ir pamatyti privalumus, iššūkius bei jų akimis matomus galimus sprendimo būdus, gerąsias praktikas. Toliau darbe pateikiama kokybinė darbo dalis.

## 2. Empirinė dalis

### 2.1. Kokybinio tyrimo metodika

**Tyrimo tikslas:** pritaikius AL teorijos koncepciją, ištirti privalumus, iššūkius ir jų sprendimo būdus, kurie pasireiškia socialiniam darbuotojui, socialinio darbo organizacijai ir studijų programai, kai yra studijuojama ir dirbama vienu metu.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Rekonstruoti privalumus ir iššūkius kylančius asmeniui, kuris vienu metu studijuoja ir dirba socialinį darbą.
2. Išsiaiškinti privalumus ir iššūkius socialinio darbo organizacijai, kai jos darbuotojas studijuoja socialinį darbą.
3. Identifikuoti, kokie privalumai ir iššūkiai kyla studijų programai, kai jos studentai dirba socialinį darbą.
4. Remiantis AL teorija atskleisti kokiais būdais yra sprendžiami kylantys darbo bei studijų derinimo iššūkiai dirbančio studento asmeniniame gyvenime, darbo praktikoje ir studijų programoje.

**Metodologija:** tyrimo tikslui pasiekti pasirinkta kokybinė metodologija. Duomenims rinkti pasirinktas pusiau struktūruotas, individualus interviu metodas. Šis tyrimo metodas pasirinktas norint įsigilinti į socialinių darbuotojų patirtis dirbant ir studijuojant socialinį darbą, įsijausti į tai, kaip tyrimo dalyviai mato socialinio darbo ir studijų derinimo privalumus ir iššūkius. Taip pat labiau suprasti socialinio darbo vadovus bei socialinio darbo studijų komiteto pirmininkus, sužinoti kaip jie mato socialinius darbuotojus, kurie studijuoja socialinį darbą, kokius išskiria privalumus bei trūkumus, studijų naudą dirbant bei darbo naudą studijuojant. „Pasitelkus kokybinį interviu atrandamas reikšmių ir patirčių turinys: kaip vyko koks nors procesas, kokia jo reikšmė (prasmė) tyrimo dalyviams, kokie galimi šios patirties skirtumai ir savitumai“ (Gaižauskienė ir Valavičienė, 2016, p.16). Kokybinis tyrimo metodas tinkamiausiai atliepia nagrinėjamą temą.

**Tiriamieji:** socialiniai darbuotojai, kurie studijuoja socialinio darbo magistro programoje, socialinio darbo organizacijos vadovai ir socialinio darbo studijų programos komitetų pirmininkai.

**Generalinė aibė ir atrankos metodas:** Lietuvoje socialinio darbo magistro laipsnį teikia penkios veikiančios aukštojo mokslo institucijos: Klaipėdos universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Vilniaus universitetas, Vilniaus universiteto Šiaulių akademija ir Vytauto Didžiojo universitetas.



Socialinio darbo magistro studijų programos trukmė yra nuo 1.5 metų iki 2.5 metų. Tikslių duomenų kiek studentų studijuoja 2023 metais socialinio darbo magistro programoje nepateikta, bet remiantis tyrėjos patirtimi, kuri 2022 metais įstojo į socialinio darbo magistro pirmą kursą, tais metais studijavo 11 studentų, o bendradarbiaujant su 2023 metais įstojusiais pirmo kurso magistrantais, žinoma, jog programoje studijuoja dešimt studentų. Apibendrinus galime manyti, jog skaičius nėra didelis ir kituose universitetuose studentų skaičiai studijuojant magistro programoje tikėtina yra panašūs, o kurie dar ir dirba socialinį darbą skaičius yra dar mažesnis. Tokių studentų buvo ieškoma „Facebook“ tinklalapio grupėje „Socialiniai darbuotojai.“ Buvo rašoma bei skambinama į universitetus ir klausama, ar dėstytojai, atsakingi už socialinio darbo programą, sutiktų dalyvauti tyrime. Taip pat internete buvo ieškoma biudžetinių bei nevyriausybinių organizacijų (toliau – NVO) socialinio darbo organizacijų, kreipiamasi į vadovus ir klausama ar jie sutiktų dalyvauti tyrime. Gavus teigiamus atsakymus, buvo planuojami gyvi bei nuotoliniai susitikimai tyrimui atlikti. Magistrantus buvo norima tirti, nes jie jau turi baigę socialinio darbo bakalaurą ir jie dirba socialinį darbą, todėl jų patirtys labai naudingos tyrimo atlikimui.

**Tiriamųjų atrankos kriterijai:** tyrime dalyvavo darbuotojai, kurie dirba pagal socialinio darbo specialybę ir studijuoja socialinio darbo magistro programoje, socialinio darbo NVO ir biudžetinių įstaigų vadovai, kurių darbuotojai studijuoja magistro programoje ir socialinio darbo studijų programų komitetų pirmininkai arba už socialinio darbo magistro studijų programą atsakingi dėstytojai.

**Etikos principai:** informantams, sutikusiems dalyvauti tyrime, buvo suteikta informacija apie tyrimo esmę, tikslą, paskirtį, galimybę pasitraukti iš tyrimo, kaip bus užtikrinamas konfidencialumas ir gautas žodinių sutikimas dalyvauti tyrime. Sutikimas buvo įrašomas į garso fiksavimo priemonę.

**Tyrimo ribotumai:** planuojant tyrimą buvo siekiama apklausti visus tiriamuosius kontaktiniu būdu. Pirmasis informantas buvo apklaustas gyvai. Su kitais informantais pradėjus derintis gyvus susitikimus, iškilo sunkumų, jog artėjant susitikimo datai vieni informantai atsisakė, kiti susirgo, o kiti susitikimus atšaukė dėl jiems atsitikusių neplanuotų įvykių. Tada pasiūlius susiskambinti nuotoliniu būdu (telefonu, per programas: „MS Teams“, „Google Meet“) informantai sutiko rasti laiko. Todėl buvo pasirinktas būdas susiskambinti, kad būtų lengviau suderinti tiek informantų, tiek tyrėjos laiką.

**Tyrimo organizavimas ir eiga:** tyrimas buvo atliekamas tiriamajam patogiu kontaktiniu arba nuotoliniu būdu. Nuotoliniai susitikimai vyko per svetaines „Google Meet“, „MS Teams“, kalbant telefonu, o pokalbiai buvo įrašomi per telefono „Voice memos“ programą. Tyrimas buvo atliekamas 2024 m. vasario – balandžio mėnesiais. Vasario mėnesį buvo atlikti trys pilotiniai interviu, skirti

patikrinti ir patobulinti tyrimo instrumentus. Kiti interviu atlikti kovo ir balandžio mėnesiais. Tiriamieji prieš interviu buvo informuoti apie tyrimo tikslą, nusiųsta informuoto sutikimo forma, kurioje buvo pateikta informacija apie vykdomą tyrimą, konfidencialumą. Tuomet buvo susitarta diena ir laikas susitikimui ar susiskambinimui. Susiskambinus ar susitikus buvo atsiklausama, ar pokalbį galima įrašyti.

### Informantai:

1 lentelė. Pirmojo tyrimo informantų (studentų) duomenys

Informanto eilės numeris	Informanto kodas	Kuriame universitete studijuoja	Studijų forma ir studijuojamas kursas	Interviu trukmė
1.	T1	Klaipėdos universitetas	Nuolatinė, 1 kursas	27min. 09 sek.
2.	T2	Vytauto Didžiojo universitetas	Nuolatinė, 2 kursas	39 min. 56 sek.
3.	T3	Vilniaus universitetas	Nuolatinė, 1 kursas	34 min. 10 sek.
4.	T4	Klaipėdos universitetas	Nuolatinė, 1 kursas	24 min. 24 sek.
5.	T5	Vilniaus universitetas	Nuolatinė, 1 kursas	15 min. 21 sek.
6.	T6	Vytauto Didžiojo universitetas	Nuolatinė, 2 kursas	1 val. 47 sek.
7.	T7	Mykolo Romerio universitetas, Utenos padalinys	Ištęstinė, 2 kursas	18 min. 21 sek.
8.	T8	Vytauto Didžiojo universitetas	Ištęstinės, 2 kursas	40 min. 58 sek.

2 lentelė. Antrojo tyrimo informantų (darbdavių) duomenys

Eil. nr.	Informanto kodas	Organizacijos forma	Interviu trukmė
1.	V1	Nevyriausybinė organizacija	25 min. 49 sek.
2.	V2	Savivaldybės biudžetinė įstaiga	22 min. 42 sek.
3.	V3	Nevyriausybinė organizacija	18 min. 44 sek.

3 lentelė. Trečiojo tyrimo informantų (studijų programų pirmininkų) duomenys

Eil nr.	Informanto kodas	Interviu trukmė
1.	D1	26 min. 13 sek.
2.	D2	33 min. 39 sek.
3.	D3	20 min. 24 sek.

**Duomenų analizės būdas:** gauti duomenys buvo analizuojami pagal ekspertų interviu metodą. Visi interviu buvo įrašomi į diktofoną, transkribuojami ir analizuojami šiais etapais:

1. Interviu parafrazuojamas – skaidomas į mažiausius prasminius vienetus.
2. Konceptualizavimas – parafrazės apjungiamos į konceptus.
3. Kategorijų kūrimas – konceptai apjungiami į kategorijas.
4. Empirinis generalizavimas – šiame etape apibendrinamos interviu metu išryškėjusios tendencijos, išskiriamos mintys (Meuser ir Nagel, 2009).

**Tyrimo instrumentas:** tyrimui atlikti buvo pasirinkti 3 skirtingi tyrimo instrumentai. Pirmasis instrumentas buvo skirtas socialiniams darbuotojams, kurie studijuoja socialinio darbo magistro programoje, jog būtų galima išsiaiškinti kokie privalumai ir iššūkiai atsiskleidžia kai dirbama ir studijuojama, kaip juos sprendžia; antrasis instrumentas buvo skirtas organizacijų vadovams, siekiant sužinoti, kokie privalumai ir iššūkiai atsiskleidžia, kai jų darbuotojas ir dirba, ir studijuoja vienu metu, kokią pagalbą organizacija teikia tokiam darbuotojui; trečiasis instrumentas skirtas už socialinio darbo studijų programą atsakingiems dėstytojams, siekiant sužinoti, kokie ypatumai, kai jų studentas ir

studijuoja magistro programoje ir dirba socialinį darbą, kokią įtaką turi studijų procesui, kokia pagalba teikiama, kad studentui būtų lengviau derinti studijas ir darbą vienu metu.

## **2.2. Kokybinio tyrimo rezultatai**

Šio tyrimo metu buvo apklausiamos trys grupės: studentai, savivaldybės biudžetinių bei nevyriausybinių organizacijų vadovai ir dėstytojai, kurie yra atsakingi už socialinio darbo studijas universitete. Šiuo tyrimu buvo siekiama aptarti minėtų grupių patirtis, privalumus ir naudą, kuri atsiskleidžia studijuojant bei dirbant socialinį darbą, remiantis AL teorija išskirti adaptyvius ir techninius iššūkius kylančius studentui, organizacijų vadovams ir dėstytojams. Taip pat siekiama sužinoti, kokios priemonės ir resursai padeda derinant studijas ir darbą.

Tyrimo rezultatai šiame darbe yra išdėstyti tokiu eiliškumu: pradžioje aptariamos studentų patirtys, lėmusios magistro studijų pasirinkimą, darbo dienos užimtumas, privalumai bei iššūkiai kylantys studijuojant ir dirbant vienu metu. Toliau aptariami biudžetinių bei NVO įstaigose dirbančių darbuotojų įdarbinimo motyvai, jų ypatumai, siūloma pagalba, matomi privalumai (studentams bei organizacijai), sunkumai pasireiškiantys vadovams bei darbuotojams kuomet studijos derinamos su darbu ir studijuojantiems darbuotojams teikiama vadovų pagalba. Galiausiai, paskutinėje šio tyrimo dalyje, aptariami socialinio darbo studijų programų pirmininkų matomi privalumai studijų kokybei, kai jų programų studentai tiesiogiai dirba socialinį darbą, sunkumai, kylantys derinant studijas su darbu, studentams teikiama pagalba bei išryškėjantys skirtumai tarp dirbančių bei nedirbančių socialinio darbo lauke.

### **2.2.1. Socialinį darbą dirbančių ir jį studijuojančių asmenų patirčių analizė**

Pirmiausia norėta sužinoti priežastis, lėmusias socialinio darbo magistro studijų pasirinkimą. Informantų buvo klausiama, kas lėmė pasirinkimą studijuoti socialinio darbo magistrą. Antra, buvo siekiama išsiaiškinti, kaip atrodo dirbančių studentų diena, kai derinamas darbas su studijomis, kaip atrodo jų darbo dienų užimtumas, suprasti, kaip vyksta paskaitų ir darbo laiko paskirstymas. Trečia, buvo siekiama išsiaiškinti privalumus, kuomet studijuojama ir dirbama vienu metu. Galiausiai – buvo siekta išsiaiškinti, kokie iššūkiai kyla derinant studijas ir darbą.

#### **2.2.1.1. Priežastys, lėmusios socialinio darbo studijas**

Analizuojant tyrimo duomenis pirmiausia išskirta kategorija apie tai, kodėl dirbantis socialinį darbą darbuotojas pasirinko socialinio darbo magistro studijas. Informantų buvo klausiama, kas lėmė pasirinkimą studijuoti socialinio darbo magistro studijas. Toks klausimas pasirinktas, remiantis

mokslinėje literatūroje aprašomomis AL teorijos perspektyvomis (sisteminės, biologinės, tarnystės ar psichoterapinės), kad būtų galima suprasti, kas turėjo įtakos socialinio darbo magistro studijų pasirinkimui, kas lėmė pagrindą ugdyti lyderystės kompetencijas iššūkiams spręsti siekiant tobulėjimo. Tyrimo duomenys parodė platų priežasčių spektrą, dėl kurių informantai rinkosi socialinio darbo studijas, pradedant nuo atsitiktinumų, sekant draugo pavyzdžiu, baigiant konkrečių žinių ir įgūdžių poreikiu.

**Į magistro studijas stoti neplanavo.** Analizuojant tyrimo duomenis, pirmiausia, išskirta jog studentai studijuoti socialinio darbo magistro neplanavo – tai lėmė gyvenimo aplinkybės. Tyrimo metu vienas informantas teigė, jog studijuoti magistro studijų neplanavo, pasirinko studijas dėl to, jog stojo artimas draugas, o dokumentus pateikė savaitę iki pabaigos. Kitas informantas taip pat studijuoti neplanavo, tyrimo metu pasakojo, jog pabaigus bakalaurą negalvojo apie magistro studijas. Informantas T6 teigė, jog apie socialinio darbo studijas negalvojo, bet tuometinis darbo vadovas pasiūlė būti dienos centro vadove su sąlyga – jeigu įstos į socialinio darbo magistro studijas „*taip apie universitetą aš vis tik net negalvodavau <...> tuometinis dar X vadovas buvo nu ir sako, sako: žinok sako, va, tai čia išeina tas vadovas ir sako, žinok, aš tave matau, kaip stiprią darbuotoją, norėčiau tau pasiūlyti dienos centro vadovės pareigas, bet sako su sąlyga, kad tu turėsi stoti į socialinio darbo magistrą. Ir aš galvoju - čia ženklas*“ (t6). Tai rodo, jog informantai neplanavo studijuoti, bet kitų asmenų palaikymas padėjo apsispręsti siekti įgauti gebėjimų ugdytis, todėl atsiradus galimybei, pasirinko išbandyti magistro studijas.

**Dirbant suprato, jog darbo grafikas gali derintis su studijomis.** Taip pat, atliekant tyrimą išryškėjo, jog studijų pasirinkimą lėmė darbo grafikas. Vienas informantas teigė, kad nevyriausybinėje organizacijoje yra lengviau susitarti dėl darbo grafiko „*pakeičiau darbo vietą ir nu, kadangi tai yra nevyriausybine organizacija, ten daug lengviau yra susitarti dėl darbo grafiko*“ (t3). Kitas informantas teigė, jog dėl darbo galimybių jungtis nuotoliu arba dirbti gyvai suprato, kad darbas ir studijos gali derėti ir džiaugiasi, kad darbas suteikia galimybę prisijungti nuotoliu į paskaitas arba vyksti į paskaitas ir darbą atlikti nuotoliu. Taip pat, kitas tyrimo dalyvis pasakojo, jog pradėjęs dirbti suvokė, jog darbas gali prisiderinti prie studijų, todėl informantui tai leido galvoti apie magistro studijas. Tai rodo, jog iš pradžių buvo dirbama socialinio darbo lauke ir supratus, jog įmanoma derinti studijas ir darbą, darbuotojai pasirinko magistro studijas.

**Per savanorystę suprato, kad nori gilinti žinias magistrantūros studijose.** Analizuojant tyrimo duomenis buvo atskleista, jog informantams savanorystė suteikė didelę naudą – jos dėka jie rinkosi socialinio bakalauro studijas, o po jų norėjo gilinti žinias socialinio darbo magistro studijose

„pradėjau studijuoti, pradėjau savanoriauti. Man jau studijų metu labai patiko ir paskui radau ir darbą, ir sėkmingai darbu, ir dar sugalvojau magistrantūroje studijuoti“ (t4). Kitas informantas teigė, kad savanorystė buvo skatinama universitete. Pradėjus savanoriauti gavo darbo vietą, o dirbant suvokė, jog norėtųsi gilinti žinias magistro studijose. Informantas t6 teigė, kai savanoriavo socialinio darbo lauke, studijavo kitos specialybės bakalauro studijas, savanoriaudamas vis galvojo apie socialinio darbo lauką ir studijas „besavanoriaudama ir bestudijuodama aš tiesiog ieškojau savęs ir tik pagalvojau gal man visai tas socialinis darbas įdomu, gal man, net norėčiau mesti studijas ir į socialinį darbą įstoti“ (t6). Bet studijuoti tuo metu nesvarstė „ir tada kažkaip gavos, kad jau buvo per vėlu ir tiesiog galvoju, nu pabaigsiu tą bakalaurą, kokį jau dabar aš turiu ir paskui nu gal magistras bus įdomu kažkada ateityje, nežinia kada“ (t6). Per savanorystę žmogus gali suprasti norą siekti mokslo bei žinių, o savanorystės dėka atveriamos durys pažinti socialinio darbo lauką, suprasti ar nori tobulėti ir rinktis studijas.

**Studijuoti skatino aplinkiniai žmonės.** Studijų pasirinkimui įtakos turi aplinkiniai žmonės. Remiantis AL teorijos psichoterapine perspektyva, žmogus norėdamas prisitaikyti prie kintančios visuomenės ir mokytis naujų dalykų, o aplinkinių skatinimas lėmė studijų pasirinkimą. 5 tyrimo dalyviai įvardino, kad studijuoti socialinio darbo magistrą skatino aplinkiniai žmonės, tokie kaip: kolegės, draugai, vadovai, artimi žmonės. Vienas tyrimo dalyvis įvardino, jog kai galvojo apie magistro studijas, jį skatino draugai, pažįstamų žmonių patirtys, todėl jų paskatintas nusprendė studijuoti. Kitas informantas teigė, kad studijuoti skatino darbo vadovas bei darbo kolegės, kurios tuo metu taip pat stojo į socialinio darbo studijas: „nemažai kolegų, mūsų irgi, mano kolegės stojo į magistro studijas dienines <...> ir jis (vadovas) taip kažkaip jis pakalbindavo mane apie tą magistrą, magistro studijas“ (t8). Šeimos palaikymas taip pat turi įtakos studijų pasirinkimui. Informantas t6 pasakojo, jog šeima nupirko automobilį, jog galėtų patogiau vykti į studijas „taip gavos, kad ten šeima įkalbėjo, šeima sako, nu jo čia gal nepatogi vieta ten strategiškai, tad nupirko mašiną“ (t6). Kitas informantas teigė, kad darbovietė skatino studijuoti, o labiausiai – darbo vadovas sakydamas, kad baigus studijas galima gauti didesnę atlyginimą.

**Magistro studijų pasirinkimą lėmė noras įgauti naujų žinių bei įgūdžių.** Beresnevičiūtė ir Poviliūnas (2007) teigia, jog patys magistrantai yra linkę manyti, kad studijų metu jie įgijo daugiau kompetencijų perteikti profesionalias žinias, toliau mokytis, pritaikyti žinias bei analitinių, vadovavimo ir sprendimų priėmimo kompetencijų. Žvelgiant iš AL teorijoje aprašytos tarnystės perspektyvos, žmogus imasi lyderystės, kad jų kompetencijos tarnautų žmonijai, visuomenei ir bendruomenei. Atliktas tyrimas patvirtino, jog „magistrantūros studijos suteikia galimybę siekti aukštesnių pareigų, kadangi studijų metu įgyjama daugiau gebėjimų ir kompetencijų negu pirmosios pakopos studijose“ (Kaušylienė,

Dinovargis, 2016, p. 42). Dauguma informantų teigė, kad magistro studijas rinkosi, nes žino, kad įgys naujų žinių, gebėjimų, kompetencijų. Toliau įkeliamos informantų mintys: „*ten žiūrėjau, kad va čia bus visai fainai ir naudingai. Na, ir dar kažką sužinosiu naujo*“ (t2), „*jau pradėjusi dirbt su tom socialinėm grupėm aš supratau, kad dar norėčiau pagilinti žinias, tai kažkaip va, taip ir viskas susidėliojo ir dėl pinigine prasme, man naudingas yra magistras, ir ir ir ir dėl to žinių pagilिनimo*“ (t4), „*norėjau socialinio darbo, norėjau gilinti savo žinias, tai vat ir įstojau į magistrą socialinio darbo*“ (t1), „*porą metų pasibandęs save praktinėje srityje supratau, kad noriu pagilinti savo teorines žinias ir pritaikyti, susieti savo praktines ir teorines žinias į vien dėlto pasirinkau magistro studijas*“ (t5). Todėl, remiantis AL tarnystės perspektyva, norėdami būti geresni specialistai, prisitaikyti, įgyti daugiau gebėjimų, kad galėtų padėti visuomenei, tyrimo dalyviai rinkosi socialinio darbo magistro studijas

### **2.2.1.2. Dirbančių studentų darbo dienų užimtumas**

Šioje tyrimo dalyje buvo siekiama išsiaiškinti kaip atrodo dirbančių studentų darbo dienos eiga, kokioje studijų formose (nuolatinėse ar iššestinėse) studijuojama, kaip vykstama į paskaitas, todėl sukurta kategorija, kuri atskleidžia kaip atrodo dirbančių studentų darbo dienų užimtumas.

**Magistro studijos vyksta: darbo dienomis, sesijomis ir savaitgaliais.** Tyrimo metu išaiškėjo, jog studentai studijų formą renkasi pagal savo dirbamo darbo galimybes ir apribojimus. Studentų, studijuojančių nuolatinėje studijų formoje, paskaitos vyksta dienos metu ar vakarais, tuo tarpu iššestinių studijų formų paskaitos vyksta penktadieniais – šeštadieniais.

- a) Tyrime išaiškėjo, jog paskaitos vyksta vėlai vakarais. Tyrimo dalyvė teigė, kad darbo dieną dirba nuotoliu arba gyvai, o vakare vyksta į paskaitas. Kitas tyrimo dalyvis taip pat teigė, jog jo darbo dienos, išskyrus penktadienį, kai nėra paskaitų, atrodo taip - dirba nuo ryto iki 17 val. ir iš karto vyksta į universitetą.
- b) Kiti informantai teigė, jog studijos vyksta sesijomis ir paskaitos vyksta savaitėmis „*mūsų studijos vyksta sesijomis. Pavyzdžiui, turėjom rugsėjį 2 savaites. Paskui turėjom lapkritį 2 savaitių paskaitų sesijas ir paskui yra egzaminai*“ (t4).
- c) Iššestinių studijų tvarkaraštis kitoks, tai prabrėžia informantai, kurie teigia, jog paskaitos vyksta penktadieniais ir šeštadieniais „*kadangi studijos neakivaizdinės <...> vykdavo kas antrą penktadienį ir šeštadienį*“ (t8).

**Paskaitos vyksta kitame mieste – iššūkio nekelia.** Tyrimo metu atskleista, jog trys informantai studijuoja kitame mieste, nei gyvena. Informantas T1 teigė, jog vyksta į paskaitas 50km., tačiau dėl to, jog paskaitos vyksta sesijomis, o ir automobiliu važiuoti patinka, tai iššūkio nekelia, galvoja, jog yra

pripratusi prie tokios situacijos. Kitas informantas teigė, jog taip pat vyksta į kitą miestą studijuoti, bet priduria, kad vykti reikia tik vykstant gyvoms paskaitoms. Kita informantė taip pat teigė, jog į paskaitas vyksta apie 100 km, bet mini, jog viskas priklauso nuo požiūrio „*miestas kitas tai vat, bet čia vėl čia labai nuo požiūrio priklauso, man kartais smagu į X miestą važiuoti buvo, nes kai keliauji iš vieno miesto į kitą, kažkokią tai kelionė kitokia*“ (t2). Taigi, studentai, kurie pasirenka studijas kitame mieste, didelio iššūkio nemato – jie pasiryžę studijuoti.

### 2.2.1.3. Studijų bei darbo privalumai studentams

Šioje tyrimo dalyje buvo siekiama išsiaiškinti, kokie privalumai įžvelgiami asmeninėje, darbo bei studijų srityse, kuomet dirbama ir studijuojama vienu metu. Tai galime vertinti kaip AL kompetencijų rezultata, kai buvo imamasi adaptyviosios lyderystės iššūkiams išspręsti. Informantai atskleidė gan platų privalumų spektrą, tarp kurių ir galimybė tiesiogiai taikyti teorines žinias praktikoje, ir visapusiškas palaikymas bei pagalba.

**Gaunamos teorinės žinios universitete siejasi su dirbamu socialiniu darbu.** Tyrime dalyvavę informantai teigia, jog didelis privalumas, kai teorinės žinios siejasi su darbu. Informantas T1 išskyrė „*mes ir visokius ir namų darbus atliekam ir tie namų darbai mūsų yra susiję su tuo, kur mes dirbam ar ne aš, o, pavyzdžiui, dirbu vaikų dienos centre, tai mano visokie ten ir namų darbai, visi kiti yra susiję tam tikrose paskaitose*“ (t1). Kita informantė teigė, kad gaunamas teorines žinias galima pritaikyti darbe su klientais ir tai yra didelis privalumas dirbant. Kitas informantas pasakojo, jog paskaitų metu užduotą užduotį pritaikė savo darbe – suplanavo tėvų susirinkimą darbe. Informantas pasakojo, jog dirbdamas darbe, dar neturėjo praktikos vesti tėvų susitikimus, kuriuose jie gali dalintis informacija ir taip užtikrinti geresnes sąlygas paslaugų gavėjams. Mini, jog didelis privalumas – spragų užpildymas „*atsirado tokių spragų užpildymo paaiškinimas*“ (t6). Taip pat, jeigu iškyla sunki situacija darbe, universitete galima diskutuoti su kolegomis bei dėstytojais, kurie pateikia daug naudingos informacijos ir pasiūlo įvairių sprendimo būdų ar mokslinės literatūros situacijai spręsti. Taip pat atskleista, jog universitete svarbu kiek pats žmogus deda pastangas įsisavinti, įsigilinti ir pritaikyti įgautas žinias praktiniame darbe. Išryškėjo tai, jog gaunamos žinios užpildė spragas, kurios buvo pamirštos ar neįgytos „*universiteto medžiagos dėka pavyko tą, tą mano praktinę patirtį darbe susieti su teorija ir atrasti labai daug atsakymų į mano klausimus*“ (t2). Remiantis AL kompetencija „nustatyti adaptyvų iššūki“, galime matyti, kad buvo pasirinkti veiksmingi būdai adaptyviems ir techniniams iššūkiams spręsti, todėl informantai išskyrė teorinių žinių ir darbo siejimo privalumą.



**Didelis darbo kolegų ir vadovų palaikymas derinant darbą su studijomis.** Informantai, kaip didelį privalumą išskyrė, darbo kolegų bei vadovų palaikymą, kai vienu metu tenka derinti studijas ir darbą. Remiantis AL kompetencija „gražinti darbą žmonėms“, galime matyti, kad kai įsitraukia kuo daugiau žmonių, šiuo atveju – vadovai ir darbo kolegos, žmogus gali imtis lyderystės ir dirbant pasirinkti studijuoti. Informantai pabrėžia jog kolegos ne tik palaiko motyvuodami, bet ir padeda susiderinti darbo grafikus, išleidžia anksčiau iš darbo. Kitas informantas akcentuoja, kad prireikus išsiprašyti iš darbo ar paimti nepamokamų atostogų vadovas visada suteikia galimybę „*labai kažkaip tas supratimas toksai buvo iš vadovo pusės*“ (t2). Derinant studijas ir darbą geras ryšys su kolegomis yra būtinas – tai darbe sukuria gera atmosferą. Kitas informantas pasakojo, kad jo kontaktinis darbas prasideda vakarais, kai tuo metu vyksta paskaitos, todėl išskyrė, jog kolegės labai padėjo susiderinant darbo grafiką „*kadangi pas mus vaikai ateina po pamokų, tai dažniausiai būna vakarinės grupės, o, kaip žinia, paskaitos irgi pas mus yra vakare. Tai gerai, kad kolegės žiūrėjo, buvo labai lanksčios, labai man padėjo ir aš susidėliočiau*“ (t5). Informantė t4 teigia, jog direktorė palaiko, supranta paskaitų svarbą „*iš tikrųjų ir dar, kad direktorė irgi, kadangi paskatino mokytis tai nepyksta kai reikia išleisti į paskaitas ir supranta tu paskaitų svarbą*“ (t4). ir džiaugiasi jog kolegės yra geranoriškos, išleidžia į paskaitas, pasidalina naujienomis, kurios vyko darbe.

**Artimųjų palaikymo svarba derinant studijas ir darbą.** Derinant studijas ir darbą labai svarbu jausti šeimos palaikymą. Tyrimo metu informantai išskyrė, jog jiems yra labai svarbus artimųjų, šeimos palaikymas, ypač kai šeimoje auga vaikas „*džiaugiuosi, kad turiu supratingą šeimą ir, ir kurie palaiko labai mane šiam kely, nes turiu dukrytę. Tai čia labai padeda*“ (t4). Kitas tyrimo dalyvis sako, jog svarbu ir antros pusės palaikymas – užsimena, jog taip pat pagalba teikia ir vyras, kuris dirba užsienyje, todėl turima daugiau laiko skirti mokslams bei darbams. Remiantis AL kompetencija „gražinti darbą žmonėms“ galima manyti, jog informantams į studijų ir darbo derinimą įsitraukus artimiesiems, ir jaučiant šeimos palaikymą ir pagalbą yra labai svarbu studentuojančiam darbuotojui derinant studijas ir darbą.

**Studijų ir darbo įtaka asmeniniam tobulėjimui.** Remiantis AL kompetencija, žmogus turi save suvokti kaip „lyderystės instrumentą“, suprasti kokį vaidmenį jis prisiima, atpažinti savo vertybes ir siekiant tobulėjimo išstumti save iš patogumo ribos. Todėl galvojant apie šios kompetencijos pasiekimo rezultata, žmogus jaučia asmeninį tobulėjimą derinant studijas ir darbą. Teorinėje darbo dalyje buvo minima, jog pasak Zulumskytė ir Skirpsaitienė (2012) studijuojančios moterys yra pasiryžusios derinti darbą su studijomis, jog praplėstų savo akiratį bei tobulėtų kaip asmenybės. Tyrime informantai išskyrė, jog derinant darbą ir studijas žmogus tobulėja. Subjektyvia nuomone, tyrime teigiama, kad nuolatinis

studijų ir darbo derinimas studentą stiprina kaip asmenį, didina pasitikėjimą savimi, pakyla savivertė. Kita informantė įvardino, kad studijos padeda augti bei tobulėti „*tai va tai ir vėlgi pati kaip kaip asmenybė tu augi, tobulėji, žiūrint į perspektyvą*“ (t1). Kitas informantas teigia, kad jam pakilo savivertė kai gali pasakyti, kad studijuoja. Bagdonas et al. (2021) pgl. Beerkens et al. teigia, jog darbo bei studijų derinimas jauniems žmonės padeda ugdyti gyvenimui reikalingas savybes, kaip laiko planavimo įgūdžius. Informantas patvirtina, kad studijuojant ir dirbant išmokstama planuoti laiką ir taip pat tobulėja kaip asmenybė „*kaip bendrai profesionalas, tiek vienoj, tiek kitoj srity, tiek po to tobulėji pats, kaip ir asmenybė, tą laiko vadybą labai gerai išmoko*“ (t5).

**Ateities perspektyvos dirbti geriau apmokamą darbą.** Tik 2 informantai išskyrė, jog magistro studijas, mato kaip privalumą ateityje dirbti geriau apmokamą darbą. Paklausus informanto, kokius studijų privalumus išvelgia studijuojant, minėjo, jog baigus magistro studijas, atsiveria didesnės galimybės gauti geriau apmokamą darbą „*didesnės galimybės, nes nu ne visur tu gali eiti į dirbti be magistro studijų. O jau baigusi magistro studijas, vis tiek tu turėsi nu didesnės tas galimybes, kažkur tai eiti įsidarbinti į geriau apmokamą darbą ir panašiai*“ (t1). Kitas informantas teigia, kad tiki, jog magistro studijų diplomą turės privalumą ateityje „*tokių turbūt savotiškų privalumų turės ateityje, net ir keičiant, sakykim, savo darbo vietą, gal gal tas magistras*“ (t2). Remiantis AL kompetencija „reguluoti temperatūrą“, galime matyti, jog kai žinoma, kad ateityje bus galima dirbti geriau apmokamą darbą, informantai mato, jog magistro studijos atveria daugiau galimybių ateities perspektyvoje.

**Darbe įgaunamos praktinės žinios pritaikomos studijose.** Tyrimo metu atskleista, kad ne tik studijos teikia naudą darbui, bet ir darbe įgaunama praktika turi naudos studijose. Informantai atskleidė, jog darbo praktiką galima pritaikyti studijų metu. Tyrime teigiama, kad universitete per diskusijas dalinamasi praktinėmis žiniomis su kolegomis „*tuomet tai taip ten su kitais padiskutuodavom, diskutuodami tokios ir kartais diskusijos įdomios*“ (t6). Informantai atskleidžia, jog kai turima praktinės patirties, lengviau rašyti ir atsiskaityti studijų darbus ir turimą patirtį galima pritaikyti studijoje dėstomoje medžiagoje „*kai dirbi su tais žmonėmis (paslaugų gavėjais), tai tiek daugiau esi patyręs patirtį turi tą tokią, kur gali irgi pritaikyti teorijoje*“ (t7). Taigi, įgaudami praktikos, studentai gali studijose pateikti savo realius darbo pavyzdžius.

**Dėstytojų supratingumas ir pagalba padeda studentų iškylantiems iššūkiams.** Lyderystės kompetencija „gražinti darbą žmonėms“, skirta kitiems žmonėms ir tų žmonių atliekamam adaptyviam mokymosi darbui, todėl tai produktyvu, tik tada, kai į procesą įsitraukia kuo daugiau suinteresuotų šalių (Daunienė, 2021). Šios kompetencijos rezultatu galime matyti, kai dėstytojai padeda išspręsti kylančius

sunkumus. „Dėstytojas yra vienas pagrindinių studijų proceso organizavimo ir kokybės užtikrinimo dalyvių“ (Tamulienė ir Navickienė, 2022, p.169). Informantų teigimu, dėstytojai suteikia didelę pagalbą, ypač kylant iššūkiams darbe, laiko derinime bei studijose. Informantai apie dėstytojus atliepia, kaip apie šiltus bei paslaugius asmenis. Jie yra labai šilti bei paslaugūs, įsimesna studentus, pasisveikina. Tyrimo metu atskleista, jog dėstytojai teikia didelę pagalbą studentų praktiniame darbe „*apie ten tas visokias darbines kompetencijas, ten visokių testų mums dėstytoja pridavė, galvoju, o kaip gerai darbe panaudosiu*“ (t6). Informantai taip pat mini, kad dėstytojų supratingumas bei gebėjimas susitarti padeda susidūrus su sunkumais, kylančiais dėl laiko stokos. Pasak informantų, dėstytojai taip pat atsižvelgia į viso kurso pastabas ir atitinkamai paskirsto užduotis ar net jų atsisako „*atsižvelgia, jeigu ten sakom bendrai kursas, kad labai sunkus krūvis, tai jie (dėstytojai) kažką ten nuima*“ (t3). Tad, „grąžinti darbą žmonėms“ reiškia organizuoti bendrą veikimą su dėstytojais, jausti jų palaikymą, įgauti daugiau motyvacijos spręsti kylančius iššūkius.

#### 2.2.1.4. Iššūkiai derinant studijas ir darbą vienu metu

Tamulienė et al. (2021) teigia, kad studijų ir darbo derinimas neigiamai veikia studentų sveikatą, nukenčia jų asmeninis gyvenimas ir mini, jog dirbantys studentai turi mažai laisvo laiko. Panašų iššūkių spektrą atskleidė ir šis tyrimas.

Subjektyvia tiriamųjų nuomone, dirbantys bei ką tik magistro studijas pradėję studentai susidūrė su adaptyviu ir techniniu iššūkiu – **laiko stokos bei darbų atlikimo ir paskirstymo sunkumais**. Šią problemą lengva apibrėžti, bet sunku rasti lengvą sprendimą. Informantų teigimu, pradėjus studijuoti vakarai tapo užimti, taip pat atskleista, kad dirbantys studentai turi planuoti savo laiką ne tik darbo ir studijų užduotims atlikti, bet ir šeimai. Informantas teigia, kad iššūkis – planuoti laiką „*iššūkis tikriausiai būtų tai, kad reikia labai mokėti planuoti laiką*“ (t5). Informantas t3 taip pat teigia, kad kylantis iššūkis yra laiko planavimas bei sako „*kažkokių tokių problemų gal labiau, kad laiko mažiau turiu*“ (t3). Iššūkiai kyla, kai nėra paskirstomas laikas ir tenka darbus atlikti vėlai vakare „*aš po darbo sėdu prie namų darbų ir po darbo grįžusi vakaroju*“ (t1). Informantė pasakojo, jog nemokėdama susidėlioti laiko, jautė labai didelį krūvi „*reikia tikrai tą laiką, nu kaip čia mėginti rasti laiko susidėlioti prioritetus, kada tu dirbi, o kada tu studijuoji, nes tada kažkaip tas krūvis labai jautėsi*“ (t6). Remiantis kompetencija „užlipti į balkoną“ tiriamiesiems reikėtų į šį iššūkį pažvelgti iš viršaus, suprasti kaip laiko stoka neigiamai atsiliepia studijų procese. Arba sprendžiant šį iššūkį techniškai reikėtų stengtis susiplanuoti laiką ir paskirstyti dienos darbus, nes nepavykus – jaučiamas krūvis ir darbai atliekami netinkamu laiku.

**Derinant darbą su studijomis pasireiškia sveikatos prastėjimas.** Packevičiūtė ir Austys (2023) mini, jog dėl pakitusio gyvenimo ritmo, didelio protinio darbo krūvio ir dažnai patiriamos su studijų procesu susijusios įtampos, studentai priskiriami padidėjusios sveikatos sutrikimų rizikos visuomenės grupei. Informantai atskleidė techninį ir adaptyvų iššūkį, jog derinant studijas ir darbą kyla daug streso, pasireiškia sveikatos pablogėjimas. Ypač jaučiamas nerimas ir stresas, kai nespėjama atlikti darbų iki nustatytos datos „*kaip atsiskaityti laiku darbus, kaip tą suderinti, žiauriai daug nerimo yra, kai vėluoji į tą terminą, kuris yra nustatytas man čia, žiauriai būdavo daug streso*“ (t2). Taigi, derinant studijas ir darbą jaučiamas stresas dėl darbų atlikimo laiku.

**Dėl didelio užimtumo nelieka laiko draugams bei hobiams.** Paklausus informantų, ko teko atsisakyti pradėjus studijuoti, tyrime informantai išskyrė adaptyvų iššūkį, kad derinant studijas ir darbą trūksta laiko susitikimui su draugais bei mėgstamiems darbams. Tai parodo informantų pateikti pavyzdžiai.

- a) informantai išskyrė, jog dėl laiko stokos, rečiau susitinkama su draugais. To pasekoje kenčia santykis su draugais, tenka jų atsisakyti „*turėjau atsisakyti, tarkim, kai kurių dalykų ten, tarkim, su draugais susitikti*“ (t7)
- b) Taip pat informantai atskleidė, kad teko atsisakyti mėgstamų veiklų. Vienas informantas pateikė pavyzdį, jog lankė pilateso treniruotes, bet supratęs, jog nesiderina su studijų grafiku, teko treniruotes nutraukti „*kai pradėjau studijuoti, supratau, kad man nu ten kirsis su grafiku <...> teko atsisakyti <...> šito teko atsisakyti (tyla 2sek.) grupinių pilateso treniruočių*“ (t3). Taip pat dėl laiko stokos vienas informantas atsisakė savo hobių „*tai teko atsisakyti kai kurių hobių, nes tiesiog nebeliko laiko ten, nes vakarais mėgdavau nueit ten pasavanoriauti, ar ten kur nors dar padirbėti papildomai, tačiau dabar, kai aš turiu studijuoti, to daryti negaliu*“ (t5).

Tyrimo metu atsiskleidė techninis ir adaptyvus iššūkis, jog **derinant studijas ir darbą kenčia darbo kokybė.** Informantai išskyrė, jog derinant darbą ir studijas jaučia, kad kenčia darbo kokybė, nes darbo negali atlikti visu 100 procentu. Vienas informantas, teigia, jog visą savaitės darbą turi atlikti per 4 dienų laikotarpį, ir teigia, kad darbą, kurį anksčiau atlikdavo per 5 darbo dienas, dabar turi atlikti per 4. Kitas informantas teigia, jog dėl to, kad paskaitos vyksta dienos metu, negali paslaugų gavėjams suteikti pagalbos „čia ir dabar.“ Taip pat išskiria, kad kai tenka dirbti paskaitų metu – išsiblaškoma. Vietoje to, kad pilnai dalyvautų paskaitoje, darbuotojas rūpinasi darbo reikalais. Informantai teigia, jog dažnu atveju, pasimiršta svarbūs darbai, kurie turėjo būti atliekami darbe. Kitas informantas T6 išskyrė, jog negali pabaigti darbo iki galo, nes reikia vykti į paskaitas „*nu vis tiek ten turi kokias sąskaitas pasibaigt pasidaryt, o čia jau turėdavai vos ne penktą valandą išvaryt, kad spėtum į paskaitas*“ (t6). Taip

pat teigiama, kad dėl studijų praleidus kelias darbo dienas, sugrįžus jaučiamas pasikeitęs santykis su paslaugų gavėjais, prisikaupia dokumentacijos „*tenka nebūti ar ne tas 2 savaites, iškristi iš to darbo, tai sugrįžus tas santykis su vaikais, su klientais kartais būna šiek tiek toksai pakitęs, nes tu nežinai, kas atsitiko per tas 2 savaites, nes tai yra nemažas laiko tarpas <...> kad darbe labai prisikaupę popierių kol tu nebūni*“ (t4). Taigi, informantai savo patirtimis patvirtina, jog jaučia suprastėjusią atliekamo darbo kokybę, o šio iššūkio sprendimui turėtų būti įtraukti susiję asmenys – vadovai.

#### **Universiteto administracija paskaitų tvarkaraščius sudaro neatsižvelgusi į studentus.**

Remiantis AL teorija, tai galima priskirti prie techninio iššūkio, jog problemą aiškiai galima apibrėžti, bet sprendimo reikėtų ieškoti kreipiantis į universiteto administraciją ir jiems leisti spręsti šį sunkumą. Tamulienė et. al. (2021) mini, jog studentams, derinantiesiems darbą su studijomis, dažniausiai kyla problemos, kai aukštoji mokykla nėra pakankamai lanksti dirbančių studentų atžvilgiu ir dėl studijų tvarkaraščio kaitos yra sunku derinti darbo grafiką. Informantai patvirtina, jog dėl netinkamo tvarkaraščio kyla sunkumų derinant studijas ir darbą. Informantas T3 įvardijo, kad numatomas paskaitų laikas netinka dirbantiems studentams ir sako „*11 val. nu tai ten nu niekas beveik dirbantys negalėtų to, ko imti*“ (t3). Taip pat kitas tyrimo dalyvis mini situaciją, kai universitetas neįspėjo dėl tvarkaraščio pakitimų „*mus turėjo įspėti, nes turim taip, kad sausio mėnuo yra laisvas, o o gavo ten, kad nu, o mūsų niekas neįspėjo. Ten vos ne tą pačią savaitę pirmadienį dėstytojas parašo, sako, tu žinoki tai va visų laukiam jau ten sausio vidury <...> ir tada paaiškėjo, kad mum niekas neperdavė, niekas nespėjo ar pamiršo, ar ten nežinau, nesusivokė ten katedra*“ (t6). Keičiant paskaitų laikus ar studentams laiku apie tai neįspėjus, informantai jaučia nepatogumą darbdavio prašydami laisvų darbo dienų „*ir mums reikia prašytis papildomų dienų iš darbo tam, kad įgyvendintume tą projektą <...> mes esam dirbantys ir jo taip mus išleidžia po tas 2 savaites nu studijuoti, bet nu tu dar turi iš kažkur išpešti tų papildomų dienų, kad tave išleidinėtų iš darbo*“ (t4). Taigi, tvarkaraščių pakeitimai, netinkami laikai sukelia iššūkių studentams derinti iš anksto nesuplanuotus dalykus.

**Paskaitų nelankymas turi įtakos studijų krūviui bei rezultatams.** Tyrimo metu išryškėjo adaptyvūs iššūkių, kad kai studentai negali dalyvauti paskaitose, tai atsispindi jų rezultatuose „*tu nedalyvauji, nors jie sako, kad čia jūsų pasirinkimas, bet tu paskui matai, kad tai atsispindi rezultatuose pačiuose*“ (t4). Taip pat kitas informantas, kuris studijuoja iššęstinėje studijų programoje ir kai dėl darbo negali atvykti intensyvioms 2 dienų studijoms teigia, jog yra jaučiamas didelis krūvis savarankiškam pasiruošimui, nes tai ką dėstytojai dėstė 2 dienas reikia ne tik pažiūrėti, bet dar ir atlikti paskirtas užduotis.

Tyrime atsiskleidė adaptyvus sunkumas, jog **einant į paskaitas po sunkios darbo dienos jaučiamas nuovargis bei sunku būti dėmesingam**. Packevičiūtė ir Austys (2023) mini, jog dėl pakitusio gyvenimo ritmo, didelio protinio darbo krūvio ir dažnai patiriamos su studijų procesu susijusios įtampos, studentai priskiriami padidėjusios sveikatos sutrikimų rizikos visuomenės grupei. Dėl darbe patiriamų sunkių situacijų, informantai išskyrė, jog sunku po darbo eiti į paskaitas, sunku susikaupti studijose, jaučiamas nuovargis. Taip pat ir informantas t3 pasakoja, jog dėl sunkių situacijų darbe, paskaitose galvojama apie darbą „*kartais tiesiog būna man tokios sunkios darbe situacijos, kur nu neina tada atsiriboti nuo darbo studijose <...> studijose eini ir galvoji apie darbą*“ (t3). Taigi, sunkios situacijos darbe išbalansuoja studentą, to pasekoje sunku klausytis studijų medžiagos ir dalyvauti.

**Apibendrinimas.** Atliekant tyrimo, kuriame dalyvavo darbuotojai, kurie studijuoja socialinio darbo magistro studijose analizę, išryškėjo, jog jų pasirinkimą studijuoti lėmė noras įgauti žinių ir įgūdžių, skatino aplinkiniai žmonės, dalis iš jų įstojo neplanuotai, o kiti suprato, jog darbo grafikas galės derintis su socialinio darbo magistro studijomis.

Tiriamųjų atsakymai parodė, kad magistro studijos paskaitos vyksta darbo dienomis, sesijomis bei savaitgaliais, o kai reikia vykti į kitą miestą studijuoti, informantai teigė, kad iššūkio tai nesudaro. Įžvelgiama ir privalumų studijuojant ir dirbant vienu metu. Tyrimo dalyviai išreiškė, jog jie gauna teorinių žinių, o praktines žinias pritaiko studijose. Informantai teigė, jog jie tobulėja kaip asmenybės, mato ateities perspektyvas dirbti geriau apmokamą darbą. Pabrėžiama, kad jaučiamas kolegų, vadovų bei artimųjų palaikymas ir jų teikiama pagalba derinant studijas su darbu. Visgi išryškėjo studijų ir darbo derinimo metu kylantys adaptyvūs ir techniniai iššūkiai. Tyrimo dalyviai atskleidė, jog jie asmeniškai susiduria su laiko stokos bei darbų paskirstymo sunkumais, po sunkios darbo dienos jaučiamas nuovargis ir sudėtinga išlikti dėmesingam paskaitų metu, prastėja sveikata, o dėl didelio užimtumo nelieka laiko draugams bei mėgstamoms veikloms. Taip pat, subjektyvia tiriamųjų nuomone, sunkumai pasireiškia ir darbe. Įvardijama, jog derinant šias veiklas kenčia atliekamo darbo kokybė. Adaptyvūs ir techniniai sunkumai, kylantys universiteto aplinkoje: ribotos galimybės dalyvauti paskaitose, kas didina studijų krūvį bei neigiamai veikia rezultatus. Tuo pačiu – universiteto administracija paskaitų tvarkaraščius sudaro neatsižvelgiant į studentus, ko pasekoje, studentai neturi kito pasirinkimo, kaip tartis su darbdaviu, išsiprašyti iš darbo ar imti papildomas atostogas.

### **2.2.2. Socialinio darbo organizacijų vadovų patirčių analizė**

Šio tyrimo metu buvo siekiama ištirti biudžetinių bei nevyriausybinių organizacijų, kuriose dirba studijuojantys socialiniai darbuotojai, vadovų patirtis. Tyrime analizuojamas vadovų požiūris į

organizacijoje dirbantį darbuotoją, kuris studijuoja socialinio darbo magistro programoje. Siekiama atsakyti į klausimus – kuo skiriasi studijuojantis socialinis darbuotojas nuo magistro studijų nesirenkančio darbuotojo, taip pat kokią naudą studijuojantis darbuotojas teikia organizacijai, komandai bei kuo jis išskirtinis, nuo kitų dirbančių darbuotojų. Šioje tyrimo dalyje, taip pat remiantis AL teorija, siekiama išsiaiškinti, kokie techniniai ir adaptyvūs iššūkiai atsiskleidžia darbuotojui derinant studijas ir darbą vienu metu, kaip jie sprendžiami. Bagdonas et. al. (2021) pažymi, kad darbdaviai dažnai teigiamai vertina savo darbuotojų siekius studijuoti, matydami tai kaip naudą savo organizacijai. Darbo vadovai skatina darbuotojus mokytis, suteikia jiems galimybes derinti darbą su studijomis ir pageidauja, kad baigus mokslus šie darbuotojai liktų dirbti organizacijoje. Šiuo tyrimu siekiama atskleisti, su kokia praktika susiduria įstaigų vadovai, samdydami studijuojantį socialinį darbuotoją.

Tyrimo analizė šiame skyriuje sudėlioti tokia tvarka: iš pradžių aptariamas organizacijos požiūris į studentus, toliau atskleidžiama, kokią naudą bei sunkumus organizacijai lemia socialinio darbuotojo studijų ir darbo derinimas, o paskutinėje darbo dalyje aprašoma kokia pagalba teikiama šios kategorijos darbuotojams.

#### **2.2.2.1. Organizacijos vadovų požiūris į dirbančius studentus**

Organizacijų vadovų buvo klausama kaip susiklostė, kad jų organizacijoje dirbantis socialinis darbuotojas nusprendė studijuoti socialinio darbo magistrą. Kokia kultūra atsiskleidžia organizacijoje, kalbant apie dirbančius studentus.

Būdai, kuriais įstaigoje atsiranda studijuojantys socialiniai darbuotojai. Tyrimo metu išryškėjo trys būdai, kuriais organizacijoje pradėjo dirbti studijuojantis socialinis darbuotojas: darbuotojas, jau dirbdamas organizacijoje, nusprendė studijuoti socialinio darbo magistrą; taip pat, jog vadovas priėmė į darbą darbuotoją, kai žinojo, jog jis ruošiasi studijuoti; į darbą buvo priimtas jau studijuojantis darbuotojas.

Tyrimo dalyviai išskyrė, jog atvejais kuomet **dirbdamas socialinį darbą, darbuotojas pasirinko magistro studijas** prieš pradėdamas magistro studijas, apie šiuos planus darbuotojas visuomet informuodavo vadovus. Vadovo patirtis atsiskleidė, jog buvo atvejis, kuomet darbuotojas buvo įdarbintas dar nežinant, kad jis ketina studijuoti magistrantūroje „*vienas žmogus po praktikos pasiliko, jam buvo pasiūlyta dirbti ir dirbo, ir po to tiktais įstojo į magistrą, tai kaip ir kaip ir buvo pasiūlyta pasilikti dar nežinant, kad jis ketina studijuoti magistre*“ (v1). Informantai pažymėjo, jog tokia žinia dažnai būna netikėta, bet džiugi.

Kiti tyrime dalyvavę informantai išskyrė, jog **į darbą priimamas darbuotojas, kai žinoma, kad jis ruošiasi studijuoti**. Informantų atsakymuose minima, kad vykstant darbuotojų paieškai, susiduriama, kai galimas darbuotojas praneša, jog ketina gilinti žinias ir studijuoti magistrantūroje ir vadovai tokį žmogų priima į darbą „*kartais įdarbinama, kai žinoma, kai buvo baigę kolegiją ir žino, kad ruošiasi stoti į magistrą*“ (v2). Teigia, kad supranta, tokį sprendimą ir priimti tokio darbuotojo nebijo.

Informantai išskyrė, jog darbo praktikoje būna atvejų, kai **į darbą buvo priimtas jau studijuojantis darbuotojas**. Darbuotojas samdomas vadovo, informavo, kad jis studijuoja magistre, tai netgi buvo vienas iš kriterijų, kodėl vadovas pasirinko būtent šį kandidatą dirbti, nes vadovas matė tai kaip didelį privalumą: „*buvo tas privalumas, kadangi nu magistras, tas visas išsilavinimas geras, kuris mums yra reikalingas darbe, įvairiuose projektuose ir reikaluose, tai buvo toks pat kaip ir sąmoningas pasirinkimas*“ (v1). Vadovai teigia, jog įžvelgia didelę naudą priimant dirbti studijuojantį darbuotoją, nes žino, kad jis jau studijuoja ir baigęs turės naudingą išsilavinimą, kuris bus naudingas dirbant darbe.

Organizacijų kultūra, palaikant studijuojančius darbuotojus. Informantai įvardijo kaip organizacija palaiko darbuotojus, atskleidė, koks darbo kolegų požiūris į darbuotojus, kurie studijuoja magistro programoje. Tyrimo metu buvo atskleista, jog **organizacija investuoja į studentą, nes nori turėti profesionalą, dirbantį organizacijoje**. Informantai teigia, jog organizacija suteikia darbuotojui galimybes dirbti ir studijuoti, darbo grafikus sudaro darbuotojo naudai, neduodama didelių atsakomybių, kad darbuotojai galėtų studijuoti ir baigti studijas. Remiantis AL teorija, galima matyti, jog vadovai siekia, kad darbuotojas nepatirtų situacinių (techninių ir adaptyvių) iššūkių. Mainais organizacijų atstovai tikisi, jog studijos pagerins darbuotojo darbo rezultatus: „*tai va atrodo investuojam į studentą ir ta grąža gražina mums, tapdami profesionalais ir dirbdami mūsų organizacijoje*“ (v1). Taip pat išaiškėjo, jog organizacijose yra vykdomi įvairūs mokymai bei seminarai, siekiant gerinti darbuotojų žinias bei įgūdžius. Vienas informantas teigė, jog studijos yra tik pagrindas darbuotojui „*apmokam ir naujų metodikų, ir jas gryninamės, ir įdiegiame ir labiau taip, tos studijos yra labiau kaip pagrindas*“ (t3). Tai atskleidžia vadovų požiūrį į socialinio darbo lauką, o taip pat šio lauko specialistus. Vadovų noras, kad darbuotojas tobulėtų, rodo, jog organizacijos patiria poreikį jose taikyti naujus metodus, žinias, įgūdžius, kas reiškia, jog socialinio darbo lauke nuolatos matomas dinamikos, tobulėjimo poreikis. Tad, organizacija investuoja į darbuotoją sudarydama geras darbo sąlygas, apmoko metodikų, kad organizacijoje dirbtų socialinio darbo profesionalas.

Tyrimas atskleidė, jog **NVO negali pasiūlyti didesnio atlyginimo nei biudžetinės įstaigos, bet gali sudaryti palankias sąlygas studijuoti**. Tyrimo metu išaiškėjo, kad nevyriausybinės organizacijos



yra tos, kurios negali pasiūlyti darbo užmokesčio, kuris atitiktų darbuotojų lūkesčius, todėl jos darbuotojui gali pasiūlyti lanksčias darbo valandas, palaikymą ir pagalbą studijuojant. Tyrimo dalyvis teigė „iš tos NVO pusės žiūrint nevyriausybinės organizacijos, kur mes ne galim kažkaip konkuruoti, atlyginimu, algų kėlimu, pavyzdžiui, toje srityje galim bent suteikti sąlygas, nu tiems studentams mokytis ir studijuoti“ (v1). Taigi, nevyriausybinių organizacijų vadovai įvardina sunkumus, jog negali motyvuoti darbuotoją studijuoti gerinant jo darbo užmokestį, tačiau pažymi, jog studijuojančiam darbuotojui padėti stengiasi suteikiant reikiamą pagalbą, palaikymą, sudarant patogias sąlygas dirbti.

#### **2.2.2.2. Privalumai socialinio darbo organizacijose, studijuojant socialinį darbą**

Šioje dalyje buvo siekiama sužinoti, kuo išsiskiria darbuotojas, kuris studijuoja socialinio darbo magistrą, kokią naudą darbuotojas teikia kolegoms, vadovams bei pačiai organizacijai. Kokią studijų naudą vadovas išvelgia darbuotojui, kai organizacijoje darbuotojas studijuoja socialinio darbo magistrą.

Studijuojančių darbuotojų ypatumai. Tyrimo metu išryškėjo, pagrindiniai sunkumai, su kuriais susiduria studijuojantys darbuotojai. Savivaldybės biudžetinėje įstaigoje dirbantis informantas teigia, jog **studijuojantys darbuotojai į darbo poziciją priimami, jeigu įmanoma sudaryti darbo grafiką.** Remiantis AL koncepcija, vadovai priima darbuotoją, tik tada, kai nekyla techninių ir adaptyvių iššūkių dirbant ir studijuojant. Informantas pasakojo, jog į darbą priimami darbuotojai, kai jie studijuoja ne dieninėse studijose ir įmanoma suderinti studijas su darbo grafiku. Savivaldybės biudžetinėje organizacijoje nėra lanksčių darbo valandų, darbas prasideda 8 valandą ir baigiasi vakare, todėl dieninės studijos su darbu nesuderinamos. Informantas pažymėjo, jog įmanomas tik toks būdas, kai studentas gali mokytis iššęstinėje studijų programoje ir tada galima susiderinti nedarbo dieną penktadienį arba darbą mažesniu etatu bei pasiimant atostogas.

Taip pat atsiskleidė, tai, jog informantai mato, kad **kai kurie darbuotojai studijuoja, „kad tik pabaigti“, o kiti studijuoja giliau: mokosi ir neria į naujoves.** Tiriamojo nuomone, vienas studijuojantis asmuo nėra lygus kitam studijuojančiam asmeniui. Darbe matoma, kad vieni studijuojantys darbuotojai, studijuoja, pakankamai nesigilindami į studijų metu gaunamą informaciją, nėra motyvuoti mokytis ir įsisavinti naujus įgūdžius bei žinias, o kiti studijuoja giliau, domisi literatūra, gilinasi į žinias, domisi ne tik studijose pateikta medžiaga. Tiriamosios nuomone, tai parodo, kokia yra paties darbuotojo perspektyva: „ar tai yra darbuotojas, kuris pabaigs studijas ir sustos savo žinių gilinimu, ar tai yra darbuotojas, kuris yra labiau linkęs nuolatos mokytis ir nuolatos pažinti ir nuolatos tobulinti“ (v3). Taigi, tyrimo metu atsiskleidė jog studijuojantys darbuotojai tarpusavyje taip pat skiriasi savo motyvacija, noru ir pastangomis tobulėti. Tarp studijuojančių socialinio darbo magistrantų, darbe

vadovai mato skirtingą darbuotojų požiūrį į studijas ir labiau vertina žingeidžius, motyvuotus studijuojančius darbuotojus.

Eidukevičiūtė (2009) teigia, jog pačios žinios neturi savaiminės vertės, jos vertingomis tampa jas taikant tam tikrose situacijose. Tyrimo dalyviai taip pat išskyrė, jog darbuotojai **studijų metu įgauna bazę, kurią reikia plėsti**. Bubnys ct. Pgl. Šernas (2006) pabrėžia, kad teorinės ir praktinės žinios yra neatskiriamos pažinimo proceso dalys: teorija suteikia įrankių naujų sprendimų ieškojimui praktikoje, o praktika padeda koreguoti ir tobulinti teorinius modelius bei supratimą. Tyrimo dalyviai išskyrė, jog darbuotojai ateina į darbo poziciją su savo žiniomis, kurias įgijo bakalauro studijose, bet tai yra tik žinios, kurias reikia plėsti ir išbandyti praktiniame darbe. Remiantis tyrimo duomenimis teigiama, jog darbuotojai turi teorinių žinių ir jiems sunku yra atsitraukti nuo teorijos ir suprasti, kaip dalykai veikia praktiškai. Organizacijų vadovai mato, kad nauji darbuotojai teorinių žinių dar nėra išbandę praktikoje „*tai irgi sunku atsitraukti nuo teorijos ir gi supratimas, kad tą bazę, kuri yra sukurta studijų metu, yra tik tai bazė, reikia ją plėsti*“ (v3). Tad, vadovų akimis, studijos suteikia teorinių žinių, tačiau labai svarbu, kaip darbuotojas šias žinias bei teorijas pritaikys praktikoje.

Tyrimo dalyviai išskiria, jog **darbuotojai, kurie studijuoja, yra labiau drąsūs bei žingeidūs**. Žvelgiant iš AL kompetencijos „suvokti save kaip instrumentą“, vadovai mato, kad darbuotojai prisiima visa atsakomybę už savo veiksmus, geba atpažinti situacijas ir jose tobulėti. Dirbantys studentai matomi kaip drąsus, žingeidūs, nes jie kartu mokosi ir dirba socialinį darbą, derina emociškai sudėtingą darbą su pastangų reikalaujančiomis studijomis. Teigiama, kad jie dirbant jaučiasi drąsesni, nes turi sukaupę žinių iš bakalauro studijų. Tokie darbuotojai matomi kaip nebijantys išbandyti naujų dalykų, norintys mokytis, tobulėti „*kai žmogus mokosi, tai jis yra dar žingeidus, nes jis studijuoja, bet ir darbe, tada irgi nu va turi tokių savybių kažką naujo pabandyti pritaikyti, išmokti, seminaruose sudalyvauti*“ (v1). Taigi, asmeninės studijuojančiojo savybės, lemiančios jo pasirinkimą studijuoti, taip pat reikšmingos ir darbo praktikoje – toks darbuotojas mokysis naujų dalykų, taikys naujas praktikas, kas išskiria šį darbuotoją nuo kitų kolegų. studijuojantys darbuotojai darbe pasižymi drąsa ir imlumu.

Vienas kalbintas informantas, pasakodamas apie studijuojančius darbuotojus, išskyrė, jog **darbuotojas prisimena žinias, kurias buvo primiršęs**. Informantas teigė, jog tai yra išskirtinumas, kurią dirbantis darbuotojas gauna studijose „*išskirtinumas tai, kad na viskas šviežia, visa teorija yra šviežia, kartais primenami tie dalykai, kurie yra užsimiršę*“ (v3). Taip pat tyrimo metu išryškėjo, jog **praktinės žinios taip pat „nešamos“ į studijas**. Įdomu tai, jog tyrimo dalyviai mato naudą ne tik darbo aplinkoje, tačiau į socialinio darbo lauko tobulinimo galimybes žvelgia ir plačiau – įžvelgia naudą ir

studijų programoms. Informantai teigia, jog į studijas naujovės ateina vėliau, studijų programa yra patvirtinta ir ji retai keičiasi, o darbuotojai yra tie, kurie per savo praktinius pavyzdžius suteikia studijose žinių, išbando dalykus praktiškai, kuo dalinasi studijuojant: „*gali atnešti į studijas tų naujovių, kurų nėra, nes faktas, jog į studijų programas naujovės ateina vėliau <...> tai čia (universitete) yra vieta, iš praktikos ateinama į teoriją <...> išbandęs arba pabandęs ir kažką kito apie ką ir nėra kalbama studijų metu tai gali irgi atnešti tai į studijų erdvę*“ (v3). Tad studijose darbuotojai prisimena pamirštas žinias ir į studijas atneša praktines žinias bei naujoves.

Nešama nauda organizacijai Tyrimo metu buvo atskleista, kad dirbantys studentai teikia naudą organizacijai. Informantai teigė, jog **dirbantys studentai dalinasi naujausiomis žiniomis bei informacija**. Darbuotojai, įgiję žinių studijose, jomis dalinasi su darbo kolektyvu ir vadovu. Atnešamos naujos žinios iš dėstytojų pateiktos medžiagos yra įvairios: naujausi tyrimai, metodikos, teorijos „*jie atneša į įstaigą tokius, naujausius mokslinius požiūrius, naujausias žinias per studijas įgytas*“ (v2). Taip pat studijuojant studentai skaito įvairią literatūrą, kuria taip pat gali pasidalinti su darbo kolektyvu. Atsiskleidė ir tai, jog studijose išmokstama ir įvairių darbo metodų, kuriuos išbando darbe ir pasidalina su komanda „*išmoksta kokį nors metodą, tai atėjus gali išbandyti ir tada pasidalina su likusia komanda, sako, o žinot, mokiausi, pabandžiau, pavyko*“ (t1). Taigi, įgytos žinios yra naudingos ne tik dirbančiam studentui, bet ir visai studijuojančio darbuotojo kolegų komandai.

Taip pat, tyrimo metu išaiškėjo, jog **didelis privalumas, kai studentas baigiamiesiems darbams renkasi tyrinėti darbo sritį**. Darbuotojai, kurie rašo baigiamuosius darbus, gali pasirinkti tyrinėti ir savo darbo sritį, darbuotojai geriau pažįsta savo darbo lauką bei mato, kaip jį gali tobulinti. Informantai teigia, jog mato didelę naudą organizacijai, nes moksliskai tiriami pokyčiai, darbuotojų darbas iš vidaus ir išorės. Gavę rezultatus bei rekomendacijas organizacija gali tobulėti „*organizacijoms galima įdiegti kažkokius tobulinimo veiksmus, tobulinimo dalykus, siekiant tų kokybiškų paslaugų, pagerinti kokybę*“ (t2). Tad, didelė nauda pačiai organizacijai, kai jų darbuotojas gali atnešti rezultatus bei rekomendacijas nagrinėjęs darbo sritį, kurioje dirba.

### 2.2.2.3. Organizacijų vadovų iššūkiai

Informantų buvo klausama, kokie iššūkiai išryškėja vadovams, kai jų darbuotojas studijuoja socialinio darbo magistro programoje. Taip pat kokius sunkumus įžvelgia ir patiems darbuotojams, kai dirbama ir studijuojama vienu metu. Toliau bus aprašomi adaptyvūs bei techniniai iššūkiai, kurie išryškėjo interviu metu.

Sunkumai, kurie išryškėja, kai darbuotojas studijuoja. Informantų paklausus apie sunkumus, kai jų darbuotojas studijuoja, atsiskleidė patirtys, jog vadovai nesusiduria su ypatingai dideliais techniniais ir adaptyviais iššūkiais. Analizuojant tyrimo medžiagą, išskirti tik keli sunkumai. Išaiškėjo, jog vadovams iškyla techninis ir adaptyvus iššūkis, kai **sunku dėlioti darbo grafiką, kai darbuotojui paskaitos vyksta dienos metu.** Tiek savivaldybės biudžetinių, tiek nevyriausybinų organizacijų vadovai teigė, jog kartais kyla sunkumų dėl darbo grafiko, kai jų darbuotojai studijuoja dieninėse socialinio darbo magistrantūros studijose. Nevyriausybinių organizacijose dirbantys informantai teigia, kad darbuotojams studijuojant dieninėse (nuolatinėse) studijų programose atsiranda daugiau iššūkių derinti darbą ir studijas, kai paskaitos vyksta ne tik vakarais, bet ir dienos metu. Informantų teigimu, būna atvejų, kai darbo komanda nesupranta, kodėl reikia dirbti už kitą darbuotoją „*gal su komanda tokie sunkumai, kad nu mano komandoje dirba ne tik studentai, tai būna kažkiek – o kodėl mes turim va čia kažką padirbėti, padėti, o jie ten mokosi dar kažką*“ (v1). Informantas, kuris dirba biudžetinėje organizacijoje teigia, kad sėkmingai galima sudėlioti darbo grafiką tik tada, kai darbuotojas studijuoja ne dieninėse studijose „*ir jeigu tai yra ne dieninės studijos, ir jie, sėkmingai galima suderinti su darbo grafiku*“ (v2) ir taip pat sako, jog organizacijoje, kurioje jis dirba dieninės studijos neįmanomos „*jei po pietų to, kad studijos ir darbu tai tikrai niekaip nesuderinama*“ (v2). Taigi darbo vadovų patirtys atskleidė, jog darbuotojam dirbančiam savivaldybės biudžetinėje įstaigoje, nėra sudarytos galimybės studijuoti dieninėse socialinio darbo studijose, o darbuotojams dirbantiems nevyriausybinių organizacijose, dienas studijas derinti su darbu sudėtinga. Vadovų patirtys taip pat atskleidžia, jog kyla sunkumų dalinantis darbo krūvį tarp kolegų, nes dažniau didesnė darbo dalis tenka nestudijuojantiems darbuotojams, dėl ko jie dažniau jaučia nelygybę.

**Darbuotojai neatsižvelgia į suteikiamas galimybes studijuoti.** Sunku pasitikėti studentais, kai jie, pamatę kitą darbo sritį, išeina iš darbo. Tai kelia adaptyvių iššūkių, nes vadovai investuoja laiko, stengiasi suderinti darbuotojų grafikus, krūvį, kad darbuotojas turėtų galimybes studijuoti. Informantai teigia, jog vykstant studijų praktikai darbuotojai turi galimybę pažinti kitą socialinio darbo lauką, pamatyti kitą organizaciją. Vadovai kaip vieną iš iššūkių, su kuriais susiduria, pažymi, jog tai baimė prarasti specialistą, jam pasirinkus kitą organizaciją ar darbo lauką, kuris studentą sudomina studijų laikotarpiu: „*sunkumas, kai žmonės nuolat mokosi, mokosi ir tada nueina kažkur į praktiką ar į kitas organizacijas stažuotis ar pažinimas, ir, pavyzdžiui, pamato, kad kažkur irgi labai įdomu yra, ir tada jie patys sako, nu va aš čia dirbau, o dabar noriu šitą daryti*“ (v1). Taigi studijų procesas kelia adaptyvius iššūkius organizacijų vadovams, siekiantiems išlaikyti specialistus dirbti jų įstaigoje. Taip pat tyrimo metu atsiskleidė, jog **darbuotojams sunku atsitraukti nuo teorijos.** Darbuotojai, studijavę teorinę

medžiaga, susiduria su techniniu ir adaptyviu iššūkiu ir nemoka išminktų dalykų pritaikyti praktikoje. Informantas pasakoja, jog kai ateina dirbti darbuotojas, kuris studijuoja, jis labiau žiūri į dalykus per teorinę perspektyvą, o jo teigimu, reikia ir praktinių žinių „*kartais žiūri labiau per teorinę prizmę, negu per praktikos <...> dar neturi praktinės, neišbandęs tam tikrų teorijų praktikoj <...> sunku atsitraukti nuo teorijos*“ (v3). Tad, vadovams kyla sunkumu išsaugoti studijuojantį darbuotoją savo įstaigoje, o taip pat atsiranda sunkumų adaptuojant darbuotoją dirbti socialinį darbą, dėl darbuotojo negebėjimo tinkamai taikyti teorinių žinių praktikoje.

#### 2.2.2.4. Pagalbos būdai dirbančiam studentui

Šioje kategorijoje aprašoma, kokią pagalbą teikia ir kaip vadovai padeda išspręsti kylančius sunkumus darbuotojams. Kaip buvo minima anksčiau, studijuojantys darbuotojai susiduria su įvairiais iššūkiais, o norint padėti, vadovai imasi lyderystės ir stengiasi teikti pagalbos būdus jiems išspręsti. Petronienės (2013) teigimu, studijuojantiems asmenims yra labai svarbi mokymosi bei darbo aplinka, bendradarbiavimas, lankstūs darbo ir mokymo metodai bei galimybė reflektuoti turimą patirtį, todėl šiuo tyrimu siekta išsiaiškinti, kokią pagalbą teikia vadovas, kai kyla sunkumai.

Vadovo teikiama pagalba ir sprendimo būdai darbuotojui, kuris studijuoja. Pirmiausia, tyrimo metu atsiskleidė, jog studijuojantiems darbuotojams **neduodama papildomo darbo, stebima, kad darbuotojas neperdegtų.** Organizacijų vadovai teigė, jog darbovietėje stengiasi padėti, jeigu mato, jog darbuotojui yra per sunku. Jie neduoda papildomo darbo krūvio, stengiasi žiūrėti, kad darbuotojas nejaustų perdegimo. Kai darbuotojas dirba, studijuoja ir turi savo asmeninį gyvenimą, vadovai supranta, jog yra sunku suderinti šiuos dalykus. Vadovai, norėdami, jog darbuotojai efektyviai dirbtų, stengiasi pamatyti ir laiku suteikti reikiamą pagalbą, kad darbuotojai neperdegtų „*poilsis kažkur tai turi būti, jeigu mes norime efektyviai dirbti ir studijuoti taip, na tai šitoje vietoje irgi atkreiptinas dėmesys tada, pamatyti ir užbėgti, o perdegimui už akių*“ (v3). Taip pat išskiriama, jog vadovai stengiasi sudėlioti studijuojantiems darbuotojams atsakomybes, kad studijų laikotarpiu jų turėtų mažiau, o laiku, kai nebūna studijų (vasarą) atsakomybių skirti daugiau „*steigiūosi vasarą daugiau duoti kažkokių atsakomybių, kai nėra studijų ir dėlioju, manevravimas toks ir kartais*“ (v3). Vienas tyrimo dalyvis pastebi, kad vieni darbuotojai greičiau pavargsta, ir pateikia realų pavyzdį, jog matydamas kad žmogui per sunku derinti studijas, praktiką, darbą ir asmeninį gyvenimą pasiūlė susimąžinti darbo krūvį „*tiesiog pasiūliau susimąžinti darbinį krūvį, sakiau, gal pusmetį tu padirbk mažiau, o po pusmečio, jei tu matai, kad tau viskas gerai, tai galima bus padidinti*“ (v1). Vadovai taip pat išskyrė teikiamą pagalbą ir sesijos bei magistro rašymo laikotarpiu. Kai būna sesijų laikotarpis, vadovas suteikia laisvesnes darbo dienas,

galimybę dirbti iš namų, jeigu tai yra įmanoma ir suderinama tuo metu. Tai rodo, jog vadovai supranta, jog dirbantiems studentams nėra lengva derinti kelis dalykus, stengiamasi padėti darbuotojui, darbe sumažinamas darbo krūvis.

Taip pat tyrime atsiskleidė, jog vadovas darbe **skatina tobulėti**. Vadovai teigia jaučiantys interesą įstaigoje samdyti profesionalius darbuotojus, todėl skatina juos mokytis naujų dalykų „*esu suinteresuota, kad, kad darbuotojas tobulėtų <...> aš esu už tą tobulėjimą, mokymąsi ir visas stažuotes*“ (v1). Informantai tyrimo metu akcentavo, jog labai palaiko darbuotojo norą mokytis bei tobulinti kompetencijas ir sako, jog darbuotojas labai skatinamas tobulėti kaip profesionalas.

**Darbo grafikas derinamas darbuotojo naudai.** Kalbant apie darbo grafiką, tyrimo metu išryškėjo, jog vadovai stengiasi derinti darbo grafiką darbuotojo naudai „*bandom tą darbo grafiką sudaryti kiek įmanoma, jį lankstesnį, pasiūlyti dienas, kažkokias pasirinkti, kada jūs gali dirbti*“ (v1). Tyrimo metu buvo atskleista, jog sudarant darbuotojų komandas, dėmesys skiriamas jos sudėčiai, tuomet stengiamasi, kad dviejų žmonių komandą sudarytu studijuojantis bei nestudijuojantis darbuotojas: „*yra komandų du žmonės, jeigu vienas yra studentas, yra mano tikslas, kad kitas būtų ne studentas*“ (v1). Tada yra lengviau paskirstyti atsakomybes, derinti darbo grafiką, taip nenukenčia darbo kokybė. Informantai taip pat teigia, jog darbo grafiką stengiasi sudėlioti taip, kad būtų patogiau studijuojančiam darbuotojui derinti studijas ir darbą. Jeigu kyla sunkumai dėl studijų paskaitų grafiko, yra keičiami grafikai darbuotojo naudai, kad jis galėtų dalyvauti „gyvose“ paskaitose bei atsiskaitymuose. Taigi, vadovai stengiasi padėti studentams, sudarydami jiems grafikus, pagal individualius jų poreikius.

**Vykstant studijų praktikai, siūloma eiti į organizacijas, su kuriomis bendradarbiaujama.** Tyrime buvo kalbama ir apie studentų praktiką, kuri vyksta magistro studijų studentams. Vienas informantas išskyrė, jog, kai jo studentui vyksta privalomoji praktika jis, kaip vadovas, bando padėti studentui susirasti patogią praktikos vietą, siūlo eiti į organizacijas, su kuriomis bendradarbiauja ir ten įgauti žinių bei praktikos, o įgytas praktikos metu žinias, pritaikyti studijose bei darbinėje aplinkoje „*turim tas organizacijas, su kuriomis mes bendradarbiaujam draugaujame, sutariame. Tai tada stengiamės susikeisti studentais <...> dar kiek įmanoma persidengusių darbo ir praktikos užduotimis*“ (v1). Tai didelis privalumas ir pačiam studentui, nes universiteto praktika siejasi ir su dirbamu jo darbu, bei privalumas ir vadovui, kai jo darbuotojas atsineša naujas žinias, įgytas kitose organizacijose.

**Apibendrinimas.** Tyrimo metu išryškėjo trys būdai, kuriais organizacijoje pradėjo dirbti studijuojantis darbuotojas: pirmas, kai darbuotojas, jau dirbdamas organizacijoje, nusprendė studijuoti socialinio darbo magistrą, antras, kai vadovas priėmė į darbą darbuotoją, kai žinojo, jog jis ruošiasi studijuoti bei trečias,

kai į darbą buvo priimtas jau studijuojantis darbuotojas. Atsiskleidė, jog studijuojantys darbuotojai, organizacijų vadovų akimis, kurie imasi lyderystės ir stengiasi įveikti iššūkius tarpusavyje yra skirtingi – vieni labiau motyvuoti ir žingeidūs, kiti – motyvacijos stokoja, studijų metu nėra suinteresuoti gilinti žinias, pirmieji – matomi kaip labiau drąsūs ir žingeidūs. Vadovai teigia, jog studijos suteikia galimybę prisiminti žinias, kurios buvo pasimiršusios po bakalauro studijų. Remiantis AL kompetencija „išlaikyti sutelktą dėmesį“ tyrimo metu atsiskleidė, studijuojantiems darbuotojams teikiama vadovų pagalba, nes nori organizacijoje turėti socialinio darbo specialistą, todėl: sudaro darbo grafikus pagal individualius darbuotojo poreikius, praktikos metu stengiasi surasti patogią praktikos vietą, vadovai pažymi, jog palaiko ir padeda studijuojantiems darbuotojams. Savivaldybių biudžetinių bei nevyriausybinių organizacijų vadovai į dirbančius studentus žiūri teigiamai, vadovai suinteresuoti sudaryti patogas darbo sąlygas dirbti bei studijuoti vienu metu. Tyrimo metu atsiskleidė techninis iššūkio sprendimas, jog į savivaldybės biudžetinės įstaigos darbo poziciją priimamas darbuotojas, tik tuo atveju, jeigu įmanoma suderinti darbo bei studijų grafiką. Įstaigų vadovai samdydami studijuojančius socialinius darbuotojus, patiria adaptyvius bei techninius iššūkius: kai darbuotojas studijuoja dieninėse studijose ir reikia dėlioti darbo grafiką; kai sunku pasitikėti studentais, nes investavus laiką, kad būtų sudaromos visos galimybės studijuoti, darbuotojas pamatęs geresnę darbo sritį išeina iš darbo; kai darbuotojams sunku taikyti teorines žinias dirbant praktiniame socialiniame darbe.

### **2.2.3. Socialinio darbo studijų programose dirbančių dėstytojų patirčių analizė**

Šio tyrimo metu buvo siekiama ištirti skirtingų universitetų, socialinio darbo studijų programoms vadovaujančių dėstytojų nuomonę, apie socialinį darbą dirbančius studentus, išsiaiškinti, kokie privalumai ir AL modelyje išskiriami adaptyvūs ir techniniai iššūkiai pasireiškia organizuojant studijų procesą, kokius sprendimo būdus taiko dėstytojai bei universitetas.

Tyrimo rezultatai šioje analizėje sudėlioti tokia tvarka: iš pradžių aptariami privalumai, kurie pasireiškia studijų procese, dėstytojams bei universitetui ir kokią naudą gauna studentai, kai studijuoja dirbdami socialinį darbą. Antroje šios analizės dalyje analizuojama, kokie sunkumai bei iššūkiai pasireiškia studentams ir dėstytojams, kai studentas derina studijas ir darbą vienu metu. Trečiojoje dalyje aprašoma, kokią pagalbą dirbantiems studentams teikia universitetas kaip institucija bei dėstytojai. Ir paskutinėje dalyje aptariami, skirtumai, kurie atsiskleidžia tarp dirbančių bei nedirbančių socialinio darbo magistrantų.

#### **2.2.3.1. Privalumai studijų programose, kai studentas dirba socialinį darbą**

Informančių buvo klausiami, kokius pastebi privalumus studijų programoje, kai jų programos studentas dirba socialinį darbą, kokią naudą dirbantys studentai teikia dėstytojams studijų programai ir universitetui. Šiame darbo poskyryje pateikiami gauti rezultatai.

Veiksniai, kurie praturtina studijų procesą. Teorinėje darbo dalyje buvo nagrinėjama teorijos ir praktinio darbo nauda. McCarthy et. al. (2023) teigia, jog būtina studentams derinti teorinius modelius, dėstomus auditorijose, aprašytus vadovėliuose su realiomis praktinėmis situacijomis. Tyrimo informantai teigė, jog **dirbantys studentai atsineša profesinę patirtį**. Analizuojant tyrimo duomenis, visos tyrimo dalyvės teigė, kad didžiausias privalumas, kai studentai į studijų procesą atsineša turimą profesinę patirtį. Visuose interviu išryškėjo, kad kai studentai atsineša savo darbinę patirtį į paskaitas bei seminarus – praturtinama paskaita. Studentai realius darbo atvejus pateikia diskutuodami, darydami studijų užduotis ar kilus sunkumams su darbe esančiu atveju, kartu su dėstytojais ir kolegomis gali aptarti ir paieškoti sprendimo būdų: „*studentais, kurie jau dirba socialini darbą, socialinių paslaugų lauke, tai jie jau turi tokį nu tokį žinojimą <...> turi sukaupę jau žinių <...> dėl to pats tas teminis, ar ne, paskaitų aptarimas diskusijose, dalyvavimas probleminių klausimų diskutavimas, nu visada yra vienas malonumas*“ (d2). Tad, realių darbo atvejų atsinešimas į studijas, teikia naudą pačiam studijų procesui, dėstytojams bei studentams.

**Dirbantys studentai labiau linkę diskutuoti, eiti į gilumą, jaučia didesnę motyvaciją dirbti socialinį darbą.** Tyrimo metu išryškėjo, jog dirbantys studentai labiau įsitraukia ir gilinaisi į paskaitų medžiagą, labiau diskutuoja, užduoda įvairius klausimus, ieško atsakymų į rūpimus klausimus ir informantų nuomone, dirbantys studentai jaučia didelę motyvaciją dirbti ir studijuoti socialinį darbą „*labai struktūruoti, koncentruoti <...> ir labiau motyvuoti, studijuoti socialinį darbą <...> magistrai jau nori lysti į gilumą, jau nori jie giliau dalykus matyti*“ (d2). Taigi, studentai labiau gilindamiesi į studijų medžiagą, taip pat padeda praturtinti dėstomą dėstytojo dalyką.

Dirbančių studentų privalumai, pasireiškiantys dėstytojams bei universitetui. Analizuojant informančių interviu išryškėjo, jog **studentai padeda suprasti dėstytojams kaip vyksta praktika**. Paskaitų metu vykstant diskusijai, darant užduotis, studentai dalinasi savo patirtimi ir pavyzdžiais. Studentai, pateikdami pavyzdžių, padeda geriau suprasti dėstytojams, kaip vyksta praktika. Viena informantė teigė, kad labai naudingi studentų pavyzdžiai, nes padeda teoretikams suprasti, kaip dalykai vyksta praktikoje „*kad čia teoretikai per daug nenusiteorizuotų ir neatitrūktų nuo realybės*“ (d1). Taip pat, labai naudinga, kai studentai dalinasi savo patirtimi iš skirtingų institucijų, žino socialinio lauko problemas bei iššūkius. Taip pat informantai išskyrė, jog studentų atsinešami pavyzdžiai yra įdomūs ir



gilūs. Tai reiškia, jog studentai, atsinešdami pavyzdžių iš praktikos leidžia dėstytojams pamatyti praktinio darbo lauką.

Informantės išskyrė, jog **bendradarbiaujant su dirbančiais magistrantais kuriami nauji projektai, užmezgami kontaktai**. Visos tyrimo dalyvės teigė, jog didelė nauda bendradarbiauti su dirbančiais studentais. Viena informantė išskyrė, jog baigę studijas studentai, tampa socialiniais partneriais ir organizuoja bendras veiklas „*dirbantys studentai, jie kartu ir tampa partneriais, socialiniais partneriais. Net jeigu ne studijų procese, tai pabaigus, tai tikrai labai daug visokių ten bendrų veiklų visokių darom*“ (d1), kita informantė taip pat teigia, jog studijas baigę studentai, tampa partneriais „*paskui jie lieka mūsų partneriai, nu kaip pasakyt - alumnai*“ (d2). Taip pat, tyrimo metu atsiskleidė, jog studijas baigę studentai yra kviečiami į įvairius projektus ar į veiklas, kai žinoma kokioje srityje jis dirba. Tyrimo dalyvavusi informantė teigė, kad studentai suteikia kontaktų dėstytojams ir pateikė pavyzdį „*jeigu man dabar reikėtų, kontakto su žmonėmis, socialiniais darbuotojais, kurie dirba x (srityje) žinau, kur galiu kreiptis*“ (d3). Tad, studentai, kurie dirba socialinį darbą yra žmonės, tiesiogiai dirbantys praktinį darbą socialinio darbo lauke, todėl tai privalumas dėstytojams, norint gauti kontaktus ar kurti projektus.

Svarbu išskirti, jog viena informantė teigė, kad **jaučiamas malonumas dirbti su magistrantais**. Informantė tyrimo metu labai džiaugėsi, jog į socialinio darbo studijų programas ateina dirbantys studentai. Studentai diskutuoja, gilinasi į pateiktą medžiagą, yra įsitraukę į procesą, aktyviai dalyvauja. Informantė pasakojo, jog ji, kaip dėstytoja, jaučia motyvaciją bei pasitenkinimą, kai dėstant studijų medžiagą gaunamos studentų reakcijos ir kai studentai diskusijų metu gali mokytis vienas iš kito.

Gaunama nauda studentams, kai studijuojama ir dirbama socialinį darbą. Tyrimo dalyvavusios informantės, pabrėžė, jog **studijose gaunamos žinios įkomponuojamos į praktinę patirtį**. Studentai studijų metu įgauna žinių, teorijų, metodikų, kurias gali panaudoti praktiniame darbe su paslaugų gavėjais. Informantės atskleidžia, jog studijų metu pateikiamoje medžiagoje, studentai išmoksta dalykų, kurie yra naudingi dirbant socialinį darbą. Viena tyrimo dalyvė teigė, kad pateikiant studijų medžiagą, būna studentų, kurie sako, jog šios žinios dabar netinka dirbant praktiniame darbe. Bet dėstytojai pateikia įvairių sričių socialinio darbo žinių, nes tikisi, kad jos gali būti naudingos ateityje, ilgalaikėje perspektyvoje. Taip pat informančių teigimu, teorinės žinias studentai išbando praktiniame darbe, o vėliau diskutuoja bei dalinasi kaip vyko procesai ir girdėdami vienas kitą, mokosi vieni iš kitų. Tad studentams pateikiamos žinios, kurios išbandomos praktiniame darbe.

Tyrimo metu, išryškėjo, jog **dirbantis bei studijuojantis magistrantas tobulėja bei auga kaip profesionalas**. Dirbant ir studijuojant vienu metu, studentas labai tobulėja ir auga kaip profesionalas.

Studijų metu jis gauna daug informacijos, susipažįsta su kursiokais, diskutuoja su dėstytojais. Taip pat jis ne tik išbando studijų metu sužinota teoriją praktiškai ar praktiką bando pritaikyti teorijoje, bet jis mokosi ir planuoti laiką, reflektuoti, derėtis su dėstytojais bei turi galimybę įsitraukti į įvairius projektus.

Buvo atskleista, jog **baigus studijas studentai palaiko ryšį su universitetu**. Informantės teigė, jog studentai baigę studijas lieka alumnai (alumnas – buvęs studentas, auklėtinis, Valstybinė lietuvių kalbos komisija, 2003). Buvę studentai įtraukia universitetus į bendras veiklas, projektus „*dirbantys studentai kartais tampa, jų organizacijos, tampa socialiniais partneriais, bendras konferencijas organizuojame*“ (d1) ar net dalyvauja studentų praktikoms „*turim labai puikių alumnų, kurie iš tikrųjų, ir toliau nuolat studentų praktikoms vadovauja*“ (d2). Taip pat į organizuojamas konferencijas, projektus universitete yra kviečiami buvę studentai, ryšys su studentais nenutrūksta.

**Diskutuojant formuojamos idėjos, studentams rinktis baigiamojo darbo temas.** Studijų metu, dalyvaujant paskaitose bei seminaruose studentai turi erdvę diskutuoti įvairiomis temomis iš skirtingų socialinio darbo laukų. Tyrimo metu atsiskleidė, jog subjektyvia informantės nuomone, matoma, kai diskusijų dėka, studentai išgirsta juos dominančius dalykus, ko pasekoje formuojamos idėjos rinktis baigiamojo darbo temą ar net išgirsti, kur būtų galima ieškoti informantų baigiamojo darbo temai.

### 2.2.3.2. Dėstytojų ir studentų patiriami iššūkiai

Šioje dalyje informančių buvo klausama, su kokiais iššūkiais susiduria, kai studijų programoje studentai dirba ir studijuoja, ką pastebi organizuojant studijų programą, kokius iššūkius girdi universiteto aplinkoje. Toliau analizuojama remiantis AL teorijos išskirtais techniniais bei adaptyviais iššūkiais.

Studentų patiriami iššūkiai, kai derinamos studijos ir darbas vienu metu. Visuose interviu išryškėjo, kad susiduriama su adaptyviu iššūkiu, jog **laiko trūkumas neleidžia visavertiškai dalyvauti studijų procese**. Informantės minėjo matančios, kad studentams dėl laiko trūkumo kyla sunkumai. Teigiama, jog studentams trūksta laiko studijoms. Buvo atskleista, jog studentams dėl didelio krūvio trūksta laiko kruopščiai daryti namų darbus, nukenčia rašto darbų kokybė. Viena informantė mini, jog studijos yra apskaičiuotos pilnu etatu ir sako „*vis tikrai darbas pilnu etatu ir studijos irgi yra taip apskaičiuotos*“ (d1). Sunkumai pasireiškia, kai dėl laiko trūkumo studentai nespėja parengti baigiamųjų darbų „*kai kurie studentai negeba parengti baigiamųjų darbų dėl to, kad tai yra didžiulės laiko sąnaudos*“ (d2). Viena informantė mato, jog dėl darbo atsakomybių studentai negali lankyti paskaitų, iškrenta iš studijų dalyko konteksto „*nepabuvo vienoje paskaitoje, seminare, bet tada aš pastebiu, kad jis vis tiek yra iškritęs truputėlį iš konteksto*“ (d3), teigia praleidžia studijų medžiagą ir klausinėja klausimų apie tai, kas buvo jau minėta paskaitose, kai jų nebuvo. Informančių pasisakymai leidžia teigti,

jog studentai negali „išlaikyti sutelkto dėmesio“, dėl laiko trūkumo jie negali pilnai įsitraukti į studijų procesą. Dėl laiko stokos studentai nespėja atlikti darbų kruopščiai bei kokybiškai, kai kurie studentai nespėja parašyti baigiamųjų darbų, bei nespėja sudalyvauti studijose, praleidžia studijų medžiagą.

**Įtaka fizinei bei psichinei sveikatai.** Kai tenka derinti studijas ir darbą vienu metu, studentams pasireiškia nuovargis bei didelis krūvis. Tyrimo dalyvės atskleidė, jog kai studentai ateina vakarais po darbo į studijas mato studentų fizinį nuovargį „*kiekvieną dieną vakare paskaitos, ar ne, ateina po darbo, tai va yra tokio fizinio nuovargio*“ (d1). Teigia, kad studentai lankydami paskaitas kiekvieną dieną savarankiškiems darbams skiria savaitgalius, todėl sunku pailsėti ir atgauti jėgas.

Taip pat tyrime buvo atskleista, jog susiduriama su adaptyviu iššūkiu, kai **neturint socialinio darbo patirties, studijų metu susiduriama su realių pavyzdžių, kylančių iš profesinės veiklos, trūkumu.** Tyrimo metu buvo atskleista, jog studentams, kurie nedirba socialinio darbo lauke, yra sunkiau dalyvauti studijų procese. Studijose informantės mato, kad jiems yra sunkiau atlikti užduotis, diskutuoti, nes neturi gilesnio supratimo apie socialinio darbo profesiją. Ir taip pat yra teigiama, jog studentams didžiausias iššūkis, kai dėstytojų paskirtiems uždaviniams reikia skolintis socialinio darbo atvejų iš kitų kolegų. Jie turi investuoti daugiau laiko surasti, suprasti, įsigilinti ir analizuoti. Tad tie, kurie nedirba socialinio darbo, susiduria su sunkumu, nes neturi realių darbo atvejų bei pavyzdžių.

Sunkumai, su kuriais susiduria dėstytojai. **Dėstytojai turi laikytis reglamento ir studijų tvarkos, todėl, kai kuriais atvejais, negali padėti studentui išpildyti jo individualių poreikių.** Remiantis AL teorija, tai galima priskirti prie techninių ir adaptyvių iššūkių, kai žinoma problema, bet sprendimo nėra lengva rasti. Tyrimo metu atsiskleidė, jog dėstytojai ne visada gali padėti studentams. Informantės tyrimo metu užsiminė, jog studentai dėl savo individualių poreikių derasi su dėstytojais dėl paskaitų bei seminaro laiko trumpinimo, prašo, jog būtų sumažintas studijų krūvis. Tačiau dėstytojos teigia, jog negali trumpinti paskaitų laiko ar sumažinti studijų krūvio, nes yra nustatytas universiteto reglamentas ir studijų tvarka „*programos turinys su magistrantūra. Jisai ir apspręstas studijų krypties reglamento, negalim mes nei trumpinti paskaitas ir ten kažkaip tai užduotis mažinti, apie tai neina kalba*“ (d1). Tai kelia sunkumą dėstytojams, rasti bendrą sutarimą su studentais, jog būtų patenkinti ir studentai, ir būtų laikomasi studijų tvarkos bei reglamento.

Trumpickajte, Spirijevas (2020), teigia, jog jaunuoliams, kurie mokosi ir ieško darbo, dažnai tenka susidurti su situacija, kuomet studentams nepavyksta susiderinti patogaus darbo ir studijų laiko, tad dažniausiai jie renkasi derinti studijas ir darbą, ir dėl to nukenčia studijų kokybė. Tyrime buvo atskleista, jog **dėl studentų nelankymo nukenčia paskaitų kokybė.** Informantės pasakojo, jog

dėstytojai nuosekliai susidėlioja savo studijų dalyką, to dalyko užduotis, kitaip sakant – turi savo planą. Bet būna taip, kad studentai praleidę paskaitų medžiagą, ateina į studijas ir jaučiama, jog jie yra truputį iškritę iš konteksto. Taip pat, kai dėl darbo atsakomybių negali atvykti į keletą paskaitų ir tada išsibalansuoja studijų dalykas „*tie, kurie negali, tarkim, ateiti į keletą paskaitų dėl to, kad dirba, vis tiek jie truputėlį išbalansuoja tą visą dalyką, kursą*“ (d3). Tyrime minima, jog būna atveju, kai studentai, praleidę medžiagą ir atėję į paskaitas klausia, kodėl tam tikrų dalykų dėstytoja nesakė, nors tai buvo sakoma tose paskaitose, kai studentų nebuvo. Tai duoda įtakos studijų kokybei, išsibalansuoja paskaita ir patys dėstytojai turi nukrypti nuo sudėlioto plano.

**Nuotolinių paskaitų atveju, studentai randa priežasčių nedalyvauti paskaitose.** Tyrimo metu išryškėjo, jog dėstytojai, stengiasi padėti studentams, yra suinteresuoti, jog studentai dalyvautų procese, daro hibridines paskaitas bei seminarus, suteikdami galimybę, dalyvauti negalintiems studentams prisijungti prie studijų nuotoliniu būdu. Tačiau susiduria su adaptyviu ir techniniu iššūkiu, jog studentams, nors ir siūloma galimybė jungtis nuotoliu, jie suranda priežastį nedalyvauti arba pradeda manipuliuoti ir vis prašyti nuotolinių paskaitų „*kartais tuo lankstumu galima pastebėti ir tam tikrų manipuliacijų iš studento pusės*“ (d2). Tad, nors dėstytojai stengiasi padėti studentams, sudalyvauti paskaitose bei seminaruose nuotoliniu būdu, susiduria su studentais, kurie vis tiek neprisijungia arba vis dažniau prašo nuotolinių susitikimų.

**Informantai įvardino, jog jaučiamas nuovargis dėl vakarais vykstančių paskaitų.** Jį galima priskirti prie AL teorijoje išskiriamo adaptyvaus iššūkio. Informantai mini, jog tiems, kurie studijuoja dieninėse studijose, paskaitos bei seminarai vyksta vakarais, po darbų. Dirbant vakarais, tiek dėstytojai, tiek studentai studijose dalyvauja po pilnos darbo dienos. Viena tyrime dalyvavusi informantė išskyrė, jog tikrai jaučiamas nuovargis dirbant vakarais ir teigia, kad dirbti pusės devynių ar aštuonių vakaro, nėra normalu „*patys būnam labai pavargę, jau kartais visiškai nebesupranti, ką sakai, nes dirbti pusę devynių ar aštuonių, jau nėra normalu, ne žmogiška (juokiasi)*“ (d3), bet sako, jog tai daro dėl dirbančių studentų, kad jie galėtų dirbdami ir mokytis.

### **2.2.3.3. Pagalbos būdai dirbantiems studentams**

Šioje tyrimo dalyje buvo norima sužinoti, kokie pagalbos būdai yra siūlomi kylantiems iššūkiams. Informančių buvo klausama apie sprendimo būdus, kai kyla iššūkiai studijų programoje bei studentams. Ir taip pat, jeigu kyla sunkumų dėstytojams, dėl studijų ir darbo derinimo, kaip sprendžia šiuos iššūkius.

Universiteto teikiama pagalba studentams. Nors teorinėje darbo dalyje pagal Tamulienė et. al. (2021) buvo minima, jog studentams, derinantiems darbą su studijomis, dažniausiai kyla problemos, kai

aukštoji mokykla nėra pakankamai lanksti dirbančių studentų atžvilgiu ir dėl studijų tvarkaraščio kaitos yra sunku derinti darbo grafiką. Bet tyrime dalyvavusios informantės pabrėžė, jog **universiteto tvarkaraščiai pritaikomi prie dirbančių studentų**. Ir teigia, jog universitetai nori išlaikyti studentus, todėl sudaro visas įmanomas sąlygas studijuoti. Stengiamasi daryti tvarkaraštį atsižvelgiant, jog į studijas ateina ir dirbantys studentai. Vienas informantas išskyrė, jog universitetas sudaro dviejų tipų tvarkaraščius: vieną – savaitgalinį, kitą – vakarinį, jog suteiktų galimybę studentams rinktis, kaip jiems būtų patogiau studijuoti. Taip pat kita informantė teigė, jog lyginant bakalauro ir magistrantūros studijų tvarkaraščius, tik magistrantų tvarkaraščiai yra derinami pagal dirbančius studentus. Tyrime išryškėjo ir tai, jog suprantama, kad magistrantai yra suaugę žmonės ir jie nebėra išlaikomi tėvų, jiems reikia finansų pragyvenimui, o ypač tiems, kurie atvyksta gyventi iš regionų, o didmiesčiuose pragyvenimas yra brangus. Remiantis AL kompetencija „nustatyti adaptyvų iššūkį“ ši situacija rodo, jog universitetas supranta, kad magistro studijas renkasi žmonės, kurie turi darbo sutartis ir dirba, todėl studijų tvarkaraščius bando pritaikyti pagal juos.

Taip pat, tyrimo metu išryškėjo, jog studentams yra **suteikiama galimybė pratęsti sesiją ar pasirinkti akademines atostogas**. Remiantis AL teorija, universitetas siūlo veiksmingus techninius būdus sprendžiant kylančius iššūkius studentams. Todėl, kai studentams reikia derinti studijas, darbą ir, dažnu atveju, šeimą, būna atveju, kuomet studentai nebespėja dalyvauti studijų procese. Studentams, kurie nespėja atsiskaityti užduočių ar egzaminų, universitetas siūlo techninį sprendimą - galimybę pratęsti studijų procesą ar pasirinkti akademines atostogas. Tai tvirtina tyrime dalyvavusi tiriamoji ir sako „yra tokių studentų, kurie tiesiog nespėja atsiskaityti, tai yra pratęsimos sesijos <...> kam tenka imti akademines“ (d1). Taigi, studentams, kuriems kyla iššūkių dėl studijų, egzaminų atsiskaitymų, galima prasitęsti studijų procesą ar net grįžti po pasirinktos pertraukos bei toliau studijuoti.

Dėstytojų teikiama pagalba dirbantiems studentams. Daromos užduotys, kurios būtų įdomios bei įtraukiančios. Informantės teigė, jog žino, kad studentai, kurie studijuoja, neturi laisvo laiko, o užduočių atlikimas jo užima daug. Remiantis AL kompetencija „išlaikyti sutelktą dėmesį“ dėstytojai siekia sutelkti studentus atliekant užduotis, siekia atrasti būdų studentus sudominti, kad jie galėtų atlikti paskirtus darbus. Todėl dėstytojai stengiasi daryti įdomias bei įtraukiančias užduotis, kad susidomėję studentai skirtų laiko joms padaryti, suprastų užduočių naudą „galvojam labai per užduotis, kad jie galėtų laisvai namuose atrasti laiko, kada jie gali tas užduotis atlikti, jos turi būti įdomios“ (d1). To pasekoje, jeigu užduotys įtraukia dirbantį studentą, jis norės jas atlikti ir tam skirs laiko.

**Organizuojamos nuotolinės paskaitos.** Remiantis AL kompetencija „suvokti save kaip instrumentą“ dėstytojai atpažįsta studentams kylančias technines bei adaptyvias problemas, o kad jas išspręsti naudoja veiksmingą būdą, nuotolines paskaitas. Dėstytojai supranta, jog kartais dėl darbe esančių atsakomybių ar dėl šeimos, kitų nesuplanuotų aplinkybių, studentai negali atvykti į paskaitas kontaktiniu būdu. Kad studentai galėtų dalyvauti studijų procese, jiems sudaromos sąlygos prisijungti į studijas nuotoliniu būdu. Verta paminėti, kad tyrimo metu buvo kalbama ne apie visos grupės prisijungimą nuotoliu, bet apie individualius studentų atvejus, kuomet studentas, dėl objektyvių priežasčių, dalyvauti negali. Viena tyrime dalyvavusi informantė mini, jog universitete, kuriame dėsto paskaitas, nėra skatinamas nuotolinis darbas, bet jeigu jaučia, kad studentas suinteresuotas dalyvauti studijų procese, prijungia jį nuotoliu. Kaip minėta anksčiau, dėstytojams iškyla sunkumų, kai studentams siūloma jungtis nuotoliu, bet jie atsisako ir suranda priežasčių nedalyvauti, tačiau jie vis tiek stengiasi sudaryti galimybes, kad studentas galėtų dalyvauti paskaitose ar seminaruose.

**Individualūs poreikiai aptariami su studentais.** AL kompetencija „gražinti darbą žmonėms“ skirta kitiems žmonėms ir tų žmonių atliekamam adaptyviam mokymosi darbui, todėl tai produktyvu, tik tada, kai į procesą įsitraukia kuo daugiau žmonių. Tuo remiantis, dėstytojai teikia didelę pagalbą, kai atsižvelgia į kiekvieno studento individualius norus bei poreikius. Tyrimo metu išryškėjo, jog dėstytojai su studentais palaiko šiltą santykį. Studentai, kuriems iškyla sunkumų studijų procese, visada diskutuoja, apsitaria su dėstytojais ir ieško bendrų sprendimų. Dėstytojai supranta, jog studentai turi šeimas, darbą ir dar studijas. Žino, jog yra sunku, todėl kalbasi su studentais, galvoja, kaip būtų galima padėti jiems lengviau dalyvauti studijų procese. Taip pat išryškėjo, jog į socialinio darbo magistrą ateina studentai baigę kitas bakalauro studijas ir kai su jais reikia derinti išklaustytiems kursams atsitinka taip, kad tie kursai kartojasi, todėl individualius poreikius aptaria su dėstytojais. Taip pat buvo minima, jog įvadinėse paskaitose yra išklausomi individualūs studentų poreikiai, pavyzdžiui, apie organizacinį procesą – tai leidžia dėstytojams susipažinti su studentų situacijomis, bei patiems studentams suprasti ar bus patenkinami jų poreikiai.

Taip pat, atsiskleidė vienos informantės **noras padaryti intensyvesnį savaitgalio kursą.** Remiantis AL kompetencija „suvokti save kaip instrumentą“ galime matyti, kad siekiama imtis lyderystės ir keisti „nusistovėjusią“ tvarką. Tyrimo metu, buvo kalbama, jog studentai patiria daug iššūkių, nes negali pilnavertiškai dalyvauti studijų procese dėl darbo atsakomybių. Taip pat ir dėstytojai susiduria su iššūkiu, kuomet studentai negali dalyvauti studijose ir jie iškrenta iš studijų dalyko konteksto. Todėl vienos informantės idėja yra padaryti kursą, kuris vyktų savaitgalį „*aš mielai sutikčiau padaryti, paaukoti kažkokį šeštadienį. Taip tokiam vėl susibėgimui tais atvejais, kai matyčiau, kad*

*studentai negali*“ (d3). Tai reiškia, studentai galėtų atvykti į paskaitą vieną savaitgalio dieną, nes dažniausiai savaitgaliais studentai nedirba ir galėtų visavertiškai dalyvauti paskaitoje ir grupinėse užduotyse.

#### **2.2.3.4. Skirtumai tarp dirbančių bei nedirbančių socialinio darbo magistrantų**

Informančių buvo klausiama, kokius mato skirtumus tarp dirbančių ir nedirbančių studentų. Šioje dalyje informantai išskyrė dvi kategorijas, kuo skiriasi dirbantys bei nedirbantys socialinio darbo studentai.

Tyrimo metu buvo sužinota, jog **nedirbantys studentai skiria daugiau dėmesio studijoms**. Tyrime buvo lyginami studentai, kurie dirba socialinį darbą bei studentai, kurie tik studijuoja ir nedirba. Informantės pastebi, kad mato skirtumus, kai nedirbantys studentai skiria daugiau dėmesio literatūrai, studijų procesui, kruopščiau atlieka užduotis ir atsiskaito laiku. Taip pat viena tyrimo dalyvė išskyrė *„nedirbantys mažiau skuba, labiau susikoncentruoja, daugiau susitelkia į darbą, lanko gerai paskaitas, seminarus“* (d3). Tad nedirbantys studentai turėdami daugiau laisvo laiko, turi galimybę daugiau laiko skirti studijoms.

**Darbas socialinio darbo lauke lemia gilesnį įsitraukimą į studijas**. Nors ir neturintys laiko resursų kruopščiam ir dėmesingam studijų užduočių atlikimui, dirbantys studentai giliau įsitraukia į studijas. Studentai, kurie dirba socialinį darbą, atsineša įvairius praktinius pavyzdžius, diskutuoja, gilinaisi į teorinę medžiagą ir ją stengiasi pritaikyti savo darbe. Dirbantys studentai studijas sieja su savo dirbamu darbu, jų patyrimas ir supratimas skiriasi nuo socialinio darbo lauke nedirbančių magistrantų *„yra skirtumas ar jis dirba socialinio darbo lauke, tai tada kitas patyrimas, kitas supratimas jaučiasi“* (d1). Taigi, kai studentas dirba socialinio darbo lauke, jis labiau įsitraukia į studijas gilindamasis į studijų medžiagą bei diskusijas.

**Apibendrinimas:** studijų procesas praturtinamas kai: studentai, dirbantys socialinį darbą, į studijas atsineša realius savo darbo pavyzdžius; paskaitose studentai diskutuoja, dalinasi savo asmenine darbo patirtimi; gilinaisi į studijų medžiagą ir yra labiau motyvuoti dalyvauti studijose. Privalumai, dėstytojų akimis: studentai padeda suprasti kaip socialinis darbas vyksta praktikoje; turi galimybę užmegzti kontaktus bei bendradarbiauti su studentais, kurie dirba socialinį darbą; jaučia malonumą dirbti su socialinio darbo lauke dirbančiais studentais. Dėstytojos mato privalumus, pasireiškiančius studentams, kurie studijuoja socialinį darbą ir išskiria, jog išmokę teorinę medžiagą jie tai gali pritaikyti praktiniame darbe; studentai auga bei tobulėja; diskusijų bei paskaitų metu gaunant žinių, gali sugalvoti temas baigiamiesiems darbams, o baigus studijas – pratęsti bendradarbiavimą su universitetu. Tyrimo

metu buvo atskleisti adaptyvūs ir techniniai iššūkiai kylantys dėstytojams bei studentams. Susiduriama su adaptyviais ir techniais iššūkiais, kai studentai dirbant bei studijuojant susiduria su laiko stoka atliekant darbus studijoms, jaučia neigiamą įtaką fizinei bei psichinei sveikatai. Dėstytojai susiduria su adaptyviais ir techniais iššūkiais kai: dėl studijų tvarkos negali padėti studentams; dėl studentų nelankymo kenčia paskaitų kokybė; norint, kad studentas dalyvautų studijų procese ir suteikiant galimybę prisijungti nuotoliu, studentas vis tiek neprisijungia arba prie nuotolio prašoma prisijungti nuolat; jaučiamas nuovargis vedant paskaitas vakarais. Išskirta, jog studentams, kurie dirba socialinį darbą, pagalba teikia universitetas bei dėstytojai. Universitetas stengiasi padėti išspręsti techninius iššūkius: priderinti tvarkaraščius prie dirbančių studentų; studentui nespėjant atsiskaityti darbų suteikia galimybę pratęsti sesiją ar pasirinkti akademinės atostogas. Dėstytojai suvokia save kaip lyderystės „instrumentą“, todėl stengiasi padėti studentams, sudarydami įdomias bei įtraukiančias užduotis, kad studentas norėtų atrasti laiko jas atlikti, negalintiems dalyvauti kontaktiniu būdu – prijungdami nuotoliu, ieškodami naujų idėjų, kaip paskaitas rengti studentui prieinamesniu būdu.



## Išvados

1. Žmogus, siekia tapti lyderiu įvairiose srityse, kuriose reikalingi žmogiškieji ištekliai. Kadangi šiose srityse nuolat vyksta pokyčiai, atsiranda poreikis, kad darbą atliktų kompetentingi specialistai. Pasirinkimas rinktis magistrantūros studijas yra viena iš lyderystės siekimo formų, kuri atskleidžia žmogaus prigimtį siekti savo asmeninių tikslų, tobulinti save ir suteikti prasmę savo veiklai. Studentams studijuojant socialinio darbo magistrantūros studijose, pateikiama adaptyvios lyderystės prizmė, per kurią studijuodamas ir dirbdamas vienu metu ir susidūręs su adaptyviais ir techniniais iššūkiais gali išbandyti įvairias AL kompetencijas kylantiems sunkumams spręsti.
2. AL tinkama prieiga suprasti tokį kompleksinį reiškinių kaip studijų ir darbo derinimas, žvelgiant iš skirtingų veikėjų (studentų, socialinio darbo organizacijos vadovų ir dėstytojų) perspektyvų, kurių kiekvienas patiria tam tikrus iššūkius ir siekdami tai suvaldyti ieško skirtingų sprendimų, priklausomai nuo savo patirties, vertybių ir tikslų.
3. Laiko stoka yra atskiro dėmesio vertas komponentas, nes tai kelia didžiausią įtampą. Tyrimas parodė, jog, tai suvokiamas kaip techninis iššūkis, kai studentai nespėja dalyvauti studijų ir darbo procese. Dėl laiko stokos yra praleidžiamos paskaitos ir kenčia jų kokybė, o darbe neatliekamas darbas kokybiškai. Iššūkis gali būti sprendžiamas techninėmis priemonėmis - universitetas suteikia galimybę imti akademinės atostogas ir pratęsti studijų laiką. Bet į šį iššūkį galima būtų žiūrėti ir adaptyviai, pavyzdžiui, įtraukiant dirbančius studentus į universiteto paskaitų ir seminarų tvarkaraščio sudarymą. Nauda būtų abipusė – universitetas atlieptų studentų poreikius, o studentai galėtų lengviau suderinti darbo grafiką.
4. Studijuojant ir dirbant studentai mato privalumus, kai jaučia profesinį ir asmeninį tobulėjimą bei perspektyvas dirbti geresnį darbą, o įgaunant naujų teorinių žinių jas gali pritaikyti darbo aplinkoje. Nors ir matydami privalumus, jie susiduria su sunkumais, kai dėl studijų nukenčia darbo kokybė ar paskaitų nelankymas turi įtakos studijų krūviui, ir jaučiama, kad silpsta jų fizinė bei psichinė sveikata. Šiems iššūkiams spręsti, matomas „saugoti lyderystės balsus iš kitur“ kompetencijos poreikis, kai dėl kylančių sunkumų studentai stengiasi komunikuoti, derintis su dėstytojais bei vadovais darbovietėje.
5. Remiantis atliktu tyrimu, organizacijoje studijuojantį darbuotoją turėti yra privalumas, nes jis pasisavina studijose gautas teorines bei praktines žinias ir geba pritaikyti jas darbo praktikoje, o baigiamiesiems darbams pasirinkęs tyrinėti darbo sritį, organizacijai atneša mokslo žiniomis grindžiamus rezultatus bei rekomendacijas. Organizacijų vadovai imasi lyderystės kompetencijos

„išlaikyti sutelktą dėmesį“, palaikydami ir skatindami studijuoti, tad mažina darbo atsakomybes ar siūlo nuotolinį darbą bei laisvadienius, siekiant išvengti darbuotojo perdegimo. O patys darbuotojai, kurie studijuoja, remiantis AL kompetencija „suvokia save kaip instrumentą“, nes prisiima visą atsakomybę už savo veiksmus, pasižymėdami drąsa ir žingeidumu, geba atpažinti situacijas ir jose tobulėti bei su darbo kolektyvu aktyviai dalijasi studijose įgytomis žiniomis.

6. Dėstytojai kaip privalumus išskiria didelę motyvaciją dėstyti praktinį darbą dirbantiems studentams, kurie atneša profesinę patirtį, nes jų pagalba galima suprasti kaip vyksta praktika socialinio darbo lauke. Dėstytojai save suvokia kaip lyderystės „instrumentą“, dalyvaudami sprendžiant studentams kylančius adaptyvius ir techninius iššūkius, pavyzdžiui, sudarydami įdomias bei įtraukiančias užduotis ar negalinčius dalyvauti prijungia nuotoliu.
7. Derinant studijas ir darbą daugiausiai susiduriama su adaptyviais iššūkiais, kurie apima studentus, vadovus bei dėstytojus. Teorinė ir empirinė analizė parodė, jog studentai susiduria su gyvenimo derinimo sunkumais, kai dėl per didelio užimtumo mažiau skiria dėmesio asmeniniam gyvenimui. Vadovams kyla sunkumų sudarant darbo grafiką, kuris būtų suderinamas su darbuotojų studijų tvarkaraščiais. Dėstytojai susiduria su sunkumu, kai dėl studijų tvarkos negali išpildyti studento individualių poreikių. Šiems iššūkiams spręsti studentai, vadovai bei dėstytojai turi suvokti save kaip lyderystės „instrumentą“ ir sąmoningai imtis lyderystės šiose situacijose, kad būtų galima surasti tinkamus sprendimo būdus.

## Rekomendacijos

- Tolesniems moksliniams tyrimams: tyrimas atskleidė, jog studijuojančiam socialiniam darbuotojui svarbūs ne tik studijų ar darbo aplinkoje sutinkantys žmonės, tačiau ypatingą reikšmę studijų laikotarpiu turi ir asmens artimieji, šeimos nariai. Sėkmingai adaptuotis studijų laikotarpiu padėtų didesnė studento šeimos narių įtrauktis, dalyvavimas bendruomenėje, aktyvi pagalba studijuojančiam artimajam. Atlikta analizė parodė, jog trūksta tyrimų apie tai, su kokiais iššūkiais ir privalumais susiduria studijuojančio asmens artimieji, tad tokių tyrimų organizavimas padėtų geriau suprasti tarpasmeninius santykius ir jų poveikį studijuojančiam socialiniam darbuotojui.
- Universitetui: organizuojant studijų procesą, įtraukti dirbančius studentus. Tai padėtų organizuojant studijų tvarkaraščio laiką, studijų dalykus.
- Universitetui: administracija turėtų paskelbti universiteto tvarkaraščius iš anksto ir jų nekoreguoti studijų eigos metu. Tai padėtų studentams sklandžiau planuoti bei derinti asmeninį ir darbo laiką.
- Universitetui: tyrimo dalyvių teigimu, dirbant ir studijuojant susiduriama su laiko stokos ir laiko paskirstymo sunkumais, todėl socialinio darbo studijų dalykai galėtų būti pratęsiami ilgesniu laiko tarpu. Tai yra, jeigu dabar socialinio darbo nuolatinės studijos trunka 2 metus, būtų galima studijas pratęsti iki 2.5 metų išdalinant, kad paskaitos vyktų rečiau ir studentai rastų laiko atlikti studijų darbus.
- Universitetui ir darbovietai: tyrime dalyvavusių vadovų teigimu, darbdaviai pasigenda įvairių praktikų taikymo, po to kai darbuotojas baigia studijas. Todėl būtų tikslinga dalintis informacija tarpusavyje, kokių metodų trūksta ir svarstyti apie jų diegimą universiteto studijų dalykuose. Nauda būtų abipusė: universitetai labiau atlieptų socialinio darbo organizacijų vadovų poreikius, o darbdaviai turėtų specialistus, kurie mokėtų darbui naudingus metodus.
- Universitetui: atlikus tyrimą buvo atskleista, jog dirbant ir studijuojant studentai patiria įvairius iššūkius, todėl būtų naudinga išbandyti adaptyvios lyderystės prieigą per seminarus, leidžiant studentams sudaryti individualius dviejų metų gyvenimo planus ir mokytis veiksmingų metodų remiantis AL kompetencijomis.
- Studentams: tyrime išryškėjo laiko derinimo ir stokos problema, todėl norint efektyviai paskirstyti laiką, studentams naudinga gerinti laiko planavimo įgūdžius, pavyzdžiui, pasidaryti tvarkaraštį susidėliojant dienos planus arba kreiptis į specialistus, kurie mokytų kaip paskirstyti laiką, kad nenukentėtų darbas ir studijos.

## Literatūra

1. Bagdonas, A., Jakimavičienė, A., Sadauskienė, R., Saulėnienė, S. (2021) „Ikimokyklinio ugdymo pedagogų studijų ir darbo derinimo galimybės“, *Mokslo taikomieji tyrimai Lietuvos kolegijose*, 2(17), [interaktyvus], pp. 28-36. Prieiga per internetą: <<http://ojs.kaunokolegija.lt/index.php/mttl/article/view/493>> [žiūrėta 2024-01-15]
2. Beresnevičiūtė V., Poviliūnas, A. (2007). „Magistrų integracija į darbo rinką: magistrantūros studijų absolventų sociologinės apklausos analizė“. *Sociologija: Mintis ir Veiksmas*, 2007(1). [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=d7ab3e06-d3de-46c1-8e3a-1b4e19310830%40redis>> [žiūrėta 2024-01-15]
3. Bortkevič J., Lepaitė D., Šlikaitė D., Urbanavičiūtė G., Jakubė A. (2012) „Mokymosi visą gyvenimą koncepcija Vilniaus universitete“, *Vilniaus universitetas*, [interaktyvus], 1-20. Prieiga per internetą: <[https://www.vu.lt/site\\_files/Reguliaminas/Mokymosi\\_vis%C4%85\\_gyvenim%C4%85\\_koncepcijos\\_santrauka.pdf](https://www.vu.lt/site_files/Reguliaminas/Mokymosi_vis%C4%85_gyvenim%C4%85_koncepcijos_santrauka.pdf)> [žiūrėta 2024-04-29]
4. Bubnys, R. (2011). „Teorinių žinių ir asmeninės patirties integravimo raiška socialinio darbo studijose“, *Profesinės studijos: teorija ir praktika*, 8, [interaktyvus] 78-84. Prieiga per internetą: <[EXPRESSION-OF-INTEGRATION-OF-THEORETICAL-KNOWLEDGE-AND-PERSONAL-EXPERIENCE-IN-SOCIAL-WORK-STUDIES.pdf](https://www.researchgate.net/publication/354123456) (researchgate.net)> [žiūrėta 2024-04-27]
5. Chung, H. T., (2020), „Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction“, *Soc Indic Res* 151, [interaktyvus], 365–381. Prieiga per internetą: <<https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>> [žiūrėta 2024-01-15]
6. DeRue, D. (2011). „Adaptive leadership theory: Leading and following as a complex adaptive process. Research in Organizational Behavior“. *Research in organizational behavior*, 31,125-150. Prieiga per internetą: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191308511000086>> [žiūrėta 2024-05-25]
7. Dudaitė, J., Ustilaitė, S. (2014). „Mykolo Romerio universiteto studentų patiriamo streso įveikos strategijos“, *Socialinių mokslų studijos*, 6(3), 633-647.
8. Dunn, R. (2020). „Adaptive leadership: Leading through complexity“. *International studies in educational administration* 48.1, 31-38.

Prieiga per internetą:

[https://www.researchgate.net/publication/342902908\\_Adaptive\\_Leadership\\_Leading\\_Through\\_Complexity](https://www.researchgate.net/publication/342902908_Adaptive_Leadership_Leading_Through_Complexity) [žiūrėta 2024-05-25]

9. Dirgėlienė, I. (2008) „Teorijos ir praktikos ryšio plėtotė socialinio darbuotojo profesinėje veikloje“. *Acta Paedagogica Vilnensia*, (20), 90-101.
10. Dumitru T., C., Dumitru, G. and Deaconu, M.-B. (2022) „Student’s voice – What do students appreciate and expect to receive from a master program, a cross-sectional analysis“, *Cogent Education*, 9(1). Prieiga per internetą: < <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2331186X.2022.2107298>> [žiūrėta 2024-04-29]
11. Eidukevičiūtė, J. (2009) „Socialinio darbo mokomoji praktika universitetinėse studijose“ Socialinis darbas. Patirtis ir metodai, : Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, [interaktyvus] 3 (1), (3 (1)), 9-22. Prieiga per internetą: < <https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/bb70367b-d18a-41b8-a48b-280e98f0c662/content>> [žiūrėta 2024-04-29]
12. Eller, A., Felix, B., von Borell, D. (2016) „Balancing Work, Study and Home: a Research with Master’s students in a Brazilian University“. *Revista de Administração Mackenzie*. [interaktyvus], 17. 60-83. Prieiga per internetą: < <https://doi.org/10.1590/1678-69712016/administracao.v17n3p60-83> > [žiūrėta 2024-01-15]
13. Gaižauskienė I., Valavičienė N. (2016) „Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu: vadovėlis“, *Mykolo Romerio universitetas*, Vilnius. Prieiga per internetą: <<https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16724/9789955302056.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> [žiūrėta 2024-01-15]
14. Gevorgianienė, V., Kondrašovienė, L., Lazutka, R., Naujanienė, R., Švedaitė, B., Zabulytė Kupriūnienė, J., Žalimienė, L. (2011). „Socialinio darbo studijų krypties kompetencijų plėtotės metodika“. *Vilniaus universitetas: leidybos įmonė „Kriventa*, [interaktyvus] 5-28. Prieiga per internetą: < [SOCIALINIO-DARBO-STUDIJU-KRYPTIES-KOMPETENCIJU-PLETOTES-METODIKA.pdf \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net/publication/342902908_SOCIALINIO-DARBO-STUDIJU-KRYPTIES-KOMPETENCIJU-PLETOTES-METODIKA.pdf)> [žiūrėta 2024-04-27]
15. Hafford-Letchfield, T., Lambley, S., Spolander, G., Cocker, C. (2014). „Inclusive leadership in social work and social care“. *Bristol: Policy Press*.
16. Heifetz, R, A., Grashow A., Linsky M. (2009). „The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world“. *Harvard business press*. Prieiga per internetą: <

[https://books.google.lt/books?id=86OJwyvGzCoC&printsec=frontcover&hl=lt&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.lt/books?id=86OJwyvGzCoC&printsec=frontcover&hl=lt&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false) [žiūrėta 2024-05-25]

17. Jankūnienė A., (2020) „Socialinio darbuotojo patiriamo streso darbe įveikos ypatumai“ *Tarptautinė studentų konferencija „Teorija ir praktika: studentiškos išvalgos*, Kolpingo kolegija. [interaktyvus],  
Prieiga per internetą: <[Studentu-LEIDINYS\\_2020-11-19.pdf \(kolpingokolegija.lt\)](#)> [žiūrėta 2024-04-26]
18. Jasonas L., Dumpis M., Čenienė R., (2017) „Streso įtaka studentų mokymosi pasiekimams“. *Vilniaus kolegijos Elektronikos ir informatikos fakultetas*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <[85092.pdf \(indexcopernicus.com\)](#)> [žiūrėta 2024-04-27]
19. Kalinauskaitė R., Paulliukaitė Ž., (2014). „Studijų kokybė Lietuvoje: suinteresuotų šalių požiūris, [Interaktyvus], Prieiga per internetą: <[https://strata.gov.lt/images/leidiniai/Studiju\\_kokybe\\_Lietuvoje\\_suinteresuotu\\_saliu\\_poziuris.pdf](https://strata.gov.lt/images/leidiniai/Studiju_kokybe_Lietuvoje_suinteresuotu_saliu_poziuris.pdf)> [žiūrėta 2024-01-15]
20. Kardelis, K., Kardelienė, L, Mejerienė, V. (2012) „Būsimųjų kūno kultūros specialistų psichosomatinių ir somatinių negalavimų pokyčiai ir sąsajos su fiziniu aktyvumu“, *Studies in Modern Society*, 3(1), [interaktyvus], pp. 129–134. Prieiga per internetą: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=76320374&site=ehost-live> [žiūrėta 2024-04-26]
21. Kaušylienė A., Dinovagis, A. (2016). „Socialinio darbo magistrantūros studijų programos absolventų įsijungimas į darbo rinką: Lietuvos edukologijos universiteto atvejis“. *Socialinis ugdymas*, (1), [interaktyvus], 28-44. Prieiga per internetą: <<https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2016~1497276394408/J.04~2016~1497276394408.pdf>> [žiūrėta 2024-01-15]
22. Marmo S, Berkman C. „Social workers’ perceptions of job satisfaction, interdisciplinary collaboration, and organizational leadership“. *Journal of Social Work in End-of-Life & Palliative Care* 14.1 (2018): 8-27 [žiūrėta 2024-05-21]
23. Martinkienė J., Šaltytė, L., Viningienė, D., Rupeikienė, L. (2011). „Aukštojoje mokykloje įgyjamų profesinių kompetencijų vertinimas profesinėje veikloje“. *Studies in Modern Society*, (2). [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <[https://www.slk.lt/sites/default/files/studijos\\_2011.pdf#page=86](https://www.slk.lt/sites/default/files/studijos_2011.pdf#page=86)> [žiūrėta 2024-01-15]

24. McCarthy, K M., Bragg N. W. M., Gentle-Genitty C.S. “Master Social Work Students’ Explicit and Implicit Articulation of Theory.” *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 33, no. 4 (2023): 578–92. Prieiga per internetą: <<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10911359.2022.2074184>> [žiūrėta 2024-04-29]
25. Meuser, M., Nagel, U. (2009) „*The Expert Interview and Changes in Knowledge Production*“ [interaktyvus] *Interviewing Experts* (pp.17-42). Prieiga per internetą: <[https://www.researchgate.net/publication/304635119\\_The\\_Expert\\_Interview\\_and\\_Changes\\_in\\_Knowledge\\_Production](https://www.researchgate.net/publication/304635119_The_Expert_Interview_and_Changes_in_Knowledge_Production)> [žiūrėta 2024-01-15]
26. Nikolajenko, E. (2019). „Socialinio darbuotojo motyvacija kaip veiksmingo profesinio funkcionavimo prielaida”. *Tiltai*, 83(2). 2, 80–98.
27. Packevičiūtė R., Austys, D. (2023) „Vilniaus universiteto studentų nuovargio ir jį lemiančių veiksnių tyrimas“. *Socialiniai mokslai*, [interaktyvus], 51(14), 9. Prieiga per internetą: <<https://sm-hs.eu/wp-content/uploads/2023/04/%E2%99%A52023-SM2TIRAZAS-73-78.pdf>> [žiūrėta 2024-01-15]
28. Parks, S. D. (2005). „Leadership can be taught: A bold approach for a complex world“. *Harvard Business Review Press* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://livelihoods.net.in/wp-content/uploads/2020/05/Leadership-can-be-taught-Parkes.pdf>> [žiūrėta 2024-05-25]
29. Pauliukaitė Ž. (2015). „Studijų kokybė: suinteresuotųjų šalių požiūris“. *Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <[STUDIJŲ KOKYBĖ: SUINTERESUOTŪJŲ ŠALIŲ POŽIŪRIS \(strata.gov.lt\)](https://strata.gov.lt)> [žiūrėta 2024-01-15]
30. Petronienė O. (2013). „Perkvalifikavimo studijų klausytojų mokymosi lūkesčiai“. *Globalizacijos iššūkiai ugdymo procesui: visuomenė ir kariuomenė*, [interaktyvus], 60-73 Prieiga per internetą: <<https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2013~1395166924339/J.04~2013~1395166924339.pdf>> [žiūrėta 2024-01-15]
31. Pociūtė B., Krancaitė, E. (2011). „Universiteto studentų nuostatos į numatomą karjeros ir šeimos konfliktą“. *Acta Paedagogica Vilnensia*, [interaktyvus], 26, 121-134. Prieiga per internetą: <<https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2011~1367174859118/J.04~2011~1367174859118.pdf>> [žiūrėta 2024-01-15]

32. Perminas A., Jarašiūnaitė-Fedosejeva, G., Gustainiene L., Pečiulienė I. (2022). „Efektyvūs streso mažinimo būdai: biogrįžtamuoju ryšiu paremta relaksacija ir progresuojančioji raumenų relaksacija“.
- Prieiga per internetą: <[\(PDF\) EFEKTYVŪS STRESO MAŽINIMO BŪDAI: BIOGRĮŽTAMUOJU RYŠIU PAREMTA RELAKSACIJA IR PROGRESUOJANČIOJI RAUMENŲ RELAKSACIJA \(researchgate.net\)](#)> [žiūrėta 2024-04-06]
33. Puztai, G., Zsófia K. (2019). „Combining and Balancing Work and Study on the Eastern Border of Europe“, *Social Sciences* 8, no. 6: 193. Prieiga per internetą: <<https://doi.org/10.3390/socsci8060193>> [žiūrėta 2024-01-15]
34. Rubin, M., Cohen Konrad, S., Nimmagadda, J., Scheyett, A., Dunn, K. (2018). „Social work and interprofessional education: integration, intersectionality, and institutional leadership“. *Social Work Education*, 37(1), 17–33. <https://doi.org/10.1080/02615479.2017.1363174> [žiūrėta 2024-05-21]
35. Tamulienė, R., Navickienė, L. (2022). „Studijų ir darbo derinimas studijuojant kolegijoje: dėstytojų požiūris“. *Mokslo taikomieji tyrimai Lietuvos kolegijose*, [interaktyvus] (18), 169-175. Prieiga per internetą: <<https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB0001:J.04~2022~1664449889157/J.04~2022~1664449889157.pdf>> [žiūrėta 2024-01-15]
36. Tamulienė R. (2021). „Sveikatos mokslų studijų kryptių studentų darbo ir studijų derinimas bei įtaka studijavimo pasiekimų įvertinimams“. *Mokslo taikomieji tyrimai Lietuvos kolegijose*, [interaktyvus], (17), 112-119. Prieiga per internetą: <<https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2021~1664297890593/J.04~2021~1664297890593.pdf>> [žiūrėta 2024-01-15]
37. Trumpickaitė, V., Spiriajevas, E. (2020). „Jaunimo užimtumas ir įsidarbinimo galimybės klaidėdoje: socialinis geografinis požiūris“. *Regionų formavimo ir plėtros studijos*, 32(3). [žiūrėta 2024-04-27]
38. Sapranavičiūtė, L., Perminas, A., Kavaliauskaitė, E. (2011). „Universiteto studentų stresogeninių situacijų įveikos strategijų struktūra“. *Tarptautinis psichologijos žurnalas: Biopsichosocialinis požiūris*, [interaktyvus] (8). Prieiga per internetą: <[untitled \(vdu.lt\)](#)> [žiūrėta 2024-04-27]
39. Shier, Micheal L., Handy F. „Executive leadership and social innovation in direct-service nonprofits: Shaping the organizational culture to create social change.“ *Journal of Progressive Human Services*, 27.2 (2016): 111-130.



- Prieiga per internetą: < <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10428232.2016.1155429> > [žiūrėta 2024-05-03]
40. STRATA, *Lietuvos studijų būklės apžvalga*, rugsėjis, 2020 m.,  
<<https://strata.gov.lt/images/tyrimai/2020-metai/svietimo-politika/20200901-Lietuvos-studiju-bukle.pdf>> [žiūrėta 2024-02-14]
41. Šernas V. (2006). „Studijos, jų organizavimo principai“. *Lietuvos mokslas. Akademine edukologija*. Monografija, II, 59 knyga (38–66). Vilnius: VĮ Mokslo tyros institutas
42. Šumskienė, E., Daunienė, E., Žalimienė, L. (eds.) (2021) „Keisti Ir Keistis – Adaptyvioji Lyderystė Socialiniame Darbe“, *Mokomoji Knyga*. Vilnius, Vilniaus Universiteto Leidykla.
43. Šidlauskienė V. (2011). „Šeimai palankios organizacijos kūrimo prielaidos universitete: darbuotojų požiūris“. *Lyčių studijos ir tyrimai*, [interaktyvus], 6-28. Prieiga per internetą: <<https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2011~1367174976095/J.04~2011~1367174976095.pdf> > [žiūrėta 2024-01-15]
44. Šidlauskienė, V., Borisevičienė, T. (2007). „Šeimai palankios organizacijos kūrimo prielaidos Šiaulių universitete“. *Lyčių studijos ir tyrimai* [interaktyvus] (No. 3, pp. 4-26). Prieiga per internetą: <[Lituanistika | Šeimai palankios organizacijos kūrimo prielaidos Šiaulių universitete / V. Šidlauskienė, T. Borisevičienė](#)> [žiūrėta 2024-04-27]
45. Štaraitė, E., Čižiūnienė, K. (2018). „Motyvacijos veiksnių įtaka nuolatiniam tobulėjimui: tęstinės studijas pasirinkusių absolventų nuomonių tyrimas“. *Aukštųjų mokyklų vaidmuo visuomenėje: iššūkiai, tendencijos ir perspektyvos*, 1 (7), [interaktyvus], 239-245. Prieiga per internetą: < <https://alytauskolegija.lt/wp-content/uploads/2014/09/2018-konferencijos-leidinys.pdf> > [žiūrėta 2024-01-15]
46. Vilniaus universiteto 2022 metų veiklos ataskaita (2023), *Vilniaus universitetas*, Vilnius. Prieiga per internetą: < [https://www.vu.lt/site\\_files/Vilniaus\\_universiteto\\_veiklos\\_ataskaita\\_2022.pdf](https://www.vu.lt/site_files/Vilniaus_universiteto_veiklos_ataskaita_2022.pdf) > [žiūrėta 2024-01-15]
47. Visuotinė lietuvių enciklopedija (2018), Stresas. Prieiga per internetą: <[stresas - Visuotinė lietuvių enciklopedija \(vle.lt\)](#)> [žiūrėta 2024-04-06]
48. Zulumskytė, A., Skirpstaitienė, R. (2012). „Kai kurie studijų ir darbinės veiklos dermės veiksniai moterų patirties atžvilgiu“. *Studies in Modern Society*, [interaktyvus] 3(1). Prieiga per internetą: <[https://www.slk.lt/sites/default/files/studijos\\_2012\\_puslapiui.pdf#page=314](https://www.slk.lt/sites/default/files/studijos_2012_puslapiui.pdf#page=314) > [žiūrėta 2024-01-15]

49. Žydžiūnaitė V. 2007. Tyrimo dizainas: struktūra ir strategijos. Kaunas: Technologija. [žiūrėta 2024-01-15]
50. Wong, G. K. W., Chan, D. L. (2018). „Adaptive leadership in academic libraries“. *Library Management*, [interaktyvus] 39(1/2), 106-115.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LM-06-2017-0060/full/pdf?title=adaptive-leadership-in-academic-libraries>> [žiūrėta 2024-05-25]

## PRIEDAI

### Priedas Nr. 1

#### Interviu klausimai:

Interviu klausimai socialinio darbo magistro studentui:

1. Papasakokite man parašau, kaip nutiko, kad vienu metu dirbate ir studijujete?
2. Kaip atrodo jūsų įprasta savaitė, kai jūs dirbate bei studijujete?
3. Gal galite papasakoti, šioje situacijoje, kai dirbate, bei studijujete, kokius matote privalumus ?
4. Gal galite papasakoti, su kokiais iššūkiais susiduriate kai dirbate ir studijujete?
  - kaip sprendžiate kylančius sunkumus/iššūkius?
5. Gal galite papasakoti ką veikiate, kai nedirbate ir studijujete, kaip atrodo jūsų laisvalaikis
6. Kaip jaučiatės, kai tenka derinti savo asmeninį gyvenimą ir dienos užimtumą?
7. Gal norėtumėte kažką pridėti?
8. Įsivaizduokite, jūsų artimas draugas ar draugė prašo patarimo, ar jis turėtų pasirinkti studijuoti tuo pačiu metu dirbdamas socialinį darbą, ką jam atsakytumėte, ar patartumėte derinti darbą su studijomis?

Interviu klausimai socialinio darbo organizacijos vadovui:

1. Papasakokite man prašau, kaip nutiko, jog jūsų organizacijoje dirba socialinis darbuotojas, kuris tuo pačiu metu ir studijuoja? Kaip tai susiję su jūsų organizacijos kultūra ar praktika.
2. Gal galite papasakoti, kuo jis išsiskiria, nuo kitų jūsų dirbančių specialistų?
3. Gal galite papasakoti, kokius matote privalumus, kai jūsų darbuotojas dirba ir studijuoja? Kokia yra nauda jūsų organizacijai?

4. Gal galite papasakoti, su kokiais iššūkiais susiduriate jūs/jūsų organizacija, (jūsų sritis) kai jūsų darbuotojas dirba ir studijuoja vienu metu?
5. Gal galite papasakoti iš savo perspektyvos, kuo jis/jie yra išskirtinis, lyginant su kitais, nestudijuojančiais šiuo metu darbuotojais?
6. Gal norėtumėte kažką pridėti?
7. Įsivaizduokite, jūsų nestudijuojantis darbuotojas klausia patarimo, ar jam reikėtų studijuoti socialinio darbo magistre ar patartumėte derinti darbą su studijomis?

Interviu klausimai socialinio darbo studijos komiteto pirmininkui:

1. Papasakokite prašau kokius girdite, žinote, matote privalumus studijų programai, dėstytojams, universitetui, kai jūsų studijų programoje studentas ir dirba?
2. Papasakokite, prašau, su kokiais iššūkiais susiduriate studijų programoje, kai studentai dirba ir studijuoja? Ką pastebite išskirtinio organizuojant studijų programą, ką girdite universiteto aplinkoje apie dirbančius studentus?
3. Kaip sprendžiate iškilusius sunkumus studijų programoje?
4. Kaip sprendžiate sunkumus studento naudai?
5. Gal galite papasakoti, kokius matote skirtumus tarp dirbančių ir nedirbančių studentų?

## **Priedas Nr. 2**

Priede Nr. 2 pateikiama vieno interviu transkripcija bei duomenų analizės pavyzdys.

### **Interviu (V2) transkripcija**

T. Gerai tada pradėdau įrašymą. Sveiki. Esu Vilniaus universiteto socialinio darbo ir socialinės gerovės katedros studentė Gabrielė Venckutė ir šiuo metu atlieku mokslinį tyrimą, kurio siekiu atskleisti, su kokiais privalumais ir iššūkiais susiduria organizacija, kai dirbama ir studijuojama vienas metu. Mano tyrimo tikslas yra ištirti privalumus bei iššūkius, kurie kyla socialinio darbo organizacijai, kai yra studijuojama ir dirbama vienas metu ir mūsų pokalbis užtruks iki 40 minučių, užtikrinu konfidencialumą, užtikrinu, jog nebus galima susieti jūsų asmeninės informacijos ir duomenų masyve bus naudojami tik kodai ir prašau jūsų dar kartą sutikimo mūsų pokalbį rašyti.

V. Taip sutikimas yra, dirbam toliau.

T. Supratau. Prašau papasakokite, kaip nutiko, jog jūsų organizacijoje dirba socialinis darbuotojas ar socialiniai darbuotojai, kurie tuo pačiu metu ir studijuoja magistrą?

V. Tai tų situacijų būna labai įvairių, kartais mes jau įdarbinam žinodami, būna baigę kolegiją, tarkim, ir jau ieškodamiesi darbo mes juos įdarbinam ir žinom, kad jie jau yra ir jis įstojęs arba ruošiasi stoti į magistro studijas ir jeigu tai yra ne dieninės studijos ir jie sėkmingai galima suderinti su darbo grafiku, tai visą laiką pasveikinam ir laistai priimam tokį darbuotoją. Jeigu dirbantis darbuotojas informuoja, kad štai aš įstojau, ir ten nuo rudens pradėsiu studijuoti, tai mes irgi aptariam su juo darbo laiką, suderinam, kad tai tos ar studijos paskaitos, tarkim, jeigu ten būna ar vakarais, arba kartais būna visą dieną, kaip mes tai padalinsim ir suderinsim su darbo grafiku ir sėkmingai viską susiderinam. Tai va tokios dvi situacijos, kad kartais jau įdarbinam studijuojanti magistratūrą, bet baigusį kolegiją, nes toks yra įstatymas, kad turėtų jau būti baigę socialinio darbo studijas. Arba jau dirbantis darbuotojas pasirenka studijuoti.

T. Supratau ačiū, o kaip tai susiję su jūsų organizacijos kultūra ir praktika, ar turit kažkokį organizacijų kultūrą, pavyzdžiui, kad nori priimti būtent arba, pavyzdžiui, atsižvelgiant, kai studijuoja magistrą ar kažkaip praktikuojant su praktikantais?

V. Ai, kas liečia magistro studijas, tai mes gal tokios kultūros ir tokios nuostatos, kažkokios specialios neturime, bet visada ir labai diegiam tokią kultūrą ir labai puoselėjam, ir labai prižiūrim, ir labai skatiname visus centro darbuotojus nuolat tobulintis ir kelti savo kvalifikaciją ir kompetencijas. Tai kokius tuos būdus pasirenka darbuotojas, tai tikrai būna labai individualu. Vienas nuolat labai kažkokius mokymus, tai na kursus, kiti labai individualiai. Daug kas studijuoja visokios mokslinės literatūros, o kai kurie pasirenka studijas, bet visą laiką palaikom darbuotojo norą tobulėti savo kompetencijos srityje. Ir magistro studijos tai irgi viena iš tų galimybių, kur darbuotojas gali sėkmingai tobulėti savo profesinėje srityje. Tai ir šita irgi palaikom, bet kad tai būtų specialiai, kad visus tai jau taip įsivaizduotume, kad mūsų skyriuje turi dirbti magistras, tai tikrai tokios kultūros nėra. Mes tikrai turim sėkmingai dirbančių darbuotojų, kurie baigę yra kolegija arba būna baigę bakalaurą universitete, universitetinį bakalaurą turi. Tai tokio iššūkio darbuotojams tokio tikslo darbuotojams nekeliame, kad būtinai turėtų būti visi baigę magistro studijas, bet labai palaikom jų norą tobulėti ir nuolat mokytis. Tai šita nuolatinį mokymąsi viso darbo, šios profesijos, profesinio to kelio srityje tą nuolatinį tobulėjimą tai labai skatinam.

T. Mhm. ačiū gal galit, papasakoti, o ko tas darbuotojas, kuris studijuoja magistrą, išsiskiria nuo kitų jūsų dirbančių specialistų?

V. Kažkokių esminių skirtumų aš nesu pastebėjusi. Pats darbuotojas, kai mes kalbamės tikrai apie jo studijas ir ką tos studijos duoda, kaip jam padeda profesinėje srityje, taip pat darbuotojas ir tai įvardina

individualiame darbe, kadangi pas mus dirba darbuotojai su šeimomis, tai individualiame darbe. Tai tikrai jie įvardina naudas, kurias gauna studijuodami magistro studijose. O aš kaip vadovas, tai matau bendrą tokį skyriaus nuolatinį tobulėjimą ir kažkaip tai, kad galėčiau atskirti, kad šitas darbuotojas dėl to, kad studijuoja magistro studijose, turi kažkokių sėkmingų rezultatus, sėkmingesnius rezultatus, negu kiti, kurie nestudijuoja, aš ne negalėčiau to įvardinti. Patys darbuotojai tai tikrai įvardina kuom tai yra jiems naudinga ir kokią naudą jie gauna, o bendrai paėmus bendroj skyriaus erdvėj negalėčiau palyginti.

T. Mhm. O gal galite papasakoti, kokius jūs, kaip vadovas, matote privalumus, kai jūsų darbuotojai dirba ir studijuoja viena metu? Gal tokiu labiau individualiu lygmeniu, ne visos organizacijos ir jeigu matote, privalumų ir organizacijos lygmeniu?

V. Vienas iš privalumų, tai yra tas, kad kuo žmogus daugiau daro, tuo daugiau padaro tik tas jų disciplinuotumas toksai, kaip jie derina darbą, savo keičiasi darbo laiką, derina prie studijų ir visur viską spėja ir būna tokie mobilizuoti ir labai disciplinuoti. Tai va šitas privalumas labai yra didelis. Ai kitas privalumas, kas liečia organizacine prasme. Tai mes ne vienas esam turėję kolega, kur studijavo magistro studijose ir pasirinko būtent šitą sritį, savo magistriniam darbui, savo tyrimams, būtent tą sritį, kurią mes dirbam, šeimos gerovės srityje ir pats atneša organizacijai kažkokią tai naudą, nes tai tyrinėja rezultata, tyrinėjo pokyčius, tyrinėja mūsų pačių darbą ir iš vidaus, ir moksline prasme, ir vatas atneštas galutinis rezultatas. Va čia yra didžiulė nauda. Organizacijoms galima įdiegti kažkokių tobulinimo veiksmus, tobulinimo dalykus, siekiant to kokybiškų paslaugų pagerinti kokybę, paslaugų, teikiamų. Tai čia organizacine prasme. Individualia. Individualią kalbant su darbuotojais, kada turime ir vertinęs veiklos vertinimus, jie tikrai pirminė jau įvardina, ką iš studijų metais įgytų žinių bando pritaikyti individualiame lygmenyje. Ir tada matai, kad paslaugų gavėjai taip pat gauna kažkokią didesnę naudą na studijų metais vis tiek pasiremia kažkokią mokslinę literatūrą, kažkokiais tyrimais turi kažkokias grupes, kuriose tyrinėja kažkokių atvejus. Tai ten tyrinėja ir mūsų praktinių, iš savo veiklos ir atvejus, kai atneša naujų idėjų. Čia kaip tokia supervizija būna ir taiko tuos visus dalykus individualiame darbe su paslaugų gavėjais, tai iš esmės, taip gauna naudą visi, tiek paslaugų gavėjai jaučia tokią pridėtinę vertę. Ne tiek pats darbuotojas, nes jisai jaučiasi drąsesnis, jis tai jiems kažkokių žinių įdiegta studijų metais, tokio profesinio pasitikėjimo savimi turi daugiau ir kaip ir minėjau, jeigu pasirenka šitą sritį tyrinėti, tai dar ir visa organizacija gauna naudą. Tai va tai naudos jo daug, geras klausimas labai.

T. Ačiū ir dar norėjau užklausti. Gal matote privalumą, kai darbuotojas dirba ir studijuoja organizaciniu lygmeniu, nes jūs papasakojote apie srities naudą, tai galbūt įžvelgiate ir organizacijos naudą?

V. Tai taip, turbūt ta mūsų srities nauda ir tokia, ir organizacinę prasme yra ta pati nauda. Nežinau, kaip taip negalėčiau atsakyti. Jo net organizacija pati teikia labai daug įvairių paslaugų įvairioms paslaugų gavėjų grupėms, Mūsų skyriui, dirbantis šeimos gerovės srityje, tai kokią naudą skyrius, bet sukurtą ar pridėtinę vertę. Tai yra bendra ir organizacijos rezultatas. Kai tokia nauda dviguba skyrius turi naudą, tai organizacija turi naudą.

T. Taip supratau ačiū, o dabar norėčiau pakalbėti apie tuos neigiamus dalykus, apie iššūkius, sunkumus. Tai gal galit papasakoti, su kokiais iššūkiais ar sunkumais susiduriate, jūs kaip vadovas, kai jūsų darbuotojas derina studijas su darbu?

G. Turbūt, kad kažkokių ypatingų sunkumų, tai man nėra tekę susidurti. Gal pačiam darbuotojui, kadangi turi tikrai labai disciplinuotai, viską susidėlioti yra tikrai mes pakeičiam darbo grafikus, kad galėtume priderinti prie jų studijų. Jie sėkmingai galėtų ir dalyvauti paskaitose ir gyvose paskaitose ir atsiskaitymuose. Tai čia darbuotojui yra didelis iššūkis. gali būti kažkokia situacija, kad būtent tą dieną reikia darbuotojo darbo vietoje ir tai jis yra studijose, bet. Labai tokių konkrečių sudėtingų atvejų, kada turėjom problemų dėl to, kad dar būta studijuotų, mes neturėjom. Mes taip stengiamės lanksčiai su darbuotoju ir komunikuoti, ir dėlioti tuos grafikus. Yra ir patys darbuotojai būna tikrai be galo atsakingi ir supranta, kad nu darbas irgi yra labai svarbi jo gyvenimo dalis ir kad tai yra prioritetas ir su tom paskaitom, taip gražiai susidėlioja ir susitarė su savo dėstytojais dėl atsiskaitymų, kad aš pati nesu susidūrusi su kažkokiais esminiais sunkumais, ten, kokių niuansų protarpiais, būna, bet ne dėl to, kad studijuoja tiesiog kitą kartą ir atostogauja. Darbuotojas išeina tiesiog atostogų ir reikia jį pavaduoti. Ir va čia toks elementarus, čia nei sunku, nei čia, ką, tiesiog tokia darbo rutina. Tai neįvardinčiau, turbūt nei vieno aš nesu turėjusi tokių savo praktikoje.

T. Supratau, o ačiū, o gal matote iššūkius ar sunkumus jūsų sričiai?

V. Gal, aš pažiūrėčiau čia kitu kampu. Kalbant apie tą iššūkį, per tokią teigiamą grėsmę, kad darbuotojai, kurie studijuoja, jie atneša į įstaigą tokius, Naujausios mokslinius požiūrius naujausius. Nežinau naujausias žinias per studijas įgytas. Ir tada tas iššūkis na yra toks tai nesustoti ir visam likusiam kolektyvui išgirsti, ką tas darbuotojas atneša, kokią naudą, nes mes klausomės, kai girdim, ką jie mokosi, ką jie studijuoja, kokių yra naujovių socialiniame darbe ir ir bandom, tai pritaikyti visai mūsų tai sričiai ir va. Čia mums tas iššūkis ir yra neatsilikti nuo tų, kurie studijuoja ir gilinaisi į pačius

naujausius dalykus. Tai čia tiktų teigiama prasme. Tas iššūkis, kad studijuojantys darbuotojai nu pakelia viso skyriaus. Tokius lūkesčius ir tikslus. Kokybės atžvilgiu. Tai va čia toksai iššūkis, nes studijuojančių tai tikrai būna nemažai per metus mes turim ir du, ir tris kolektyvo narius. Tai vis tiek kažkaip aš tai girdžiu jų tas naujoves atsinešamas ir vis galvoju, kaip čia man pritaikyti, kad nu būtume žingsnis į žingsnius su tai, kas yra universitetuose pačio naujausio.

T. Mhm Supratau, o sunkumai jūsų organizacijai? pastebite, matote sunkumų kažkokių?

V. Ne, nematyčiau to sunkumo, ten tokie rutininiai darbai, kada reikia dėliotis kažkokių išskirtinius darbo grafikus, neplanuotos atostogos kažkaip kažkokie atsiskaitymai vyksta. Bet čia daugiau, tiesiog tai yra rutininiai dalykai. Kurie išskirtinesni, gal yra dėl studijuojančiųjų, negu kad kitos, kiek kad kiti darbuotojai, kurie nestudijuoja, bet čia ne įvardinčiau kaip sunkumą, tačiau tokia rutina.

T. Gerai. O gal galite papasakoti iš savo perspektyvos, kuo jie išskirtiniai, lyginant nu su ne studijuojančiais darbuotojais? Tai kuo tie darbuotojai, kurie studijuoja ir dirba, yra išskirtiniai su tais, kurie nestudijuoja? Ar matote, ar galite papasakoti? Tą tokį išskirtinumą.

V. Galvoju. Ar jie čia kažkuom pas mus išskirtiniai. Nu kažkokių esminių išskirtinimų, ne, neįvardinčiau tikrai jokių esminių išskirtinimų.

T. Gerai. Tada norėčiau paklausti, gal norėtumėt kažką pridėti?

V. Galvoju, ką aš čia galėčiau pridėti. Turbūt, kad kartais tai pati sau pasvarstau stebėdama tuos studijuojančius darbuotojus ir ir galvoju, kad universitetai gan sėkmingai sudaro galimybes dirbantiems, dirbantiems asmenims studijuoti pritaikydami paskaitų laiką, tarkim, keldami juos į vakarą, Į savaitgalius gan lanksčiai universitetai yra pasižiūrėję į studijas dirbančių žmonių. Ir galvoju, jeigu dar butu toksai universitetų, su labai tokiom tikslinėms organizacijoms, socialiniai, kurie kurias teikia socialines paslaugas, jeigu dar turėtų tokį artimesnį dialogą, tokį ryšį, tai galvoju, gal dar to lankstumo galėtų būti daugiau ir tas padėtų darbuotojams patiems įveikti nu visus savo asmeninius sunkumus, kai reikia suderinti ne tik darbą ir studijas, bet dar ir savo šeimos iššūkius, kad tėvystės iššūkis, nes čia patiems jiems tas studijuojantiems ir dirbantiems yra toks trigubas, trigubas veiklos laukas, suderint šeimą, suderint studijas suderint darbą. Tai va gal tiesiog kiltų kažkokių minčių, kaip dar galima būtų lanksčiau tai suderinti ir pagerinti tiesiog studijuojančių, dirbančių ir turinčių šeimą darbuotojų gyvenimo kokybę. Šiaip paėmus ir darbdaviai lankstūs ir universitetai gan lankstūs. Bet jeigu turėtų va tokį nuoseklų dialogą, apie tai va, tarkim, šitas tyrimas, ar ne toks visai toks gražus tarpininkas yra tarp studijų yra ir darbdavių, ir visai toksai tyrimas ar ne galėtų būti sėkmingas kaip

rezultatas parodyti nu, bet, kuriose vietose dar galėtų vykti daugiau dialogas ir pasikeitimas ar grįžtamojo ryšio, kad paskatinti ir daugiau darbuotojų studijuoti, nuolat, dalyvauti kažkokiose tai studijose nes vis tik , manau, kad dalis darbuotojų bijo, kad bus labai, labai sunku ir kad nepavyks suderinti ypatingai, kurie augina vaikučius, tikriausiai turi tokių baimių.

T. Taip, aha, gerai, ačiū labai ir tada toks įsivaizdavimo klausimas. Įsivaizduokite, jūsų nestudijuojantys darbuotojas klausia patarimo: ar jam reikėtų studijuoti socialinę darbo magistre ir ar patartumėte jam derinti darbą su studijomis?

V. Tai aš tokių klausimų sulaukiu. Visada sakau, kad taip ir visada drąsinu, kad tikrai pasirūpinsim lanksčiu darbo grafiku ir kad darbuotojas tikrai būtų ramus, kad šitoj vietoj tikrai mums pavyks susiderinti. Aišku, aš kalbu apie studijas, kurios nėra dieninės ir ne prasideda nuo 8 ir baigiasi, ten jei po pietų, kad studijos ir darbu tai tikrai niekaip nesuderinama. Bet kas liečia tą tokį lankstų požiūrį, kaip paskaitos vyksta vakarais, savaitgaliais, būna atsiskaitymų savaitės ir tada galim, tiesiog darbuotojas išeina atostogų. Kai būna neakivaizdinės studijos tai visas šitas, labai sėkmingai suderinama, taip, aš visą laiką ir skatinu, ir drąsinu, ir mano praktikoje net yra buvę, kada darbuotojas dar net neatėjo ir nepaklausė, bet dar mintyse tik svajojo apie tai, o aš pas jį paklausiau, ar tu neplanuoji studijuoti, nes socialinis darbas yra tavo kelias, tu esi tikrai puikus specialistas socialiniam darbe ar nenorėtum toliau tobulėti šitoj srityje Tai nes organizacija apskritai turi labai teigiamą požiūrį į magistro studijas ir apskritai į studijas, kokias darbuotojas bet pasirinktų gilinti savo žinias ir visą laiką, ir skatiname, ir drąsiname, ir labai palaikom viso visų studijų laikotarpiu.

T. Tada ačiū už pokalbį. Dabar išjungsiu įrašymą gerai.

V. Gerai.

### Interviu daryto su socialinio darbo organizacijos vadovu (v2) parafravimas

Eil. nr	Tekstas	Parafrazė	Memos
13	Tai tų situacijų būna labai įvairių,	Mini, jog yra situacijų įvairių	
14-15	kartais mes jau įdarbinam žinodami, būna baigę kolegiją, tarkim, ir jau ieškodamiesi darbo mes juos įdarbinam ir žinom, kad jie jau yra ir jis įstojęs arba ruošiasi stoti į magistro studijas	Sako, jog kartais įdarbinama, kai žinoma, kai buvo baigę kolegiją ir žino, kad ruošiasi stoti į magistrą	



15-16	ir jeigu tai yra ne dieninės studijos ir jie sėkmingai galima suderinti su darbo grafiku, tai visą laiką pasveikinam ir laistai priimam tokį darbuotoją.	Mini, jeigu tai yra ne dieninės studijos ir galima suderinti darbo grafiką laisvai priima į darbo poziciją	
16-17	Jeigu dirbantis darbuotojas informuoja, kad štai aš įstojau, ir ten nuo rudens pradėsiu studijuoti, tai mes irgi aptariam su juo darbo laiką, suderinam, kad tai tos ar studijos paskaitos, tarkim, jeigu ten būna ar vakarais, arba kartais būna visą dieną, kaip mes tai padalinsim ir suderinsim su darbo grafiku ir sėkmingai viską susiderinam.	Sako, jeigu dirbantis informuoja, tai aptaria darbo grafiką ir sėkmingai viską suderina	
17-18	Tai va tokios 2 situacijos, kad kartais jau įdarbinam studijuojanti magistratūrą, bet baigusį kolegiją, ne	Mini, jog yra tokios 2 situacijos	
18-19	tas toks yra įstatymas, kad turėtų jau būti baigę socialinio darbo studijas.	Sako, jog yra toks įstatymas, kad dirbti turi būti baigęs studijas	
19-21	Arba jau dirbantis darbuotojas pasirenka studijuoti.	Priduria, kad darbuotojas pats pasirenka studijuoti magistrą	
25-26	Ai, kas liečia magistro studijas, tai mes gal tokios kultūros ir tokios nuostatos, kažkokios specialios neturime,	Sako, jog nuostatos ar kultūros, kad turi darbuotojas turėti magistro diplomą - neturi	
25-27	bet visada ir labai diegiam tokią kultūrą ir labai puoselėjam, ir labai prižiūrim ir labai skatiname visus centro darbuotojus nuolat tobulintis ir kelti savo kvalifikaciją ir kompetencijas. T	Sako, jog diegią kultūrą skatindami darbuotojus nuolat tobulėti ir kelti savo kvalifikaciją	
27-28	Tai kokius tuos būdus pasirenka darbuotojas, tai tikrai būna labai individualu.	Teigia, kad kokius būdus darbuotojas pasirenka yra individualu	Išskiria 3 būdus kaip darbuotojai gili žinias

28-29	Vienas nuolat labai kažkokius mokymus, tai na kursus	Teigia, jog vieni renkasi mokymus, patikslina - kursus	
28	kiti labai individualiai	Sako, jog kiti gilina žinias individualiai	
29	Daug kas studijuoja visokios mokslinės literatūros,	Dar kiti studijuoja mokslinę literatūrą	
29-30	o kai kurie pasirenka studijas,	Kiti renkasi studijas	
30	bet visą laiką palaikom darbuotojo norą tobulėti savo kompetencijos srityje.	Apibendrina, jog visada palaiko darbuotojo norą tobulėti	
30-31	Ir magistro studijos tai irgi viena iš tų galimybių, kur darbuotojas gali sėkmingai tobulėti savo profesinėje srityje.	Magistro studijos – viena iš galimybių, kai darbuotojas gali sėkmingai tobulėti savo profesinėje srityje	
32	Tai ir šita irgi palaikom	Teigia, jog labai palaiko	
32-33	bet kad tai būtų specialiai, kad visus tai jau taip įsivaizduotume, kad mūsų skyriuje turi dirbti magistras, tai tikrai tokios kultūros nėra.	Tvirtina, jog ultūros, kad visi skyriuje turi būti baigę magistrą - nėra	
33-34	Mes tikrai turim sėkmingai dirbančių darbuotojų, kurie baigę yra kolegija arba būna baigę bakalaurą universitete, universitetinį bakalaurą turi	Sako, kad turi darbuotojų, kurie sėkmingai baigia studijas	
35-36	Tai tokio iššūkio darbuotojams tokio tikslo darbuotojams nekeliame, kad būtina turėtų būti visi baigę magistro studijas	Darbuotojams tikslo nekeliame, kad būtina turi būti visi baigę magistro studijas	
36	bet labai palaikom jų norą tobulėti ir nuolat mokytis	Sako, jog labai palaiko jų norą tobulėti ir mokytis	
36-37	Tai šita nuolatinį mokymąsi viso darbo, šios profesijos, profesinio to kelio srityje tą nuolatinį tobulėjimą tai labai skatinam.	Dar kart pakartoja, jog skatina nuolatinį mokymąsi profesinio kelio srityje	
40	Kažkokių esminių skirtumų aš nesu pastebėjusi	Sako, jog studijuojantys ir ne studijuojantys darbuotojai turi	

		skirtumų nėra pastebėjusi	
40-41	Pats darbuotojas, kai mes kalbamės tikrai apie jo studijas ir ką tos studijos duoda, kaip jam padeda profesinėje srityje	Sako, kad kai kalbasi su darbuotoju, jis sako, kad studijos pradeda profesiniame kelyje	
41-42	taip pat darbuotojas ir tai įvardina individualiame darbe, kadangi pas mus dirba darbuotojai su šeimomis	Darbuotojai įvardina ir individualiame darbe, kad studijos padeda	
42-43	tai individualiame darbe. Tai tikrai jie įvardina naudas, kurias gauna studijuodami magistro studijose	Pabrėžia, kad individualiame darbe darbuotojai įvardina naudas, kurias gauna iš magistro studijų	
43-44	O aš kaip vadovas, tai matau bendrą tokį skyriaus nuolatinį tobulėjimą	Teigia, kad kaip vadovė mato bendrą skyriaus tobulėjimą	
44-46	ir kažkaip tai, kad galėčiau atskirti, kad šitas darbuotojas dėl to, kad studijuoja magistro studijose, turi kažkokius sėkmingus rezultatus, sėkmingesnius rezultatus, negu kiti, kurie nestudijuoja, aš ne negalėčiau to įvardinti	Sako, jog negalėtų įvardinti, jog tobulėjimas priklauso ar darbuotojas studijuoja ar ne	
46-47	Patys darbuotojai tai tikrai įvardina kuom tai yra jiems naudinga ir kokią naudą jie gauna,	Sako, jog patys darbuotojai įvardina kas jiems yra naudinga	
47	o bendrai paėmus bendrojo skyriaus erdvę negalėčiau palyginti.	Sako, jog skyriuje negali palyginti ar tai priklauso nuo darbuotojo mokymosi	
52	Vienas iš privalumų, tai yra tas, kad kuo žmogus daugiau daro, tuo daugiau padaro	Privalumas, kad kuo daugiau žmogus daro, tuo daugiau padaro	
52-54	tik tas jų disciplinuoimas toksai, kaip jie derina darbą, savo keičiasi darbo laiką, derina prie studijų ir visur viską spėja ir būna tokie mobilizuoti ir labai disciplinuoti.	Sako, jog darbuotojai, kurie studijuoja yra labiau disciplinuoti ir mobilizuoti	
52-54	Tai va šitas privalumas labai yra didelis.	Mini, kad didelis privalumas, jog darbuotojas yra	

		disciplinuotas, kaip derina savo mokslų ir darbo laiką	
54-57	Ai kitas privalumas, kas liečia organizacine prasme. Tai mes ne vienas esam turėję kolega, kur studijavo magistro studijose ir pasirinko būtent šitą sritį, savo magistriniam darbui, savo tyrimams, būtent tą sritį, kurią mes dirbam, šeimos gerovės srityje	Teigia, jog privalumas organizacine prasme – kai studentas magistriniam darbui renkasi darbo sritį	Organizacinės prasmės privalumas
57-59	ir pats atneša organizacijai kažkokią tai naudą, nes tai tyrinėja rezultata, tyrinėjo pokyčius, tyrinėja mūsų pačių darbą ir iš vidaus, ir moksline prasme, ir vatas atneštas galutinis rezultatas	Sako, kad studentas atneša organizacijai naudą, nes tyrinėja pokyčius, rezultata iš organizacijos vidaus	
59-61	Va čia yra didžiulė nauda. Organizacijoms galima įdiegti kažkokių tobulinimo veiksmus, tobulinimo dalykus, siekiant to kokybiškų paslaugų pagerinti kokybę, paslaugų, teikiamų. Tai čia organizacine prasme.	Mato, jog didžiulė nauda tada organizacijoms įdiegti tobulinimo veiksmus, dalykus, kad pagerinti paslaugų kokybę	
61-63	Individualia. Individualią kalbant su darbuotojais, kada turime ir vertinęs veiklos vertinimus, jie tikrai pirminė jau įvardina, ką iš studijų metais įgytų žinių bando pritaikyti individualiame lygmenyje	Sako, jog individualiai nauda yra pačiam darbuotojui, nes jie įvardina, ką iš teorijos pritaiko praktiškai	Individualus lygmuo
63	Ir tada matai, kad paslaugų gavėjai taip pat gauna kažkokią didesnę naudą	Mato, jog paslaugų gavėjai taip pat gauna didesnę naudą	
63-65	na studijų metais vis tiek pasiremia kažkokią mokslinę literatūrą, kažkokiais tyrimais turi kažkokias grupes, kuriose tyrinėja kažkokių atvejus.		
65-67	Tai ten tyrinėja ir mūsų praktinių, iš savo veiklos ir atvejus, kai atneša naujų idėjų. Čia kaip tokia supervizija būna ir taiko tuos visus dalykus individualiame darbe su paslaugų gavėjais, tai iš esmės, taip		

	gauna naudą visi, tiek paslaugų gavėjai jaučia tokią pridėtinę vertę.		
67-69	Ne tiek pats darbuotojas, nes jisai jaučiasi drąsesnis, jis, tai jiems kažkokių žinių įdiegta studijų metais, tokio profesinio pasitikėjimo savimi turi daugiau	Sako, kad darbuotojas drąsesnis, nes įgauna žinių bei profesinio pasitikėjimo savimi	
69-70	ir kaip ir minėjau, jeigu pasirenka šitą sritį tyrinėti, tai dar ir visa organizacija gauna naudą. Tai va tai naudos jo daug geras klausimas labai	Dar kart pamini, jeigu pasirenka tyrinėti darbo sritį, naudą gauna organizacija	
77-79	Jo net organizacija pati teikia labai daug įvairių paslaugų įvairioms paslaugų gavėjų grupėms, Mūsų skyriui, dirbantis šeimos gerovės srityje, tai kokią naudą skyrius, bet sukurtų ar pridėtinę vertę. Tai yra bendra ir organizacijos rezultatas	Kokią naudą, pridėtinę vertę skyrius sukurtų, tai yra bendras ir organizacijos rezultatas	
79	Kai tokia nauda dviguba skyrius turi naudą, tai organizacija turi naudą.	Dar kart kartoja, jog tada gaunama dviguba nauda	
83	Turbūt, kad kažkokių ypatingų sunkumų, tai man nėra tekę susidurti	Teigia, jog ypatingų sunkumų nėra tekę susidurti	
83-86	Gal pačiam darbuotojui, kadangi turi tikrai labai disciplinuotai, viską susidėlioti yra tikrai mes pakeičiam darbo grafikus, kad galėtume priderinti prie jų studijų. Jie sėkmingai galėtų ir dalyvauti paskaitose ir gyvose paskaitose ir atsiskaitymuose.	Sako, jog mato sunkumus darbuotojui viską susidėlioti: darbo ir studijų grafikus, jog galėtų sėkmingai dalyvauti studijose	
86	Tai čia darbuotojui yra didelis iššūkis	Pabrėžia, kad tai darbuotojui didelis iššūkis	
86-88	gali būti kažkokia situacija, kad būtent tą dieną reikia darbuotojo darbo vietoje ir tai jis yra studijose, bet. Labai tokių konkrečių sudėtingų atvejų, kada turėjom problemų dėl to, kad dar būta studijuotų, mes neturėjom.	Sako, jog gali būti situacija, kai reikia darbuotojo tą dieną, kai jis studijose, bet problemų neturėjo	
88-89	Mes taip stengiamės lanksčiai su darbuotoju ir komunikuoti, ir dėlioti tuos grafikus	Sako, jog stengiasi lanksčiai su darbuotoju ir	

		komunikuoti ir dëliti darbo grafikus	
89-90	Yra ir patys darbuotojai bûna tikrai be galo atsakingi ir supranta, kad nu darbas irgi yra labai svarbi jo gyvenimo dalis ir kad tai yra prioritetas	Teigia, jog darbuotojai – atsakingi ir darbui teikia prioriteta	
90-91	ir su tom paskaitom, taip graþiai susidëlioja ir susitarë su savo dëstytojais dël atsiskaitymų,	Sako, jog darbuotojai susidëlioja paskaitas, susitaria su dëstytojais	
91-92	kad aš pati nesu susidûrusi su kaþkokiais esminiais sunkumais		
92-93	ten, kokių niuansų protarpiais, bûna, bet ne dël to, kad studijuoja tiesiog kita kartą ir atostogauja Darbuotojas išeina tiesiog atostogų ir reikia jį pavaduoti.	Sako, jog niuansų bûna, kad kai ir atostogauja darbuotojas ir reikia jį pavaduoti	
93-94	Ir va čia toks elementarus, čia nei sunku, nei čia, ką, tiesiog tokia darbo rutina.	Sako, jog tai rutina	
94-95	Tai neįvardinčiau, turbūt nei vieno aš nesu turėjusi tokių savo praktikoj.	Neįvardina nei vieno sunkumo, kuris kyla kaip vadovei, kai darbuotojas studijuoja	!
98	Gal, aš pažiūrėčiau čia kitu kampu. Kalbant apie tą iššūkį, per tokią teigiamą prizmę,	Apie iššūkius sričiai galvoja per teigiamą prizmę	
98-100	kad darbuotojai, kurie studijuoja, jie atneša į įstaigą tokius, Naujausios mokslinius požiūrius naujausius. Nežinau naujausias žinias per studijas įgytas.	Studentai įneša į įstaigą įgytus naujausius mokslinius požiūrius, žinias, tyrimus	privalumas
100-103	Ir tada tas iššūkis na yra toks tai nesustoti ir visam likusiam kolektyvui išgirsti, ką tas darbuotojas atneša, kokią naudą, nes mes klausomės, kai girdim, ką jie mokosi, ką jie studijuoja, kokių yra naujovių socialiniame darbe ir ir bandom, tai pritaikyti visai mūsų tai sričiai ir va.	Iššūkis kitiems darbuotojams, kad nenustoti domėtis	

103	Čia mums tas iššūkis ir yra neatsilikti nuo tų, kurie studijuoja ir gilina į pačius naujausius dalykus.	Darbuotojams iššūkis – neatsilikti nuo studijuojančių ir gilintis į naujausius dalykus	
103-104	Tai čia tiktų teigiama prasme tas iššūkis,.	Teigiama prasme iššūkis	
104-105	kad studijuojantys darbuotojai nu pakelia viso skyriaus. Tokius lūkesčius ir tikslus. Kokybės atžvilgiu	Teigia, jog studijuojantys pakelia viso skyriaus lūkesčius, tikslus, kokybės atžvilgiu	
105-106	nes studijuojančių tai tikrai būna nemažai per metus mes turim ir 2, ir 3 kolektyvo narius.	Sako, jog studijuojančių darbuotojų turi nemažai	
106-107	Tai vis tiek kažkaip aš tai girdžiu jų tas naujoves atsinešamas	Girdi atnešamas naujoves	
107-108	ir vis galvoju, kaip čia man pritaikyti, kad nu būtume žingsnis į žingsnius su tai, kas yra universitetuose pačio naujausio.	Galvoja kaip pritaikyti, kad būtų žingsnis žingsniu prie naujausių dalykų	
111-112	Ne, nematyčiau to sunkumo, ten tokie rutininiai darbai, kada reikia dėliotis kažkokius išskirtinius darbo grafikus, neplanuotos atostogos kažkaip kažkokie atsiskaitymai vyksta.	Nemato sunkumo pačiai organizacijai, sako jog yra tik rutininiai darbai,	
112-114	Bet čia daugiau, tiesiog tai yra rutininiai dalykai. Kurie išskirtinesni, gal yra dėl studijuojančiųjų, negu kad kitos, kiek kad kiti darbuotojai, kurie nestudijuoja, bet čia ne įvardinčiau kaip sunkumą, tačiau tokia rutina	Sako, išskirtesni rutininiai dalykai, kai dėl studentuojančių reikia daryti išskirtinius grafikus ar dėlioti neplanuotas atostogas	Atsiranda daugiau veiklų, bet neišskiria, kaip sunkumo
122	Galvoju, ką aš čia galėčiau pridėti.	Galvoja ką dar galėtų pridėti	
122-124	Turbūt, kad kartais tai pati sau pasvarstau stebėdama tuos studijuojančius darbuotojus ir ir galvoju, kad universitetai gan sėkmingai sudaro galimybes dirbantiems dirbantiems asmenims studijuoti	Galvoja, kad universitetai gan sėkmingai sudaro galimybes dirbantiems studentams studijuoti	

124-125	pritaikydami paskaitų laiką, tarkim, keldami juos į vakarą, Į savaitgalius gan lanksčiai universitetai yra pasižiūrėję į studijas dirbančių žmonių.	Sako dėl to, nes pritaiko paskaitų laiką; kelia juos į vakarą, savaitgalius	
125-127	Ir galvoju, jeigu dar butu toksai universitetų, su labai tokiom tikslinėms organizacijoms, socialiniai, kurie kurias teikia socialines paslaugas, jeigu dar turėtų tokį artimesnį dialogą, tokį ryšį,	Galvoja, kad jeigu universitetas su tikslinėmis organizacijomis turėtų artimesnį ryšį, kurtų dialogą	
127-128	tai galvoju, gal dar to lankstumo galėtų būti daugiau	Galvoja kad lankstumo būtų daugiau	
128-129	ir tas padėtų darbuotojams patiems įveikti nu visus savo asmeninius sunkumus, kai reikia suderinti ne tik darbą ir studijas, bet dar ir savo šeimos iššūkius, kad tėvystės iššūkis,	Tai padėtų darbuotojams įveikti asmeninius sunkumus, kai reikia derinti darbą studijas ir dar šeimos iššūkius	
129-131	nes čia patiems jiems tas studijuojantiems ir dirbantiems yra toks trigubas, trigubas veiklos laukas, suderint šeimą, suderint studijas suderint darbą	Sako, jog studijuojantiems ir dirbantiems vienu metu yra trigubas veiklos laukas – šeima, darbas, studijos	
131-132	Tai va gal tiesiog kiltų kažkokių minčių, kaip dar galima būtų lanksčiau tai suderinti ir pagerinti tiesiog studijuojančių, dirbančių ir turinčių šeimą darbuotojų gyvenimo kokybę	Galvoja, gal kiltų kokių minčių lanksčiau suderinti dirbančių, studijuojančių ir turinčių šeimą darbuotojų gyvenimo kokybę	!
133	Šiaip paėmus ir darbdaviai lankstūs ir universitetai gan lankstūs.	Dar kart mini, jog darbdaviai ir universitetai gan lankstūs	
133	Bet jeigu turėtų va tokį nuoseklų dialogą, apie	Sako, jeigu turėti nuoseklų dialogą	
134	tai va, tarkim, šitas tyrimas, ar ne toks visai toks gražus tarpininkas yra tarp studijų yra ir darbdavių	Sako, jog šis tyrimas yra tarpininkas tarp studijų ir darbdavių	
135-136	ir visai toksai tyrimas ar ne galėtų būti sėkmingas kaip rezultatas	Šis tyrimas galėtų būti sėkmingas kaip	



	parodyti nu, bet. Kur kur kur. Kuriose vietose dar galėtų vykti daugiau dialogas ir pasikeitimas ar grįžtamojo ryšio	rezultatas parodyti kur daugiau galėtų vykti dialogas ir pasikeitimas	
136- 137	kad paskatinti ir daugiau darbuotojų studijuoti, nuolat, dalyvauti kažkokiose tai studijose	Apibendrina, kad paskatinti darbuotojus nuolat dalyvauti studijose	
137- 139	nes vis tik , manau, kad dalis darbuotojų bijo, kad bus labai, labai sunku ir kad nepavyks suderinti ypatingai, kurie augina vaikučius. Tai. Tikriausiai turi tokių baimių.	Mano, jog dauguma darbuotojų bijo studijuoti, nes sunku derinti dalykus, kai uginama vaikus	
143	Tai aš tokių klausimų sulaukiu.	Sulaukia klausimų iš darbuotojų ar rinktis studijas	
144	Visada sakau, kad taip ir visada drąsinu, kad tikrai pasirūpinsim lanksčiu darbo grafiku ir kad darbuotojas tikrai būtų ramus, kad šitoj vietoj tikrai mums pavyks susiderinti	Visada drąsina ir sako, jog pasirūpins lanksčiu darbo grafiku, kad darbuotojas būtų ramus	
144- 145	Aišku, aš kalbu apie studijas, kurios nėra dieninės ir prasideda nuo 8 ir baigiasi, ten	Patikslina, jog kalba apie studijas, kurios nėra dieninės	
145- 146	jei po pietų to, kad studijos ir darbu tai tikrai niekaip nesuderinama	Sako, kad studijos po pietų, tai niekaip nesuderinama	
146- 148	Bet kas liečia tą tokį lankstų požiūrį, kaip paskaitas vyksta vakarais, savaitgaliais būna atsiskaitymų savaitės ir tada galim tiesiog darbuotojas išeina atostogų. Kai būna neakivaizdinės studijos tai visas šitas, labai sėkmingai suderinama,	Bet paskaitos, kurios vyksta vakarais, savaitgaliais darbuotojas gali išeiti atostogų, pamini kad viskas suderinama	
148- 149	taip, aš visą laiką ir skatinu, ir drąsinu,	Dar kart pakartoja, jog skatina ir drąsina	
149- 151	ir mano praktikoje net yra buvę, kada darbuotojas dar net neatėjo ir nepaklausė, bet dar mintyse tik svajavo apie tai, o aš pas jį paklausiau, ar tu neplanuoji studijuoti, nes socialinis darbas yra tavo kelias, tu esi tikrai puikus	Pasakoja, jog buvo praktikoje įvykis, kad darbuotojas dar nepaklausė, o jį pati paklausė ar jis neplanuoja studijuoti	

	specialistas socialiniam darbe ar nenorėtum toliau tobulėti šitoj srityje		
151-154	Tai nes organizacija apskritai turi labai teigiamą požiūrį į magistro studijas ir apskritai į studijas, kokias darbuotojas bet pasirinktų gilinti savo žinias	Teigiam jog organizacija turi teigiamą požiūrį į magistro studijas, apskritai į studijas, kad darbuotojas galėtų gilinti savo žinias	
154	ir visą laiką, ir skatiname, ir drąsiname, ir labai palaikom viso visų studijų laikotarpiu.	Sako, jog visada skatina, drąsina visų studijų laikotarpiu	

### Priedas Nr. 3

Priede Nr.3 pateikiami visų duomenų kategorizavimai (studentų, organizacijų vadovų ir dėstytojų)

#### Kategorizavimas

##### (Dirbančių studentų duomenys)

Kategorijos	Konceptai	Interviu
Priežastys lėmusios socialinio darbo magistro studijas	Magistro studijų pasirinkimą lėmė noras įgauti naujų žinių bei įgūdžių	2,5,1,4
	Studijuoti skatino aplinkiniai žmonės	3,6,8,4,1
	Į magistro studijas stoti neplanavo	2,8,4,6
	Dirbant suprato, jog darbo grafikas gali derintis su studijomis	3,5,2
	Per savanorystę suprato, kad nori gilinti žinias magistrantūros studijose	4,6,1
Dirbančių studentų darbo dienų užimtumas	Magistro studijos vyksta: darbo dienomis, sesijomis ir savaitgaliais	3,5,6,4,7,8,1
	Paskaitos vyksta kitame mieste – iššūkio nesukelia	7,1,2
Studijų bei darbo privalumai	Gaunamos teorinės žinios universitete siejasi su dirbamu socialiniu darbu	1,2,7,5,6

	Didelis darbo kolegų ir vadovų palaikymas derinant darbą su studijomis	1,2,3,7,6,5,4
	Artimųjų palaikymo svarba derinant studijas ir darbą	4,6,1
	Studijų ir darbo įtaka asmeniniam tobulėjimui	2,3,5,1
	Ateities perspektyvos dirbti geriau apmokamą darbą	1,2
	Darbe įgaunamos praktinės žinios pritaikomos studijose	2,6,4,1
	Dėstytojų supratingumas ir pagalba padeda studentų išskylantiems iššūkiams	2,3,5,6
Iššūkiai, kurie atsiskleidžia, kai derinamos studijos ir darbas vienu metu	Laiko stoka bei darbų atlikimo ir paskirstymo sunkumai	2,4,5,3,1,6
	Derinant darbą su studijomis pasireiškia sveikatos prastėjimas	4,6,3,2
	Dėl didelio užimtumo nerandama laiko draugams, artimiesiems bei hobiams	2,3,5,7
	Derinant studijas ir darbą kenčia darbo kokybė	2,3,5,6,4
	Universiteto administracija paskaitų tvarkaraščius sudaro neatsižvelgusi į studentus	3,6,4,1
	Paskaitų nelankymas turi įtakos studijų krūviui bei rezultatams	4
	Susiduriama su dilema, kas svarbiau darbas ar studijos	4
	Einant į paskaitas po sunkios darbo dienos jaučiamas nuovargis bei sunku būti dėmesingam	5,3

## Kategorizavimas

### (Organizacijų vadovų duomenys)

Kategorija	Konceptai	Interviu
------------	-----------	----------

Būdai, kuriais įstaigoje atsiranda studijuojantys socialiniai darbuotojai	Dirbdamas socialinį darbą, darbuotojas pasirinko magistro studijas	3 1
	Į darbą priimamas darbuotojas, kai žinoma, kad jis ruošiasi studijuoti	3 2
	Į darbą buvo priimtas jau studijuojantis darbuotojas	1
Organizacijų kultūra, palaikant studijuojančius darbuotojus	Organizacija investuoja į studentą, nes nori turėti profesionalą, dirbantį organizacijoje	1,3
	NVO negali pasiūlyti gero atlyginimo, bet gali pasiūlyti palankas sąlygas studijuoti	1
Studijuojančių darbuotojų ypatumai	Studijuojantys darbuotojai į darbo pozicija priimami, jeigu įmanomos galimybės sudaryti darbo grafiką	2
	Kai kurie darbuotojai studijuoja, „kad tik pabaigti“, o kiti studijuoja giliau: mokosi ir neria į naujoves	3
	Studijų metu įgaunama bazė, kurią reikia plėsti	3,1
	Darbuotojai, kurie studijuoja yra labiau drąsūs bei žingeidūs	2,1
	Praktinės žinios nešamos į studijas	3
	Darbuotojas prisimena žinias, kurias buvo primiršęs	3
Vadovo teikiama pagalba ir sprendimo būdai darbuotojui, kuris studijuoja	Neduodama papildomo darbo, žiūrima, jog darbuotojas neperdegtų	3,1
	Skatinama tobulėti	2,1
	Darbo grafikas derinamas darbuotojo naudai	1,2
	Vykstant studijų praktikai, siūloma eiti į organizacijas, su kuriomis bendradarbiaujama	3
Nešama nauda organizacijai	Dirbantys studentai dalinasi naujausiomis žiniomis bei informacija	1,2,3

	Didelis privalumas, kai studentams baigiamiesiems darbams renkasi tyrinėti darbo sritį	2
Sunkumai, kurie išryškėja, kai darbuotojas studijuoja	Darbuotojams sunku atsitraukti nuo teorijos	3
	Sunku dėlioti darbo grafiką, kai darbuotojui paskaitos vyksta dienos metu	1,2
	Darbuotojai neatsižvelgia į suteikiamas galimybes studijuoti	1

## Kategorizavimas

### (Socialinio darbo pirmininkų duomenys)

Kategorija	Konceptai	Interviu
1. Veiksniai, kurie praturtina studijų procesą	Dirbantys studentai atsineša profesinę patirtį	D1 D2 D3
	Dirbantys studentai labiau linkę diskutuoti, eiti į gilumą, jaučia didesnę motyvaciją dirbti socialinį darbą	D2
2. Dirbančių studentų privalumai, pasireiškiantys dėstytojams bei universitetui	Studentai padeda suprasti dėstytojams kaip vyksta praktika	D1 D2 D3
	Bendradarbiaujant su dirbančiais magistrantais kuriami nauji projektai, užmezgami kontaktai	D1 D2 D3
	Jaučiamas malonumas dirbti su magistrantais	D2
3. Gaunama nauda studentams, kai studijuojama ir dirbama socialinį darbą	Studijose gaunamos žinios įkomponuojamos į praktinę patirtį	D3 D2
	Dribdantis ir studijuojantis magistrantas tobulėja bei auga kaip profesionalas	D1 D2
	Baigus studijas liekama partneriais su universitetu Baigus studijas studentai palaiko ryšį su universitetu	D2 D1

	Diskutuojant formuojamos idėjos, studentams rinktis baigiamojo darbo temas	D3
4.Studentų patiriami iššūkiai, kai derinamos studijos ir darbas vienu metu	Laiko trūkumas neleidžia pilnavertiškai dalyvauti studijų procese	D1 D2 D3
	Įtaka fizinei bei psichinei sveikatai	D1 D2
	Neturint socialinio darbo patirties, studijų metu susiduriama su realių pavyzdžių, kylančių iš profesinės veiklos, trūkumu	D1
5.Sunkumai, su kuriais susiduria dėstytojai dėstant dirbantiems magistrantams	Dėstytojai turi laikytis reglamento ir studijų tvarkos, todėl, kai kuriais atvejais negali padėti studentui, išpildant jo individualių poreikių	D1 D2
	Dėl studentų nelankymo nukenčia paskaitų kokybė	D3
	Nuotolinių paskaitų atveju, studentai randa priežasčių nedalyvauti paskaitose	D2 D3
	Jaučiamas nuovargis dėl vakarais vykstančių paskaitų	D3
6.Universiteto teikiama pagalba studentams	Universiteto tvarkaraščiai pritaikomi prie dirbančių studentų	D1 D2 D3
	Suteikiama galimybė pratęsti sesiją ar pasirinkti akademines atostogas	D1
7.Dėstytojų teikiama pagalba dirbantiems studentams	Daromos užduotys, kurios būtų įdomios bei įtraukiančios	D1
	Organizuojamos nuotolinės paskaitos	D2 D3
	Individualūs poreikiai aptariami su studentais	D1 D2 D3
	Noras padaryti intensyvesnę savaitgalio kursą	D3
8.Skirtumai atsiskleidžiantys tarp dirbančių bei dirbančių socialinio darbo magistrantų	Nedirbantys studentai skiria daugiau dėmesio studijoms	D1 D3

	Darbas socialinio darbo lauke, lemia gilesnį įsitraukimą į studijas	D1 D3
--	---	-------

#### Priedas Nr. 4

Priede Nr. 4 pateikiamos informuoto sutikimo formos skirtos studentams, organizacijų vadovams bei universitetų dėstytojams

#### **Informuotas sutikimas skirtas socialinio darbo komitetų pirmininkams arba už socialinio darbo programą atsakingiems dėstytojams**

Esu Vilniaus universiteto, socialinio darbo ir socialinės gerovės katedros studentė Gabrielė Venckutė. Šiuo metu atlieku mokslinį tyrimą, kuriuo siekiu atskleisti su kokiais privalumais ir iššūkiais susiduria socialinis darbuotojas, organizacija bei studijų programa, kai dirbama ir studijuojama vienu metu. Jūs esate kviečiama dalyvauti šiame tyrime. Žemiau pateikiama informacija, kuri supažindina su tyrimu ir jo aplinkybėmis. Jei jums kyla su tyrimu susijusių klausimų, galite kreiptis į tyrimą vykdančią tyrėją (el.p. gabryy99@gmail.com arba tel. +37060384394 ).

Tyrimo tikslas: ištirti privalumus bei iššūkius, kurie kyla socialiniam darbuotojui, socialinio darbo organizacijai ir studijų programai, kai yra studijuojama ir dirbama vienu metu.

Tyrimo dalyviai: tyrime kviečiami dalyvauti socialinio darbo studijų programų komitetų pirmininkai ar socialinio darbo magistro studijų dėstytojai.

Tyrimo eiga: jei sutiksite dalyvauti tyrime, jums bus užduodami atviri klausimai, susiję su iššūkiais ir privalumais, kuriais susiduriama socialinio darbo studijose, kai universiteto studentas dirba socialinį darbą ir jį studijuoja magistrantūros programoje. Mūsų pokalbis užtruks apie 30 minučių. Užtikrinu konfidencialumą, užtikrinu, jog nebus galima susieti jūsų asmeninės informacijos, duomenų masyve bus naudojami tik kodai. Prašau jūsų sutikimo mūsų pokalbį įrašyti, tokiu būdu palengvinsite mano kaip tyrėjos darbą, užtikrinant, kad nebūtų prarasta nė viena mūsų pokalbio detalė, mintis.

Konfidencialumas: siekiant užtikrinti tyrimo dalyvių asmeninės informacijos saugumą, kiekvienam dalyviui bus sukurtas tiriamojo kodas, iš kurio nebus įmanoma identifikuoti konkretaus asmens. Tyrimo

duomenų masyve bus naudojami tik kodai (t.y., duomenų nebus galima susieti su konkrečiu asmeniu), o kodų sąrašas su tyrimo dalyvių tapatybėmis bus saugomas atskirai nuo duomenų masyvo.

Rezultatų viešinimas: apibendrinta tyrimo metu gauta informacija bus naudojama baigiamojo darbo rengimui, kuris bus viešai ginamas Vilniaus universitete. Tačiau informacija apie atskiro tyrimo dalyvio atsakymus niekur viešinama nebus.

Grėsmės ir nepatogumai: dalyvavimas šiame tyrime gali sukelti ne daugiau nei minimalų diskomfortą, nes bus klausiami jūsų nuomonės. Nors jūs pateiksite informaciją, kuri leistų identifikuoti jus kaip asmenį, yra mažai rizikos, kad su tyrimu nesusijęs asmenys galėtų prieiti prie šios informacijos. Bus imtasi visų priemonių, kad būtų užtikrinta gautų duomenų apsauga. Po darbo gynimo įrašai bus sunaikinti.

Nauda: potenciali nauda tyrimo dalyviams: tyrimo dalyviai atsakydami į klausimus gali įgyti daugiau žinių, kurios gali būti naudingos jų asmeniniam tobulėjimui. Potenciali nauda visuomenei: dalyvavimas šiame moksliniame tyrime padės rengiant rekomendacijas socialinio darbo ir gerovės katedrai.

Galimybė klausti: jei jūs turite klausimų apie šį mokslinį tyrimą, galite kreiptis į tyrimo vadovę doc. dr. E. Šumskienę (el.p. egle.sumskiene@fsf.vu.lt), socialinio darbo ir socialinės gerovės katedra, Vilniaus universitetas.

Galimybė atsisakyti dalyvauti tyrime: dalyvavimas tyrime yra laisvanoriškas, jūs, kaip tyrimo dalyvė galite bet kuriame tyrimo etape atsisakyti dalyvauti tyrime. Atsisakymas dalyvauti tyrime neturės jokių pasekmių.

5 priedas.

### **Informuotas sutikimas skirtas organizacijų vadovams**

Esu Vilniaus universiteto, socialinio darbo ir socialinės gerovės katedros studentė Gabrielė Venckutė. Šiuo metu atlieku mokslinį tyrimą, kuriuo siekiu atskleisti su kokiais privalumais ir iššūkiais susiduria socialinis darbuotojas, organizacija bei studijų programa, kai dirbama ir studijuojama vienu metu. Jūs esate kviečiama dalyvauti šiame tyrime. Žemiau pateikiama informacija, kuri supažindina su tyrimu ir jo aplinkybėmis. Jei jums kyla su tyrimu susijusių klausimų, galite kreiptis į tyrimą vykdančią tyrėją (el.p. gabryy99@gmail.com arba tel. +37060384394 ).



Tyrimo tikslas: ištirti privalumus bei iššūkius, kurie kyla socialiniam darbuotojui, socialinio darbo organizacijai ir studijų programai, kai yra studijuojama ir dirbama vienu metu.

Tyrimo dalyviai: tyrime kviečiami dalyvauti socialinio darbo organizacijos vadovai, kurių organizacijoje darbuotojas studijuoja socialinio darbo magistro programoje.

Tyrimo eiga: jei sutiksite dalyvauti tyrime, jums bus užduodami atviri klausimai, susiję su iššūkiais ir privalumais, kuriais susiduriama, kai organizacijos darbuotojas dirba socialinį darbą ir jį studijuoja magistrantūros programoje. Mūsų pokalbis užtruks apie 30 minučių. Užtikrinu konfidencialumą, užtikrinu, jog nebus galima susieti jūsų asmeninės informacijos, duomenų masyve bus naudojami tik kodai. Prašau jūsų sutikimo mūsų pokalbį įrašyti, tokiu būdu palengvinsite mano kaip tyrėjos darbą, užtikrinant, kad nebūtų prarasta nė viena mūsų pokalbio detalė, mintis.

Konfidencialumas: siekiant užtikrinti tyrimo dalyvių asmeninės informacijos saugumą, kiekvienam dalyviui bus sukurtas tiriamojo kodas, iš kurio nebus įmanoma identifikuoti konkretaus asmens. Tyrimo duomenų masyve bus naudojami tik kodai (t.y., duomenų nebus galima susieti su konkrečiu asmeniu), o kodų sąrašas su tyrimo dalyvių tapatybėmis bus saugomas atskirai nuo duomenų masyvo.

Rezultatų viešinimas: apibendrinta tyrimo metu gauta informacija bus naudojama baigiamojo darbo rengimui, kuris bus viešai ginamas Vilniaus universitete. Tačiau informacija apie atskiro tyrimo dalyvio atsakymus niekur viešinama nebus.

Grėsmės ir nepatogumai: dalyvavimas šiame tyrime gali sukelti ne daugiau nei minimalų diskomfortą, nes bus klausiami tik jūsų nuomonės apie save. Nors jūs pateiksite informaciją, kuri leistų identifikuoti jus kaip asmenį, yra mažai rizikos, kad su tyrimu nesusijęs asmenys galėtų prieiti prie šios informacijos. Bus imtasi visų priemonių, kad būtų užtikrinta gautų duomenų apsauga. Po darbo gynimo įrašai bus sunaikinti.

Nauda: potenciali nauda tyrimo dalyviams: tyrimo dalyviai gali įgyti daugiau žinių apie save, kurios gali būti naudingos jų asmeniniam tobulėjimui. Potenciali nauda visuomenei: dalyvavimas šiame moksliniame tyrime padės rengiant rekomendacijas socialinio darbo ir gerovės katedrai.

Galimybė klausti: jei jūs turite klausimų apie šį mokslinį tyrimą, galite kreiptis į tyrimo vadovę doc. dr. E. Šumskienė (el.p. egle.sumskiene@fsf.vu.lt), socialinio darbo ir socialinės gerovės katedra, Vilniaus universitetas.

Galimybė atsisakyti dalyvauti tyrime: dalyvavimas tyrime yra laisvanoriškas, jūs, kaip tyrimo dalyvė galite bet kuriame tyrimo etape atsisakyti dalyvauti tyrime. Atsisakymas dalyvauti tyrime neturės jokių pasekmių.

6 priedas.

### **Informuotas sutikimas skirtas socialiniams darbuotojams, kurie studijuoja socialinio darbo magistro programoje**

Esu Vilniaus universiteto, socialinio darbo ir socialinės gerovės katedros studentė Gabrielė Venckutė. Šiuo metu atlieku mokslinį tyrimą, kuriuo siekiu atskleisti su kokiais privalumais ir iššūkiais susiduria socialinis darbuotojas, organizacija bei studijų programa, kai dirbama ir studijuojama vienu metu. Jūs esate kviečiama dalyvauti šiame tyrime. Žemiau pateikiama informacija, kuri supažindina su tyrimu ir jo aplinkybėmis. Jei jums kyla su tyrimu susijusių klausimų, galite kreiptis į tyrimą vykdančią tyrėją (el.p. gabryy99@gmail.com arba tel. +37060384394 ).

Tyrimo tikslas: ištirti privalumus bei iššūkius, kurie kyla socialiniam darbuotojui, socialinio darbo organizacijai ir studijų programai, kai yra studijuojama ir dirbama vienu metu.

Tyrimo dalyviai: tyrime kviečiami dalyvauti socialiniai darbuotojai, kurie studijuoja socialinio darbo magistro programoje ir dirba socialinį darbą.

Tyrimo eiga: jei sutiksite dalyvauti tyrime, jums bus užduodami atviri klausimai, susiję su iššūkiais ir privalumais, kuriais susiduriama socialinio darbo studijose, kai universiteto studentas dirba socialinį darbą ir jį studijuoja magistrantūros programoje. Mūsų pokalbis užtruks apie 40 minučių. Užtikrinu konfidencialumą, užtikrinu, jog nebus galima susieti jūsų asmeninės informacijos, duomenų masyve bus naudojami tik kodai. Prašau jūsų sutikimo mūsų pokalbį įrašyti, tokiu būdu palengvinsite mano kaip tyrėjos darbą, užtikrinant, kad nebūtų prarasta nė viena mūsų pokalbio detalė, mintis.

Konfidencialumas: siekiant užtikrinti tyrimo dalyvių asmeninės informacijos saugumą, kiekvienam dalyviui bus sukurtas tiriamojo kodas, iš kurio nebus įmanoma identifikuoti konkretaus asmens. Tyrimo

duomenų masyve bus naudojami tik kodai (t.y., duomenų nebus galima susieti su konkrečiu asmeniu), o kodų sąrašas su tyrimo dalyvių tapatybėmis bus saugomas atskirai nuo duomenų masyvo.

Rezultatų viešinimas: apibendrinta tyrimo metu gauta informacija bus naudojama baigiamojo darbo rengimui, kuris bus viešai ginamas Vilniaus universitete. Tačiau informacija apie atskiro tyrimo dalyvio atsakymus niekur viešinama nebus.

Grėsmės ir nepatogumai: dalyvavimas šiame tyrime gali sukelti ne daugiau nei minimalų diskomfortą, nes bus klausiama jūsų nuomonės. Nors jūs pateiksite informaciją, kuri leistų identifikuoti jus kaip asmenį, yra mažai rizikos, kad su tyrimu nesusijęs asmenys galėtų prieiti prie šios informacijos. Bus imtasi visų priemonių, kad būtų užtikrinta gautų duomenų apsauga. Po darbo gynimo įrašai bus sunaikinti.

Nauda: potenciali nauda tyrimo dalyviams: tyrimo dalyviai atsakydami į klausimus gali įgyti daugiau žinių, kurios gali būti naudingos jų asmeniniam tobulėjimui. Potenciali nauda visuomenei: dalyvavimas šiame moksliniame tyrime padės rengiant rekomendacijas socialinio darbo ir gerovės katedrai.

Galimybė klausti: jei jūs turite klausimų apie šį mokslinį tyrimą, galite kreiptis į tyrimo vadovę doc. dr. E. Šumskienę (el.p. egle.sumskiene@fsf.vu.lt), socialinio darbo ir socialinės gerovės katedra, Vilniaus universitetas.

Galimybė atsisakyti dalyvauti tyrime: dalyvavimas tyrime yra laisvanoriškas, jūs, kaip tyrimo dalyvė galite bet kuriame tyrimo etape atsisakyti dalyvauti tyrime. Atsisakymas dalyvauti tyrime neturės jokių pasekmių.