

Vilniaus universitetas  
Filosofijos fakultetas  
Socialinio darbo katedra

Indrė Moncevičiūtė

**Socialinio darbo praktikos organizavimas ir supervizija praktikos vietoje**

Magistrinis darbas

Darbo vadovė:  
lekt. Indrė Gajdosikienė

Vilnius 2007

## SANTRAUKA

Kokybiška socialinio darbo praktika – neatsiejama socialinio darbo specialistų rengimo dalis, už kurią atsakingos ne tik socialinio darbo specialistus ruošiančios įstaigos, bet ir socialinio darbo praktikos įstaigos, sudarančios sąlygas mokytis praktikoje. Supervizijų vykdymas praktikos vietose – mokymosi praktikos metu pagrindas, integruojantis teorines žinias praktikoje.

Šiuo darbu buvo siekiama išanalizuoti socialinio darbo praktikos organizavimo ypatumus ir išsiaiškinti supervizijos vykdymo galimybes praktikos vietose. Tyrime anketavimo būdu buvo apklausti Vilniaus universiteto socialinio darbo studentų praktikos vietų praktikos vadovai.

Atlikus tyrimą paaiškėjo, jog daugelis tyrime dalyvavusių įstaigų yra atviros socialinio darbo studentams, tačiau nėra skiriama laiko įstaigų praktikos vadovų užduotims. Daugelis įstaigų praktikos vadovų turi reikiamą kvalifikaciją, tačiau neturi vadovavimo studentų praktikai žinių. Apklausoje dalyvavę įstaigų praktikos vadovai supervizijos terminą labiausiai sieja su pagalba profesinėje veikloje. Daugiau negu pusė respondentų vykdo supervizijas, bet daugiau nei pusė jų yra nereguliarios, o vyksta tuomet, kai atsiranda tinkama proga.

## ZUSAMMENFASSUNG

Das Praktikum der Sozialarbeit ist ein wichtiger Teil der Ausbildungsphasen im Studium der Sozialarbeit. Die Mitverantwortung für eine gelungene Ausbildung am Lernort "Praxis" übernimmt die Hochschulen und Universitäten, sowie die Einrichtungen der Sozialarbeit. Diese Einrichtungen gibt dem/der Absolventen/in die Möglichkeit zu selbständiger Arbeit. Die Supervision integriert die Praxis und das Wissen und ist das Grund für das Lernen.

Das Hauptziel dieser Arbeit ist die Praxisorganisation an den Praxisstellen und die Gelegenheit an der Supervision zu analysieren. An der Forschung haben die Praxisanleiter der Praxisstellen Vilnius Universität teilgenommen.

Nach der Forschungsergebnisse kommt man zum Schluss, dass die Mehrheit der Einrichtungen für den Sozialarbeitstudenten die Gelegenheit für das Berufpraktikum geben, aber die Praxisanleiter haben keine Zeit für die Praxisanleitung. Die Mehrheit der Praxisanleiter haben die Qualifikation, aber wissen nicht, wie man anleitet. Die Praxisanleiter verbinden die Supervisiondefinition mit dem Hilfe in der Berufshandeln. Die Mehrheit der Praxisanleiter bieten die Supervision, aber sie sind nicht regelmässig und finden nach der Gelegenheit statt.

## TURINYS

Pratarmė.....	4
1. ĮVADAS.....	6
1.1. Socialinis darbas kaip praktinio pobūdžio profesija.....	6
1.1.1. Socialinio darbo samprata.....	6
1.1.2. Socialinio darbo praktikos svarba.....	7
1.1.3. Refleksija – mokymosi per patirtį dalis.....	9
1.2. Socialinio darbo praktikos organizavimas specialistų rengimo procese.....	10
1.2.1. Socialinio darbo praktikos organizavimo reglamentavimas.....	10
1.2.2. Praktikos įstaigos vaidmuo praktikos organizavime.....	11
1.2.2.1. Praktikos įstaigai keliamos sąlygos.....	12
1.2.2.2. Reikalavimai įstaigos praktikos vadovui.....	13
1.2.2.3. Vadovavimo praktikai užduotys.....	14
1.3. Supervizija socialinio darbo veiklos procese.....	16
1.3.1. Kas yra supervizija: apibrėžimas, tikslai, nauda.....	16
1.3.2. Supervizijos istorinės ištakos.....	18
1.3.3. Supervizijos formos ir metodai. Tai, kas nėra supervizija.....	19
1.3.4. Supervizoriaus vaidmuo.....	21
1.3.5. Supervizija kaip socialinio darbo praktikos organizavimo dalis.....	23
1.4. Tyrimo tikslas ir uždaviniai.....	25
2. TYRIMO METODIKA.....	26
2.1. Tiriamieji ir tyrimo sąlygos.....	26
2.2. Tyrimo metodas.....	27
2.3. Duomenų apdorojimas.....	27
3. TYRIMO REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS.....	28
3.1. Socialinio darbo praktikos organizavimas tyrime dalyvavusiose įstaigose.....	28
3.2. Tirtų įstaigų praktikos vadovų pasirengimas vadovauti studentų praktikai.....	33
3.3. Tyrime dalyvavusių įstaigų praktikos vadovų vadovavimo praktikai užduotys.....	37
3.4. Tyrime dalyvavusių įstaigos praktikos vadovų supervizijos samprata.....	40
3.5. Tyrime dalyvavusių įstaigų praktikos vadovų supervizijų vykdymas praktikos vietose.....	42
IŠVADOS.....	46
REKOMENDACIJOS.....	48
LITERATŪRA.....	49
PRIEDAI.....	52

## Pratarmė

Socialinis darbas – nauja ir besiplėtojanti profesija Lietuvoje, pastaruoju metu susilaukianti vis daugiau populiarumo rengiant šios srities specialistus. Kompleksiška socialinio darbo veikla lemia, jog tai yra grynai praktinio pobūdžio specialybė, įpareigojanti socialinį darbuotoją įgyti tam tikrų jo veiklai reikalingų įgūdžių bei mokėti juos derinti su teorinėmis žiniomis ir vertybėmis, todėl socialinio darbo studentų praktika – neatsiejama socialinio darbo specialistų rengimo dalis. Kokybiškas socialinių darbuotojų paruošimas – tai svarus įnašas į socialinio darbo profesijos plėtrą ir vystymąsi.

Deja, kaip pastebi socialinio darbo profesionalai ir akademikai, tyrimai atskleidžia turinio požiūriu vis dar silpną profesionalių darbuotojų rengimą Lietuvoje. Socialiniams darbuotojams, baigusiems studijas aukštosiose mokyklose, kuriose mokymasis iš praktikos vertinamas ne taip aukštai, ypač trūksta praktinių įgūdžių, kurie yra jų veiklos pagrindas, viena iš svarbių problemų, rengiant socialinių profesijų specialistus, yra ir praktikos kokybės stoka.

Šio darbo atramos taškas yra požiūris, jog už kokybišką socialinio darbo studentų išsilavinimą ir praktikos procesą yra turi būti atsakingos ne tik šiuos specialistus rengiančios mokymo įstaigos, bet ir socialinio darbo įstaigos, suteikdamos galimybę mokytis praktikoje. Raktas į sėkmingą ir kokybišką studentų praktiką yra praktikos įstaigoms taikomi profesinės praktikos kokybės standartai, kurių svarbiausias – supervizijos, kaip reflektyviosios praktikos skatinimo priemonės, vykdymas praktikos vietoje, sustiprinantis mokymąsi praktikos metu.

Lietuviškuose literatūros šaltiniuose neanalizuojami socialinio darbo profesinės praktikos organizavimo praktikos vietose aspektai. Kadangi supervizijos idėja dar tik sklaidžiasi Lietuvos socialinio darbo lauke, daugelis lietuvių darbų pirmiausiai skirti supervizijos sąvokos, turinio ir taikymo galimybių suvokimui, nėra tyrimų, analizuojančių supervizijos taikymo socialinio darbo praktikos vietose ypatumus.

Šio darbo pagrindinis tikslas yra analizuojant kokybišką praktiką nusakančius kriterijus praktikos įstaigai, vadovui ir praktikos vadovavimo procesui, susipažinti su socialinio darbo praktikos organizavimo ypatumais bei sąlygomis supervizijos vykdymo galimybei praktikos vietose. Siekiant šio tikslo, daugiausiai remtasi Vokietijos literatūros šaltiniais, aprašančiais tradiciškai nusistovėjusią socialinio darbo specialistų praktinio paruošimo patirtį bei supervizijos koncepciją, lyginama Vilniaus universiteto profesinės praktikos organizavimo dalis.

Teorinėje šio darbo dalyje pagrindžiama socialinio darbo refleksyvosios praktikos svarba. Remiantis praktikos kokybės standartais, taikomais praktikos įstaigai, įstaigos praktikos vadovui bei jo užduotims, analizuojami socialinio darbo praktikos organizavimo ypatumai, išigilinama į

pagrindinius supervizijos sampratos, formavimosi, formų ir metodų, supervizoriaus vaidmens aspektus, supervizijos įstaigoje taikymą praktikos proceso metu.

Empirinėje darbo dalyje, analogiškai teorinėje dalyje vystomoms temoms, pateikiami bei analizuojami socialinio darbo praktikos organizavimo ir supervizijos praktikos vietose tyrimo rezultatai.

## 1. Įvadas

### 1.1. Socialinis darbas kaip praktinio pobūdžio profesija

#### 1.1.1. Socialinio darbo samprata

Prieš pradėdant kalbėti apie socialinio darbo praktikos organizavimą bei superviziją praktikos vietoje, tikslinga būtų dar kartą prisiminti socialinio darbo apibrėžimą tam, kad geriau būtų suprantamas praktikos vaidmuo ruošiant socialinio darbo specialistus bei supervizijos poreikis ir nauda.

Tenka pripažinti, jog gana didelė Lietuvos visuomenės dalis nežino, kas yra socialinis darbas arba turi susiformavusi netikslia, klaidingą nuomonę apie šios profesijos atstovų vykdomą veiklą. Socialinio darbo studentams neretai patiems sunku pateikti socialinio darbo apibrėžimą ir skirtumus tarp, pavyzdžiui, socialinio darbo ir psichologijos.

Kodėl taip yra, diskutuoja akademinė visuomenė ir socialinio darbo specialistus rengiančios institucijos, yra parengta nemažai straipsnių šiuo klausimu. Režiumuojant, galima išskirti dvi pagrindines socialinio darbo neapibrėžtumą lemiančias priežastis, kurios bus svarbios bei aktualios toliau plėtojant šio darbo temą.

Pirmoji - socialinio darbo profesijos Lietuvoje jaunumas (Švedaitė B., 2004). Žinoma, jog ši profesinės veiklos sritis Lietuvoje gyvuoja šiek tiek daugiau nei dešimtmetį, jos atsiradimas ir formavimasis sutampa su laisvos, demokratinės Lietuvos valstybės atkūrimu, kai tuo tarpu Vakarų Europos valstybėse socialinis darbas yra ilgamečio evoliucinio proceso padarinys. Šios profesijos specialistų rengimas sutampa su valstybingumo atkūrimu – 1991 m. pradėtos organizuoti pirmosios socialinio darbo studijos, nors dabar labai padaugėjo šiuos specialistus rengiančių aukštųjų mokyklų (Kašalynienė J., 2002).

Antroji – socialinio darbo kompleksiskumas. Ši mintis atspindi mokslininkų apibrėžimuose, pripažįstama, jog „socialinis darbas yra sudėtingas, plati jo taikymo įvairovė ir nėra universalus, visuotinai vartojamo apibrėžimo“ (Johnson C.L., 2001, p. 18). Socialinį darbą galima traktuoti kaip atsaką į interesą ir/ arba poreikį (poreikis – trūkumas, kuris kliudo žmogui ar sistemai vystytis arba tobulėti) (Johnson C.L., 2001). Tai pagalbos žmogui profesija, kurios tikslas - „įgalinti asmenį ir šeimą padėti sau sprendžiant iškilusias problemas ir siekti žmogaus savarankiškumo, sutelkiant jo vidinius ir išorinius resursus“ (Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2006, p.5). J.Vaitkevičius teigia, kad socialinis darbuotojas „privalo sugebėti užtikrinti socialinę – psichologinę paramą socializuojant, gražinant į visuomenę iš jos pasiklydusius žmones“, R. Dobranskienės supratimu tai tarsi

tarpininkai tarp visuomenės, įvairių institucijų ir individo, rūpinasi žmonių santykių visuomenėje harmoningumu (cit. pg. Švedaitė B., 2004, p. 2).

Taigi socialinis darbas, trumpai tariant, veikia visur ir yra pagalba sprendžiant įvairaus amžiaus žmonių įvairias kompleksines problemas, todėl sunku suformuoti vieną universalų apibrėžimą. Tai reiškia, kad darbo su klientais metu kyla daug įvairių situacijų, kiekvienas atvejis yra individualus, todėl socialinis darbuotojas turi turėti pakankamai kompetencijos planuojant ir vykdant intervenciją.

### **1.1.2. Socialinio darbo praktikos svarba**

Savaime suprantama, kad mokslas be praktinės veiklos (ir atvirkščiai) negali plėtotis. Socialinio darbo specifiškumas tas, jog tai grynai praktinio pobūdžio profesija, dėl savo kompleksiskumo neturinti teorijos, leidžiančios pačiu bendriausiu pavidalu pagrįsti socialinį darbą (Jucevičienė P., 2001). Socialinio darbo klientų problemos yra įvairios, todėl jas atitinkamai tyrinėjantys mokslininkai kiekvienu konkrečiu atveju socialinio darbo esmę grindžia gana fragmentiškais socialinių mokslų (psichologijos, sociologijos, edukologijos ir kt.) konkrečių kryptių teorijomis. Būtent tokia teorijų gausa ir suformuoja praktinės žmogaus problemos ir jos sprendimo reiškinio poreikį.

Kalbėdami apie tai, kuo gi yra svarbi praktika socialinio darbuotojo kaip profesionalo formavimuisi, autoriai yra vieningos nuomonės.

L. C. Johnson'o (2001) skelbiama socialinio darbo esmė yra universali visiems kraštams ir kultūroms – būtina, kad socialinis darbuotojas teikdamas pagalbą derintų žinias, vertybes ir įgūdžius. Pasak jo, žinių bagažu (supratimo būdu) ir vertybių (nuostatų į žmogų) sistema, kurie vyrauja praktikoje ir pasireiškia per įgūdžių sistemą, turi būti grindžiamas socialinis darbas. Šių komponentų derinimas yra vienas iš būdų apibūdinti socialinio darbo praktiką. Gebėjimas parinkti atitinkamas, dažnai nesusijusias įvairių sričių žinias bei jas taikyti kartu su vertybėmis ir įgūdžiais tam tikroje situacijoje taip, kad jie derintųsi, yra kūrybiško socialinio darbuotojo bruožas, menas, kuris pagrįstas nuojauta, intuicija, ankstesne patirtimi. Įgūdžius L. C. Johnson apibūdina kaip „veiksma, arba socialinio darbo atlikimą, kurie yra sudedamoji elgesio dalis“, „praktikos komponentą, sujungiantį žinias ir vertybes ir paverčiančiu jas veiksmis, atsaku į rūpestį ir poreikį“. L. C. Johnson kaip pavyzdį pateikia Amerikos socialinio darbo mokymo tarybos parengtą švietimo programą, kurioje keliami oficialūs įgūdžių lygio reikalavimai absolventams, turintiems bakalauro ar magistro laipsnį. Joje numatyti įgūdžiai yra dviejų tipų: pažintiniai ir sąveikos, arba bendravimo. Pirmieji naudojami galvojant apie asmenis ir jų situaciją, nustatant, kokių žinių reikės planuojant intervenciją ir atliekant įvertinimą, pavyzdžiui, mąstyti apie praktikos situaciją, kas reikėtų teisingai

panaudoti žinias ir matyti visus situacijos aspektus, išskirti atitinkamas vertybes ir numatyti reikiamus veiksmus. Bendravimo įgūdžiai pasitelkiami dirbant su individualais, grupėmis, šeimomis, organizacijomis ir bendruomenėmis, bendraujant ir stengiantis suprasti, atliekant bendrąjį planavimą, įgyvendinant planus. Pabrėžiama, jog socialinis darbuotojas turi būti geras abiejų tipų įgūdžių žinovas, o įgudimas didėja nuolat praktikos dėka, naudojant įvairių techniką bei metodologiją.

I. Dirgėlienė ir A. Kiaunytė (2005) taipogi teigia, jog socialinių darbuotojų profesinei kompetencijai, šalia konceptualumo (profesinių žinių įsisavinimo) bei integravimo (gebėjimo derinti teorines žinias su praktika) yra svarbi instrumentinė veikla, t.y. profesinių įgūdžių įgijimas. Tie įgūdžiai įgyjami atliekant praktinį darbą. Tai yra gebėjimas veikti turint žinių, organizuoti socialinio darbo procesą su klientu, nustatant jo socialinius poreikius ir problemas, savo, kaip socialinio darbuotojo, veiklos organizavimas, jos reflektavimas.

Apie socialinio darbo teorijos ir praktikos glaudų ryšį kalba ir P. Jucevičienė (2001). Jos nuomone, socialinio darbo praktikos sėkmei laiduoti reikalinga remtis tinkama teorija, kuri bendriausiai gali atskleisti socialinio darbo esmę. Ji, glaustai išskirdama pagrindinius principus, pristato veiklos mokslą, integruojantį socialinio darbo teoriją ir praktiką.

Veiklos mokslo centre – žmogaus veiklos kūrimas ir jos įgyvendinimas santykyje su kitais žmonėmis. Tai reiškia jau numatytos veiklos keitimą, tam tikro reiškinio ar aplinkos pokyčio siekimą, kas ir būtų esminis veiklos mokslo tikslas. Pabrėžiama, kad žmogaus veiklos nagrinėjimas potencialaus tobulinimo požiūriu galimas tik realioje veiklos praktikoje atliekant veiklos tyrimą.

Veiklos moksle ypač akcentuojama atvira (vieša) praktinės veiklos refleksija, kurios dėka žmogus mokosi iš savo ir kitų patirties ir taip tobulina savo veiklą, mokosi. Ši idėja atsispindi trijose pagrindinėse veiklos mokslo koncepcijose:

- **Žinojimas veikiant** (*knowing – in – action*). Kiekvienas žmogus veikia remdamasis tam tikromis žiniomis, kurios kartais gali būti net ir neapčiuopiamos, dažnai sąmoningai neįvardintos. Žinias žmogus nuolat kaupia, jas kuria savo veikla.
- **Refleksija veikiant** (*reflection – in – action*). Jei žmogus siekia tobuliau projektuoti tolesnius veiksmus, jis turi kalbėti, sistemiškai aiškinti bei vertinti savo atliktus veiksmus, t.y. refleksuoti.
- **Žinios veikiant** (*knowledge – in – action*). Refleksijos rezultatai sukuria naujas žinias, kurios tampa „veikimo žiniomis“, nes yra įgyvendinamos praktiškai.

Taigi apibendrinant koncepcijų esmę, aišku, jog pirmiausiai būtina atlikti konkrečius veiksmus, o po to imtis refleksijos, kad įvertintume atliktą veiksmą santykyje su kitais socialinės sistemos



elementais. Todėl būtent veiksmas yra priemonė iširti situaciją ir gauti informaciją, kuri gali būti panaudota būsimiems, tobuliesiems veiksams kurti.

Taigi išvada yra tokia, jog socialinis darbas yra neatsiejamas nuo praktikos, kurios metu socialinis darbuotojas įgyja reikalingų įgūdžių ir gali konkrečioje situacijoje konkretaus kliento problemai spręsti parinkti labiausiai tinkamą teoriją ir tokiu būdu mokytis, tobulėti. Toks mokymasis neįmanomas be praktinės veiklos refleksijos.

### **1.1.3. Refleksija – mokymosi per patirtį dalis**

Žinios, vertybės ir įgūdžiai, kaip jau buvo minėta yra svarbūs socialinio darbuotojo kompetencijos komponentai. Taigi, kaip pažymi I. Dirgėlienė ir A. Kiaunytė (2005), būtina nuolatinė šių elementų refleksija, kurios pagrindas yra teorijos ir praktikos ryšys.

Refleksija apibrėžiama kaip prigimtinis žmogaus gebėjimas (Mayers), nukreiptas į žmogaus vidų, savianalizę, kuri gali būti ugdoma, iš kitos pusės - kaip išorinė refleksija, kurią galima apibrėžti kaip sąmoningą analizės procesą (Jarvis), kurio metu sutelkiamas dėmesys, nukreiptas į veiklą ir jos rezultatus tam, kad būtų daromi pokyčiai (cit. pgl. Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2006). Taigi, šio proceso dėka profesinė patirtis pereina į mokymąsi, mokymasis skatina profesinį ir asmeninį tobulėjimą, kuris pasireiškia kokybiškesniu profesinės veiklos atlikimu (Skridlaitė I., Stasiūnaitienė E., 2004).

Remiantis Kolb, refleksijos proceso metu vyksta ankstesnės veiklos analizė - atsigręžiama į tai, kas įvyko, apmąstoma, ką aš supratau, bei naujos veiklos projektavimas – pirmiausiai profesinės realybės sudėtingumo suvokimas, po to kaitos poreikis, situacijos racionalizavimas ir sprendimo paieška (cit. pgl. Skridlaitė I., Stasiūnaitienė E., 2004; Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2006). Kalbant trumpai, galima sakyti, jog reflektuojant ieškoma, kaip spręsti kilusias problemas, nes refleksija išskleidžia žmogaus savimone, nušviečia jo potyrius ir išgyvenimus taip, kad jie pasidaro aiškesni.

Galima išskirti trijų rūšių refleksiją: veiklos refleksiją, kuri atliekama po įvykio, refleksiją veiklos metu, kuri yra orientuota į dabartį bei refleksiją prieš įvykį, kuri orientuota į ateitį, padedanti numatyti, projektuoti situacijos eigą (Skridlaitė I., Stasiūnaitienė E., 2004).

Refleksijos naudojimas mokymosi proceso metu yra efektyvus ugdant save kaip profesionalą. Socialinio darbo praktika ir refleksija jos metu yra labai svarbus aspektas socialinio darbo specialistų ruošime, todėl sekantis skyrius skirtas šiai temai aptarti.

## **1.2. Socialinio darbo praktikos organizavimas specialistų rengimo procese**

### **1.2.1. Socialinio darbo praktikos organizavimo reglamentavimas**

Kaip jau buvo akcentuota, socialinis darbas yra taikomojo pobūdžio profesija, kuriai labai svarbūs yra praktiniai įgūdžiai, todėl ruošiant socialinio darbo specialistus, studijos negali būti orientuotos tik į akademinės žinias. Taigi, socialinio darbo praktika yra neatsiejama socialinių darbuotojų rengimo dalis.

Praktika – tai studijų procesas, kurio metu studentai turi galimybę pamatyti socialinę realybę, susipažinti su socialinio darbo specifika, institucijos problemomis, įgyti ir tobulinti įgūdžius (Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2006). Vilniaus universiteto pasirenkamosios socialinio darbo praktikos programoje (2007) praktika suprantama kaip „studijų programos dalis, kurios metu studentas mokosi iš praktinės veiklos profesinės kompetencijos (žinių, vertybių ir įgūdžių) bei įtvirtina ir gilina studijų programoje įgytas žinias“.

Socialinio darbo studijų programose socialinio darbo specialistus ruošianti mokymo įstaiga, remdamasi bendraisiais studijų programų reikalavimais, kuria savo individualią studijų programą, kuri reglamentuoja studentų praktikos organizavimą. Socialinio darbuotojo rengimo standarte (2000) teigiama, jog programoje turi būti numatytas praktinis mokymas, sudarantis ne mažiau kaip 1/3 visos programos apimties, praktikai realiomis darbo sąlygomis skiriant ne mažiau kaip 20 savaičių. Vilniaus universiteto socialinio darbo studijų programos (bakalauro ir magistro) parengtos laikantis Visuotinių socialinio darbo ugdymo bei mokymo standartų (“Global standards for social work education and training”), jose sviri dalis skirta praktiniam mokymui bei studentų savirefleksijos gebėjimų ugdymui (Socialinio darbo studijų programos, 2007). Bakalauro programos dieninių studijų studentai pasirenkamąją socialinio darbo praktiką atlieka III kurse, 6 – tame semestre, jai skiriama 592 valandų bei 48 valandų pratyboms universitete, iš viso – 16 kreditų. Magistro pakopos studentai specializacijos praktiką atlieka 3 – iame semestre, jai skiriama 12 kreditų – t.y. 432 valandos praktikos institucijoje ir 48 valandos pratybų universitete.

Organizuojant praktiką bei jos eigoje bendradarbiauja trys šalys: specialistą rengianti įstaiga, praktikos įstaiga ir studentas. Vilniaus universitete socialinio darbo praktikos metu tarp šių šalių sudaroma trišalė sutartis, kurioje reglamentuojama kiekvienos šalies teisės ir pareigos, po kuriomis pasirašo kiekvienos šalies atstovas – universiteto praktikos vadovas, įstaigos praktikos vadovas bei studentas (Studento praktinio mokymo sutartis, 2004).

Šioje trišalėje sutartyje universiteto teisės ir įsipareigojimai susiję su studento paruošimu praktikai, praktikos eigos kontroliavimu ir atsiradusių problemų su įstaiga sprendimu ir pagalba

studentui, praktikos atlikimo užduočių derinimu su įstaiga, studento atšaukimu iš praktikos tam tikrais atvejais.

Atsižvelgiant į šio darbo temą, tolimesnės socialinio darbo organizavimo analizės eigoje įsigilinsime į socialinio darbo praktikos įstaigos vaidmenį rengiant socialinius darbuotojus praktikos metu.

### **1.2.2. Praktikos įstaigos vaidmuo praktikos organizavime**

B. Švedaitė (2004) ir J. Kašalynienė (2002) atkreipia dėmesį, jog universitetai susiduria su praktikos organizavimo problemomis. Kadangi socialiniai darbuotojai dažniausiai rengiami universitetuose, o juose labiau vertinamas akademinis, auditorinis darbas nei praktinis mokymasis, baigusiems studijas socialiniams darbuotojams trūksta praktinių įgūdžių: yra sunku skirti pakankamai valandų praktikai, nes mažėja paskaitų skaičius. Taipogi pažymima, jog kaip viena iš svarbių problemų rengiant socialinių profesijų specialistus yra ne vien ką tik minėta praktikos trūkumas stoka, bet ir praktikos kokybės stoka (Leliūgienė I. ir kt., 2006).

W. Sperber (1998) teigia, jog socialinio darbo specialistų rengimas yra visuomeninė ir profesinė pareiga. Todėl už kokybišką socialinių darbuotojų parengimą atsakingos ne tik šiuos specialistus rengiančios mokymo įstaigos, kurios profesijos praktiką įvardija ir supranta kaip išsilavinimą, mokymąsi, bet ir socialinio darbo įstaigos, kurios, suteikdamos galimybę (pasiūlydamos) mokytis praktikoje taipogi tampa atsakingomis už svarbų kokybišką išsilavinimą. Socialinio darbo institucijos pačios turi būti suinteresuotos turėti ir mokyti socialinius darbuotojus praktikos metu. Tačiau praktikos įstaigoms ne visuomet yra aiškus praktikanto vaidmuo – kartais darbo rinkoje pastebima, kad mažesnėse įstaigose praktiką atliekančiais studentais bandoma kompensuoti kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą. Iš vienos pusės tai pateisinama dėl studentams suteikiamos galimybės pajusti įprastą darbo realybę, bet vis dėlto yra svarbu išlaikyti balansą tarp mokymosi ir darbo atsakomybių praktikos metu.

W. Sperber (1998) pateikia 19 profesinės praktikos kokybės standartų, kurie yra kokybės užtikrinimo pagrindas. Apibendrinant šiuos standartus, galima išskirti tris šiam darbui aktualias su praktikos kokybe susijusias temas: praktikos institucija, praktikos vadovas ir vadovavimas praktikai. Tolimesnėje šio darbo eigoje, remiantis papildoma informacija iš kitų šaltinių, bus plačiau analizuojami šie trys W. Sperber akcentuojami punktai, lyginama VU ir kitų universitetų patirtis.

### 1.2.2.1. Praktikos įstaigai keliamos sąlygos

Vilniaus universitete praktikos atlikimo vietą (įstaigą) studentai, atsižvelgdami į savo pageidavimą, pasirenka patys iš socialinio darbo katedros pateikto praktikos atlikimo vietų sąrašo (Profesinė mokslo tiriamoji socialinio darbo praktika, 2007). Šiame sąrašė yra dauguma socialinio darbo praktikai tinkamų įstaigų, tačiau studentai gali siūlyti ir savo variantus. Bakalauro programos studentams pasirenkamajai socialinio darbo praktikai atlikti yra tinkamos bendruomenės, globos, ugdymo, sveikatos priežiūros, parapijos, penitencinės veiklos įstaigos, darbo biržos (Vilniaus universiteto socialinio darbo bakalauro dieninių studijų programa, 2007). Magistro pakopos socialiniai darbuotojai praktikos vietą renkasi pagal savo specializaciją – socialinės vadybos, klinikinio socialinio darbo, socialinio darbo bendruomenėje, socialinės politikos, socialinio darbo su vaikais ir jaunimu praktikos įstaigas (Vilniaus universiteto socialinio darbo magistrantūros studijų programa, 2007). Klaipėdos universitete išskiriamos keturi organizuotos socialinio darbo praktikos lygmenys, t.y. praktika nevyriausybinėse organizacijose, praktika švietimo, sveikatos apsaugos, teisėsaugos institucijose, praktika socialinio darbo tarnybose bei savarankiška socialinio darbo praktika (Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2006).

Vilniaus universiteto studento praktinio mokymo sutartyje (2004) pažymėta, jog praktikos įstaiga įsipareigoja studentui aprūpinti praktinio mokymo užduotimis, jų vykdymui reikiama dokumentacija bei praktikai atlikti būtinais darbo įrankiais.

Panagrinėjęs W. Sperber (1998) praktikos kokybės standartus, matome, jog studentui yra labai svarbi prieš praktiką pateikta su praktikos vieta (įstaiga) susijusi išsami informacija, galimybė susipažinti su įstaiga, praktikantui paruošta individuali, jo darbo užduočiai pritaikyta darbo vieta.

Informacija, kurią teikia ne tik mokymo įstaiga, kiti šaltiniai (pvz. literatūra), bet ir pačios įstaigos, kurios siūlo praktiką, yra svarbi aiškiai motyvuotam praktikos pasirinkimui. Vokietijoje daryto tyrimo rezultatai parodė, jog daugiausiai informacijos socialinio darbo studentams apie galimybę atlikti praktiką teikia religinio statuso institucijos, antroje vietoje yra valstybinės, bendruomenės įstaigos (Sperber W., 1998).

Drezdeno evangelikų socialinio darbo aukštojoje mokykloje studentai, naudodamiesi duomenų baze, patys ieškosi praktikos vietas, jiems padeda mokykla. Tačiau praktikos vietas pasirinkimui įtakos turi ir aukštoji mokykla, kuri kelia reikalavimus institucijoms turėti pakankamai užduočių socialinio darbo srityje, sudaryti praktikantams sąlygas savarankiškai darbo vietai (jo užduotims pritaikyta darbo vieta, medijų ir dokumentų, duomenų suteikiamas), o pati institucija turi veikti mažiausiai metus. Studentus praktikai atsirenka ir pačios institucijos, organizuodamos pokalbius su

studentais, kurių metu aiškinamasi jų lūkesčiai, norai (Arbeitsmaterial für die Praxissemester, 2005).

Ši aukštoji Drezdeno mokykla, naudodama praktikos vietų atrinkimo kriterijus, remiasi bendroju Vokietijos aukštųjų socialinio darbo mokyklų praktikos vietoms pripažinti išduodamu sertifikatu, kuris praktikos įstaigos ieškantiems studentams garantuoja, jog įstaiga išpildo visas sąlygas, kurios svarbios praktikos kokybei (Zertifizierte Praxisstelle Soziale Arbeit, 2006). Tai neapriboja studentų teisės pasirinkti kitas tokio sertifikato neturinčias praktikos įstaigas, tačiau sertifikatą įgijusios praktikos vietos suteikia aiškumo, jog yra tokių kokybės reikalavimų paisančių vietų. Sertifikato įgijimui praktikos įstaiga turi įvykdyti jau aptartas su įstaiga susijusias sąlygas bei turėti reguliariai praktikai vadovaujantį praktikos vadovą įstaigoje, kas taipogi yra labai svarbus praktikos kokybės užtikrinimo standartas.

#### **1.2.2.2. Reikalavimai įstaigos praktikos vadovui**

Kaip jau buvo apžvelgta, Vokietijoje socialinio darbo praktikos įstaigoms iš aukštųjų mokyklų pusės taikomi tam tikri reikalavimai, į kuriuos studentai turi atsižvelgti, norėdami susirasti mokymo įstaigos pripažintą praktikos vietą, kai tuo tarpu Vilniaus universiteto studentams palikta daugiau savarankiškumo šiame etape.

Praktikos vadovas įstaigoje – taipogi vienas iš praktikos įstaigos įsipareigojimų mokymo įstaigai bei studentui. Jis suvokiamas kaip mokytojas, kuris (-i) savo pavyzdžiu perteikia, ką šioje darbo srityje reiškia ir kokias funkcijas atlieka socialinis darbas/ socialinė pedagogika (Goldbach G., Horstmann G., Sperber W., Terbuyken G., 1998). Taigi šis asmuo yra svarbus praktikos vietoje, nes studentams padeda mokymosi proceso metu.

W. Sperber (1998) teigia, jog mokymosi praktikos metu kokybę lemia institucijos praktikos vadovo kvalifikacija. Vokietijos socialinio darbo praktikos vietų sertifikatas nurodo, jog institucijos praktikos vadovu gali būti valstybės pripažintą išsilavinimą turintis socialinis darbuotojas ar socialinis pedagogas, turintis mažiausiai dviejų metų socialinio darbo profesinės patirties (Drezdeno evangelikų socialinio darbo aukštojoje mokykloje praktikos vadovams keliami 1 metų darbo patirties sąlyga), dirbantis socialinio darbo srityje ir išklauses dviejų dienų vadovavimo praktikai kvalifikacijos kursus (Zertifizierte Praxisstelle Soziale Arbeit, 2006). Kaip matome, praktikos vietos vadovui neužtenka turėti socialinio darbo išsilavinimą ir patirties, jis turi mokėti vadovauti praktikai. Egzistuoja reikalavimas, jog galimybę mokyti vadovauti praktikai turi suteikti tiek pačios įstaigos, tiek mokymo įstaigos (Sperber W., 1998).

Palyginus šiuos reikalavimus su VU, matyti, jog socialinio darbo praktikos įstaigos, pasirašydamos Vilniaus universiteto studento praktinio mokymo sutartį, įsipareigoja „užtikrinti, kad studentui būtų paskirtas praktikos vadovas iš kvalifikuotų darbuotojų (arba valstybės institucijos valstybės tarnautojų), turinčių ne mažesnę kaip 3 metų atitinkamo darbo stažą“ (Studento praktinio mokymo sutartis, 2004, p. 2). Taigi VU svarbu įstaigos praktikos vadovų kvalifikacija. Kaip teigia I. Leliūgienė ir kt. (2006), pastaraisiais metais jau pastebimas geresnis įstaigos praktikos vadovų pasirengimas vadovauti praktikai, nes daugėja socialinio darbo ir socialinės pedagogikos studijų programų absolventų.

### **1.2.2.3. Vadovavimo praktikai užduotys**

Kaip pažymima, vadovavimas praktikai yra vienas iš esminių faktorių, nulemiančių gerą pradedančiųjų socialinių darbuotojų praktiką, nes vadovavimas struktūruoja ir valdo praktiką (Arbeitsmaterial für die Praxissemester, 2005). Taigi labai svarbu žinoti, kokie pagrindiniai kriterijai turi būti išpildyti praktikos vadovavimo metu.

Vadovavimas praktikai, remiantis Vokietijos patirtimi ir apibrėžimu – tai į profesiją orientuoto mokymo didaktinė priemonė, skirta bepradedantiesiems socialiniams darbuotojams/ pedagogams bei naudojama praktikos metu. Ji skirta integruoti specialybės žinias ir gebėjimus. Be to, vadovavimas praktikai skatina profesinio identiteto vystymąsi ir radimą. Tai yra pagalba praktikantui įžengiant į tam tikrą socialinio darbo sritį bei vystant jo profesinį vaidmenį (Handbuch Qualitätsentwicklung Praxis im Studium der Sozialen Arbeit an der Berufsakademie Stuttgart, 2006).

W. Sperber (1998) atkreipia dėmesį, jog vadovavimas studentų praktikai yra ne tik įstaigos praktikos vadovo užduotis, bet ir viena iš socialinių darbuotojų užduočių, tačiau įstaigos praktikos vadovo darbo vietos aprašyme ši užduotis turi būti aiškiai įvardinta, jos įgyvendinimui turi būti skirta pakankamai laiko. Rekomenduojama, jog tam būtų skirta 5 proc. viso institucijos praktikos vadovo darbo laiko (apie 2 val. per savaitę) (Zertifizierte Praxisstelle Soziale Arbeit, 2006).

Praktikos metu institucijos praktikos vadovas kartu su studentu sudaro praktikos planą, kurį patvirtina studento mokymosi įstaiga. Praktikos plane, kaip nurodoma VU reikalavimuose, turi būti atskleista, kaip ir kokių praktinių žinių ir įgūdžių siekia įgyti, nurodomi praktikos tikslai ir uždaviniai (Profesinė mokslo tiriamoji socialinio darbo praktika, 2007). Toks individualus praktikos planas svarbus tuo, kad padeda ne tik studentui, bet ir praktikos vadovui geriau suprasti savo užduotis, o tai reiškia vadovauti ir mokyti. Pabrėžiama, kad praktikos vietos kokybę nusako

individualaus praktikos plano sudarymas su studentu, remiantis bendruoju praktikos planu, paruoštu praktikos institucijoje nepriklausomai nuo vadovo ar studento (Sperber W., 1998).

Praktikos metu tarp mokymo įstaigos ir praktikos vietos turi vykti į praktiką orientuotas bendradarbiavimas. Drezdeno evangelikų socialinio darbo aukštoji mokykla įsipareigoja mažiausiai vieną kartą į semestrą organizuoti visų institucijų praktikos vadovų susirinkimą, kurio metu aptariami praktikos tikslai ir turinys, keičiamasi patyrimu, išsakomi pageidavimai ir pastabos (Arbeitsmaterial für die Praxissemester, 2005). Tuo tarpu Vilniaus universiteto studento praktinio mokymo sutartyje (2004) universitetas nurodo įsipareigojantis iki praktikos pradžios suderinti su įstaiga siunčiamų studentų praktikos atlikimo užduotis bei kartu su įstaigos atsakingais darbuotojais operatyviai spręsti iškilusias problemas.

Kitas, labai svarbus aspektas, atspindintis geros praktikos ir vadovavimo praktikai kokybę, bei tuo pačiu reikalavimas praktikos vietoms iš mokymosi įstaigų Vokietijoje – reguliarios refleksijos tarp institucijos praktikos vadovo ir praktikanto (Zertifizierte Praxisstelle Soziale Arbeit, 2006; Arbeitsmaterial für die Praxissemester, 2005; Sperber W., 1998).

Tokiems vadovo ir studento įgytos patirties refleksijos pokalbiams turi būti skiriama, kaip nurodoma kai kuriais atvejais, mažiausiai 2 darbo val. per savaitę (Sperber W., 1998), kitais atvejais - mažiausiai kartą per savaitę ir trukti nuo 30 iki 60 minučių, pokalbiai turi būti reguliarūs ir suplanuoti tam tikru nustatytu laiku bei vykti tam pritaikytoje patalpoje, niekam netrukdam (Arbeitsmaterial für die Praxissemester, 2005; Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2006).

Reguliarūs vadovavimo praktikai pokalbių, t.y. refleksijos ir analizės naudojimas ir vystymas yra praktikos pagrindas, nenutrūkstama praktikos semestro sudėtinė dalis, integruojanti teoriją ir praktiką (Sperber W., 1998; Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2006).

Dažnai refleksijos sąvoka susipina su supervizijos. Supervizija, anot I. Dirgėlienės ir A. Kiaunytės (2006) – refleksyvosios praktikos skatinimo priemonė. Tačiau tai tik vienas iš galimų supervizijos apibūdinimų. Kadangi supervizijos supratimui vien jos apibrėžimo nepakanka, jos pagrindinių aspektų bei supervizijos pozicijos socialinio darbo studentų praktikos procese aptarimui bus skirtas kitas skyrius.

### 1.3. Supervizija socialinio darbo veiklos procese

#### 1.3.1. Kas yra supervizija: apibrėžimas, tikslai, nauda

Supervizijos tema yra labai plati, šiame darbe galima išskirti tik esminius supervizijos aspektus, svarbius socialinio darbo praktikos organizavimo požiūriu: kas yra supervizija, kokia jos kilmė, formos, metodai, nauda, supervizoriaus vaidmuo ir supervizija kaip socialinio darbo praktikos organizavimo dalis.

Pats žodis išvertus iš lotynų kalbos *super* reiškia „virš“, *videre* – „matyti“, „žiūrėti“ (Eck D., 1998), angliška *supervizion* sąvoka žodynuose verčiama kaip „vadovavimas“, „priežiūra“, „prižiūrėjimas“, „kontroliavimas“, „konsultavimas“, „kuravimas“, „stebėjimas“ (Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2005).

Šiandien literatūroje egzistuoja labai daug supervizijos apibrėžimų, - nėra vieno bendrai naudojamo. Galima sakyti, kad supervizijos supratimas, koncepcija, priklauso nuo „mokyklos“, kuri ruošia supervizorius, taip pat nuo paties dirbančio supervizoriaus darbo metodų arba supervizijos darbo metodų pagrindinių prielaidų (Grincevičius O. ir kt., 2004). Kalbant labai apibendrintai, superviziją vieni autoriai įvardija kaip kvalifikacijos kėlimą (Buer F., 1999) ir/ ar pagalbą bei paramą profesinių santykių srityje (Buer F., 1999; Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2006), su darbu susijusių temų (asmuo, darbas, biografija, vaidmuo/ funkcija) ir konfliktų nagrinėjimą (Fatzer G., 2005). Tačiau bene dažniausiai pasitaikantis yra supervizijos, kaip refleksijos ir konsultavimo metodo (formos), arba vien tik konsultavimo metodo (formos) apibūdinimas (Eck D., 1998; Beer T., Gediga G., 1999; Wessel J., 1996). Anot šių autorių, šis konsultavimo metodas yra susijęs su darbo aplinka arba klientais, ir skirtas spręsti interakcijos klausimams ir problemoms (Beer T., Gediga G., 1999), profesinio darbo kokybei užtikrinti ir pagerinti (Wessel J., 1996), profesionalams teikiamo į asmenį orientuoto profesinio konsultavimo „užduotis yra įgalinti profesionalus (specialistus) ar jų grupes ar komandas individualiai ir socialinei savirefleksijai, kurios tikslas yra profesinės ir metodinės veiklos patikrinimas ir optimizavimas“ (Rappe – Giesecke K., 2006, p. 8).

Vokietijos supervizijos draugija (*Deutsche Gesellschaft für Supervision*) superviziją taipogi įvardija kaip konsultavimo metodą, kuris naudojamas profesinio darbo kokybei užtikrinti ir pagerinti bei teigia, jog supervizija yra susijusi su psichiniais, socialiniais ir instituciniais faktoriais (Nijhuis U., 2006). Lietuvoje socialinį darbą dirbančiųjų profesinės kvalifikacijos tobulinimo tvarkos apraše (2006) supervizija apibrėžiama kaip socialinio darbo specialistų profesinės veiklos savitarpio priežiūra ir pagalba, skatinant ir padedant socialinį darbą dirbantiesiems vertinti savo profesinę veiklą, numatyti veiklos tobulinimo kryptis bei padidinti profesinę kompetenciją.



Toks platus supervizijos apibrėžimų pateikimas suformuoja plačią erdvę supervizijos taikymo galimybei. Apibendrintam supervizijos naudojimo supratimui sustiprinimui galima išskirti tris supervizijos modelius:

1. Anglosaksų modelis, pagal kurį „supervizija suprantama kaip procesas, kurio metu nedalyvaujantis teikiant klientui pagalbą asmuo – supervizorius – teikia konsultacijas per refleksijas asmeniui, tiesiogiai dirbančiam su klientu“;
2. Supervizija kaip atskira profesija (Münster`io akademija);
3. Supervizijos modelis, tinkamas grupinėms socialinio darbo studentų supervizijoms (ekspertai iš Švedijos) (Grincevičius O. ir kt., 2004, p. 9).

Iš šių pateiktų supervizijos apibrėžimų ir jos taikymo praktikoje būdų išplaukia ir **supervizijos tikslai**. Jie taipogi gali būti skirtingi, priklausomai nuo to, kokioje srityje naudojama supervizija, tačiau visumoje sąlyčio taškai yra bendri. K. Weiß (2006) supervizijos tikslu įvardija kasdienių sunkių ir konfliktiškų situacijų suvokimą, ir tuo pačiu profesinių žinių ir vertybių, minčių ir jausmų, veiksmų bei įsitikinimų derinimą siekiant naujos, pagerintos situacijos sukūrimo, veiklos. J. Wessel (1996) kaip tikslą akcentuoja konfliktinių situacijų darbo vietose nagrinėjimą, visų pirmausia komunikacijos ir bendradarbiavimo srityse tarp bendradarbių, jų klientų, vadovų.

Taigi, trumpai ir aiškiai apibendrinant supervizijos termino esmę, galima sakyti, jog supervizijos, kaip pagalbos ar konsultavimo metodo tikslas yra su darbo aplinka susijusių klausimų ir problemų refleksija, įgalinanti asmenis aktyvuoti savo jėgas ir rasti tam tikrus tinkamus sprendimus, integruoti teorines žinias, vertybes ir įgūdžius.

Socialinių darbuotojų veikla vertinama kaip kelianti stresą ir įtampą, darbo metu patiriama frustracija, ne visuomet išsipildo lūkesčiai, susiduriama su nenumatytomis situacijomis, dėl to retkarčiais gali kilti abejonių dėl pasirinktos profesijos (Grincevičius O. ir kt., 2004). Dėl šių priežasčių labai svarbu, kad žmonės, susiduriantys su stresu darbe, gautų paramą - tiesioginę ar netiesioginę, iš organizacijos vidaus ar išorės (Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2005).

Supervizijos metu siektinas suvokimo išplėtimas ne tik palengvina supervizuojamojo darbą, o tuo pačiu ir jo kokybę, profesionalumą (Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2005). O. Grincevičius ir kt. (2004) išskyrė kelis punktus, kurie atspindi supervizijos teikiamą **naudą**:

1. Supervizija suteikia galimybę refleksijoms, kurios yra pagrindinė mokymosi per patirtį dalis praktikos metu, vyksta mokymasis per patirtį;
2. Supervizija, padėdama pamatyti alternatyvius problemų sprendimus, tobulina socialinį darbą, jo kokybę, ugdo profesionalų darbuotoją;
3. Supervizija formuoja socialinio darbuotojo profesinį identitetą, padeda išmokti savo vaidmenį;

4. Supervizija ugdo profesinę savireguliaciją – žmogus konsultuojamas, sprendžiant jo problemas;

Thomas Beer ir Günther Gediga (1999), Vokietijoje atlikto tyrimo metu nustatė, jog supervizija taipogi didina pasitenkinimą darbu, suteikia daugiau pasitikėjimo darbe su klientais, vyksta geresnis su užduotimis susijęs bendradarbiavimas, galima kalbėti apie institucijos vystymosi sklandumą ir sprendimų priėmimą.

Apibendrinant supervizijos teikiamos naudos aspektus, galima pasiremti socialinio darbo supervizijos svarba pagal Kadushin (1985) ir Petterson (2003) (Grincevičius O. ir kt., 2004). Pagal Kadushin, socialiniams darbuotojams reikia paremiamosios supervizijos, nes darbuotojai yra veikiami streso, nerimo, ir pan. O Petterson pabrėžia supervizijos, kaip mokymosi metodo, svarbą, kai teorinės žinios integruojamos į praktiką, didėja asmenybės profesinė kokybė, identitetas.

### 1.3.2. Supervizijos istorinės ištakos

Supervizijos sąvoka Lietuvoje palyginti naujas terminas, jos idėja dar tik integruojasi į socialinio darbo sferą, todėl gali kilti neaiškumų, iš kur ir kokiomis sąlygomis jis atkeliavo į Lietuvos socialinio darbo sferą. Supervizijos formavimosi istorijos eigoje išvalgos taipogi iš dalies aprėpia supervizoriaus vaidmenį, supervizijos formas ir metodus, jos vaidmenį socialinių darbuotojų rengimo procese.

Supervizijos ištakos yra siejamos su socialinio darbo istorija Amerikoje (Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2005; Eck D., 1998), ten aptinkamos konsultacinės supervizijos formos užuomazgos (XIX a. pusėje). Šiandieninės supervizijos kilmė iš JAV siejama su **pirmąja supervizijos tradicija**. Tuo metu supervizija buvo suprantama kaip įstaigos vadovų vadovavimas praktikai: jie savo darbuotojams teikdavo susistemintus ir profesionalius pagrindinius principus apie veiklą, pvz. kaip elgtis tam tikrose situacijose grupėje. Ši forma naudojama dar ir dabar, bet vadinama “vidine supervizija”. Ji egzistuoja ypač didelėse organizacijose, kuriose dirba supervizoriai, nesantys vadovai. Paraleliai šiai formai formavosi ir **grupės supervizija**. Tai buvo darbuotojų, kolegų iš įvairių darbo sričių (terapinės, socialinės, globos) refleksija, kuriai vadovaudavo supervizorius.

**Antroji supervizijos tradicija** kilusi iš klinikinio - terapinio darbo su psichinėmis ligomis sergančiais žmonėmis arba žmonėmis, turinčiais elgesio sutrikimų (narkotikų vartojimas, kriminalinis elgesys). Supervizija buvo skirta ilgai dirbančių darbuotojų (savi-) kontrolei, nes tokiu atveju atsiranda pavojus darbą vertinti kaip rutiną ir klientus matyti ne kaip atskirą atvejį, o visumą. Tikslas – santykių su atskirais klientais reflektavimas ir emocijų bei elgesio pavyzdžių kontrolė.

Prasminga ne tik reflektuoti santykius su klientais, bet ir su kolegomis. Temos – konfliktai profesinėse grupėse, užduočių ir kompetencijų pasiskirstymas, taisyklių laikymasis.

**Trečioji tradicija** siekia organizacijos superviziją. Ji reiškia santykių su klientais tarp komandos narių reflektavimą ir apima pačios organizacijos reflektavimą bei perdirbimą (darbo procesas, koncepcija, vadovavimo stilius, darbuotojų pasiskirstymas, atsakomybės pasiskirstymas...) (Eck D., 1998).

“Supervizijos” sąvoka labai glaudžiai siejasi su “praktikos konsultavimo” terminu taip pat ir Vokietijos supervizijos tradicijoje, kadangi kurį laiką nuo 1945 m. jis buvo “supervizijos” sinonimas.

Europoje ši konsultavimo forma įgavo kvalifikuotą išraišką 1950 m., kuomet peraugo į praktinę profesionalią intervenciją. 1974 m. Supervizorių mokymo programa įtraukiama į Kaselio aukštosios mokyklos mokymo programą.

**Lietuvoje** supervizijos idėja yra dar labai nauja, nėra aiškus jos turinys, koncepcija ir taikymo galimybės. Supervizorių mokymo programa pradėta realizuoti 2002 – 2004 m. Vytauto Didžiojo universitete, Socialinės rūpybos ir profesinių studijų centre. Šios studijų programos vadovai - Miunsterio akademijos atstovai iš Vokietijos. Pradedant nuo 2003 m. buvo įkurta profesinių santykių konsultantų asociacija, kurios tikslas – užtikrinti supervizijos, kaip darbinių santykių konsultavimo, įteisinimą ir plėtotę Lietuvoje ne tik socialinio darbo, bet ir kitose srityse – švietimo, sveikatos apsaugos, kultūros, politikos, dvasinės veiklos, administravimo, verslo, ekonomikos. Nuo 2004 m. VDU Socialinio darbo institute projekto rėmuose siekiama plėtoti kokybinius taikomojo pobūdžio tyrimus ir mokslinę veiklą inicijuojant superviziją Lietuvoje (Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2005).

### **1.3.3. Supervizijos formos ir metodai. Tai, kas nėra supervizija**

Supervizijos istorinių ištakų ir tradicijų apžvalgoje jau buvo užsiminta apie tai, jog yra įvairių supervizijos formų. Jų skirtingi turiniai ir akcentuojami dalykai gali būti naudingi atskiroms užduotims ir tikslams įgyvendinti.

Autoriai skirtingai išskiria ir grupuoja supervizijos formas, kurios atspindi supervizijos paslauga besinaudojančią klientų grupę. Kaip žinomos naudojamos supervizijos formos yra praktikos konsultavimas, atvejo supervizija, komandos supervizija, koncepcijos, arba organizacijos supervizija, individuali supervizija, vadovavimo (vadovų) supervizija ir intervizija (Eck D., 1998). Tačiau dažniausiai kiti autoriai išskiria tris supervizijos darbo formas, apimančias kitas likusias: individualią, grupės ir komandos (Beer T., Gediga G., 1999; Wessel J., 1996; Nijhuis U., 2006;

Grincevičius O. ir kt., 2004). Kartais grupės ir komandos supervizija traktuojama bendrai kaip grupės supervizija, šalia to formuluojama organizacijos supervizijos forma (Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2005; Naujanienė R., 2006).

**Individuali supervizija** taikoma dirbant su pavieniais asmenimis (darbuotoju ar vadovu) ir skirta daugiau darbo kokybei, tolimesnei kvalifikacijai užtikrinti, aktualių konfliktų sprendimui, psichologinio krūvio sumažinimui. Individualios supervizijos temos yra profesinis savęs suvokimas, vaidmuo organizacijoje, profesinė biografija, profesijos perspektyvos ateityje (Nijhuis U., 2006).

N. Belardi (1998) kaip vieną iš individualios supervizijos tikslinių grupių įvardija studentus, kuriems taikoma **perengiamosios supervizijos** (*Ausbildungsupervision*) forma, kuri, jau buvo minėta istorinėje apžvalgoje, yra seniausia supervizijos forma. Kai kuriuose literatūros šaltiniuose supervizija aiškinama būtent labiau patyrusių kolegų teikiamų konsultacijų naujokams – socialinio darbo studentams ar savanoriams, kontekste (Braakenburgas H., 2001).

**Grupinė supervizija** teikiama darbuotojų grupei iš 4 – 8 žmonių, kurie yra iš atskirų organizacijų ar organizacijos padalinių. Grupės supervizijos centre yra dalyvių darbas su klientais, sunkios situacijos. **Komandos supervizijos** forma skirta žmonėms, dirbantiems komandoje (darbo ir projektų grupėms) bei tarnauja bendradarbiavimo efektyvumui: komandos supervizijoje svarbiausia tema yra komanda, pvz. užduočių pasiskirstymas, ribos, konfliktai tarp komandos narių, bendravimo rūšis ir būdas, o ne problemos su klientais (Nijhuis U., 2006);

**Organizacijos supervizija** skatina struktūrų vystymąsi, kad organizacijos išteklius padarytų naudojamais, kad jie sėkmingai būtų panaudoti ir vystomi, taipogi padeda aptariant ir suvokiant tikslus, vaidmenis ir funkcijas, taip gerėja komunikacija organizacijos viduje (Naujanienė R., 2006).

Supervizija yra kompleksiškas dalykas, sąlygotas įvairių problemų lygmenų (asmuo, profesija, funkcija, organizacija ir klientai), socialinio darbo kontekste turėjo ir turi skirtingas funkcijas, kuri viena iš jų susijusi su terapiniu rūpinimusi sunkiose situacijose, o kita – kaip pradedančiųjų dirbti profesionalų pagalba ir priežiūra praktikoje (Buer F., 1999). Dėl šių priežasčių supervizijoje naudojama konsultavimo koncepcija, kuri apima skirtingas mokslo disciplinas, koncepcijas ir metodus. Supervizija siejasi su tokiomis koncepcijomis ir metodais kaip Balint grupės, „training – cum - research“ grupės, Case work, andragogika, vadovavimas praktikai, mokymosi supervizija, taikomoji grupės dinamika, grupės analizė, psichoanalizė ir kitomis terapijos formomis nuo Geštalt terapijos, psichodramos iki sisteminės konsultavimo ir organizacijos vystymo metodų, kvalifikacijos kėlimu (Rappe – Giesecke K., 2006).

Esant tokiai supervizijos sąvokų ir supratimų, metodų įvairovei, gali tapti neaišku, kuo gi supervizija skiriasi nuo kitų disciplinų, pavyzdžiui terapijos, psichoterapijos ar kvalifikacijos kėlimo kursų. Tam, kad nekiltų neaiškumų ir būtų mažiau painiavos, supervizijos literatūroje dažnai

nubrėžiamos ribos tarp supervizijos ir kitų į santykius orientuotų disciplinų. Galima aptarti daugiausiai klausimų keliančias sritis:

- Dažniausiai naudojama specialistų rengime **perengiamoji supervizija** (*Ausbildungssupervision*) yra daugiau susijusi su į atvejį ir procesą orientuotu palydėjimu tam tikroje praktikoje, o ne paskaita ar universiteto seminaras (Buer F., 1999). Tuo tarpu Pratybos (*training*) skirtos daugiau praktinių metodų ir socialinės kompetencijos (pvz. pokalbio vedimas, konfliktų sprendimas) vystymui. Šie aspektai kartais susiliečia supervizijos atveju, kuomet, tarkime, reflektuojamos kritinės situacijos su klientais. Tokiu atveju galima praveisti trumpas pratybas, bet nereikia nuklysti nuo supervizijos tikslo (Nijhuis U., 2006);
- Supervizija panaši į **terapiją** savo darbu su santykiais – supervizoriaus ir supervizuojančiojo santykių suformavimo pagalba norima iširti ir pagerinti supervizuojančiojo santykius ir poveikį jo asmeniniui. Tačiau terapijoje kalba eina apie susisirgimą ir pasveikimą, .t.y. apie egzistencinius gyvenimo sprendimo priėmimus, o supervizijoje – apie žinių ir mokymosi procesą, kuris tarnauja profesinės veiklos pagerinimo ir užtikrinimo tikslams, tai reiškia kalbama apie profesijinius etinius sprendimus (Buer F., 1999);
- Supervizija nuo **kvalifikacijos kėlimo** skiriasi tuo, kad kvalifikacijos kėlimo tikslas yra žinių ir profesinės kompetencijos praplėtimas (išplėtimas) (Wessel J., 1996). Jei to reikia, supervizorius gali tam tikrais atvejais pasidalinti savo žiniomis, bet jei supervizijoje didesnę laiko dalį vyksta profesinių žinių arba atvejų refleksija iš supervizoriaus patirties, tuomet supervizija tampa instruktavimu ir praranda savo reflektavimo charakteristiką (Nijhuis U., 2006).

Kaip matome, kompleksiška, daug sąsajų su kitomis disciplinomis turinti supervizija gali būti taikoma įvairioms tikslinėms grupėms, dažniausiai individualiai ar grupėje, organizacijoje. Parengiamoji supervizija, skirta socialinio darbo studentams kaip praktinio parengimo instrumentas, taipogi yra viena iš supervizijos formų. Tai yra pagrindas supervizijos sampratos ir jos taikymo galimybių analizei.

#### 1.3.4. Supervizoriaus vaidmuo

Paprastai, kai kalbama apie superviziją kaip atskiros profesijos modelį, supervizorius suprantamas kaip asmuo, turintis supervizoriaus išsilavinimą, ir samdomas organizacijos vadovauti supervizijos procesui. Jis gali būti kaip trečia nepriklausoma darbo jėga, kuri nėra įpainiota į organizacijoje vykstančią profesinę veiklą bei santykius. Jis kartu su supervizijos dalyviais ieško resursų ir veiksmų galimybių išspręsti iškilusius klausimus (Berufsbild Supervisor/in, 2003). Turint

omenyje socialinio darbo studentų supervizijas, jų vykdytoju laikomas praktikos vadovas - didesnę patirtį turintis ir įstaigos vadovo paskirtas socialinis darbuotojas, kuris dažniausiai dirba toje pačioje įstaigoje (Grincevičius O. ir kt., 2004). Kaip matyti, ir vienu ir kitu atveju supervizorius turi turėti daugiau žinių nei jo supervizijos dalyviai.

Thomas Beer ir Günther Gediga (1999) išskiria tris kompetencijas, kurias turi turėti supervizorius:

1. Asmeninė kompetencija (savistaba, pastabumas, komunikacijos ir santykių kompetencija, patirtis);
2. Mokymosi (konsultavimo) kompetencija (sukurti mokymosi situacijas, ir plėtoti efektyvų mokymąsi. Svarbi konsultavimo metodika, kuri turi būti vis patikrinama);
3. Profesinė kompetencija (gebėjimas suprasti ir įvertinti supervizuojamųjų asmenų profesinės veiklos objektyvią tikrovę, realybę ir praktikos metodų žinias);

Dietrich Eck (1998) taipogi diskutuoja supervizoriaus išsilavinimo tema ir teigia, jog dirbantis institucijoje supervizorius turi turėti visapusišką kvalifikaciją (išsilavinimą). Pvz. psichiatrijos srityje dirbantys supervizoriai turi turėti *konsultavimo kompetenciją*, kurią sudaro visų pirma įgyti (psicho-) terapiniai pagrindai ir antra – socialinių mokslų kvalifikacija. Taigi jo manymu, supervizorius turi būti kompetentingas toje srityje, kurios kontekste teikia supervizijos paslaugą, arba kitaip – supervizorius turi turėti *profesinę kompetenciją* bei nuolat (visą gyvenimą) ją kelti. Autoriaus nuomone, kompetencijos turėjimas turi privalumų ir trūkumų, pavyzdžiui trūkumas gali būti tas, kad supervizoriui, gerai nusimamančiam toje srityje, gali būti sunku išlikti smalsiam ir bešališkam, kas yra kūrybingumo sąlyga, o pliusas – toks supervizorius orientuojasi kebliose su klientais, personalu ir institucija susijusiose situacijose, gali nujausti šio darbo specifines temas, perdegimą sąlygojančias aplinkybes ir ribas. Taigi idealu būtų, jei supervizorius, būdamas kompetentingas tam tikroje srityje, nepaisant jo žinių, stengtųsi išlikti besistebintis, patiklus, nustebęs, smalsus, sunerimęs, nepatyręs, bejėgis. Supervizoriaus užduotis yra išlaikyti balansą tarp žinojimo (profesinės kompetencijos) ir nežinojimo (nešališkumo), buvimo artimu ir buvimo svetimu.

Supervizijos procese yra svarbu geras santykių tarp supervizoriaus ir dalyvių užmezgimas, pasitikėjimas (Buer F., 1999). Dietrich Eck (1998), kalbėdamas apie tokių santykių svarbą, akcentuoja, jog supervizorius jiems yra kaip vertybių, pvz. mandagumo, kontaktų stabilumo, modelis ir, nors mažyčio, normalizavimo garantas. Kadangi yra sunku išverti tokį sunkų darbą, supervizoriaus vaidmuo tarsi slaugytojo. Jis pagelbėja ir įvertina, kad supervizijos dalyviams būtų užtikrinta psichohigienos, apsivalymo galimybė.

Supervizijos metu supervizorius skatina supervizuojamojo refleksiją tam, kad jis pats surastų problemų sprendimus, analizuoja vidinius ir išorinius konfliktus, elgesį, profesines situacijas, skatina profesinio vaidmens apmąstymą. Išskiriama, kad supervizijų metu turi būti vengiama:

- teikti įsakmius nurodymus, vadovauti (čia turima omenyje, jog supervizoriaus ir supervizijos dalyvių santykiai neturi peraugti į vadovo ir vadovaujamojo santykius);
- kontroliuoti (kontrolės metu siekiama patikrinti ir įvertinti, kaip laikomasi taisyklių, tam tikrų veiksmų);
- konsultuoti – patarimų davimo prasme;
- kuruoti (t.y. globoti ir apsaugoti nuo nemalonių išgyvenimų);
- stebėti procesą, nesuteikiant grįžtamojo ryšio (Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2005, 2006).

### **1.3.5. Supervizija kaip socialinio darbo praktikos organizavimo dalis**

Supervizijos yra sudedamoji socialinio darbo praktikos organizavimo dalis. Jos vykdymu siekiama kokybės, šiuo atveju kokybiškesnio socialinio darbo praktikos proceso, kuris priklauso nuo bendradarbiaujančių santykių tarp praktikos proceso dalyvių – universiteto dėstytojų, praktikos vadovų ir studentų (Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2006).

Šio darbo skyriuje (1.2.2.3. Vadovavimo praktikai užduotys) jau buvo rašyta apie reguliarių refleksijų, arba supervizijos, vykdymą tarp praktikos vadovo ir studento kaip apie vieną iš gero vadovavimo praktikai užduočių praktikos įstaigoje.

W. Sperber (1998) socialinio darbo praktikos kokybės standartu traktuoja studento mokymosi įstaigoje paraleliai organizuojamas praktikai skirtas privalomas paskaitas, kurių metu taipogi reflektuojama praktikanto mokymosi patirtis ir perteikiamos papildomos žinios. Nagrinėjant Vilniaus universiteto pasirenkamosios socialinio darbo praktikos reikalavimus studentams (2007), galima pastebėti, jog praktikos metu yra keliamas reikalavimas studentams lankyti universitete praktikos vadovo organizuojamus seminarus (tokioms vadinamoms pratyboms skiriama 48 valandos), kurių metu studento uždavinys yra reflektuoti profesinę ir asmeninę patirtį socialinio darbo institucijoje, ugdyti profesinės veiklos analizės įgūdžius, tačiau nieko neužsimenama apie praktikos įstaigos išsipareigojimą organizuoti reguliarias supervizijas. Teigiama, jog supervizijos įsitvirtinimas socialinių profesijų specialistų rengimo programose sustiprintų praktikos turinį bei praktikos vadovų institucijose pozicijas (Leliūgienė I., Giedraitienė E., Rupšienė L., 2006).

Grincevičius O. ir kt. (2004) atkreipia dėmesį, jog praktikos vadovas institucijoje yra ne kas kita, kaip supervizorius, turintis daug vaidmenų:

- ✓ **Praktikos vadovo**, kurio atsakomybė yra sudaryti sąlygas mokymuisi per patirtį – teikia užduotis, padeda spręsti iškilusias problemas darbe su klientais ir bendradarbiais, stebi ir vertina studento veiklą;
- ✓ **Socialinio darbuotojo modelio - mokytojo** vaidmenį – per bendravimą su studentu modeliuoja jo elgesį su klientais ir bendradarbiais, socialinio darbo vertybių laikymąsi;
- ✓ **Konsultanto**, kuris kuria saugią atmosferą, skatina motyvaciją, padeda „susidoroti“ su jausmais, skatina savirefleksiją, padeda atpažinti silpnąsias ir stipriąsias puses, vidinius resursus;
- ✓ **Praktikos vietos ir mokymo įstaigos tarpininko**, kurio kompetencijoje yra prisidėti prie mokymo programų tobulinimo, socialinės įstaigos darbo kokybės tobulinimo, socialinių inovacijų kūrimo ir įgyvendinimo.

Drezdeno evangelikų socialinio darbo aukštojoje mokykloje yra pageidaujama, jog refleksijų tarp įstaigos praktikos vadovo ir studento metu būtų aptariami praktikos vietos tikslai, užduotys ir sąlygos, praktikanto tikslai, motyvacija ir ateities planai, mokytojo – mokinio santykių vystymasis tarp praktikanto ir jo vadovo, veiklai reikalingos teorinės ir praktinės žinios, praktikanto asmeninis ir profesinis vystymasis (profesinio identiteto vystymasis), pasiruošiamą profesinės ir metodinės veiklos etapams, analizuojami atskiri praktikos etapai ir patikrinami praktikos plane numatyti tikslai, įvertinami praktikanto pasiekimai (Arbeitsmaterial für die Praxissemester, 2005). Vokietijoje daryto tyrimo metu, apklausus įvairių aukštųjų mokyklų praktiką atliekančius socialinio darbo studentus, paaiškėjo, jog supervizijų praktikos vietose metu dažniausiai planuojami ir reflektuojami su klientais susiję klausimai (81 proc.), praktikanto profesinis ir asmeninis vystymasis (24,9 proc.), darbo sąlygos (23 proc.). Mažiausiai dėmesio skiriama praktikanto mokymosi įstaigos įtakos reflektavimui (0,4 proc.) (Sperber W., 1998).



#### 1.4. Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Besiplėtojančios socialinio darbo profesijos Lietuvoje specialistų ruošimas, kaip nurodoma kai kuriuose literatūros šaltiniuose, yra dar silpnas, nes baigusiems studijas socialiniams darbuotojams trūksta praktinių įgūdžių, kurie yra jų veiklos pagrindas. Už kokybišką profesinę praktiką, organizuojamą studijų metu, atsakinga ne tik mokymo įstaiga, bet ir mokymo įstaigos išskeltus kriterijus atitinkanti praktikos vieta, kuri turi garantuoti profesionalų vadovavimą ir supervizijas, kurios yra mokymosi pagrindas, pritaikant teorines žinias praktikoje. Kadangi supervizijos idėja dar tik integruojasi į Lietuvos socialinio darbo lauką, trūksta tyrimų apie supervizijos vykdymą socialinio darbo praktikos įstaigose.

Šio **tyrimo tikslas** - atskleidžiant socialinio darbo praktikos organizavimo įstaigose ypatumus, įvertinti supervizijos vykdymo galimybes socialinio darbo praktikos vietose.

Tiksliui pasiekti iškeliami tokie **tyrimo uždaviniai**:

- 1) Išsiaiškinti socialinio darbo praktikos įstaigų pasiruošimą organizuoti studentų praktiką;
- 2) Įvertinti įstaigos praktikos vadovų pasiruošimą vadovauti socialinio darbo studentų praktikai;
- 3) Išanalizuoti įstaigos praktikos vadovo užduotis;
- 4) Išsiaiškinti įstaigų praktikos vadovų supervizijos sampratą;
- 5) Išsiaiškinti supervizijos vykdymą praktikos vietose;

Atsižvelgiant į šio darbo naujumą, keliami šie **probleminiai tyrimo klausimai**:

- 1) Kaip socialinio darbo įstaigos organizuoja socialinio darbo studentų praktiką?
- 2) Koks įstaigų praktikos vadovų pasiruošimas vadovauti socialinio darbo studentų praktikai?
- 3) Kaip įstaigų praktikos vadovai supranta supervizijos sąvoką?
- 4) Kas įtakoja supervizijos studentams vykdymą/ nevykdymą praktikos vietose?

## 2. Tyrimo metodika

### 2.1. Tiriamieji ir tyrimo sąlygos.

Siekiant išsiaiškinti socialinio darbo praktikos organizavimo ypatumus ir supervizijos vykdymo galimybes praktikos vietose, tyrimo respondentais buvo pasirinkti Vilniaus universiteto socialinio darbo studentų pasirinktų įstaigų praktikos vadovai. Tyrimo objektas – socialinio darbo praktikos organizavimas ir supervizijos galimybės praktikos vietose.

Dalyvauti tyrime atrinkti tie įstaigų praktikos vadovai, kurių atstovaujamos įstaigos yra įtrauktos į praktiką atlikti tinkamų įstaigų sąrašą Vilniaus universitete bei papildomai ir tos įstaigos, kurios nėra jame, bet kuriose apklausos proceso metu praktiką atlikinėjo Vilniaus universiteto III kurso bakalauro programos socialinio darbo studentai. Toks atrankos kriterijus pasirinktas remiantis standartu, jog praktikos vietos turi atitikti mokymo įstaigos keliamus reikalavimus, atspindinčius kokybišką praktikos procesą. Tyrimo metu anketas pildė tiesiogiai su studentu dirbantys, t.y. jų praktikai vadovaujantys darbuotojai, o ne asmenys, pasirašantys trišalėje praktikos sutartyje. Toks pageidavimas buvo išsakytas prieš anketų išdalinimą, kadangi iš patirties yra žinoma, jog socialinio darbo praktikos metu pasirašant sutartį tarp universiteto, studento ir praktikos vadovo įstaigoje, pastarasis ne visuomet prisiima atsakomybę už tiesioginį studento mokymą, bet savo pareigas perleidžia kitam darbuotojui.

Tyrimas vyko vieną mėnesį (balandį).

Tyrimo eiga:

- Peržiūrėtos visos Vilniaus universiteto socialinio darbo bakalauro pakopos III kurso studentų praktinio mokymo sutartys, surašytos įstaigos, kuriose studentai tuo metu atliko praktiką;
- Susisiepta su dėstytojais, kuruojančiais šių studentų praktiką universitete, pasirenkamosios socialinio darbo praktikos paskaitų metu studentams išdalintos anketos, kurias jie turėjo perduoti savo praktikos vietų praktikos vadovams ir užpildytas anketas atnešti kitos paskaitos metu. Paaiškinta, jog anketas turi pildyti tiesiogiai jiems vadovaujantys praktikos vadovai;
- Remiantis studentų praktikai atlikti tinkamų įstaigų sąrašu, sudarytas sąrašas tų įstaigų, kurios liko neįtrauktos į apklausą. Susisiepta su šių įstaigų už praktiką atsakingais asmenimis, jiems anketos nusiųstos elektroniniu paštu arba nuneštos užpildyti įstaigoje;
- Aplankytos tos įstaigos, kurių praktikos vadovai neužpildė studentų perduotų anketų.

Iš viso buvo išdalintos 55 anketos, 3 anketų susigražinti nepavyko, todėl galutinis respondentų skaičius siekia 52.

## **2.2. Tyrimo metodas.**

Kiekybiniame tyrime respondantai buvo apklausiami naudojant standartizuotą anketą (žr. priedą Nr.1). Sudarant anketą buvo remiamasi literatūra, kuri aprašo kokybiškos profesinės praktikos kriterijus, taikomus praktikos organizavimui įstaigose, bei supervizijos sampratą. Paruoštą apklausos anketą sudaro 5 klausimų blokai, kurie apima:

- Praktikos organizavimo ypatumus praktikos įstaigose;
- Įstaigų praktikos vadovų pasirengimą vadovauti praktikai;
- Vadovavimo praktikai užduotis;
- Supervizijos sampratą;
- Supervizijos vykdymą.

Anketoje buvo panaudoti trijų tipų - atviri, uždari ir pusiau uždari klausimai, kai kuriuos pasirinktus atsakymo variantus prašoma pakomentuoti paaiškinant tokį savo pasirinkimą. Taip pat naudotos intervalinės bei ranginės skalės, respondentų nuostatoms išsiaiškinti.

## **2.3. Duomenų apdorojimas.**

Apklausos duomenys buvo apdoroti statistinės duomenų analizės paketu SPSS 15.0. Skaičiuotas procentinis pasiskirstymas, vidurkiai, didžiausios ir mažiausios reikšmės, lyginant grupes, taikytas požymių nepriklausomumo kriterijus. Respondentų atsakymai į atvirus klausimus buvo grupuojami ir apibendrinami. Skaičiuojant ranginės skalės rezultatus, respondentų atsakymai buvo skirstomi į kategorijas.

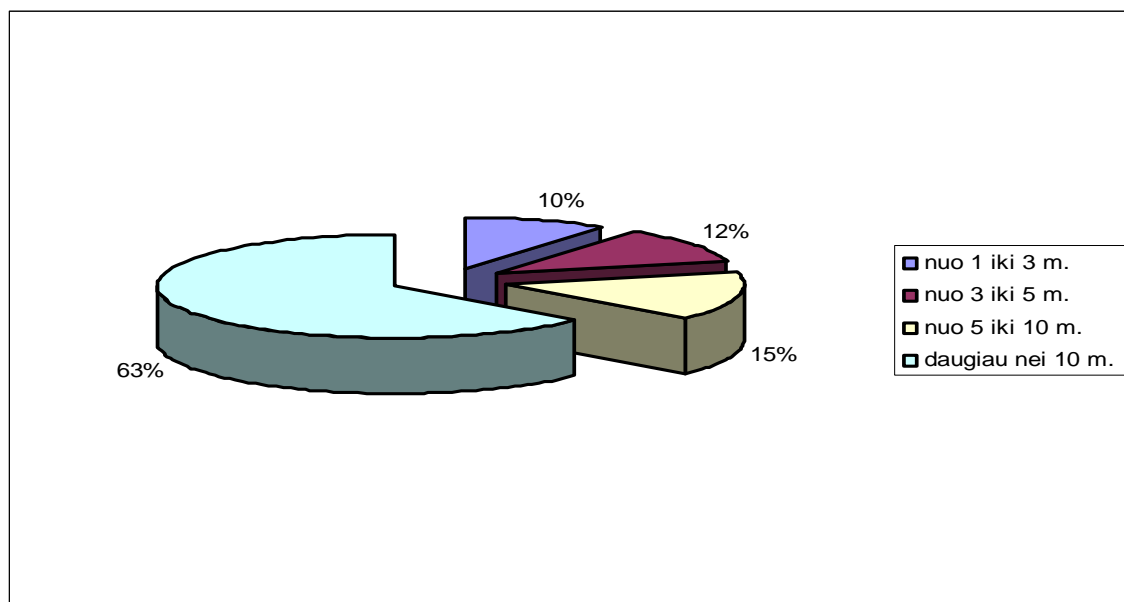
### 3. Tyrimo rezultatai ir jų aptarimas

#### 3.1. Socialinio darbo praktikos organizavimas tyrime dalyvavusiose įstaigose

Šioje tyrimo rezultatų analizės dalyje bus kalbama apie tai, kokiais ypatumais praktikos organizavimo srityje pasižymi tyrime dalyvavusių praktikos vadovų atstovaujamos įstaigos. Šios užduoties įgyvendinimui tyrimo anketoje keliami klausimai, susiję su įstaigos darbo patirtimi, praktikos vadovo funkcija, informacijos apie praktikos vietą teikimu ir sąlygų praktikai atlikti sukūrimu.

Tyrimo respondentų atstovaujamos socialinio darbo įstaigos jų statuso atžvilgiu pasiskirstė į dvi lygias dalis – 50% valstybinio ir 50% nevyriausybinių sektoriaus įstaigų.

Jei lyginsime su Vokietijos praktikos institucijoms keliami 1 metų darbo patirties riba, visos tirtos Vilniaus universiteto socialinio darbo praktikos įstaigos turi didesnę nei 1 metų darbo veiklos patirtį - mažiausiai laiko veikiančiai praktikos institucijai yra 2 metai. Suskirsčius tyrimo praktikos vietas į kategorijas pagal jų veikimo laikotarpį (žr. 1 pav.), daugiausiai praktikos vietų patenka į daugiau nei 10 metų veikiančių įstaigų intervalą. Šis ilgesnės įstaigos darbo veiklos požymis gali atspindėti stabilesnius, labiau nusistovėjusius darbo santykius ir metodus, organizacijos tradicijas ir struktūrą, kurioje gali būti sukuriama tvirtesnė ir aiškesnė niša socialinio darbo studentų praktikai.

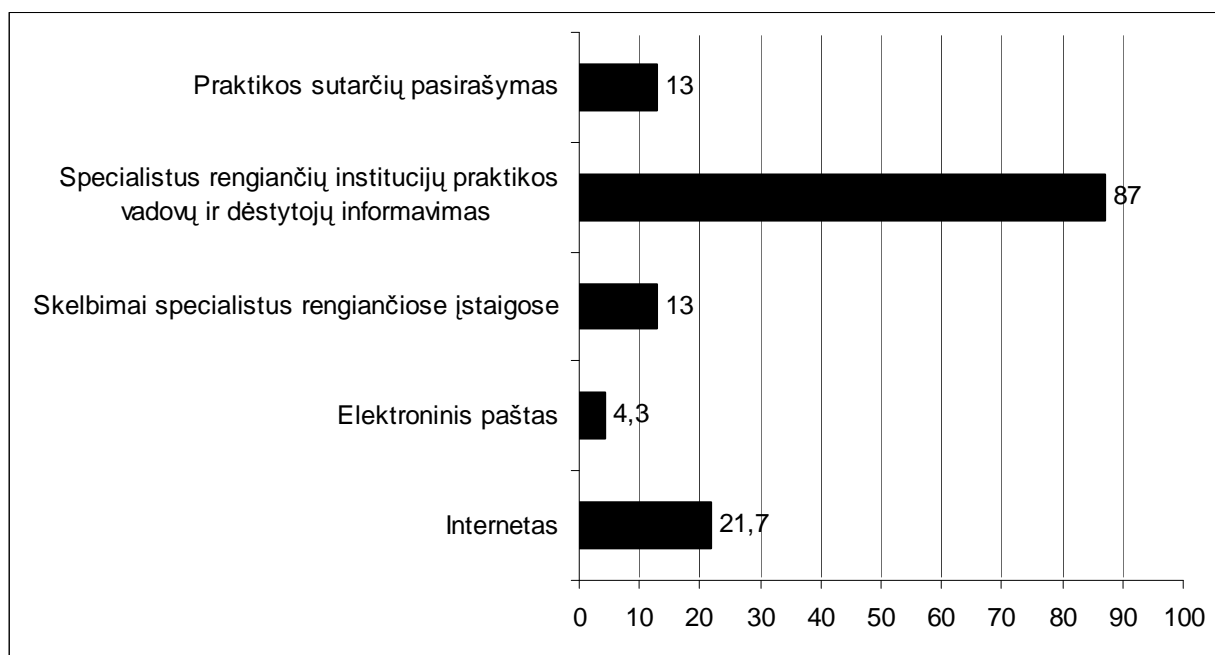


1 pav. Praktikos įstaigų pasiskirstymas pagal jų veikimo laikotarpį (proc.)

Kaip jau buvo minėta, tyrimo apklausai atlikti beveik visi praktikos vadovai buvo pasirinkti iš tų įstaigų, kurias Vilniaus universitetas pateikia kaip galimus variantus socialinio darbo studentų

praktikai, taigi tuo pačiu suteikia dalį informacijos, kuri reikšminga studentų praktikos vietos pasirinkimui. Pačios įstaigos, kaip rodo tyrimo rezultatai, beveik visos (89%) yra iniciatyvios ir teikia informaciją apie galimybę atlikti praktiką. Vokietijoje daryto tyrimo rezultatai rodo, jog dažniausiai skleisti informaciją apie praktikos vietą yra linkusios religinį statusą turinčios įstaigos. Lyginant šio tyrimo valstybinio ir nevyriausybinio sektoriaus praktikos įstaigų grupes, požymių nepriklausomumo kriterijus rodo, jog statistikai reikšmingo skirtumo nėra, kadangi abiejų statusų tyrime dalyvavę įstaigos teikia informaciją apie galimybę atlikti praktiką.

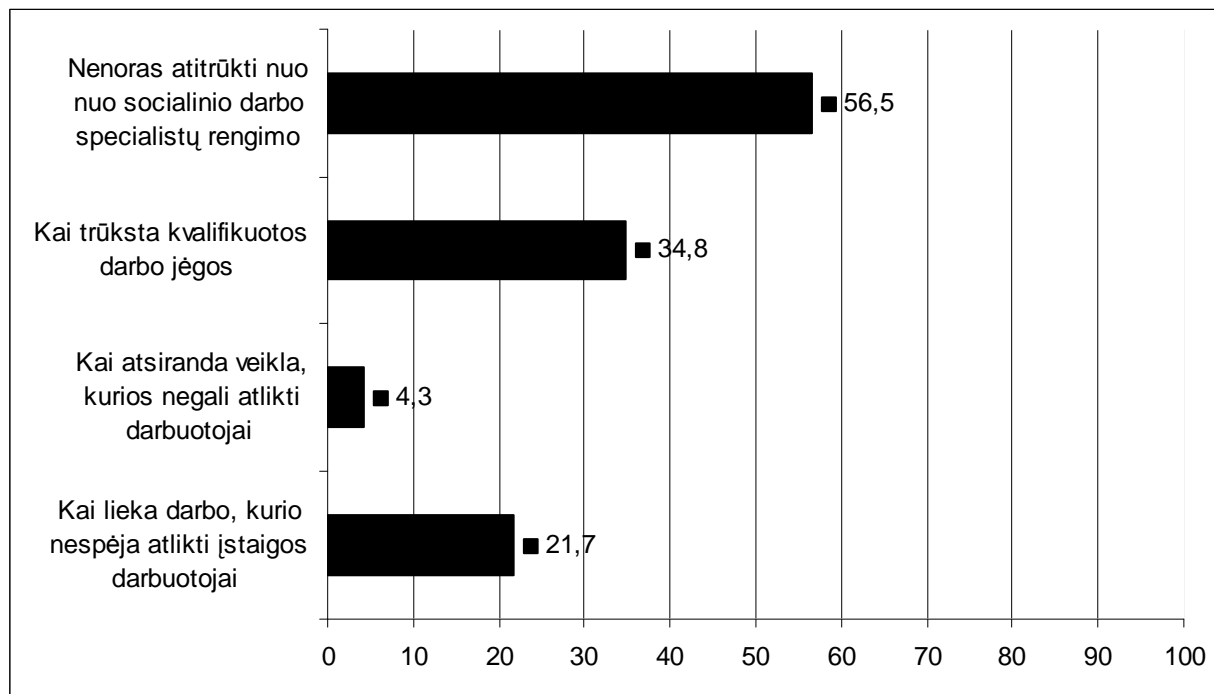
Analizuojant giliau šių įstaigų informacijos apie galimybę atlikti praktiką savo įstaigoje teikimo būdus, paaiškėjo, jog dažniausiai tokia informacija platinama šioms įstaigoms bendradarbiaujant su studentų mokymo įstaigų praktikos vadovais, dėstytojais, toliau seka informavimas apie praktikos vietą institucijos internetiniame puslapyje, informacija skelbimų pavidalu bei sutarčių pasirašymas su mokymo įstaiga, informacijos sklaidimas elektroniniu paštu (žr. 2 pav.).



**2 pav. Praktikos įstaigų informavimo būdų apie galimybę atlikti praktiką pasiskirstymas (proc.)**

Apibendrinant, galima daryti išvadą, jog institucijos yra labiau linkusios informaciją apie praktikos galimybę savo įstaigoje teikti tiesiogiai bendradarbiaujant su mokymo įstaiga, orientuojamasi į konkrečios mokymo įstaigos ruošiamus specialistus. Galima daryti prielaidą, jog toks informacijos sklaidos būdas įstaigoms teikia didesnę patikimumą.

Kitas svarbus aspektas nagrinėjant socialinio darbo praktikos organizavimo ypatumus praktikos vietose yra tokios informacijos apie savo organizaciją kaip praktikos vietą skleidimo motyvai.



**3 pav. Praktikos įstaigų pasiskirstymas pagal tai, kokiais atvejais teikia informaciją apie praktikos galimybę (proc.)**

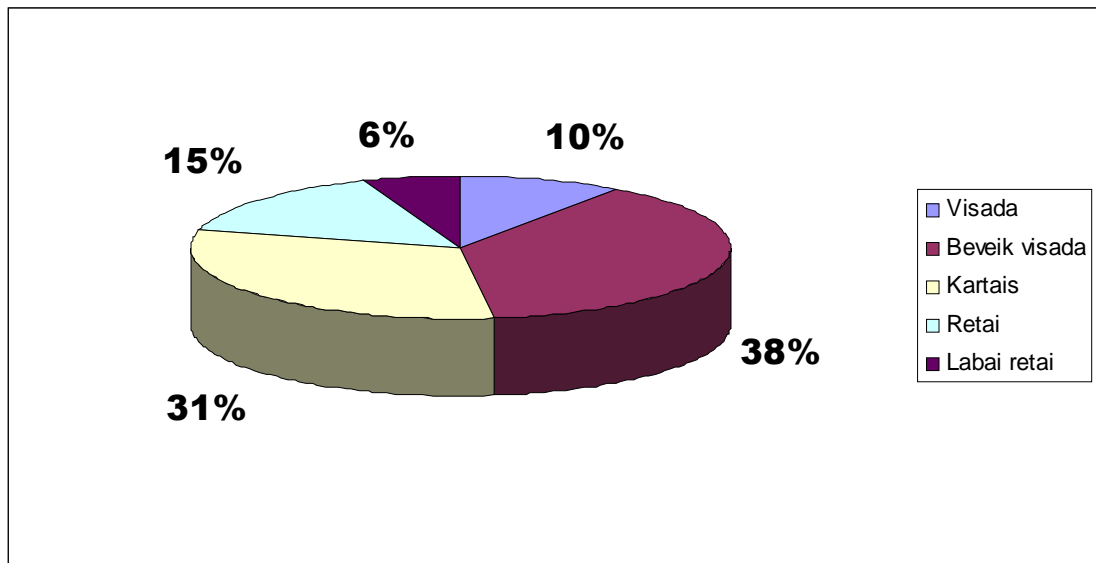
Kaip matyti 3 pav., daugiausiai apklaustų įstaigų praktikos vadovų atsakė, jog jų atstovaujamos įstaigos skleidžiama informacija nėra susijusi su trūkstamos darbo jėgos pakeitimu praktikantų veikla, ir rinkosi savo atsakymą, kuris tyrime anketoje (žr. 1 priedą) buvo pažymėtas kaip „kita“ kategorija. Apibendrinus visus pačių suformuluotus atsakymus, išryškėjo vienas tendencingas motyvas. Galima teigti, jog dauguma (57%) tyrime dalyvavusių įstaigų informaciją praktikantų ieškojimo tikslais teikia nenorėdamos atitrūkti nuo socialinio darbo specialistų rengimo, nes studentai ir taip savo iniciatyva renka įstaigas atėjus praktikos atlikimo metui. Nepaisant to, tyrime dalyvavusios įstaigos gana dažnai praktikantų ieško taipogi ir tuomet, kai jų įstaigoje trūksta kvalifikuotos darbo jėgos (35%) arba tuomet, kai lieka darbo, kurio nespėja atlikti kiti įstaigos darbuotojai (22%), ar kai atsiranda veikla, kurios darbuotojai negali atlikti (4%). Apjungus šiuos tris pastaruosius atsakymų variantus į vieną bei jį palyginus su pirmuoju, kuris atspindi praktikos vietų poreikį iš studentų pusės, galima daryti išvadą, kad apklausoje dalyvavusių praktikos vadovų įstaigos linkusios turėti praktikantus tiek savo įstaigos, tiek būsimų praktikantų tikslams patenkinti, t.y. susinteresuotos jų turėjimu ir mokymu praktikos metu. Tokio nesuderinamumo priežastis ir

paaiškinimas galėtų būti tas, kad socialinio darbo įstaigoms trūksta darbo jėgos arba darbuotojų darbo krūvis yra pernelyg didelis, todėl profesinę praktiką atliekantys studentai, bent iš dalies gali pasitarnauti sprendžiant šią problemą. Taigi nauda yra abipusė – įstaiga gali pasinaudoti studento resursais, o studentas – mokytis praktikos metu.

Profesinė praktika socialinių darbuotojų ruošime mokymo įstaigoms yra neatsiejama išsilavinimo, mokymo dalis, nes tik per patirtį susipažįstama su socialinio darbo specifika bei įgyjami įgūdžiai, reikalingi tolimesnei profesinei veiklai. Vertinant tyrime dalyvavusių įstaigos praktikos vadovų subjektyvią nuomonę apie praktikantų padėtį jų atstovaujamosiose įstaigose, matyti, jog didesnė dauguma respondentų (65%) profesinę praktiką atliekantiems studentams suteikia „praktikanto – mokinio“ statusą, nei darbuotojo (23%). 12% apklaustų respondentų studentus vertina kaip praktikantus, kurie mokosi, bet tuo pačiu ir kaip darbuotojus, kuriais jie tampa įsitraukdami į įprastą darbo realybę. Lyginant studentų praktikantų statuso ir informacijos teikimo motyvų klausimais pasisakiusias respondentų grupes, požymių nepriklausomumo kriterijus nerodo statistiškai reikšmingo skirtumo ( $p = 0,823 > 0,05$ ), taigi galime daryti išvadą, jog taipogi ir tos praktikos įstaigos, kurioms yra aiškus praktikanto vaidmuo, praktiką atliekančiais studentais bando kompensuoti darbo jėgos trūkumą, žinoma, tai dar nereiškia, jos nesuteikia sąlygų studento mokymuisi praktikos metu.

Priimant praktikai studentus, atranką vykdo tik apie 8% tyrime dalyvavusių praktikos vadovų įstaigų. Likusioji dalis įstaigų (92%) nevykdo atrankos: iš jų 62% nevykdo, bet priima ribotą skaičių studentų, o 31% praktikai priima visus norinčius studentus. Tokia tyrimo metu šiuo klausimu pastebėta tendencija yra priešinga Vokietijos socialinio darbo studentų praktikos vietų patirčiai pačioms atsirinkti studentus praktikai, kuomet, organizuojant pokalbį su studentais aiškinamasi jų lūkesčiai ir norai, t.y. vertinamas studento tinkamumas praktikos užduotims. Taigi, galima daryti išvadą, jog tyrimo dalyvių įstaigoms organizuojant praktiką yra nesvarbu studento tinkamumas praktikai, tiesiog sudaroma galimybė visiems norintiems mokytis iš patirties.

Studentų praktikos organizavime iš įstaigų pusės taip pat svarbus ir pasiruošimas priimti studentą - jo darbo vietos pritaikymas, sąlygų sukūrimas savarankiškai veiklai. Kaip rodo rezultatai, tyrime dalyvavusių praktikos vadovų atstovaujamos praktikos vietos, priimdamos studentus į savo institucijas, atsižvelgia į užduotis ir dažniausiai visada arba beveik visada (48%) pritaiko vietą jų darbui (žr. 4 pav.).



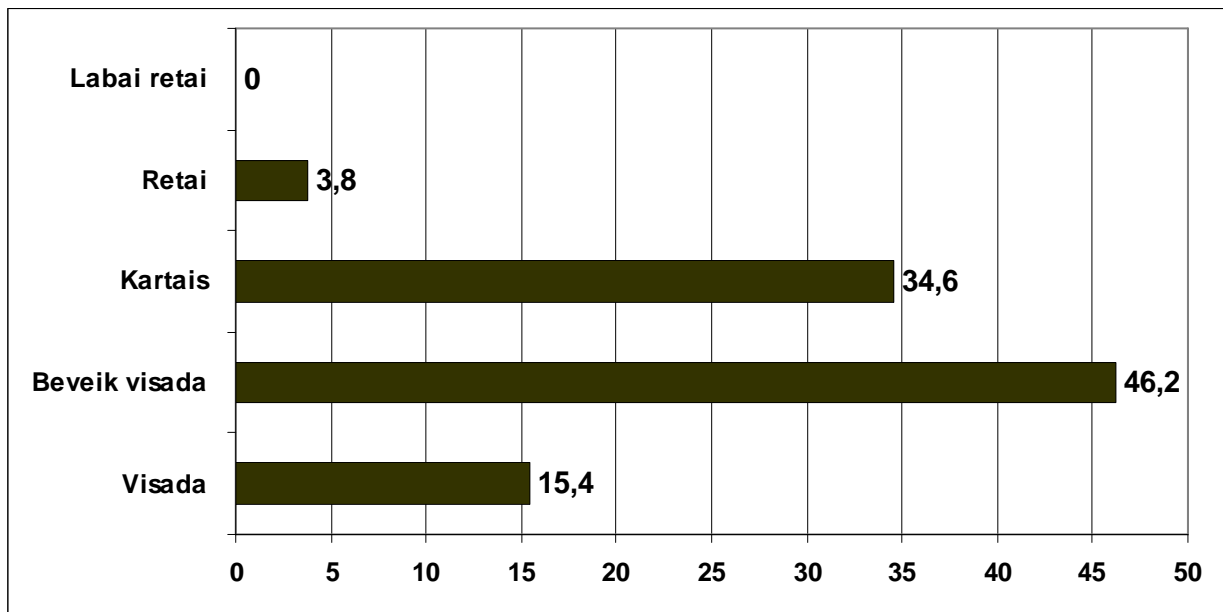
**4 pav. Praktikos įstaigų pasiskirstymas pagal praktikanto darbo vietos pritaikymo dažnumą (proc.)**

Tarp dažniausiai suteikiamų svarbiausių daiktų, susijusių su praktikanto darbo vieta, tyrime dalyvavę įstaigų praktikos vadovai paminėjo kanceliarines prekes (69,2%), praktikai reikalingą literatūrą (65,4%), įstatymus (62%), kompiuterį (27%), darbo stalą (23%), galimybę naudotis telefonu (12%), nuolatinį transporto bilietą (4%).

Kaip jau buvo minėta teorinėje šio darbo dalyje, svarbus praktikos kokybės užtikrinimo kriterijus Vokietijos požiūriu yra reguliariai studentų praktikai vadovaujantis asmuo įstaigoje. Tyrimo anketas pildžiusių praktikos vadovų buvo paprašyta nurodyti, ar jų atstovaujamosiose įstaigose, kaip praktikos vietose, yra asmuo, atsakingas už praktikos koordinavimą (t.y. praktikos atlikimo sutarčių pasirašymą, praktikos vietos numatymą, trumpai kalbant, - formalumus, susijusius tik su praktikos organizaciniais klausimais) bei praktikos vadovas, atsakingas už tiesioginį darbą su studentu, jo palydėjimą praktikos procese. Beveik visi (96%) tiriamieji nurodė turintys savo įstaigose praktikos koordinatorių ir tuo pačiu metu praktikos vadovą (89%). 73% respondentų, pildžiusių anketas, pažymėjo esantys atsakingi tik už vadovavimą studentų praktika, o 27% - už studentų praktikos koordinavimą ir vadovavimą kaip apie vieną jiems priklausančią funkciją. Taigi, galima daryti išvadą, jog tyrime dalyvavusioms įstaigoms būdinga tendencija turėti du asmenis, atsakingus už studentų praktiką.

5 pav. matyti, kad vadovaujantys praktikai darbuotojai ne visuomet yra atsakingi už vadovavimo studentų praktikai funkciją – 34,6% atsakingi kartais, o 3,8% – retai.





**5 pav. Tyrime dalyvavusių įstaigų praktikos vadovų pasiskirstymas pagal atsakomybės vadovauti praktikai reguliarumą (proc.)**

Kaip jau buvo minėta, svarbu, kad įstaigos praktikos vadovas, atsakingas už praktikanto „globą“ praktikos metu, būtų pastovus asmuo. Vadovavimo praktikai reguliarumą galima sieti su geresniu pasirengimu vadovauti praktikai, tai reikštų, jog toks darbuotojas turi daugiau patirties, geriau orientuojasi, kokios jo, kaip praktikos vadovo užduotys, kurios turėtų būti jo, kaip darbuotojo, viena iš darbo įstaigoje funkcijų. Gautų atsakymų šiuo klausimu rezultatai rodo, jog tirtų įstaigų praktikos vadovai kai kuriose įstaigose keičiasi, galima daryti prielaidą, jog jo atsakomybės vadovauti praktikai prisiėmimas priklauso nuo situacijos, jo ar kitų darbuotojų darbo krūvio, konkretaus studento praktikos užduočių ir tikslų.

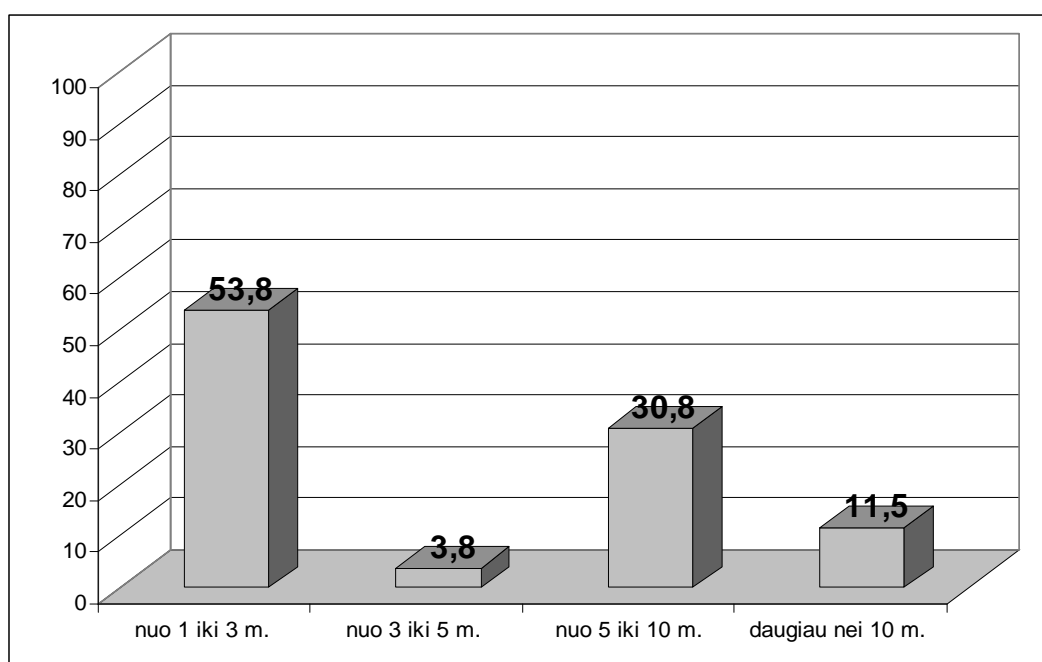
### **3.2. Tirtų įstaigų praktikos vadovų pasirengimas vadovauti studentų praktikai**

Praktikos vadovas padeda socialinio darbo studentui mokymosi proceso metu, todėl svarbu tai, kad jis turėtų tos srities išsilavinimą ir būtų kompetentingas vadovauti praktikai. Šioje darbo dalyje bus nagrinėjami tyrimo respondentų išsilavinimo, jų profesinės patirties ir kompetencijos vadovauti studentų praktikai aspektai.

Beveik visi tyrime dalyvavę praktikos vadovai turi aukštąjį išsilavinimą (92%), tik labai mažas procentas pažymėjo, jog yra įgiję aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą (8%). Socialinio darbo išsilavinimą turi daugiau negu pusė (65%) respondentų, likusieji (35%) jo neturi, tačiau yra baigę

socialinės pedagogikos (18%), psichologijos (13%) arba kitos krypties studijas (4%). Šio tyrimo rezultatai iš dalies patvirtina jau minėtą tendenciją, jog daugėja įstaigos praktikos vadovų, turinčių socialinio darbo arba socialinės pedagogikos išsilavinimą.

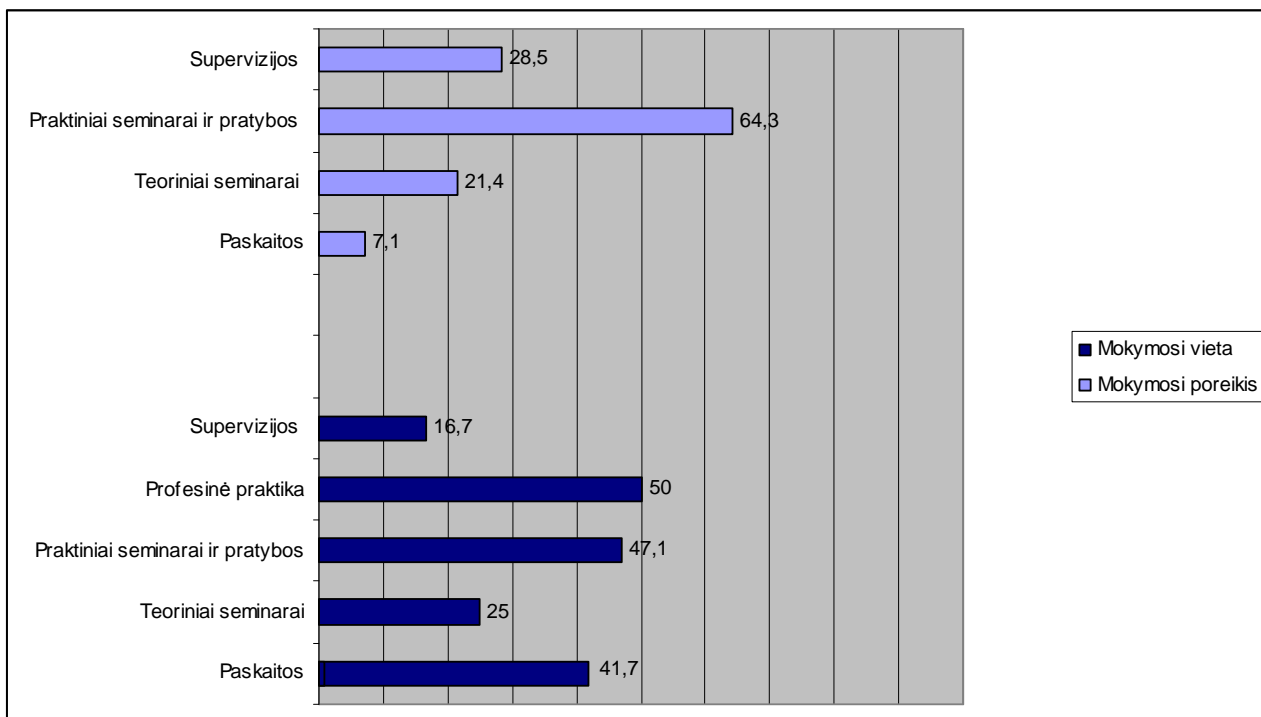
Įstaigų praktikos vadovų kvalifikacijai iširti buvo taipogi remtasi klausimu apie darbo patirtį. Sugrupavus visų tyrime dalyvavusių respondentų atsakymus jų profesinės patirties atžvilgiu, paaiškėjo, jog šiek tiek daugiau negu pusė įstaigų praktikos vadovų patenka į intervalą, kuris atspindi mažiausiai nuo vienerių iki trijų metų socialinio darbo patirtį, apie trečdalis turi nuo penkerių iki dešimties metų darbo socialinio darbo sferoje stažą (žr. 6 pav.).



**6 pav. Tyrime dalyvavusių įstaigų praktikos vadovų pasiskirstymas pagal darbo patirtį (proc.)**

Mokymosi praktikos metu kokybės klausimą analizuojantys autoriai bei praktikai pabrėžia, jog įstaigos praktikos vadovo socialinio darbo išsilavinimas ir darbo šioje srityje patirtis nors ir yra praktikos kokybę lemiantys faktoriai, tačiau mokėjimas, t.y. žinios apie tai, kaip vadovauti praktikai, taip pat yra neatsiejama įstaigos praktikos vadovo kvalifikacijos dalis. Apklausus socialinio darbo studentų praktikos vietų praktikos vadovus, paaiškėjo, jog pagal mokymąsi vadovauti praktikai tirti respondentai pasiskirstė į beveik lygias dvi dalis: 46% pažymėjo turintys žinių apie vadovavimą studentų praktikai, o 54% nėra to mokęsi. 7 pav. matyti, kaip pasiskirstė žinių apie vadovavimą praktikai turinčių respondentų atsakymai pagal tai, kur yra mokęsi, kaip

vadovauti praktikai ir žinių apie vadovavimą praktikai neturinčių respondentų atsakymai pagal tai, kokia informacijos pateikimo šiuo klausimu būdo labiausiai pageidautų.



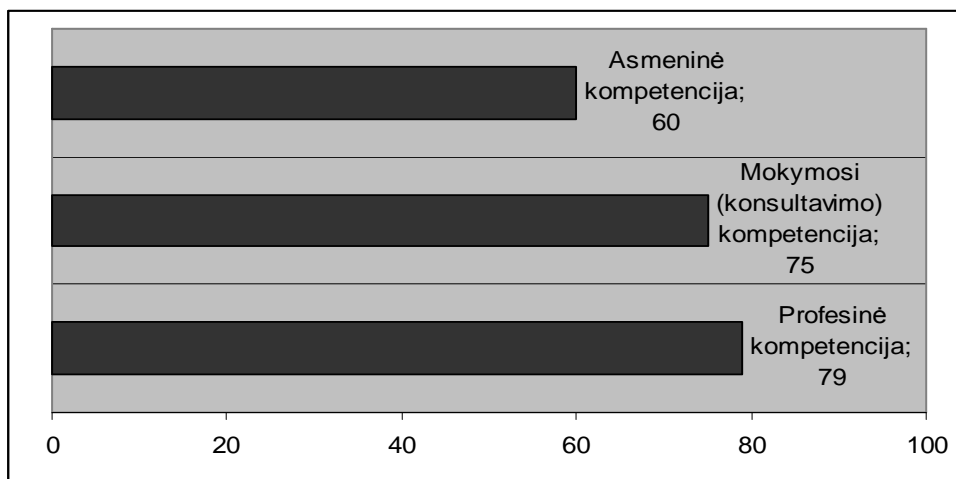
**7 pav. Besimokiusių ir nesimokiusių tyrimo dalyvių atsakymų pasiskirstymas pagal vadovavimo praktikai žinių įgijimo būdus (proc.)**

Kaip matyti grafike, respondentai, kaip vadovauti praktikantams, dažniausiai yra mokęsi iš savo kaip studento patirties profesinės praktikos metu, paskaitose, praktiniuose seminaruose ir pratybose. Kiek rečiau įstaigų praktikos vadovai turėjo galimybę mokytis teoriniuose seminaruose ir gana mažas procentas respondentų vadovavimo praktikai patirties sėmėsi patys dalyvaudami socialinių darbuotojų supervizijose (16, 7%).

Tarp tų tyrimo dalyvavusių įstaigų praktikos vadovų, kurie nurodė niekada nesimokę, kaip vadovauti studentų praktikai, dažniausiai pageidaujami būtų praktiniai seminarai ir pratybos kaip tokio mokymosi būdas (64%), rečiau - teoriniai seminarai (29%) ir supervizijos (21%), retai – paskaitos (7%). Taigi tyrimo įstaigų praktikos vadovams yra labiau aktualus praktinio pobūdžio vadovavimo praktikai mokymasis.

Viena iš praktikos vadovo užduočių yra supervizuojanti studentus. Teorinėje dalyje buvo rašyta apie tai, jog supervizorius turi turėti tris kompetencijas – asmeninę, mokymosi (konsultavimo) ir profesinę. Anketoje respondentams buvo pateikti su kompetencijomis susiję teiginiai, kurių atžvilgiu jie galėjo išreikšti savo nuostatas. Kiekvienas iš teiginių atspindėjo vieną iš trijų minėtų kompetencijų sudedamųjų dalių, taigi vėliau respondentų atsakymai buvo suskirstyti į kategorijas

bei išvedus vidurkį, lyginamas respondentų atsakymų pasiskirstymas procentais. Šiuo klausimu gauti tyrimo rezultatai atskleidžia, jog tirti įstaigų praktikos vadovai labiausiai kompetentingi mano esą profesinės kompetencijos kategorijoje, šiek tiek mažiau – mokymosi (konsultavimo) ir asmeninėje kategorijose (žr. 8 pav.).



**8 pav. Tyrimo dalyvavusių praktikos vadovų savo kompetencijų vertinimas (proc.)**

Vertinant procentines atsakymų išraiškas, galima pastebėti, kad profesinės kompetencijos lygmens kategorijoje labiausiai išsiskiria tiriamųjų pozityvus savo orientacijos, susijusios su klientais ir personalu sunkiose situacijose, vertinimas. Tokiose situacijose visada arba dažnai gebantys orientuotis nurodė atitinkamai 80,8% ir 80,7% tiriamųjų. Kaip gerai susigaudantys kebliose situacijose, susijusiose su įstaiga, pažymėjo taipogi didesnioji respondentų dalis (76,9%).

Mokymosi (konsultavimo) kompetencijos kategorijoje, o taipogi lyginant su kitais kompetencijas atspindinčiais teiginiais, labiausiai išryškėjo tirtų praktikos vadovų savo konsultavimo įgūdžių turėjimo vertinimas (88%), nors atsirado ne tiek daug sutinkančių, jog išmano konsultavimo metodiką (62%).

Vertinant asmeninės kompetencijos lygmeniui priklausančius teiginius, didelis procentas tiriamųjų sutinka arba visiškai sutinka su tuo, jog darbe yra kūrybiški bei domisi su darbu susijusiomis naujovėmis (85% ir 81%), nors kiek mažiau atsirado sutinkančių su tuo (62%), kad darbe nėra sunku išlikti smalsiam, kas yra nešališkumo, reikalingo skatinant studentų refleksijas, požymis.

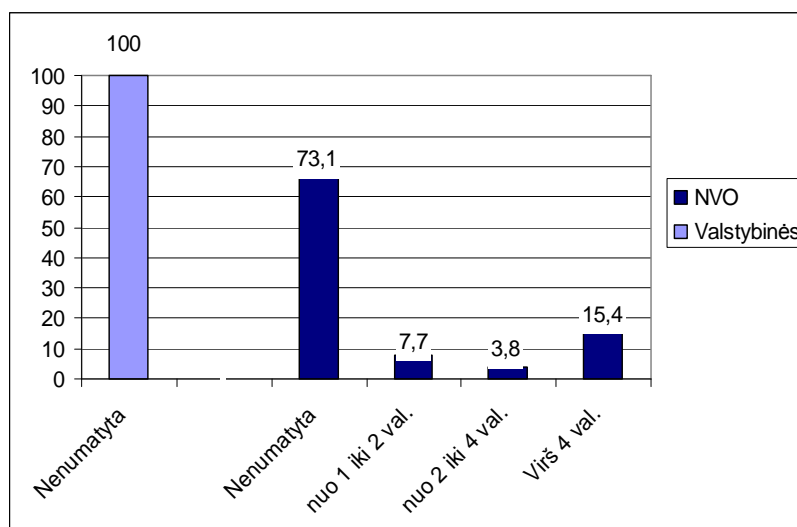
### 3.3. Tyrime dalyvavusių įstaigų praktikos vadovų vadovavimo praktikai užduotys

Vadovavimas praktikai, kaip į profesiją orientuoto mokymo priemonė, yra vienas iš esminių faktorių, prisidedančių prie sėkmingos praktikos socialinių darbuotojų rengime. Labai svarbu, kad ne tik jau anksčiau išvardintas charakteristikas turinti praktikos institucija būtų palanki studento socialinio darbo profesinės veiklos mokymuisi, būtų paskirtas šio tikslo siekti padedantis praktikos vadovas, bet ir tai, jog realiai būtų sudarytos sąlygos jo praktikos vadovavimo užduotims įgyvendinti.

Apibendrinus turimus šio tyrimo rezultatus paaiškėjo, jog tyrime dalyvavusiose socialinio darbo studentų praktikos vietose nors ir yra praktikos vadovai, tačiau daugiau nei pusėje šių įstaigų (69 %) vadovavimas praktikai yra tarsi savanoriška, ar „iš viršaus“ primesta papildoma veikla, neįtraukta į praktikos vadovo kaip darbuotojo pareigybinę instrukciją.

Beveik visi (87%) tyrime dalyvavę įstaigų praktikos vadovai nurodė, jog vadovavimo studentų praktikai užduočiai iš darbdavio pusės nėra numatyta jokie laiko jų darbotvarkėje, įskaičiuojamo į jų darbo laiką. Tai gali reikšti, jog praktikos vadovas turi pats, savo nuožiūra, atsižvelgdamas į savo darbo krūvį, rasti ir skirti laiko praktikantui bei kitoms su praktika susijusioms užduotims įgyvendinti. Likusioji respondentų mažuma (13%) pažymėjo, jog laiko vadovauti praktikai numatyta skirti virš 4 valandų per savaitę (8% arba 4 praktikos vadovai), nuo 1 iki 2 valandų per savaitę (4% arba 2 praktikos vadovai) ir tik vienu atveju (2%) skiriama nuo 2 iki 4 valandų per savaitę.

Šiuo klausimu lyginant valstybinį ir NVO statusą turinčias įstaigų grupes, požymių nepriklausomumo kriterijus rodo statistiškai reikšmingą skirtumą ( $p$  – reikšmė = 0,044 < 0,05).



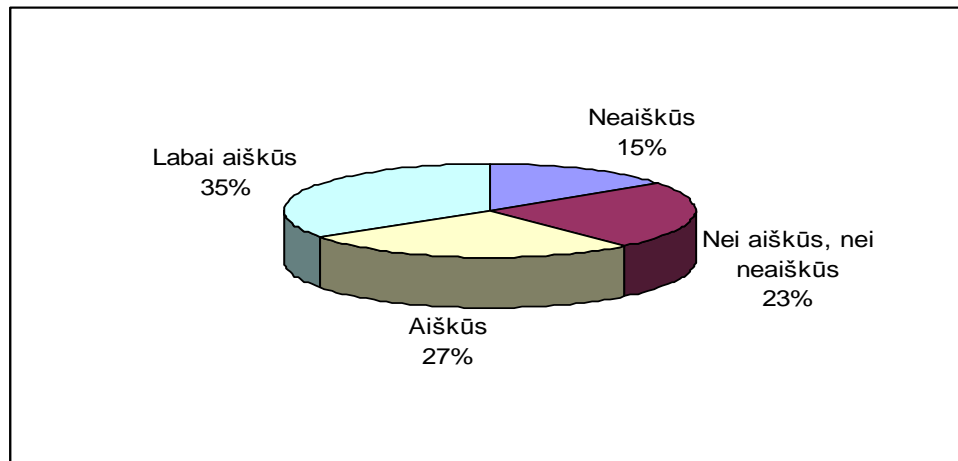
9 pav. Numatyto laiko, skirto vadovauti praktikai, pasiskirstymas lyginant valstybines ir NVO praktikos vietas (proc.)

9 pav. matyti, jog visose valstybinį statusą turinčiose praktikos atlikimo vietose nėra numatyta jokie specialaus laiko, kuris būtų skiriamas vadovauti praktikai, tuo tarpu beveik trečdalyje NVO dirbantiems praktikos vadovams yra numatytas laikas, skirtas įgyvendinti su studentų praktika susijusioms vadovavimo užduotims.

Imant atskirai tuos tiriamųjų atsakymus, kurie nurodo vadovavimo studentų praktikai funkcijos neįtraukimą į darbuotojo pareigybinę instrukciją, bei juos lyginant su atsakymais pagal laiko, numatyto praktikos vadovavimui, aspektą, požymių nepriklausomumo kriterijus rodo statistiškai reikšmingą skirtumą ( $p - \text{reikšmė} = 0,040 < 0,05$ ). Beveik visa įstaigų praktikos vadovų grupė, kurių pareigybinėse instrukcijose vadovavimo praktikai užduotis neįtraukta, pažymėjo, jog taipogi nenumatytas joks laikas, skirtas šiai užduočiai įgyvendinti (94 %). Tačiau ne visuomet šios užduoties įtraukimas į pareigybinę instrukciją garantuoja iš anksto numatytą laiką praktikos vadovavimui iš darbdavio pusės: apie trečdalis (31 %) įstaigos praktikos vadovų, kurių pareigybinėse instrukcijose formaliai numatyta ši veikla, pažymėjo, jog numatytas ir laikas, jai atlikti.

Viena iš praktikos vadovo užduočių yra individualaus studento praktikos plano sudarymas, t.y. užduočių ir siektinų tikslų praktikos perspektyvoje numatymas ir planavimas, padedantis ne tik studentui, bet ir jo praktikos vadovui aiškiau suprasti mokymosi proceso etapus. Tyrime dalyvavusių įstaigos praktikos vadovų atsakymai šiuo klausimu rodo tendenciją, jog jų atstovaujamosiose socialinio darbo įstaigose praktikantų individualūs praktikos planai sudaromi remiantis bendraisiais įstaigos praktikos planais, tuo pačiu atsižvelgiant į konkretaus praktikanto poreikius ir pageidavimus bei jo mokymo įstaigos bendruosius reikalavimus (75%). Tai reiškia, jog dauguma šiame tyrime dalyvavusių socialinio darbo studentų praktikos vietų sudarant studento praktikos planus orientuojamasi ne tik į paklausą – ko bendruose mokymo institucijos rėmuose nori ir siekia išmokti studentai savo praktikos metu, bet ir į tai, kokią erdvę pati įstaiga gali suteikti šiai studento praktinei veiklai. 25% respondentų, rengdami individualų praktikos planą, nors ir nesiremia bendroju įstaigos planu, bet atsižvelgia į studento mokymosi įstaigos reikalavimus bei studento poreikius ir norus.

Šiuo klausimu gauti rezultatai atspindi patirtį, jog dauguma apklausoje dalyvavusių praktikos vadovų, sudarydami praktikanto individualų praktikos planą, atsižvelgia į jo mokymo įstaigos reikalavimus. Vertinat visų respondentų atsakymus pagal tai, kiek jiems yra aiškūs studento mokymo įstaigos praktikos tikslai ir turinys, matome (žr. 10 pav.), jog atsakymų procentinis pasiskirstymas yra tolygus, ne visiems respondentams yra aiškūs ar labai aiškūs mokymo įstaigos praktikos tikslai ir turinys.



**10 pav. Respondentų atsakymų pasiskirstymas pagal tai, kiek jiems yra aiškūs studentų mokymo įstaigų praktikos tikslai ir turinys (proc.)**

Taigi, nors visi respondentai pažymėjo, jog atsižvelgia į praktikanto mokymo įstaigos praktikai keliamus reikalavimus, tačiau ne visiems yra pakankamai aišku, ko nori ir tikisi mokymo įstaiga iš įstaigos praktikos vietos studentui sudaromų praktikos užduočių prasme. Toks neatitikimas šiuo aspektu galėtų būti pagrindas prielaidai, jog ne tarp visų šių tyrime dalyvavusių įstaigos praktikos vadovų ir studentų mokymo įstaigų praktikos tikslų ir turinio prasme vykstantis bendradarbiavimas yra toks glaudus, koks galėtų būti, todėl jį reikėtų stiprinti.

Literatūroje rašoma, jog praktikos vadovas yra ne kas kita, kaip supervizorius, turintis daug vaidmenų. Siekiant išsiaiškinti, kokį vaidmenį sau priskiria tyrime dalyvavę įstaigų praktikos vadovai, tyrimo anketoje buvo sudaryti jų atsakomybes praktikos vietose atskleidžiantys teiginiai, kuriuos įstaigų praktikos vadovai galėjo vertinti ranginėje skalėje. Atsakymų variantai buvo pateikti remiantis keturių vaidmenų aprašymais, kuriuos turi aprėpti praktikos vadovas – supervizorius.

Apibendrinus visus tiriamųjų atsakymus ir suskirsčius juos į kategorijas, bei išvedus vidurkį, procentinis pasiskirstymas atskleidžia tendenciją, jog tyrime dalyvavę įstaigų praktikos vadovai labiausiai yra linkę sau priskirti praktikos vadovo vaidmenį, t.y. sudaryti sąlygas mokymuisi per patirtį - teikti užduotis, spręsti iškilusias problemas darbe su klientais ir bendradarbiais, stebėti ir vertinti studento veiklą (91 %). Kiek silpniau tirti įstaigų praktikos vadovai save identifikuoja su konsultanto, kuriančio saugią atmosferą, skatinančio motyvaciją, savirefleksiją, padedančio „susidoroti“ su jausmais, atpažinti silpnąsias ir stipriąsias puses, vidinius resursus, vaidmeniu (69%), ir socialinio darbuotojo modelio – mokytojo vaidmeniu (65%), kuomet bendravimo su studentu metu modeliuojamas jo elgesys su klientais ir bendradarbiais, socialinio darbo vertybių laikymasis. Mažiausiai tiriamieji mano esantys tarpininko tarp savo įstaigos ir praktikantų mokymo

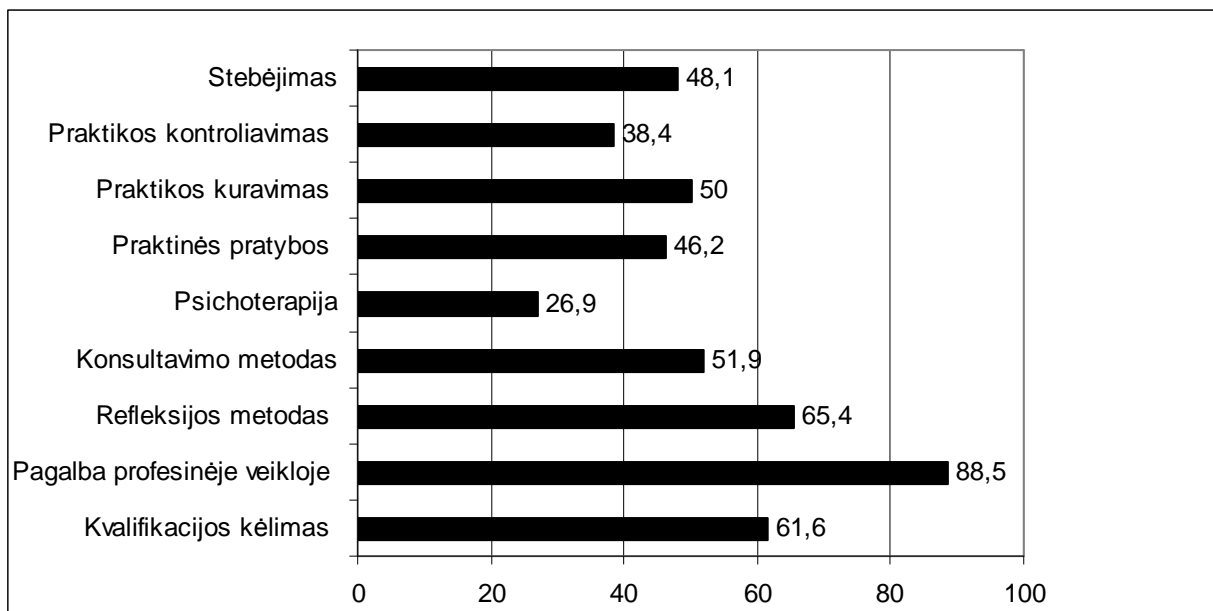
įstaigos vaidmenyje (33 %), kurio kompetencijoje yra prisidėti prie mokymo programų tobulinimo, socialinės įstaigos darbo kokybės tobulinimo, socialinių inovacijų kūrimo ir įgyvendinimo.

Taigi tyrimo rezultatai atskleidžia, jog tyrime dalyvavusiems įstaigų praktikos vadovams labiau artimas yra tiesiogiai su praktikantų užduotimis susijęs vaidmuo, nei vaidmuo, orientuotas į praktikantų savirefleksijos skatinimą, konsultavimą.

### 3.4. Tyrime dalyvavusių įstaigos praktikos vadovų supervizijos samprata

Šio darbo įvadinėje dalyje teko susipažinti su supervizijos įvairiapusiška samprata bei jos vykdymo poreikiu socialiniame darbe. Kadangi supervizija Lietuvoje yra nauja, besiplečianti idėja, pirmiausiai buvo siekta išsiaiškinti supervizijos sampratą apklausoje dalyvavusių įstaigų praktikos vadovų požiūriu.

Respondentai, turėdami galimybę įvertinti kiekvieną anketoje pateiktą supervizijos sąvokai apibūdinantį skirtą terminą pagal jo taiklumą, kai kuriais atvejais atskleidė prieštaringas tendencijas supervizijos sampratos klausimu (žr. 11 pav.).



**11 pav. Respondentų, kurie pritaria arba visiškai pritaria taikliausiai supervizijos sąvoką apibūdinantiems terminams, pasiskirstymas (proc.)**

Kaip matyti grafike, atsakymų procentinis pasiskirstymas rodo, jog vertindami kiekvieną iš visų supervizijos sąvokai apibūdinti pateiktų galimybių, daugiausiai respondentų (88,5 %) pritaria arba



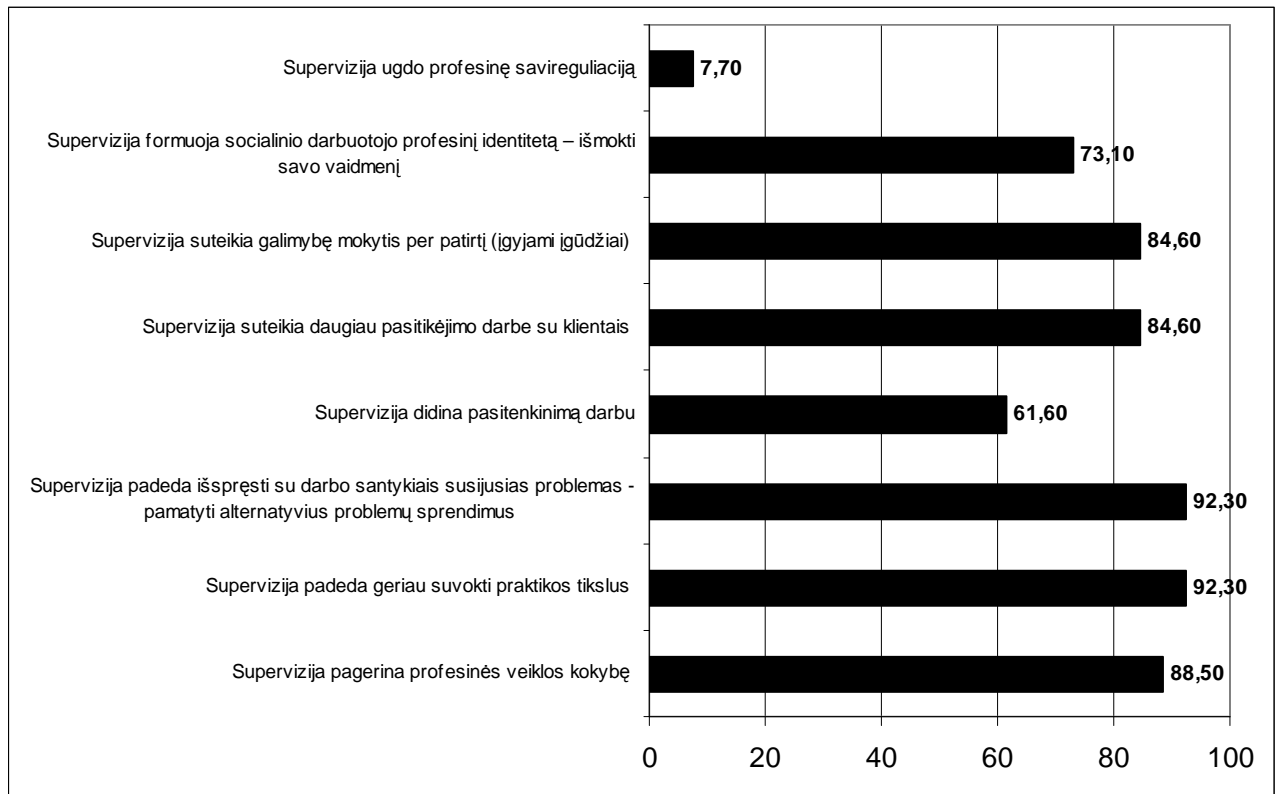
visiškai pritaria „pagalbos profesinėje veikloje“ terminui supervizijos sąvokai atspindėti. Šis terminas, kaip rodo literatūros šaltiniai, yra vienas iš supervizijos apibrėžimų, kuris patiekiamas taip pat ir Lietuvos socialinį darbą dirbančių profesinės kvalifikacijos tobulinimo tvarkos apraše (2006). Superviziją kaip refleksijos metodą, kvalifikacijos kėlimą bei konsultavimo metodą apibūdina taip pat nemaža dalis tyrime dalyvavusių įstaigos praktikos vadovų (atitinkamai 65,4 %, 61,6 % ir 51,9%), kas taipogi atspindi supervizijos apibrėžimo ryškias tendencijas literatūroje.

Nepaisant šių respondentų atsakymų sąsajų su atitinkamų autorių pateiktais supervizijos apibrėžimais, nemaža dalis atsakiusiųjų atsakymų tuo pačiu metu nurodo ir į ne visiškai tiksliai (pvz. „praktikos kuravimas“ – 50 % arba „praktinės pratybos“ – 46,2 %) ir arba visiškai netiksliai (pvz. „stebėjimas“ – 48,1 %) supervizijos proceso definicijas. Tai rodo, kad supervizijos termino suvokimas nėra visiškai aiškus, tuo labiau, kai ir pati supervizijos sąvoka yra tam tikrais aspektais susijusi su šiais terminais.

Analizuojant respondentų atsakymus į klausimą, ar jų manymu reikalinga supervizija socialinio darbo studentams praktikos vietose, matyti, jog didžiosios daugumos atsakymas šiuo klausimu yra teigiamas (73,1%). Likusioji dalis apklausoje dalyvavusių įstaigos praktikos vadovų mano, jog supervizijų nereikia (27,9 %): 17,3% mano, jog pakanka atsitiktinių pokalbių su praktikantu, o 9,6% yra tos nuomonės, jog tam yra skirtos refleksijos studentų mokymo įstaigose.

Neatrenkant nei vienos už ar prieš supervizijos poreikį pasisakiusios respondentų grupės, įstaigos praktikos vadovų buvo paprašyta pažymėti, ar pritaria tyrimais pagrįstiems supervizijos vykdymo teikiamos naudos aspektams, kurie buvo išvardinti pateiktoje anketoje.

Tyrimo rezultatai rodo, jog beveik nėra respondentų, nepritariančių supervizijos teikiamos naudos teiginiams (viso 15,3%). Kaip matyti 12 paveiksle, daugiausiai apklaustų įstaigų praktikos vadovų sutinka arba visiškai sutinka su dviem supervizijos naudos aspektais, konstatuojančiais, jog supervizija padeda išspręsti su darbo santykiais susijusias problemas, t.y. pamatyti alternatyvius problemų sprendimus (92,3%) ir padeda geriau suvokti praktikos tikslus (taip pat 92,3%). Šiems teiginiams, lyginant juos su kitais, taip pat mažiausiai ir prieštaraujama (pirmuoju atveju nesutinka 1,9 % apklaustųjų, antruoju – 0%) bei abejojama (pirmuoju atveju nei sutinka, nei nesutinka 5,8% respondentų, antruoju – 7,7%). Dauguma tyrime dalyvavusių įstaigų praktikos vadovų taipogi mano, jog supervizija pagerina profesinės veiklos kokybę (88,5%) bei teikia daugiau pasitikėjimo darbe su klientais ir galimybę mokytis per patirtį (abejais atvejais po 84,6%). Su teiginiu, jog supervizija didina pasitenkinimą darbu sutinka mažiausias procentas atsakiusiųjų (61,6 %), apie ši supervizijos poveikį lyginant jį su kitais poveikiais „nei sutinku, nei nesutinku“ atsakymų grupėje, dalis yra didžiausia (34,6%).



**12 pav. Respondentų, kurie sutinka arba visiškai sutinka su supervizijos teikiamos naudos aspektais, pasiskirstymas (proc.)**

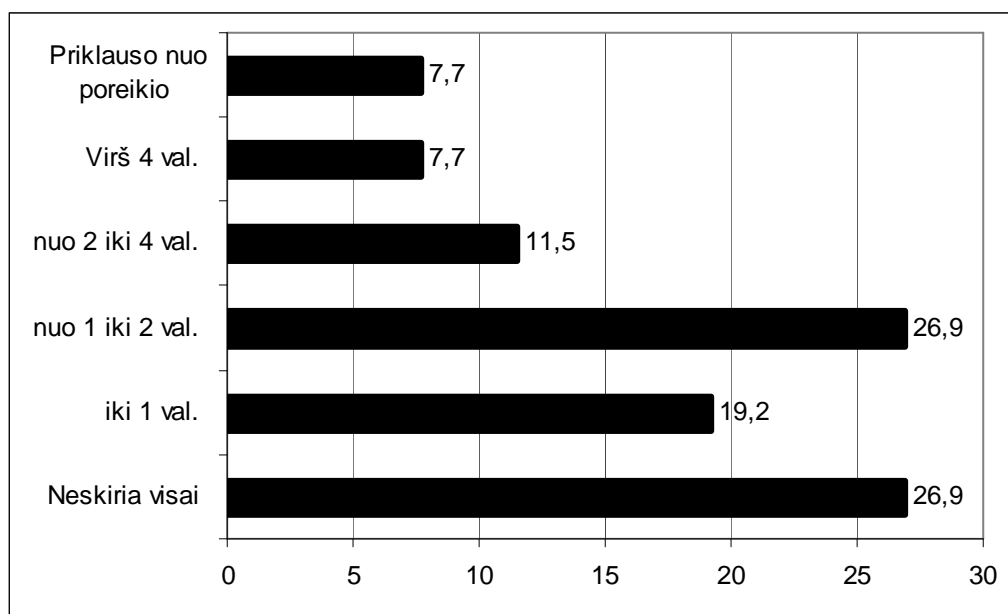
Lyginant tris klausimus, kurie atskleidžia respondentų labiausiai sau priskiriamą vaidmenį (sudaro sąlygas mokymuisi per patirtį - teikia užduotis, sprendžia iškilusias problemas darbe su klientais ir bendradarbiais, stebi ir vertina studento veiklą), taikliausiai superviziją apibūdinantį terminą (pagalba profesinėje veikloje) bei supervizijos naudą teikiančius aspektus (padeda išspręsti su darbo santykiais susijusias problemas, t.y. pamatyti alternatyvius problemų sprendimus, geriau suvokti praktikos tikslus), galima pastebėti tendenciją, jog visais klausimais labiau orientuojamasi į praktikanto užduotis ir pagalbą sprendžiant jų atlikimo metu iškylančias problemas.

### **3.5. Tyrime dalyvavusių įstaigų praktikos vadovų supervizijų vykdymas praktikos vietose**

Kaip jau buvo minėta teorinėje šio darbo dalyje, svarbus aspektas, atspindintis geros praktikos ir vadovavimo praktikai kokybę, bei tuo pačiu reikalavimas praktikos vietoms iš mokymosi įstaigų Vokietijoje – reguliarūs supervizijos susitikimai tarp institucijos praktikos vadovo ir praktikanto, kuriems turi būti skiriama mažiausiai kartą per savaitę ir trukti nuo 30 iki 60 minučių, pokalbiai turi

būti reguliarūs ta prasme, jog suplanuoti ir vykti tam tikru nustatytu laiku tam pritaikytoje patalpoje, niekam netrukdam.

Pateiktame grafike matyti (žr. 13 pav.), kaip pasiskirstė tyrime dalyvavusių praktikos vadovų įstaigos pagal vidutinį praktikantams skirtų supervizijų vykdymo laiką. Sudėjus visus atsakymus paaiškėjo, jog daugiau nei pusėje šių įstaigų (73,1 %) praktikos vadovai skiria laiko supervizijoms, skirtoms studentams, o trečdalis – ne (26,9 %).

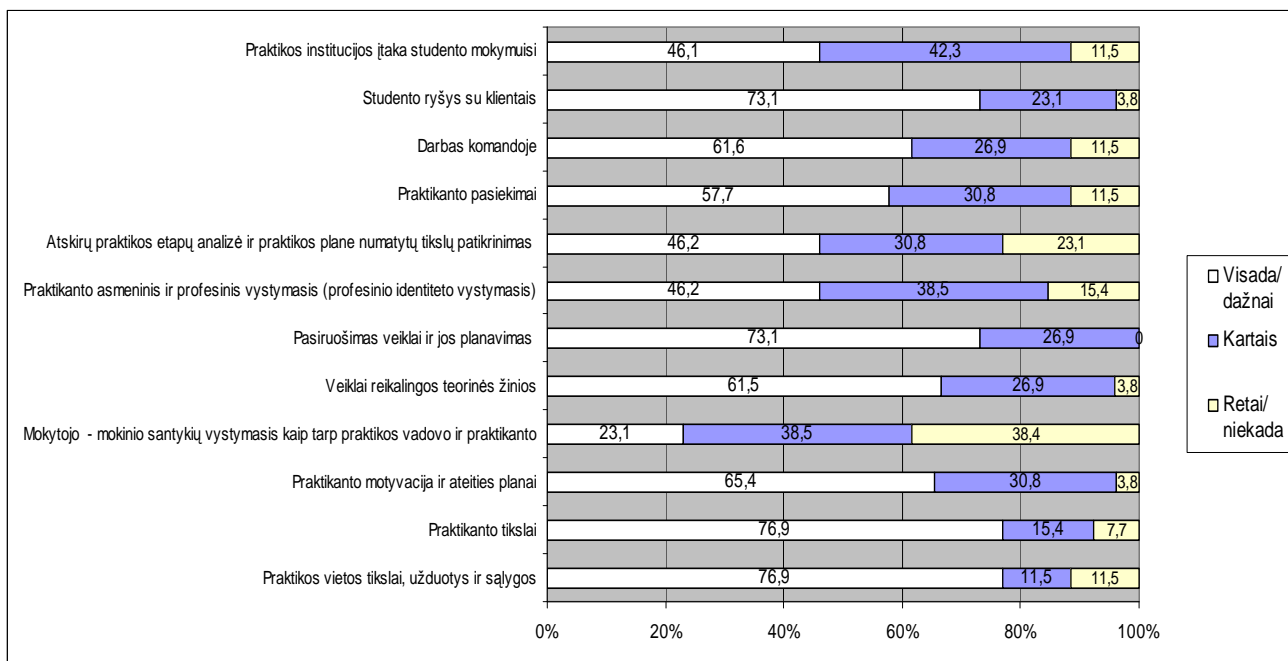


**13 pav. Tyrime dalyvavusių praktikos vadovų pasiskirstymas pagal vidutinį praktikantams skiriamų supervizijų vykdymo laiką (proc.)**

Nepaisant to, kad didesnė dauguma respondentų vykdo supervizijas, daugiau nei pusė šių respondentų supervizijos susitikimai yra nereguliarūs, o vyksta tuomet, kai atsiranda tinkama proga, iš anksto neplanuojant (63,2 %). Šiek tiek mažiau nei trečdalis (26,3 %) pažymėjo, jog praktikos supervizijos susitikimai vyksta ne tuo pačiu laiku, bet dėl jo tariamasi iš anksto. Paaiškėjo, jog tik nedidelė dalis (10,5%) apklaustų įstaigos praktikos vadovų susitikimai vyksta tuo pačiu sutartu laiku, reguliariai, kas yra svarbu kokybiškam supervizijos vykdymui.

Nagrinėjant tyrime dalyvavusių įstaigų praktikos vadovų atsakymus į klausimą, kur vyksta jų vykdomų supervizijų susitikimai, procentinis pasiskirstymas yra apylygis: 53 % praktikos vadovų juos veda atskirose patalpose, kur niekas netrukdo, o 47 % - kabinetuose, kuriuose tuo pačiu metu dirba ir kiti kolegos.

Pateiktame grafike matyti (žr. 14 pav.), kokios temos šių refleksijai skirtų susitikimų tarp apklausoje dalyvavusių įstaigų praktikos vadovų ir socialinio darbo studentų metu aptariamose dažniausiai.



**14 pav. Temų, aptariamų su praktikantu susitikimų refleksijoms metu, pasiskirstymas pagal dažnumą(proc.)**

Išskiriant tris daugiausiai procentine išraiška pasižyminčias supervizijų metu vystomas temas, pirmoje vietoje atsiduria praktikos vietos tikslų, užduočių ir sąlygų bei praktikanto tikslų aptarimas, antroje – pasiruošiamas veiklai, jos planavimas bei studento ryšys su klientais, o trečioje – praktikanto motyvacija bei ateities planai. Paskutinėje vietoje dažnai arba visada kategorijoje atsidūrusi supervizijų metu vystoma tema yra mokytojo – mokinio santykių vystymasis tarp praktikos vadovo ir praktikanto.

Lyginant tą respondentų grupę, kuri pažymėjo vykdanti supervizijas, įstaigos veiklos patirties ir vadovavimo praktikai užduoties įtraukimo į pareigybinę instrukciją aspektais, rasta statistiškai reikšmingų skirtumų.

Tose tirtose praktikos atlikimo įstaigose, kurios patenka į daugiau nei 10 metų veikiančių įstaigų kategoriją, vykdoma daugiau nei pusė (61%) visų respondentų teigimu vykdomų supervizijų, bet taipogi ir nevykdančių supervizijas praktikos vadovų skaičius yra didžiausias (71%), nors šiai kategorijai priklausančiose įstaigose yra dvigubai daugiau praktikos vadovų, kurie vykdo supervizijas, nei kad nevykdo. Įstaigose, kurios yra nuo 5 iki 10 metų veikiančių įstaigų tarpe,

vykdoma 21% visų vykdomų supervizijų, laiko supervizijoms neskiria 29% įstaigų praktikos vadovų ( $p$  – reikšmė =  $0,006 < 0,05$ ).

Taigi galima daryti išvadą, jog ilgesnę darbo patirtį turinčiose tyrime dalyvavusiose praktikos vietose praktikos vadovai dažniau skiria laiko studentų supervizijoms, nei trumpesnės darbo veiklos įstaigose. Galbūt tai lemia nusistovėjusios darbo tokiose įstaigose tradicijos, susiformavę darbo su praktiką atliekančiais studentais metodai.

Atsakymų pasiskirstymas pagal respondentų vadovavimo praktikai užduoties įtraukimo į pareigybinę instrukciją ir laiko, skiriamo supervizijos vykdymui, aspektus atskleidžia prieštarinę tendenciją. Paaiškėjo, jog tose tyrime dalyvavusių praktikos vadovų įstaigose, kuriose jų vadovavimo praktikai užduotis neįtraukta į pareigybinę instrukciją, daugiau praktikos vadovų skiria laiko supervizijoms (63%) nei kad tose, kuriose vadovavimo praktikai užduotis įtraukta į pareigybinę instrukciją (37%), tačiau tuo pačiu reikia pastebėti, kad yra daugiau įstaigų, neįtraukiančių į pareigybinę instrukciją vadovavimo praktikai užduoties, kuriose įstaigų praktikos vadovai neskiria jokio laiko studentų supervizijoms (86%) ( $p$  – reikšmė =  $0,005 < 0,05$ ). Tai, kad supervizijų vykdymo neįtakoja oficiali tyrime dalyvavusių įstaigų praktikos vadovų vadovauti praktikai pareigybė, o tuo pačiu ir laikas, skirtas vadovavimo praktikai užduotims, galima būtų paaiškinti geranoriška pačių tyrime dalyvavusių įstaigų praktikos vadovų veikla, jų savo, kaip praktikos vadovo, vaidmens pajutimu.

## IŠVADOS

Apžvelgus socialinio darbo praktikos organizavimo ir supervizijos vykdymo situaciją Vilniaus universiteto socialinio darbo studentų praktikos atlikimo vietose, galima išskirti šias išvadas:

1. Tyrime dalyvavusios socialinio darbo įstaigos, pasižymi pakankama įstaigos veikimo patirtimi, sukuriančia palankias sąlygas socialinio darbo studentų praktikos atlikimui. Beveik visos šios socialinio darbo įstaigos, dažniausiai tiesioginio bendradarbiavimo su studentų mokymo įstaigomis būdu, pačios teikia informaciją apie studentams suteikiamą galimybę jų įstaigose atlikti praktiką. Šių įstaigų darbuotojai yra suinteresuoti turėti socialinio darbo praktikantus savo įstaigose tiek dėl noro neatitrūkti nuo socialinio darbo specialistų rengimo, tiek dėl kitų priežasčių, susijusių su darbo jėgos trūkumu šiose įstaigose. Šias dvi priežastis taip pat netiesiogiai atsispindi apylygiai pasiskirstęs įstaigų praktikos vadovų tyrimo metu išreikštas požiūris į praktikantus kaip mokinio ir darbuotojo statusą turinčius asmenis. Organizuojant praktiką, tyrime dalyvavusioms įstaigoms nėra svarbus studento tinkamumas praktikai, visiems norintiems sudaromos lygios galimybės mokytis iš patirties, jiems, pritaiko vietą darbui, - dažniausiai suteikiant tam tikras praktikos atlikimo užduotims reikalingas priemones, o ne sukuriant savarankišką fizinę erdvę praktikos veiklai;
  - Daugelyje tirtų socialinio darbo studentų praktikos vietų būdinga turėti du asmenis, atsakingus už studentų praktikos reikalus – koordinatorių, atsakingą už visus formalumus, bei praktikos vadovą, tiesiogiai dalyvaujantį praktikanto mokymosi iš patirties praktikos metu procese, bet ne visada atsakingą už šią funkciją. Abi funkcijas - koordinatoriaus ir praktikos vadovo, vienu metu atlieka nedidelė dalis tyrime dalyvavusių įstaigų praktikos vadovų;
  - Daugiau negu pusei respondentų vadovavimo praktikai užduotis yra papildoma veikla, neįtraukta į darbuotojo pareigybinę instrukciją, kuriai beveik visais atvejais, ypač valstybinio statuso įstaigose, nėra numatyta jokie papildomo laiko vadovavimo užduoties įgyvendinimui;
  - Daugelyje tirtų įstaigų individualūs studentų praktikos planai sudaromi remiantis bendraisiais įstaigos praktikos planais, tuo pačiu atsižvelgiant į konkretaus praktikanto poreikius ir pageidavimus bei jo mokymo įstaigos bendruosius reikalavimus, nors ne visiems tyrime dalyvusiems įstaigų praktikos vadovams yra pakankamai aiškūs studento mokymo įstaigos praktikos tikslai ir turinys.

2. Šiek tiek daugiau nei pusė apklausoje dalyvavusių įstaigų praktikos vadovų turi aukštąjį socialinio darbo išsilavinimą bei beveik visi daugiau nei vienerių metų socialinio darbo patirtį, bet tik pusė iš jų yra mokęsi, kaip vadovauti studentų praktikai. Praktiniai tokių žinių įgijimo būdai yra dažniausia tokio mokymosi patirtis ir tuo pačiu nesimokiusių vadovauti praktikai respondentų grupės poreikis. Supervizijose dalyvauti buvo tekę tik labai mažai įstaigų praktikos vadovų daliai, dalyvavimo supervizijose poreikį išreiškė beveik trečdalis respondentų;
  - Dauguma tyrime dalyvavusių praktikos vadovų labiausiai save identifikuoja su praktikos vadovo vaidmeniu bei mano esantys kompetetingi asmeninės, mokymosi (konsultavimo) bei ypač profesinės kompetencijos kategorijose.
3. Apklausoje dalyvavę įstaigų praktikos vadovai labiausiai supervizijos terminą sieja su pagalba profesinėje veikloje, nors nemaža dalis atsakiusių tuo pačiu metu nurodo ir į ne visiškai tikslas arba visiškai netikslas supervizijos proceso sąvokas. Daugelio manymu, supervizija reikalinga socialinio darbo studentams praktikos vietose ir jos naudą labiausiai sieja su alternatyviais problemų sprendimais, praktikos tikslais;
4. Nors daugiau negu pusė respondentų vykdo supervizijas, tik nedidelė dalis šių susitikimų vyksta tuo pačiu sutartu laiku, reguliariai, daugiau nei pusė jų yra nereguliarūs, o vyksta tuomet, kai atsiranda tinkama proga, iš anksto neplanuojant. Reflektuoti studentų patirtį, kuri dažniausiai yra susijusi praktikos vietos užduotimis, jų planavimu, klientais bei motyvacija, tenka tiek atskirose patalpose, kur niekas netrukdo, tiek kabinetuose, kuriuose tuo pačiu metu dirba ir kiti kolegos. Ilgiau veikiančiose tirtose įstaigose praktikos vadovai dažniau skiria laiko studentų supervizijoms, nei trumpesnę darbo patirtį turinčiose įstaigose. Supervizijų vykdymo neįtakoja oficiali tyrime dalyvavusių įstaigų praktikos vadovų vadovauti praktikai pareigybė, o tuo pačiu ir laikas, skirtas vadovavimo praktikai užduotims

## REKOMENDACIJOS

Remiantis tyrimo gautais rezultatais, galima pateikti keletą pasiūlymų dėl socialinio darbo praktikos organizavimo ir supervizijų studentams vykdymo praktikos vietose:

- Praktikos vadovas įstaigoje yra svarbus asmuo, „globojantis“ ir mokantis studentą praktikos atlikimo metu. Praktikos vadovo užduočių įgyvendinimas reikalauja papildomo jo, kaip darbuotojo, laiko, todėl šis vadovavimo praktikai laikas galėtų būti teoriškai ir realiai numatytas kaip viena iš socialinio darbuotojo funkcijų;
- Praktikos vadovu socialinio darbo praktikos įstaigose turėtų būti kvalifikuotas reguliariai praktikai vadovaujantis darbuotojas, išmanantis, kaip vadovauti studentų praktikai;
- Socialinio darbo ir socialinio darbo specialistus ruošiančios mokymo įstaigos galėtų pasirūpinti įstaigų praktikos vadovų mokymu vadovauti praktikai bei supervizijų vedimu;
- Stiprinti socialinio darbo praktikos įstaigų ir socialinio darbo studentus ruošiančių mokymo įstaigų bendradarbiavimą.



## LITERATŪRA

Arbeitsmaterial für die Praxissemester// Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit Dresden (FH), 2005 [žiūrėta 2007 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.ehs->

[dresden.de/fileadmin/uploads\\_hochschule/praxisamt/praxissemester/Arbeitsmaterial\\_Praxissemester.pdf](http://www.ehs-dresden.de/fileadmin/uploads_hochschule/praxisamt/praxissemester/Arbeitsmaterial_Praxissemester.pdf).

Beer T., Gediga G. Evaluation von Supervision: Eine Untersuchung im Bereich der Sozialen Arbeit // H. Holling & G. Gediga (Hrsg.). Evaluationsforschung. Göttingen: Hogrefe, 1999, p. 73 – 126 [žiūrėta 2007 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://freenet-homepage.de/gediga/sei.pdf>.

Belardi N. Supervision. Eine Einführung für soziale Berufe. Freiburg im Breisgau: Lambertus, 1998.

Berufsbild Supervisor/in. Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.: Köln, 2003 [žiūrėta 2007 m. balandžio 16 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.dgsv.de/pdf/Berufsbi.pdf?PHPSESSID=86840f90795ca865e2977e9d675bba6e>.

Braakenburgas H. Socialinio darbo kokybės vadyba Nyderlanduose: principai ir požiūris // STEP, 2001, Nr.1, p. 57-75.

Buer F. Lehrbuch der Supervision. Der pragmatisch – psychodramatische Weg zur Qualitätsverbesserung professionellen Handelns. Grundlegung – Einstiege – Begriffslexikon. Münster: Votum, 1999.

Buzaitytė – Kašalynienė J. Socialinio darbo specialistų rengimas: skirtingi modeliai ir galimybės Lietuvai // Acta paedagogica vilnensia. 2002, Nr. 9, p. 101 – 118.

Dirgėlienė I., Kiaunytė A. Supervizija Lietuvos socialinio darbo kontekste // Acta paedagogica vilnensia. 2005, Nr. 15, p. 240 – 254.

Dirgėlienė I., Kiaunytė A. Praktika rengiant socialinius darbuotojus: Klaipėdos universiteto patirtis. Klaipėda, 2006.

Eck D. Supervision in der Psychiatrie. Bonn, 1998.

Fatzer G. Gute und nachhaltige Beratung von Organisationen – auf dem Weg zu einer Beratungswissenschaft // Gute Beratung von Organisationen. Auf dem Weg zu einer Beratungswissenschaft: Supervision und Beratung 2. Bergisch – Gladbach, 2005 [žiūrėta 2007 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą:

[http://www.obie-beratungsforschung.de/Tagung/files/vortrag/g\\_fatzer\\_1.pdf](http://www.obie-beratungsforschung.de/Tagung/files/vortrag/g_fatzer_1.pdf).

Grincevičius O., Skridlaitė I., Jurkuvienė R. Teorinė supervizijos perspektyva // Socialinio darbo supervizija: teorija ir praktika. PHARE projekto „Supervizijos įgūdžių ugdymo programa“ medžiaga. Kaunas: Technologija, 2004, p. 9 – 40.

Goldbach G., Horstmann G., Sperber W., Terbuyken G. (Hrsg.). Ausbildung zur sozialen Arbeit. Eine Handlungswissenschaft auf dem Prüfstand. Hannover, 1998.

Handbuch Qualitätsentwicklung Praxis im Studium der Sozialen Arbeit an der Berufsakademie Stuttgart. Redaktion: Matthias Moch. Stuttgart, 2006 [žiūrėta 2007 m. sausio 27 d.]. Prieiga per internetą:

[http://www.ba-stuttgart.de/fileadmin/ba/Sozialwesen/Dokumente/Downloads/Moch/Handbuch\\_Praxis\\_09-2006.pdf](http://www.ba-stuttgart.de/fileadmin/ba/Sozialwesen/Dokumente/Downloads/Moch/Handbuch_Praxis_09-2006.pdf).

Johnson L. C. Socialinio darbo praktika: bendrasis požiūris. Vilnius, 2001.

Jucevičienė P. Integruotas požiūris į socialinio darbo teoriją ir praktiką – XXI amžiaus iššūkių žmonėms atsakas // Acta paedagogica vilnensia. 2001, Nr. 8, p. 189 – 196.

Leliūgienė I., Giedraitienė E., Rupšienė L. Socialinių darbuotojų / socialinių pedagogų rengimas Lietuvoje // Pedagogika. 2006, Nr. 83, p.64 – 74.

Naujanienė R. Supervizijos samprata socialiniame darbe // Pranešimo konferencijoje „Socialinio darbuotojo vaidmuo šiuolaikinėje visuomenėje“ santrauka. 2006 m. rugsėjo 26 d.

Nijhuis U. Professionelle Begleitung in eine neue Zukunft: Supervision. Institut für Beratung, Coaching und Therapie: Berlin, 2006 [žiūrėta 2007 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.dialog-institut.de/doks/supervisionHandout.pdf>.

Pasirenkamoji socialinio darbo praktika. 2007. Vilniaus universitetas. Socialinio darbo katedra (nepublikuotas rankraštis).

Profesinė mokslo tiriamoji socialinio darbo praktika. 2007. Socialinio darbo katedros internetinis puslapis [žiūrėta 2007 m. balandžio 6 d.]. Prieiga per internetą:

[http://www.fsf.vu.lt/index.php?option=com\\_content&task=view&id=201&Itemid=287](http://www.fsf.vu.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=201&Itemid=287).

Rappe – Giesecke K. Der Nutzen der Psychoanalyse für die Supervision // Konzepte für Supervision. Neun theoretische und methodische Ansätze. Köln, 2006, p. 8 – 12 [žiūrėta 2007 m. gegužės 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.dgsv.de/pdf/Konzepte.pdf>.

Skridlaitė I., Stasiūnaitienė E. Supervizija – mokymasis per patirtį // Socialinio darbo supervizija: teorija ir praktika. PHARE projekto „Supervizijos įgūdžių ugdymo programa“ medžiaga. Kaunas: Technologija, 2004, p. 50 – 70.

Socialinio darbo studijų programos. 2007. Socialinio darbo katedros internetinis puslapis [žiūrėta 2007 m. balandžio 6 d.]. Prieiga per internetą:  
[http://www.fsf.vu.lt/index.php?option=com\\_content&task=view&id=69&Itemid=105](http://www.fsf.vu.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=69&Itemid=105).

Socialinių darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų aprašas // Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas, 2006m. sausio 4 d.

Socialinio darbuotojo rengimo standartas. V profesinio išsilavinimo lygis // LR Švietimo ir mokslo ministerija. Vilnius, 2000 m. liepos 17 d. [žiūrėta 2007 m. kovo 19d.]. Prieiga per internetą:  
[http://www.smm.lt/old/old/svietimas/standartai/S576201\\_SocD.pdf](http://www.smm.lt/old/old/svietimas/standartai/S576201_SocD.pdf).

Sperber W. „...und in der Praxis ist dann alles ganz anders (?)“. Eine Untersuchung zur Ausbildungssituation von Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten in der beruflichen Praxis Sozialer Arbeit // Goldbach G., Horstmann G., Sperber W., Terbuyken G. (Hrsg.): Ausbildung zur sozialen Arbeit. Eine Handlungswissenschaft auf dem Prüfstand. Hannover, 1998.

Studento praktinio mokymo sutartis. 2004. Socialinio darbo katedros internetinis puslapis [žiūrėta 2007 m. balandžio 6 d.]. Prieiga per internetą:  
[http://www.fsf.vu.lt/index.php?option=com\\_content&task=view&id=172&Itemid=287](http://www.fsf.vu.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=172&Itemid=287).

Švedaitė B. Socialinio darbo sistema Lietuvos visuomenės kaitos kontekstu // Acta paedagogica vilnensia. 2004, Nr. 12, p. 1 – 11.

Vilniaus universiteto socialinio darbo bakalauro dieninių studijų programa. 2007. Socialinio darbo katedros internetinis puslapis [žiūrėta 2007 m. balandžio 6 d.]. Prieiga per internetą:  
[http://www.fsf.vu.lt/index.php?option=com\\_content&task=view&id=69&Itemid=105](http://www.fsf.vu.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=69&Itemid=105).

Vilniaus universiteto socialinio darbo magistrantūros studijų programa. 2007. Socialinio darbo katedros internetinis puslapis [žiūrėta 2007 m. balandžio 6 d.]. Prieiga per internetą:  
[http://www.fsf.vu.lt/index.php?option=com\\_content&task=view&id=69&Itemid=105](http://www.fsf.vu.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=69&Itemid=105).

Weiß K. Soziodrama, Soziometrie und Psychodrama als handlungsleitendes Supervisionskonzept // Konzepte für Supervision. Neun theoretische und methodische Ansätze. Köln, 2006, p. 34 – 38 [žiūrėta 2007 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.dgsv.de/pdf/Konzepte.pdf>.

Wessel J. Supervision – professionelle Beratung zur Qualitätssicherung am Arbeitsplatz. Köln, 1996 [žiūrėta 2007 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą:  
<http://ftp.uni-koeln.de/institute/hgp/Wessel/Seminare/Supervision/supervision2003.pdf>.

Zertifizierte Praxisstelle Soziale Arbeit// Herausgegeben von der LAG Sachsen- Thüringen „Praxisämter/- referate an Hochschulen/ Fachbereich für Soziale Arbeit“. Dresden, 2006 [žiūrėta 2007 m. gegužės 12 d.]. Prieiga per internetą:  
[http://www.ehs-dresden.de/uploads/media/Zertifizierte\\_Praxisstelle\\_Soziale\\_Arbeit.pdf](http://www.ehs-dresden.de/uploads/media/Zertifizierte_Praxisstelle_Soziale_Arbeit.pdf).



**11. Ar yra numatytas laikas (įskaičiuojamas į darbo laiką) Jūsų darbotvarkėje, kuris skirtas vadovauti praktikai ?**

- 1) nenumatyta jokio laiko;
- 2) nuo 1 iki 2 val. per savaitę;
- 3) nuo 2 iki 4 val. per savaitę;
- 4) virš 4 val. per savaitę.

**12. Ar kur nors teko mokytis, kaip vadovauti studentų praktikai?**

**1) Taip:** (galite pažymėti kelis atsakymų variantus)

- paskaitose;
- teoriniuose seminaruose;
- praktiniuose seminaruose ir pratybose;
- profesinės praktikos metu;
- dalyvaujant socialinių darbuotojų supervizijose;
- Kita.....

**2) Ne:** (pažymėkite, ar norėtumėte tokio mokymo. Galite pasirinkti kelis atsakymų variantus)

- paskaitose;
- teoriniuose seminaruose;
- praktiniuose seminaruose ir pratybose;
- profesinės praktikos metu;
- dalyvaujant socialinių darbuotojų supervizijose;
- Kita.....

**13. Kaip Jūs įvertintumėte savo darbo veiklą šioje įstaigoje?**

Teiginys	Visada	Dažnai	Kartais	Retai	Niekada
Aš gerai orientuojuosi kebliose situacijose, susijusiose su klientais					
Aš gerai orientuojuosi kebliose situacijose, susijusiose su personalu					
Aš gerai orientuojuosi kebliose situacijose, susijusiose su įstaiga					
Teiginys	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku Nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Darbe aš esu kūrybiškas					
Man darbe sunku išlikti smalsiam					
Aš domiuosi su darbu susijusiomis naujovėmis					
Aš turiu konsultavimo įgūdžių					
Aš išmanau konsultavimo metodiką					

**14. Ar Jūsų atstovaujama įstaiga teikia informaciją apie galimybę atlikti praktiką?**

- 1) Taip
- 2) Ne (pereikite prie klausimo Nr. 17)

**15. Koku būdu Jūsų atstovaujama institucija teikia informaciją apie praktikos galimybę? (Galite pažymėti kelis atsakymų variantus)**

- 1) Pasiūlymą skelbiate savo įstaigos internetiniame puslapyje;
- 2) Platinate elektroniniu paštu konferencijose;
- 3) Kabinete skelbimus specialistus rengiančiose institucijose;
- 4) Pranešate specialistus rengiančių institucijų praktikų vadovams, dėstytojams;
- 5) Kita (įrašykite patys).....

**16. Kokiais atvejais teikiate informaciją apie praktikos galimybę? (Galite pažymėti kelis atsakymų variantus)**

- 1) Kai lieka darbo, kurio nespėja atlikti įstaigos darbuotojai;
- 2) Kai atsiranda veikla, kurios negali atlikti darbuotojai;

- 3) Kai trūksta kvalifikuotos darbo jėgos;
- 4) Kita (įrašykite patys).....

**17. Ar vykdomė studentų praktikantų atranką?**

- 1) Vykdomė
- 2) Nevykdome, bet priimame ribotą skaičių studentų
- 3) Nevykdome - priimame visus norinčius

**18. Koku būdu (dažniausiai) sudarote individualų studento praktikos planą?**

- 1) Individualų praktikos planą rengiate remdamiesi Jūsų atstovaujamos institucijos bendruoju praktikos planu (kuris aprašo, ką šioje darbo vietoje galima išmokyti, ko tikimasi iš praktikanto ir t.t.), neatsižvelgdami į studento mokymosi įstaigos reikalavimus bei studento poreikius ir norus;
- 2) Individualų praktikos planą rengiate remdamiesi Jūsų atstovaujamos institucijos bendruoju praktikos planu, atsižvelgdami į studento mokymosi įstaigos reikalavimus ir paties studento poreikius ir norus;
- 3) Individualų praktikos planą rengiate remdamiesi tik studento mokymosi įstaigos reikalavimais studento bei studento poreikiais ir norais;
- 4) Kita.....

**19. Skalėje nuo 1 iki 5 pažymėkite, kiek Jums yra aiškūs studento mokymosi įstaigos praktikos tikslai ir turinys?**  
(Kai 1-visiškai neaiškūs, 2 -neaiškūs, 3- nei aiškūs, nei neaiškūs, 4 -aiškūs, 5- labai aiškūs)

1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_

**20. Koks, Jūsų manymu, yra studentų – praktikantų statusas Jūsų atstovaujamoje institucijoje?**

- 1) Praktikantas – mokinys
- 2) Darbuotojas
- 3) Abu variantai

**21. Ar priimdami studentą praktikai į savo instituciją, pritaikote, priklausomai nuo užduoties, vietą jo darbui?**

- 1) Visada
- 2) Beveik visada
- 3) Kartais
- 4) Retai
- 5) Labai retai

**22. Kokius svarbiausius su praktikanto darbo vieta susijusius daiktus jam suteikiate? (Galite pažymėti kelis atsakymų variantus)**

- 1) Praktikai reikalingą literatūrą
- 2) Atskirą darbo stalą
- 3) Reikalingus įstatymus
- 4) Atskirą kompiuterį
- 5) Kanceliarines prekes
- 6) Kita (įrašykite patys).....

**23. Koks terminas, Jūsų manymu, taikliausiai apibūdina supervizijos sąvoką? (Įvertinkite skalėje balais nuo 1 iki 5 jį apibraudami, kai 1-visiškai nepritariu, 2-nepritariu, 3-nei pritariu, nei nepritariu, 4-pritariu, 5-visiškai pritariu)**

- 1) Kvalifikacijos kėlimas 1 2 3 4 5
- 2) Pagalba profesinėje veikloje 1 2 3 4 5
- 3) Refleksijos metodas 1 2 3 4 5
- 4) Konsultavimo metodas 1 2 3 4 5
- 5) Psichoterapija 1 2 3 4 5
- 6) Praktinės pratybos 1 2 3 4 5
- 7) Praktikos kuravimas 1 2 3 4 5
- 8) Praktikos kontroliavimas 1 2 3 4 5
- 9) Stebėjimas 1 2 3 4 5

**24. Kaip manote, ar reikalinga supervizija socialinio darbo studentams praktikos vietose?**

- 1) Taip
- 2) Ne, pakanka, kiek pasikalbame darbo metu
- 3) Ne, pakanka refleksijų specialistus rengiančiose institucijose

**25. Kaip manote, kuo naudinga supervizija socialinio darbo studentams?**

Teiginys	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Supervizija pagerina profesinės veiklos kokybę					
Supervizija padeda geriau suvokti praktikos tikslus					
Supervizija padeda išspręsti su darbo santykiais susijusias problemas - pamatyti alternatyvius problemų sprendimus					
Supervizija didina pasitenkinimą darbu					
Supervizija suteikia daugiau pasitikėjimo darbe su klientais					
Supervizija suteikia galimybę mokytis per patirtį (įgyjami įgūdžiai)					
Supervizija formuoja socialinio darbuotojo profesinį identitetą – išmolti savo vaidmenį					
Supervizija ugdo profesinę savireguliaciją					

**26. Kiek valandų per savaitę (vidutiniškai) skiriate vieno studento praktikos supervizijoms?**

- 1) Mažiau nei 1 val.
- 2) nuo 1 iki 2 val.
- 3) nuo 2 iki 4 val.
- 4) Virš 4 val.
- 5) Neskiriu visai (pereikite prie klausimo nr. 29)
- 6) Kita.....

**27. Kiek reguliarius yra šie praktikos supervizijos susitikimai?**

- 1) Praktikos supervizijos susitikimai vyksta tuo pačiu sutartu laiku, reguliariai
- 2) Praktikos supervizijos susitikimai vyksta ne tuo pačiu laiku, bet dėl jo tariamasi iš anksto
- 3) Praktikos supervizijų susitikimai vyksta kai atsiranda tinkama proga, iš anksto neplanuojant
- 4) Kita.....

**28. Kur vykdate praktikos supervizijas?**

- 1) Atskiroje patalpoje, kurioje niekas netrukdo
- 2) Kabinete, kuriame dirba ir kiti kolegos
- 3) Kita.....

**29. Kaip manote, koks Jūsų vaidmuo vadovaujant praktikai? (Esančioje skalėje pažymėkite (X) vieną Jums priimtinausią atsakymo variantą):**

Teiginys	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Teikiu studentui užduotis					
Padedu spręsti iškilusias problemas darbe su klientu ir bendradarbiais					
Stebiu ir vertinu įgytus sugebėjimus, žinias ir jų taikymą					
Modelioju studento elgesį su klientais ir bendradarbiais					
Modelioju socialinio darbo vertybių principų laikymąsi					
Kuriu saugią atmosferą					
Skatinu studentų motyvaciją					
Padedu susidoroti su jausmais					
Skatinu savirefleksiją					
Padedu atpažinti silpnąsias ir stipriąsias puses, vidinius resursus					

Tarpininkauju su mokymo įstaiga					
Prisidedu prie mokymo programų tobulinimo					
Prisidedu prie įstaigos darbo kokybės tobulinimo					
Kuriu ir įgyvendinu socialines inovacijas					

**30. Kokias temas aptariate su praktikantu susitikimų refleksijoms metu? (Esančioje skalėje pažymėkite (X) vieną Jums priimtinausią atsakymo variantą):**

<b>Teiginys</b>	<b>Visada</b>	<b>Dažnai</b>	<b>Kartais</b>	<b>Retai</b>	<b>Niekada</b>
Praktikos vietos tikslai, užduotys ir sąlygos					
Praktikanto tikslai					
Praktikanto motyvacija ir ateities planai					
Mokytojo – mokinio santykių vystymasis tarp Jūsų, kaip praktikos vadovo, ir praktikanto					
Veiklai reikalingos teorinės žinios					
Pasiruošimas veiklai ir jos planavimas					
Praktikanto asmeninis ir profesinis vystymasis (profesinio identiteto vystymasis)					
Atskirų praktikos etapų analizė ir praktikos plane numatytų tikslų patikrinimas					
Praktikanto pasiekimai					
Darbas komandoje					
Studento ryšys su klientais					
Praktikos institucijos įtaka studento mokymuisi					