



**VILNIAUS UNIVERSITETAS
ŠIAULIŲ AKADEMIJA**

**ATVIRAS TARPTAUTINIS ŽMOGIŠKOSIOS RAIDOS UNIVERSITETAS
„UKRAINA“**

SOCIALINIO DARBO MAGISTRANTŪROS STUDIJŲ PROGRAMA

SANDRA ŠIMAITYTĖ

Magistro darbas

**SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ SU NEGALIA TURINČIAIS
ASMENIMIS, BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO
PERSPEKTYVOS**

Darbo vadovė: lekt. dr. Kristina, Rūdytė
Konsultantė: Anastasiia, Bazilenko

Šiauliai, 2021

**Studijuojančiojo, teikiančio baigiamąjį
darbą, GARANTIJA**

WARRANTY of Final Thesis

Vardas, pavardė <i>Name, Surname</i>	Sandra, Šimaitytė
Padalinys <i>Faculty</i>	Šiaulių akademija <i>Šiauliai Academy</i>
Studijų programa <i>Study Programme</i>	Socialinio darbo magistrantūros studijų programa <i>Master's Degree Program in Social Work</i>
Darbo pavadinimas <i>Thesis topic</i>	Socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvos <i>Prospects for Improving the General Competencies of Social Workers Working with People with Disabilities</i>
Darbo tipas <i>Thesis type</i>	Baigiamasis darbas <i>Final Thesis</i>

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

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

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

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

Aš, Sandra, Šimaitytė, pateikdamas (-a) šį darbą, patvirtinu (pažymėti)
I, Sandra Šimaitytė, by submitting this paper confirm (check)



Embargo laikotarpis
Embargo Period

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

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

Embargo laikotarpis nereikalingas / *no embargo requested*.

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

TURINYS

Magistro darbo santrauka	4
Įvadas	5
1.TEORINĖ SOCIALINIO DARBUOTOJO BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ STRUKTŪROS IR TOBULINIMO PERSPEKTYVŲ VEIKLOJE ANALIZĖ	9
1.1. Bendrųjų kompetencijų apibrėžties traktuotė	9
1.2. Bendrųjų kompetencijų turinio konceptualizavimas ir analizė.....	11
1.3. Teorinės bendrųjų kompetencijų plėtojimo prielaidos ir perspektyvos	14
1.4. Socialinio darbuotojo bendrųjų kompetencijų svarba teikiant socialines paslaugas klientams: Lietuvos kontekstas	16
1.5. Socialinio darbuotojo bendrųjų kompetencijų svarba socialinių paslaugų negalią turintiems asmenims teikimo kontekste: Ukrainos atvejis	19
2.SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ SU NEGALIĄ TURINČIAIS ASMENIMIS, BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO PERSPEKTYVŲ EMPIRINIS TYRIMAS	23
2.1. Tyrimo metodologija	23
2.2. Tyrimo metodai.....	24
2.3. Tyrimo imtis	26
2.4. Socialinių darbuotojų, dirbančių su negalią turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvų tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija.....	27
2.4.1. Lietuvoje vykdyto kokybinio tyrimo rezultatai ir jų analizė	27
2.4.2. Ukrainoje vykdyto kokybinio tyrimo rezultatai ir jų analizė	35
2.4.3. Lietuvoje ir Ukrainoje vykdytų tyrimų rezultatų apibendrinimas	43
Išvados	45
Literatūra	48
Summary	57
Priedai	79

Magistro darbo santrauka

Magistro darbu buvo siekiama sukurti socialinio darbuotojo, dirbančio su negalia turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimo modelį, pagrįstą šio specialisto bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvų analize.

Šiam tikslui pasiekti buvo formuluoti tokie tyrimo uždaviniai: a) identifikuoti tobulintinas Lietuvoje ir Ukrainoje dirbančių socialinių darbuotojų bendrąsias kompetencijas; b) atskleisti Lietuvos ir Ukrainos socialinių darbuotojų bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvas.

Darbe taikyti tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, apklausa raštu, naudojant atviro tipo klausimus, ir kokybinė turinio analizė. Apklausoje raštu dalyvavo 26 socialiniai darbuotojai (po 13 iš Lietuvos ir Ukrainos).

Pagrindinės tyrimo išvados: Abiejų šalių socialiniai darbuotojai itin aktualizuoja komunikavimo, vadybinę ir proceso valdymo, komandinio darbo kompetencijų tobulinimą. Lietuvos socialiniai darbuotojai tobulintinomis laiko mokymosi mokytis, individualaus darbo ir iniciatyvumo bei kūrybiškumo kompetencijas ir informacijos paieškos ir valdymo bei problemų sprendimo kompetencijas. Ukrainos socialiniai darbuotojai tobulintinomis bendrosiomis sisteminėmis kompetencijomis išvelgia veiklų ir užduočių suvokimo bei prisitaikymo naujoje situacijoje ir aplinkos spaudimo atlaikymo kompetencijas, o bendrosiomis instrumentinėmis kompetencijomis – problemų sprendimo ir informacinių technologijų valdymo kompetencijas. Lietuvoje dirbantys socialiniai darbuotojai aktualizavo kompetencijos kėlimo renginius, supervizijas, literatūrą, savęs pažinimo metodikas bei patirtinį mokymą(si), o Ukrainos socialiniai darbuotojai – kompetencijos kėlimo renginius ir literatūrą kurie tiriamųjų buvo suvokti kaip tam tikros technikos ir metodai, naudojami bendrųjų kompetencijų tobulinimo procese. Kalbant apie bendrųjų kompetencijų tobulinimą kaip procesą ir veikimą, tiek Lietuvoje, tiek ir Ukrainoje dirbantys socialiniai darbuotojai itin akcentuoja profesinę veiklą kaip tobulinimosi pagrindą, dalinimąsi patirtimi, savišvietą ir dalyvavimą projektuose, tyrimuose ir pan. Atkleistų bendrųjų kompetencijų tobulinimą skatinančių veiksnių kontekste dominuoja asmeniniai ir profesiniai siekiai kaip vidinė paskata bei ekonominiai, socialiniai veiksniai, palaikymas iš vadovybės, veiklos pobūdis ir kilimas pareigose kaip išorinė paskata bendrųjų kompetencijų tobulinimo veiksmams.

Remiantis gautais tyrimo rezultatais, buvo parengtas socialinio darbuotojo, dirbančio su negalia turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimo modelis.

Esminiai žodžiai: socialinis darbas negalės kontekste, bendrosios kompetencijos, tobulinimo modelis.

Ivadas

Problema ir tyrimo aktualumas. Kelis dešimtmečius vykstančios analizės ir diskusijos tiek Lietuvoje, tiek ir užsienio šalyse dėl bendrųjų kompetencijų iškelia jų apibrėžties ir turinio įvairovės idėjas. Pasak Garbarino (2017) bendrosiomis kompetencijomis galima įvardinti tuos su asmens intelektu siejamus gebėjimus, kurie būtini sėkmingai išspręsti gyvenimo uždavinius. Jakubė ir Juozaitis (2012) bendrąsias kompetencijas charakterizuoja per instrumentines, tarpasmenes ir sistemines kompetencijas. Gedvilienė, Bortkevičienė, Tūtlys, Vaičiūnienė, Stancikas, Staniulevičienė, Krivickienė, Vaitkevičius, Gedvilas (2015) bendrosiomis kompetencijomis įvardina bendravimo gimtąja ir bendravimo užsienio kalbomis, kultūrinio sąmoningumo, verslumo, skaičiavimo ir informacinės visuomenės technologijų, mokymosi mokytis kompetencijas. Bendrųjų kompetencijų svarbą aktualizuoja ir Autukevičienė (2011), kalbėdama, kad buvimas geru darbuotoju, reikalauja didelio įdirbio, norima, kad specialistai gebėtų dirbti daugiakultūroje aplinkoje, greitai reaguotų į aplinkoje vykstančius pokyčius ir gebėtų prie jų prisitaikyti, būtų aktyvūs ir kūrybingi. Gevorgianienė, Kondrašovienė, Lazutka, Naujanienė, Švedaitė, Zabulytė Kupriūnienė, Žalimienė (2011) pažymi, kad bendrųjų kompetencijų sampratos ir turinio sąsajos aptinkamos analizuojant Europos Sąjungos strateginį tikslą investuoti į žmogų kaip į aktyvų ir dinamišką valstybės pagrindą.

Furdas (2017) teigimu, kompetencijos svarba yra plačiai analizuojama tiek visame pasaulyje, tiek ir Ukrainoje. Manoma, kad bendrųjų kompetencijų visumą lydi modernizavimo procesai, kurie vyksta visose Europos šalyse. Kompetentingas požiūris užtikrina aukštą specialisto lygį, leidžia efektyviai reaguoti į naujus rinkos poreikius, atskleidžiamas praktiškas potencialas sprendžiant gyvenimo problemas. Bendrųjų kompetencijų visuma užtikrina konkurencingumą darbo rinkoje, kas socialinio darbo praktinėje veikloje darbuotojui suteikia savarankiškumą, socialumą, mobilumą. Tarpdisciplininėje aplinkoje socialinis darbuotojas turi laikytis moralinių normų, konstruktyviai spręsti konfliktus, bendradarbiauti su kitų sričių specialistais. Sėkmę darbe lemia nuolatinis tobulėjimas, mokymasis iš kitų patirčių, savikontrolės tobulinimas (Korneschuk, Bodelan, 2018).

Kitose užsienio šalyse atlikti tyrimai apie socialinio darbo iššūkius atskleidžia, kad darbuotojui reikalingas platus požiūris sprendžiant sudėtingas socialines problemas. Norint pasiekti teigiamo rezultato darbuotojas turi turėti daugybę kompetencijų, viena svarbiausių įvardinamas gebėjimas dirbti komandoje (Gehlert, Hall, Plinkas, 2016), taip pat atskleidžiama bendrųjų kompetencijų svarba keičiantis informacija tarpkultūriniu aspektu (Trivellas, Akrivouli, Tsifora, Tsoutsas, 2015).

Konkrečios profesijos asmuo atlieka daug skirtingų funkcijų, vadinasi, jis turi turėti daug skirtingų kompetencijų (Barkauskaitė, Pečiuliauskienė, 2007). Petrenko (2015) pažymi, kad nuolatinis bendrųjų kompetencijų tobulinimas yra neatsiejama kiekvieno darbuotojo profesinės

veiklos dalis. Jakubė ir Juozaitis (2012) akcentuoja bendrųjų kompetencijų visumą kaip pagrindą nuolatiniam mokymuisi ir tobulėjimui. Bigelienė, Budnikienė, Dijokienė, Karpavičienė, Melnikė, Sičiūnienė, Ščit (2012) teigia, kad kiekvienas specialistas turi siekti tobulinti turimas bendrąsias kompetencijas, įsivertindamas jas ir numatydamas tobulintinių gebėjimų visumą. Tūtlys, Kaminskienė, Pileičikas (2015) pabrėžia kompetencijų į(si)vertinimo ir tobulinimo perspektyvų numatymo svarbą.

Jau antrą dešimtmetį kalbama apie tai, kad keičiantis technologijoms, darbo metodams ar naujiems gamybos procesams iš šiuolaikinio žmogaus reikalaujama gebėti įvairiose profesinėse srityse veikti itin lanksčiai ir savarankiškai (Barkauskaitė, Pečiuliauskienė, 2007; Bulajeva, Lepaitė, Šileikaitė-Kaishauri, 2011). Šiuolaikinių pokyčių kontekste keliami nauji reikalavimai socialiniams darbuotojams. Socialinio darbo veikla yra kompleksinė ir sudėtinga, tad nenuostabu, kad šios srities darbuotojai susiduria su nesėkmėmis, kurių atsiradimui didelę įtaką turi sudėtingos darbo sąlygos (Adomaitienė, Balčiūnienė, 2017). Socialinis darbuotojas yra suvokiamas ne tik kaip informacijos teikėjas, konsultantas ar paslaugų organizatorius ir teikėjas, bet ir mokymo(si) procesų skatintoju, besirūpinančiu savęs vertinimu, savikritiška refleksija, socialinių situacijų tyrimu. Pokyčiai sukuria iš esmės naują socialinio darbuotojo veikos erdvę, kurioje jis turi imtis naujų, neįprastų vaidmenų. Ta patvirtina Kiaunytė ir Ruškus (2010), diskutuodami apie nepastovų, mobilų ir rizikingą socialinio darbo pobūdį, reikalaujantį iš specialisto itin didelio profesinio pasirengimo. Godvado, Jasienės, Gričiūtės (2013) teigimu, šiuo metu socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo sistemoje nėra sukurtų įrankių, kurie būtų palankūs socialinių darbuotojų savarankiškam bendrųjų kompetencijų įsivertinimui ir tobulinimui.

Bendrųjų kompetencijų turinį, svarbą profesinei veiklai, jų į(si)vertinimą bei tobulinimą analizuoja tiek užsienio, tiek ir Lietuvos mokslininkai. Lietuvoje jau kelis dešimtmečius ypatinga svarba teikiama bendrosioms asmens kompetencijoms, todėl tyrimai nuolat vykdomi įvairias aspektais. Pečiuliauskienė ir Barkauskaitė (2007) tyrė tokias bendrąsias kompetencijas kaip planavimo, organizavimo, nuolatinio mokymosi ir metodinę. Taip pat aptarė šių kompetencijų svarbą profesinėje veikloje, atskleidė faktinį šių kompetencijų panaudojimo lygį. Sadauskas ir Leliūgienė (2010) analizavo socialinio darbuotojo kompetencijos veikti bendruomenėje struktūrą ir bendrąsias kompetencijas skirstė į socialinę, tarpkultūrinę ir analitinę kompetenciją. Gudinavičius, Bubnys ir Šimaitytė (2019) analizavo būsimų socialinių darbuotojų bendrųjų kompetencijų ugdymą(si) patirtinio mokymosi procese. Gedvilienė, Bortkevičienė, Tūtlys, Vaičiūnienė, Stancikas, Staniulevičienė, Krivickienė, Vaitkevičius, Gedvilas (2015) atliko itin išsamią suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų plėtros studiją, suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų plėtojimą projektiniu metodu taip pat analizavo Zubrickienė ir Adomaitienė (2016). Jezukevičiūtė ir Skirmantienė (2015) atskleidė savanoriškos veiklos metu įgytų bendrųjų kompetencijų svarbą darbo rinkoje. Čepienė (2010),

Birgelytė, Daulenskienė, Dzikavičiūtė, Jarienė, Joneikienė, Katkuvienė, Motiejūnienė, Pečiulienė, Prosniakova, Purlienė, Šniras, Toleikytė, Vaščenkienė, Vilkienė, Vizbarienė (2012) analizavo bendrųjų kompetencijų apibrėžtį ir pateikė šios sąvokos struktūrą. Kardelienė, Kardelis (2013) Stancikas, Gedvilienė (2014), Grinkevičius (2014), Kanapeckienė, Karšytė, Ubartienė (2013), Zubrickienė, Adomaitienė (2016), Dudaitė (2016), Babonienė, Daukšienė, Jonaitienė (2014), Barkauskaitė (2016) analizuodami bendrąsias kompetencijas nustatė, kad jų produktyvumas jaučiamas tik nuolat jas tobulinant. Adomaitienė ir Balčiūnienė (2017), analizuodamos socialinių paslaugų veiklos ypatumus, didelį dėmesį kreipia profesinės veiklos tobulinimui ir kvalifikacijos kėlimui.

Užsienio šalyse vykdomuose bendrųjų kompetencijų tyrimuose analizuojamas jų turinys ir raiška įvairiuose kontekstuose. Van Loon, Teunissen, Driessen ir Scheele (2016) analizavo bendrųjų kompetencijų vaidmenį sprendimų priėmimo procesuose, Cunha, Aparicio, Madureira, L. Menezes, N. Menezes, Nascimento, Santos (2019) tyrinėjo bendrąsias supervizorių kompetencijas pedagoginiame kontekste, Flinkman, Leino-Kilpi, Numminen, Jeon, Kuokkanen, Meretoja (2017) atliko sisteminę ir psichometrinę slaugytojų bendrųjų kompetencijų analizę. Cortini ir Fabbri (2014), analizuodami bendrųjų kompetencijų spektrą, pateikė susistemintą bendrųjų kompetencijų sąrašą. Hertsberg, Zebroski (2016) tyrė prisitaikymo naujoje aplinkoje gebėjimo reikšmę sparčiai kintančioje visuomenėje. Waldman, Harel, Schwab (2016) tirdami bendradarbiavimą kaip vieną iš bendrųjų kompetencijų gebėjimą, nustatė, jog šis procesas geriausiai tobulinamas praktikos metu. Taip pat Mavodza (2017) teigimu, visos bendrosios kompetencijos geriausiai tobulinamos patirtinio proceso metu. Ursula, Shlomo, D., Shlomo, H. (2016), analizuodami bendrąsias kompetencijas, emocinį stabilumą išskyrė kaip vieną svarbiausių kompetencijų. Rosch, Bader-Labarre, Roser (2013) analizuodami kvalifikacijos kėlimą, didelį dėmesį skyrė kompetencijų į(si)vertinimui.

Nepaisant gana gausaus Lietuvos ir užsienio šalių mokslininkų dėmesio specialistų bendrųjų kompetencijų klausimams, būtent socialinio darbuotojo, dirbančio su negalią turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimo tyrimams yra skiriamas menkas dėmesys. **Probleminiai tyrimo klausimai:** Kokių socialinio darbuotojo, dirbančio su negalią turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimas yra aktualizuojamas Lietuvoje ir Ukrainoje? Kokios socialinio darbuotojo, dirbančio su negalią turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvos Lietuvoje ir Ukrainoje?

Tyrimo objektas: socialinio darbuotojo bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvos.

Tyrimo tikslas: sukurti socialinio darbuotojo, dirbančio su negalia turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimo modelį, pagrįstą šio specialisto bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvų analize.

Tyrimo uždaviniai:

1. Taikant teorinę analizę konceptualizuoti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis bendrųjų kompetencijų struktūrą ir išanalizuoti jų tobulinimo aspektus.
2. Taikant kokybinius tyrimo metodus identifikuoti Lietuvoje ir Ukrainoje dirbančių socialinių darbuotojų su asmenimis, turinčiais negalią, tobulintinas bendrąsias kompetencijas.
3. Taikant kokybinius tyrimo metodus atskleisti Lietuvos ir Ukrainos socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvas.

Tyrimo metodologija ir metodai. Tyrimas paremtas socialinio konstruktyvizmo ir sistemų teorijomis. Socialinio konstruktyvizmo teorijos (Berger, Luckman, 1999; Jerome, 2006, Risse, 2007) kontekste tyrimo dalyvių mintys apie socialinių darbuotojų bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvas suvokiamos kaip socialinis realybės konstravimas per dalyvių sąveiką su kitais proceso veikėjais (kitais socialiniais darbuotojais, kitais specialistais, administracija ir negalia turinčiais asmenimis) ir lygiavertį dalyvavimą socialinio darbo procese. Tuo tarpu sistemų teorija taikyta, siekiant visuminiai tirti bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvas, kadangi lanksčiųjų sistemų metodologija padeda atskleisti sudėtingus, daugialypius ir nuolat kintančius socialinius objektus (Juchnevič, 2014) – kompetencijų tobulinimą (atlikto tyrimo kontekste). Tyrime kompetencija laikoma svarbesniu konstruktui nei atskiros jos dalys (Vaicėkavičienė, 2009), aktualizuojant socialinio darbuotojo bendrųjų kompetencijų plėtojimo perspektyvų sistemiškumą.

Tyrimo pasirinkti ir taikyti skirtingi tyrimo metodai: *teorinė analizė ir apklausa raštu, naudojant atviro tipo klausimus*. Analizuojant duomenis, taikytas *kokybinės turinio analizės* metodas.

Tyrimo dalyviai. Kokybiniais tyrimams Ukrainoje ir Lietuvoje buvo naudota netikimybinė tikslinė atranka – tokia atranka kuomet į atrankinę visumą tyrėjas atranka elementus priklausomai nuo tyrimo tikslų. Apklausoje raštu, naudojant atviro tipo klausimus, dalyvavo 13 socialinių darbuotojų iš Lietuvos ir 13 socialinių darbuotojų iš Ukrainos. Visi į tyrimą įtraukti dalyviai yra socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalia turinčiais asmenimis.

1. TEORINĖ SOCIALINIO DARBUOTOJO BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ STRUKTŪROS IR TOBULINIMO PERPEKTYVŲ VEIKLOJE ANALIZĖ

1.1. Bendrųjų kompetencijų apibrėžties traktuotė

Bendrosios kompetencijos yra daugelio sričių ir krypčių mokslinių tyrimų ir ekspertinio domėjimosi bei taikymo objektas. Tyrinėjant bendrųjų kompetencijų sampratą ir jų taikymą neišvengiamai susiduriama su edukologijos, psichologijos, ergonomikos, ekonomikos, politinės ekonomikos, sociologijos mokslų teorinėmis išvalgomis ir modeliais, kurie skirtingai traktuoja bendrąsias kompetencijas, jų funkcijas ir reikšmę žmogui bei visuomenei (Gedvilienė, Bortkevičienė, Tūtlys, Vaičiūnienė, Stancikas, Staniulevičienė, Krivickienė, Vaitkevičius, Gedvilas, 2015).

Analizuojant bendrąsias kompetencijas, pastebima, kad jas imta vadinti XXI amžiaus kompetencijomis, kam didžiulę įtaką turi nuolat kintanti ir tobulėjanti aplinka (Jakubė ir Juozaitis, 2012). Atsižvelgiant į pastovumo mažėjimą ir pasaulio konteksto kitimą bendrosiomis kompetencijomis domėtis pradedama šiuo aspektu, kaip išugdyti asmenybę, kad adaptacija kultūrinėje ir socialinėje aplinkoje būtų sėkminga. Svarbu, kad kintanti aplinka nesutrikdytų asmens emocinio savireguliacijos pagrindo ir kintantys aplinkos pokyčiai lemtų pačio asmens tobulėjimą, laisvai bendraujant bet kokiaje aplinkoje (Čepienė, 2010).

Siekiant aktyvaus suaugusiojo veiklos ir prasmingo buvimo nuolatinės kaitos sąlygomis, bendrosios kompetencijos tampa, kaip esminė prielaida. Zubrickienė ir Adomaitienė (2016) akcentuoja, kad bendrosios kompetencijos suaugusiųjų mokymosi procese įgyja didžiausią svarbą suaugusiojo asmenybės plėtroje, taip sąmoningai siekiant maksimalios, bei vertingos raiškos tiek asmeniniame gyvenime, tiek darbinėje veikloje. Nuolat besikeičianti visuomenė skatina individo asmenybės vystymąsi visą gyvenimą. Nors pastebima, jog akademinis mokymosi turinys tampa vis mažiau aktualus, vis didesnė svarba išskiriama bendram žmogaus išsilavinimui, kuris laiduoja jo protinių ir dvasių galių plėtrą, lemsiantį profesinės kvalifikacijos įgijimą ateityje.

Jakubės ir Juozaičio (2012) teigimu, bendrosios kompetencijos yra jungiamoji medžiaga tiek asmens būties, tiek socialiniame ir profesiniame gyvenime. Norint pasiekti užsibrėžto tikslo – žinios, gebėjimai ir nuostatos sąmoningai sujungiamos ir nukreipiamos pasirinkta linkme. Naudojant bendrąsias kompetencijas, galima siekti skirtingų tikslų ir atlikti skirtingas užduotis, nes tokie gebėjimai laikomi universalūs, pabrėžiamas daugiafunkcinis jų pritaikomumas. Vertybinės nuostatos, gebėjimai, žinios, kurios nuolat atsinaujina, norint atlikti įvairias veiklas nuolat besikeičiančiose situacijose ir dinamikoje aplinkoje – laikomos bendrosiomis kompetencijomis (Kvieskienė, 2009).

Kaip teigia Jovaiša (2012), žmogaus savybės, požūriai, charakterio bruožai, anksčiau traktuoti tik kaip prielaida mokėjimams įgyti, dabar tampa kompetencijomis. Asmeninių savybių transformavimas į bendrąsias kompetencijas daro esminę įtaką veiklos valdymui ir darbuotojų

profesiniam tobulėjimui. Kompetencija apibūdinama „vadovaujantis visa apimančiu požiūriu, kai į žmogaus gabumus žvelgiama kaip į dinamišką savybių derinį, leidžiantį kompetentingai atlikti veiklą“ (Bulajeva ir kt., 2011, p. 13)

Į bendrąsias kompetencijas atkreiptas dėmesys tada, kai švietimo specialistai pradėjo kelti klausimus: kaip ugdyti asmenybes nuolat besikeičiančio pasaulio kontekste. Plačiausiai diskutuojami veiksniai, lėmę įvairių kompetencijų poreikį ir jų iškilimo prielaidas, yra globalizacija, išaugęs žmonių mobilumas, darbo ir studijų mobilumas, migracija. Šie procesai lėmė universalių, pritaikomų įvairiems kontekstams kompetencijų atsiradimą. Kaip labai svarbios, manoma, bendrųjų kompetencijų iškilimo prielaidos taip pat yra:

- asmeninis tobulėjimas;
- socialinė įtrauktis;
- aktyvus pilietiškumas;
- užimtumas (Gedvilienė, Bortkevičienė, Tūtlys, Vaičiūnienė, Stancikas, Staniulevičienė, Krivickienė, Vaitkevičius, Gedvilas, 2015).

Akcentuojant bendrųjų kompetencijų svarbą profesinėje veikloje didesnis dėmesys skiriamas bendrosioms kompetencijoms, kurios kartu padeda išryškinti visapusiškai išsivysčiusios asmenybės ugdymąsi. Laužackas (2005, p. 48) teigia, kad naujų technologijų skverbimasis į visas gyvenimo sritis ir spartūs veiklos pokyčiai sumažina arba panaikina galimybę tiksliai ir patikimai numatyti ar prognozuoti benrųjų kompetencijų atitinkančias kvalifikacijas. To pasekoje atsirado įvairios, kurios tarpusavyje viena nuo kitos iš principo daug nesiskiriančios, kompetencijų koncepcijos, kurioms būdinga raktiniai, bendrieji, ektrafunkciniai, plataus veikimo pobūdžio konceptai.

Jovaiša (2012) apibūdinamas bendrąsias kompetencijas jas įvardija kaip plačios paskirties ir didelio panaudojimo diapazono gebėjimus, kurių ugdymas didžiaja dalimi paremtas asmeninėmis savybėmis. Laužackas (2005) bendrąsias kompetencijas apibrėžia kaip ilgą laiką naudojamas žinias, gebėjimus, įgūdžius, požiūrius bei vertybines orientacijas, kurios lemia visapusišką asmenybės ugdymąsi, jos profesinį lankstumą ir mobilumą. Pasak Pukelio ir Pileičikienės (2010) bendrosios kompetencijos – tai kompetencijos, kurios pritaikomos įvairiose situacijose ir lemia asmens tobulėjimo kokybę, darbinės veiklos efektyvumą bei socialinio gyvenimo sėkmingumą.

Vienas pagrindinių bendrųjų kompetencijų bruožų – tai perkeliamumas (angl. transferability). O kiti sudėtiniai kompetencijų elementai įvardijami, kaip - įgūdžiai, žinios, vertybės, nuostatos, elgsenos modeliai, pilietinis bei kultūrinis sąmoningumas. Bendrųjų kompetencijų perkeliamumas pasižymi ne tik universalumu, bet ir įgalinančios aplinkos kūrimu, aplinkos, kuri stimuliuoja bendrauti ir bendradarbiauti įvairių sričių specialistams. Komunikuojant įgalinančioje terpėje vyksta nuolatinis mokymasis bei tobulėjimas, atsiranda daugiau lankstumo profesiniame kelyje, didesnis dėmesys nukreiptas į etinius įsipareigojimus. Visa tai padeda besimokantiems tapti

sąmoningesniais bei aktyvesniais profesinės bendruomenės bei visuomenės nariais kuriančiais savo prasmingesnį gyvenimą. Taigi, bendrosios kompetencijos yra tarsi asmens profesinės terpės, socialinio gyvenimo ir būties dėmė ir būtent ji žinias, gebėjimus, nuostatas apjungia į visumą ir sąmoningai nukreipia pasirinkta linkme (Tūtlys ir kt., 2014).

1.2. Bendrųjų kompetencijų turinio konceptualizavimas ir analizė

Pernelyg supaprastintas bendrųjų gebėjimų supratimas, kai akcentuojamas tik šių gebėjimų universalumas ir perkeliamumas, gali sukurti iliuziją, kad šių gebėjimų turinys taip pat yra itin universalus, gana vienodas ir izoliuotas nuo išorinio konteksto poveikių. Tačiau ši iliuzija ignoruoja faktą, kad bendrieji gebėjimai formuojasi labai įvairiose ir skirtingai besivystančiose socialinėse sistemose, kur jų turinį ir struktūrą lemia įvairūs socialiniai, ekonominiai, socioprofesiniai veiksniai. Todėl niekuomet to paties tipo bendrųjų gebėjimų, formuojamų skirtinguose kontekstuose, turinys negali būti vienodas (Gedvilienė, Bortkevičienė, Tūtlys, Vaičiūnienė, Stancikas, Staniulevičienė, Krivickienė, Vaitkevičius, Gedvilas, 2015).

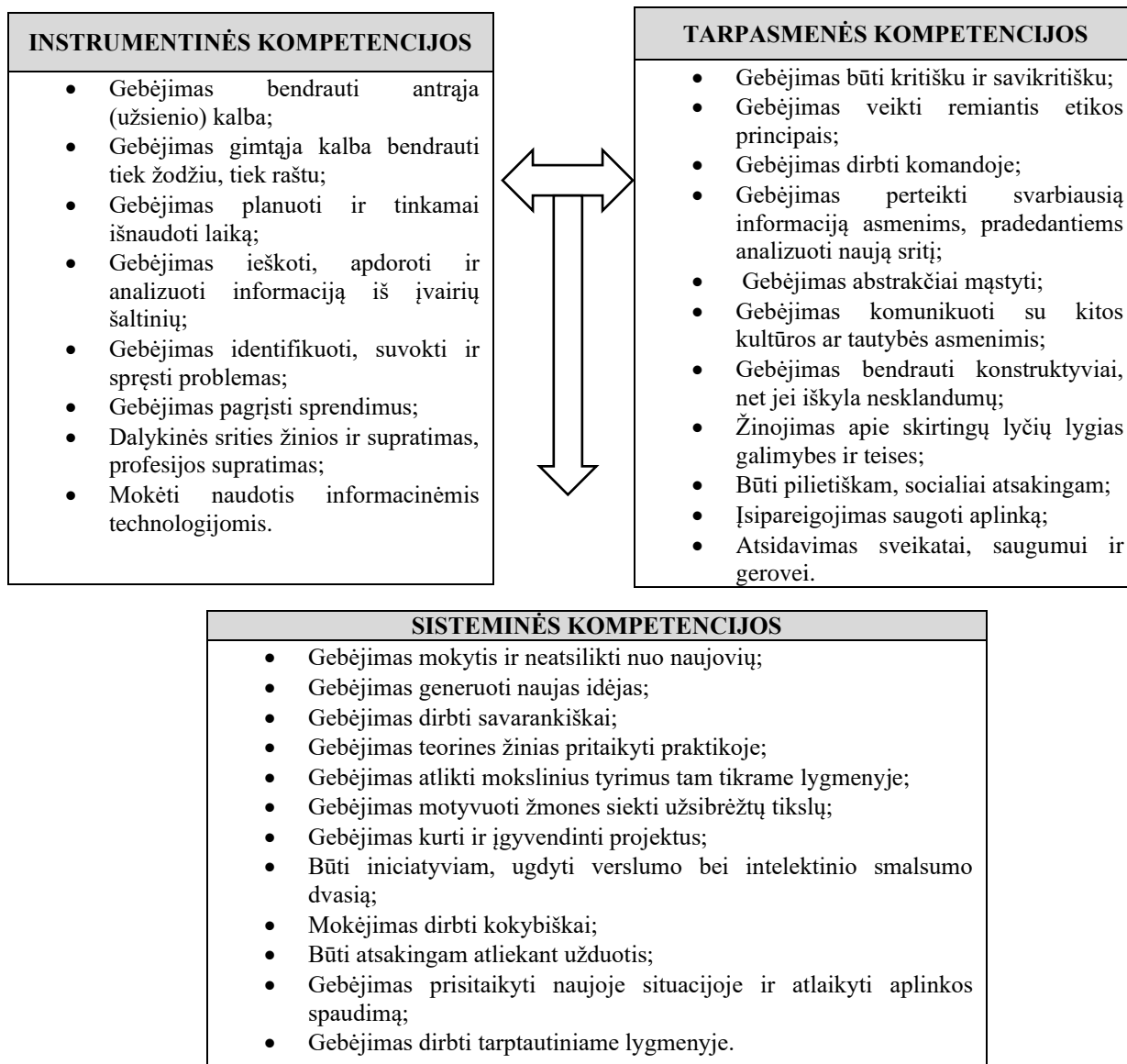
Kūrybiškumą, analitinį mąstymą, komunikabilumą, atsakingumą, partneriškumą ir panašias savybes Jovaiša (2012) priskiria bendrosioms kompetencijoms. Allan (2011, p.4), kad „ne tiek svarbus pats bendrųjų kompetencijų apibrėžimas, kiek konkrečiame kontekste atliktas prioritetų išskyrimas“. Išskiriamos raktinės kompetencijos, arba kitaip įvardinamos, bendrųjų kompetencijų grupės, kurios padeda atrasti sąsajas plačioje bendrųjų kompetencijų įvairovėje: mokymasis, mąstymas, kūryba ir kt. – kompetencijos, kurios nepriskiriamos plačiai analizuojamoms kompetencijų kategorijoms. Paminėti konceptai kuria prielaidas bendrųjų kompetencijų plėtotei, svarbus akcentas, kad bendrosios kompetencijos nėra vienodo svorio, kompleksiško ar lygmens. Bendrųjų kompetencijų sudėtingumas slypi tame, kad jos tarpusavyje yra persipynusios, taip kuriami nauji sudėtingi deriniai (naujos bendrosios kompetencijos). Šia dimensija pasižymintys dariniai priskiriami kompetencijoms.

Suaugusiųjų švietimo srityje bendrųjų kompetencijų svarbą akcentuoja ir ES dokumentai. Europos Parlamento bei Tarybos dokumente „Bendrieji visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimai“ (2006) detalizuojamos bei išskiriamos aštuonios bendrosios mokymosi visą gyvenimą kompetencijos. Kompetencijos reikalingos visų žmonių saviugdai, aktyviam pilietiškumui, socialinei integracijai bei užimtumui. Visos įvardintos bendrosios kompetencijos laikomos lygiavertiškai svarbios, o daugelis jų ne tik susijusios, bet ir papildo viena kitą – vienai sričiai būdingi elementai stiprina kitos srities gebėjimus. Nurodoma, kad kompetencijų ugdymo(si) pagrindas – tai pagrindiniai kalbos, mokėjimo skaičiuoti, raštingumo bei informacinių komunikacinių technologijų (IKT) įgūdžiai, o visos ugdymo(si) veiklos yra grindžiamos mokėjimu mokytis. Europos Parlamento bei Tarybos dokumente tokios sritys kaip iniciatyvumas, kritinis mąstymas, problemų sprendimas,

kūrybingumas, pavojaus įvertinimas, sprendimų priėmimas ir konstruktyvus jausmų valdymas yra esminės ugdant visas aštuonias kompetencijas.

Taigi šiandien bendrųjų kompetencijų sąrašas platus, tačiau labai reikalingas kiekvienam žmogui, vykdant skirtingą ir įvairaus sudėtingumo veiklą, kuri iš kiekvieno reikalauja prisiimti vis daugiau asmeninės atsakomybės ir rizikos. Todėl, kaip teigia Jakubė ir Juozaitis (2012), vis svarbesnės tampa tokios kompetencijos kaip organizaciniai ir planavimo gebėjimai, gebėjimas mokytis, gebėjimas prisitaikyti prie naujų situacijų, gebėjimas dirbti savarankiškai, gebėjimas rengti ir vykdyti projektus, gebėjimas demonstruoti iniciatyvumą, verslumą, gebėjimas rūpintis kokybe, noras laimėti, ryžtingumas. Asmeninės rizikos ir atsakomybės didėjimas yra svarbi priežastinė tendencija, iškelianti bendrųjų kompetencijų ugdymo būtinybę mokymosi įstaigose.

Čepienė (2010), Birgelytė ir kt. (2012), Jakubė, Juozaitis (2012), Gedvilienė, Bortkevičienė (2012), analizuodami bendrąsias kompetencijas, siekia kuo tikslesnės apibrėžties, todėl pagal prasnę kompetencijas išskirsto į konkretesnius gebėjimus apimančias sritis. Pirmiausia išskiriama individo asmeninių gebėjimų svarba – tai, kas priklauso nuo kiekvieno individualių norų ir tikslų. Didelę įtaką turi loginis, kritinis mąstymas, asmens kūrybiškumas, savarankiškumas, gebėjimas mokytis visą gyvenimą, bendravimo įgūdžiai tiek gimtąją, tiek užsienio kalba, taip pat tie įgūdžiai, kurie gali suteikti materialinę naudą. Bendrąsias kompetencijas sudaro gebėjimas ieškoti informacijos, naudojantis įvairiais šaltiniais, tinkamai apdoroti ir panaudoti informaciją, komunikuojant su kitais asmenimis. Individas geba save realizuoti visuomenėje pateikdamas vis naujas idėjas, tobulindamas save kaip asmenybę, gebantis pasiekti užsibrėžtus tikslus. Lokhoff, Wegewijs, Durkin, Wagenaar Gonzalez, Isaacs, Dona delle Rose ir Gobbi (2010) išskiria 31 bendrąją kompetenciją (žr. 1 paveikslą).



1. pav. **Bendrųjų kompetencijų struktūra** (paveikslas sudarytas autorės, remiantis Cortini, Fabbri, 2014)

Instrumentines kompetencijas sudaro individualūs asmens gebėjimai: kalbų mokėjimas, laiko planavimas ir jo naudojimas, informacijos ieškojimas ir apdorojimas, problemų suvokimas, gebėjimas jas spręsti, gebėjimas naudotis informacinėmis technologijomis. Tarpasmenes kompetencijas galima įgyti tik tuo metu, kai komunikuojama su kitais asmenimis. Tai gali būti gebėjimas dirbti komandoje, dirbti, remiantis etikos principais, bendravimas su kitos kultūros žmonėmis ir kt. Sistemines kompetencijas galima apibrėžti kaip gebėjimą siekti inovacijų. Schemoje pavaizduotas ryšys tarp bendrųjų kompetencijų įgijimo ir lavinimo. Instrumentinės ir tarpasmenės kompetencijos gali būti ugdomos tame pačiame lygmenyje, t.y. tuo pačiu metu asmuo gali bendrauti su kitais ir taikyti tam tikrus etikos principus ar pan. Tačiau sistemines kompetencijas galima įgyti tik

tuometu, kai turimas tvirtas instrumentinių ir tarpasmeninių kompetencijų pagrindas (Jakubė, Juozaitis, 2012).

Europos orientaciniuose metmenyse (2007) aštuonios bendrosios kompetencijos apibrėžiamos kaip „galutiniai taškai“ (t.y. tai, ką jaunuoliai turėtų įgyti iki jų bazinio švietimo pabaigos), vadinasi, reikia tęsti darbą, kad bendrąsias kompetencijas būtų galima suskaidyti į apčiuopiamesnius lygius, etapus arba mokymosi siekinius, kurie tiktų ir mokytojams, ir mokiniams. Dabartiniai tarptautiniai rodikliai ir priemonės, tokios kaip Europos bendrieji kalbų metmenys ir Europos kvalifikacijų sąranga, jau apibrėžia kai kurių bendrųjų kompetencijų elementų lygius. Europos orientaciniuose metmenyse (2007) išskiriamos aštuonios bendrųjų kompetencijų grupės: bendravimas gimtąja kalba; bendravimas užsienio kalbomis; matematiniai gebėjimai ir pagrindiniai gebėjimai mokslo ir technologijų srityse; skaitmeninis raštingumas; mokymasis mokytis; socialiniai ir pilietiniai gebėjimai; iniciatyva ir verslumas; kultūrinis sąmoningumas ir raiška.

Šiame darbe bendrosios kompetencijos yra tyrinėjamos, remiantis Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. gruodžio 18 d. rekomendacijoje Nr. 2006/962/EC išdėstyta bendrųjų kompetencijų mokymuisi visą gyvenimą tipologija, kurią sudaro šios kompetencijos: bendravimo gimtąja ir užsienio kalbomis, skaičiavimo, gamtos mokslų ir technologijų įvaldymo kompetencija, skaitmeninė kompetencija (naudojimosi IT kompetencija), mokymosi mokytis kompetencija, socialinė ir pilietinė kompetencija, iniciatyvumo ir verslumo kompetencija, kultūrinės saviraiškos (bendros kultūros) kompetencija. Paprastumo dėlei šios bendrųjų kompetencijų kategorijos dar yra sugrupuojamos į penkias pagrindines dalis: bendravimo gimtąja ir užsienio kalbomis kompetencijos; informacinių visuomenės technologijų taikymo kompetencijos (apima skaičiavimo, gamtos mokslų ir technologijų įvaldymo kompetenciją, skaitmeninę kompetenciją; verslumo kompetencijos; sociokultūrinės kompetencijos: socialinė ir pilietinė kompetencija, kultūrinės saviraiškos kompetencija; mokymosi kompetencija.

1.3. Teorinės bendrųjų kompetencijų plėtojimo prielaidos ir perspektyvos

Vis labiau švietimas skverbiasi į visuomenę, darydamas poveikį vienai ar kitai reikšmingai sričiai. Bendrųjų kompetencijų įvaldymą, gebėjimą jas panaudoti įvairiose veiklose, jų kaitą lemia daugybė veiksnių, kuriems įtaką daro politiniai, ekonominiai, socialiniai ir kultūriniai visuomenės gyvenimo pokyčiai. Siekdami veiksmingai dalyvauti visuomenės gyvenime, suaugusieji turi įgyti ir plėtoti bendrąsias kompetencijas, kurios yra būtinos mokymuisi visą gyvenimą (Gedvilienė, Bortkevičienė, Tūtlys, Vaičiūnienė, Stancikas, Staniulevičienė, Krivickienė, Vaitkevičius, Gedvilas, 2015).

Kompetencijų tobulinimo proceso kaita šiandieninėje visuomenėje reiškiasi naujai kuriamomis strategijomis, panaudojant kuo įvairesnes technologijas, priemones, būdus, metodus bei principus, kitaip tariant, - tai naujoji ugdymo paradigma (Zubrickienė ir Adomaitienė, 2016). Naujosios mokymosi paradigmos aktualumą jau beveik prieš du dešimtmečius atskleidę daugelis užsienio (Jarvis, 2001 ir kt.) ir Lietuvos mokslininkų (Jucevičienė, Lepaitė, 2000; Bitinas, 2000 ir kt.) akcentuoja mokymąsi kaip natūraliai vykstantį procesą, kai šis procesas besimokančiajam tampa motyvuojančia, malonia veikla, kuri vyksta visą gyvenimą. Bitinas (2000) mano, kad ši paradigma yra orientuota į iniciatyvų, aktyvų, kūrybingą, nuolat besimokantį asmenį su įvairiapusiškai išlavintais veikliniais gebėjimais. Naujasis mokymosi procesas, skirtingai nuo tradicinio neturi pabaigos. Dėl dinamiško technologijų vystymosi visose srityse žinios labai greitai sensta, ir asmuo, jausdamas poreikį sėkmingai veiklai, turi nuolat jas atnaujinti plėtodamas savo gebėjimą mokytis skirtingose aplinkose (Valuckienė, 2009).

Jakubė ir Juozaitis (2012) pažymi, jog bendrųjų kompetencijų ugdymas artimai susijęs su savivaldžios, savarankiškos, atsakingos, sąmoningos bei nuolat tobulėjančios asmenybės formavimusi. Tūtlys ir kt. (2014, p. 39) teigia, kad bendrosios kompetencijos sąveikauja bei papildo viena kitą. Jas sustiprina „proceso aspektai“: kritinis mąstymas, problemų sprendimas, kūrybingumas, iniciatyvumas, sprendimų priėmimas, pavojaus įvertinimas ir jausmų valdymas. Visos minėtos kompetencijos yra daugiafunkčiai t.y. varijuojant kompetencijomis galima pasiekti kelių tikslų, įvykdyti skirtingas užduotis ir/ar išspręsti iškylančius sunkumus. Įvardintos kompetencijos taikomos kasdieninėje veikloje ir/ar profesinėje terpėje. Taigi, bendrųjų kompetencijų ugdymasis yra viena pagrindinių sąlygų visapusiškos asmenybės formavimuisi.

Virgailaitė-Mečkauskaitė (2011) nurodo, kad dar vienas reikšmingas holistinės kompetencijos požiūrio aspektas – tai kompetencijos turinio nepastovumas. Ko pasėkoje būtina nuolat ugdyti bei tobulinti turimas kompetencijas. Kompetencijos nėra statiškos, t. y. jos nėra konkrečiai veiklai, organizacijai ar net laikotarpiui pageidautinų gebėjimų, nuostatų ir žinių plėtojimas. Kitaip tariant, akcentuojama kompetencijos ir socialinio konteksto sąveika.

Suaugusiųjų asmenų mokymosi procese projektų metodo taikymas sudaro palankią terpę, kuri užtikrina savaimingą bendrųjų kompetencijų plėtojimą. Asmenys, kurie įsitraukia į projektą, ugdo savarankiškumą, lavina komunikacijos gebėjimus bei įgūdžius, patiria asmenybės transformacijas (jos vystymąsi ir tobulėjimą) ir visa tai apima bendrųjų kompetencijų plėtotę. Projekto metodas grindžiamas išsamiai aptariant asmenų bendrųjų kompetencijų raidą, bendrosios kompetencijos sampratą, jos tipologiją, naudą ne tik suaugusiųjų gyvenimui, bet ir profesinei veiklai. Pažymima, kad suaugusiesiems plėtoti bendrąsias kompetencijas padeda projektų metodo taikymas mokymosi procese, nes tai tiesiogiai susiję su asmens gebėjimais, kas turi lemiamą reikšmę jų asmenybės augimui ir tobulėjimui (Zubrickienė, Adomaitienė, 2016).

Zubrickienė ir Adomaitienė (2016) pabrėžia, kad vienas iš sisteminio požiūrio mokymosi proceso kaitos elementų yra projekto metodas, kuris padeda efektyviai plėsti asmenų tarpusavio sąveiką, užtikrinti teorijos bei praktikos sintezę, pozityvią asmenybės transformaciją ir jo raiškos (veiklos, elgesio) kaitą. Projektų metodą Birgelytė (2008) apibūdina kaip kūrybinį procesą, kuris remiasi bendravimu ir bendradarbiavimu, noru rasti sprendimo būdą realiose gyvenimo situacijose.

Pasak Gedvilienės ir kt. (2012), kiekviena profesinė veikla reikalauja atitinkamos kvalifikacijos, kompetencijų kaip turimo gebėjimo savarankiškai, kokybiškai ir kūrybiškai, t. y. kompetentingai, veikti tam tikroje srityje ar profesijoje. Tobulinimasis yra nuolatinis mokymosi procesas (Žydžiūnaitė, 2002) ir nuolatinio suaugusiųjų mokymosi sudėtinė dalis (Gedvilienė ir kt., 2010). Kvalifikacijos kėlimo poreikis nuolat auga, atsižvelgiant į sparčiai augančią visuomenę ir besikeičiančias technologijų galimybes, kas skatina plėsti savo žinias. Vienas iš įgūdžių tobulinimo galimybių – mokymai (Kanapeckienė, Keršytė, Ubartienė, 2013).

XX a. pedagogikos klasikai teigia, kad kompetencijos tobulinimo(si) sėkmė tiesiogiai priklauso nuo pačių asmenų motyvacijos, įsitraukimo į šį procesą, bendruomenės aktyvaus dalyvavimo, nuolatinio proceso reflektavimo, moksliniais įrodymais ir praktika grįstu mokymu (Dačiulytė ir kt., 2012). Baublienės (2003) teigimu, kompetencijos tobulinimas yra nulemtas dviejų esminių veiksnių. Tobulinimo vidiniams veiksniams galima priskirti žmogaus nusiteikimą, nuostatą tobulėti ir pan. Išorinius veiksnius autorė skirsto į edukacinius ir needucacinius. Edukaciniams reiškiniams priskiria: kryptingą organizuotą veiklą, palankias edukacines galimybes arba sąlygas. Laužacko ir kt. (2008) teigimu, kompetencijos tobulinimas yra nulemtas išorinės būtinybės (aplinkos keliamų reikalavimų) ir paties žmogaus vidinės motyvacijos (apsisprendimo, sąmoningo suvokimo kryptingai siekti karjeros ją planuojant). Gedvilienės ir kt. (2010) nuomone, tobulinimo(si) objektyvūs veiksniai siejami išorine būtinybe su pokyčiais, dėl kurių reikia prisitaikyti prie išaugusių reikalavimų įgyjant naujų gebėjimų ar tobulinti turimus. Subjektyvūs veiksniai siejami su vidine asmens motyvacija, siekiu tobulėti ir galbūt augti karjeros srityje.

1.4. Socialinio darbuotojo bendrųjų kompetencijų svarba teikiant socialines paslaugas klientams: Lietuvos kontekstas

Socialinių paslaugų sektorius, kurio ilgalaikis siekis – padėti pažeidžiamosioms žmonių grupėms, nuolat ieško inovatyvių ir efektyvių sprendimų teikti aukštesnės kokybės ir darnias paslaugas. Pastebima, kad kasmet klientų problemų ir iššūkių, su kuriais jie susiduria, pobūdis ir sudėtingumas nuolat kinta ir sudėtingėja. Šie iššūkiai reikalauja, kad socialiniai darbuotojai vadovautų ir palengvintų socialinius pokyčius, kurie galėtų turėti ilgalaikį poveikį tiek bendruomenėms, tiek atskiriems žmonėms. Europos Parlamento ir Tarybos rekomendacijose (2006)

„Dėl bendrųjų visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimų” nurodomi piliečiams svarbūs bendrieji gebėjimai.

Socialinės paslaugos teikiamos orientuotai tiems asmenims, kuriems reikalinga pagalba tenkinant gyvybinius poreikius, kai jie patys savarankiškai to negali atlikti. Paslaugos teikiamos siekiant atkurti asmens gebėjimus savarankiškai funkcionuoti visuomenėje. Veiksmingai teikiant socialines paslaugas mažinama socialinė atskirtis, didinama jų socializacija ir integracija visuomenėje, didelė įtaka daroma formuojant asmens vertybines nuostatas, visuomenės vystymuisi ir pažangumui. Socialiniams darbuotojams priskiriama didelė atsakomybė dirbant su neįgaliais asmenimis, todėl specialistas turi turėti specifinių žinių, gebėjimų, įgūdžių ir įpročių, nuolat siekti profesinio tobulėjimo lavinant vertybines nuostatas ir bendrąsias kompetencijas. Nekelia abejonų, kad socialiniai darbuotojai yra svarbi visuomenės progreso sąlyga tiek asmens, tiek valstybės lygmeniu (Adomaitienė, Balčiūnienė, 2017).

Socialinio darbuotojo siekis – surasti geriausią sprendimą, gerinant kliento gyvenimo kokybę ir jo aplinką, kuriai būdingas kompleksiskumas, bei ieškoti sprendimo galimybių, taikant įgytas mokslo žinias. Viena iš prioritetinių kompetencijų, akcentuojamų Europos ir Lietuvos švietimo dokumentų tiksluose (2013), – bendroji kompetencija. Profesinei socialinio darbuotojo praktikai reikalingas gebėjimas lanksčiai ir kūrybiškai veikti, toleruoti neapibrėžtumą ir panaudoti jį naujovėms diegti. Remiantis minėtoju kontekstu, šie gebėjimai turėtų būti neatsiejama socialinio darbuotojo kompetencijos dalis. Remiantis Kiaunytės ir Večkienės (2011) teigimu, socialinis darbas vyksta nuolatinėmis kaitos sąlygomis, todėl jo veiklai atlikti reikalingoms kompetencijoms keliami reikalavimai nuolat kinta, o tai turi įtakos rasti poreikiui ugdyti socialinio darbuotojo kompetencijas, nes teikiamų paslaugų kokybė tiesiogiai priklauso nuo socialinio darbuotojo turimų kompetencijų. Šiame darbe laikomasi nuostatos, kad bendroji kompetencija suteiktų galimybę socialiniams darbuotojams pereiti nuo reaktyvios pozicijos – paslaugų organizavimo sudėtingose situacijose atsidūrusiems žmonėms – į proaktyviąją poziciją, kritiškai reflektuojant ir kūrybiškai pasinaudojant patirtimi, žiniomis ir gebėjimais išvengti sudėtingų situacijų (Fawcett, Hanlon, 2009). Esminiai bendrosios kompetencijos elementai – tai atvirumas pokyčiams, gebėjimas atpažinti naujas galimybes, rizikuoti, toleruoti klaidas. Asmenybės gebėjimas komunikuoti ir bendradarbiauti su kitais, užmegzti naujus ryšius, kitų skatinimas pokyčiams taip pat yra dvasiškumo dedamoji dalys, atskleidžianti socialinį aspektą. Socialiniame darbe keliamas tikslas – padėti žmonėms išgyventi pažeistus ryšius tarp jų ir jų aplinkos, o iš socialinių darbuotojų tikimasi tokių kompetencijų, kurios pateiktos aukščiau. Siekiama skatinti kai kuriuos bendrajai kompetencijai priskiriamus įgūdžius: atvirumą pokyčiams, gebėjimą atpažinti naujas galimybes, komunikavimo ir bendradarbiavimo įgūdžius (Gevorgianienė, Fargion, 2012).

Teikiamos socialinės paslaugos gali būti nuostolingos ir neekonomiškos, nes nesukuriamas joks perteklius ar materialinė nauda, bet šios paslaugos yra būtinos. Būtinų socialinių paslaugų nesuteikimas ar netinkamas teikimas, siekiant sutaupyti išteklius, ateityje gali kainuoti dar brangiau, kuomet didės socialinė atskirtis, nesavarankiškų asmenų skaičius visuomenėje. Socialinių paslaugų teikimo sėkmę lemia išoriniai veiksniai: įvairios institucijos, organizacijos, asmenys, vietinė valdžios politika, vietos bendruomenė, paslaugų gavėjo artimieji ir pan., kas sunkiai prognozuojama ir planuojama. Tad socialinio darbuotojo veiklos efektyvumą lemia darbuotojo gebėjimas suderinti įvairius vaidmenis, kurie reikalingo pagalbos proceso metu: situacijos vertintojas, konsultantas, pagalbos teikėjas ir pan. Ar darbuotojas gebės efektyviai atlikti užduotis, priklauso nuo jo kompetentingumo, kas nuolat reikalauja tobulėjimo (Bardauskienė, 2016). Tad svarbu, kad kiekvienas darbuotojas pagal savo asmeninius poreikius ir išgales tobulėtų tiek, kaip asmenybė, tiek kaip specialistas, išreikšdamas pilietinę ir tautinę savimonę, atskleisdamas bendrąsias kompetencijas (Gedvilienė ir kt., 2015).

Pasak Chang, Benamraoui ir Rieple (2014), asmuo privalo būti atviras pokyčiams. Situacijos, pasižyminčios problemišku ir sudėtingumu, tampa atspirties tašku inicijuojant naujoves ar pokyčius. Socialinio darbo situaciją šalyje galima apibūdinti kaip labai sudėtingą tiek praktinės veiklos sąlygų, tiek klientų poreikių bei galimybių juos tenkinti konflikto požiūriu. Todėl socialinio darbuotojo gebėjimas nepalankiomis socialinėmis ir ekonominėmis sąlygomis poreikių ir išteklių konflikte išvelgti privalumą, kuris leistų diegti naują požiūrį, yra labai svarbus praktinio darbo sėkmei. Socialines paslaugas teikiantys socialiniai darbuotojai yra kvalifikuoti ir kompetentingi teikti tiesiogines paslaugas, todėl jie gali turimas žinias pritaikyti naujų paslaugų galimybių kūrimui (Bent-Goodley, 2002). Pastebima, kad verslumas kaip sudedamoji bendrųjų kompetencijų dalis yra tiesiogiai susijęs su naujovių taikymu ir kūrybingumu, gebėjimu taikyti novatoriškumą, nepaklusti nusistovėjusiai tvarkai (Chang, Benamraoui, Rieple, 2014). Tradicinė socialinė aplinka pasižymi priešišku nusistatymu naujovių diegimui. Socialinės srities specialistas, dirbdamas su klientu arba šeima, susiduria su unikaliais poreikiais, individualiomis asmenų savybėmis ir poreikiais bei su besipriešinančia visuomenės pozicija, kuri socialinio darbo kontekste įgauna stigmatizavimo, neigiamų nuostatų ar diskriminacijos pavidalą.

Socialinis darbuotojas turi taikyti šiuolaikinius darbo metodus ir kūrybiškai spręsti nestandartines situacijas. Novatoriškiems sprendimams priimti dažnai tenka nepaklusti nusistovėjusioms institucijos taisyklėms, o tai gali kelti įtampą institucijos viduje arba sukelti visuomenės pasipriešinimą. Todėl labai dažnai kūrybiški socialinio specialisto sprendimai, nukreipti į santykius ir ilgalaikį pagalbos procesą, gali sulaukti įstaigų vadovų pastabų (Gevorgianienė, Švedaitė-Sakalauskė, 2010). Inovatyvios idėjos suponuoja kompetenciją ieškoti būdų ir parinkti priemones, leidžiančias įgyvendinti naujoviškus problemų sprendimų būdus. Socialiniam

darbuotojui, kaip ir verslininkui, naujovių įdiegimas tampa iššūkiu, už kurį tenka prisiimti riziką (Collins, 2007) bei toleruoti neapibrėžtumą, veikti apgalvotai ir susitelkti esant labai dviprasmiškoms aplinkybėms. Teigiama, kad socialiniam darbuotojui tenkančios problemos yra „netvarkingos ir sunkiai apibrėžiamos“ (Kavaliauskienė, 2010). Socialinių darbuotojų gebėjimas teikti socialines paslaugas sudėtingomis sąlygomis dera su kita verslininkui svarbia savybe – gebėjimu toleruoti nesėkmę. Novatoriškų sprendimų priėmimui reikia drąsos, nes veiksmų padariniai sunkūs, o dažnai net nenuspėjami. Pabrėžiant teigiamą požiūrį į riziką išvelgiama prieštara socialinių paslaugų teikimo kontekste.

Večkienės, Brunevičiūtės ir Eidukevičiūtės (2018) teigimu, negalia nėra galimybių nebuvimas, galima priklausomybė nuo kito asmens/asmenų ar nesavarankiškumas, kuomet maksimaliam asmens funkcionavimui yra užtikrinamos tam tikros sąlygos. Tokių sąlygų galima siekti įgyvendinant saugios fizinės ir psichologinės aplinkos kūrimu. Vienijant aplinką būtina pasitelkti skirtingų socialinių profesijų atstovus, būtina tarpdisciplininė komanda. Siekiant bendro tikslo, informacijos keitimo proceso metu, formuojamas bendras žinių bagažas ir kaupiama veiklos patirtis, siekiant maksimalių rezultatų dirbant su neįgaliaisiais. Taip pat socialiniai darbuotojai dirbdami su šia klientų grupe turi skirtingas patirtis ir skirtingą socialinį statusą. Atsižvelgiant į paslaugų gavėjų specifiką darbuotojas turi turėti daug gebėjimų, kuriuos taikomi tiek dirbant tiesiogiai su paslaugos gavėju, tiek dirbant su kitos srities specialistais. Tad bendrosios kompetencijos įgauna didelę reikšmę šioje darbinėje srityje. Darbas su neįgaliaisiais reikalauja nemažai žinių, gebėjimų ir įgūdžių, užtikrinančių visapusišką pagalbą ir palankias sąlygas integruotis į visuomenę. Bendrosios kompetencijos padeda specialistui geriau suprasti su kokiomis problemomis gali susidurti neįgalus asmuo ir kaip jų išvengti, kuriant palankią aplinką (Adomaitienė, Bendikaitė, 2017).

1.5. Socialinio darbuotojo bendrųjų kompetencijų svarba socialinių paslaugų negalią turintiems asmenims teikimo kontekste: Ukrainos atvejis

Sovietų Sąjungos režimo metu Rytų Europos šalyse, tame tarpe ir Ukrainoje, tėvai, auginantys neįgalius vaikus, buvo skatinami juos atiduoti institucinei priežiūrai. Tokia tvarka buvo taikoma dėl griežtos tuometinės šalies teisinės sistemos, kurioje galiojo itin griežti įstatymai ir poįstatiminiai aktai. Remiantis teisine sistema, asmenys turintys negalią buvo atskirti nuo bendrojo lavinimo mokyklų. Jog asmenims būtų pripažinta ir priskirta priežiūros reikmė, sąsajos buvo ir su medicinos sistema, tad reikėdavo išskirtinių medicininių išvadų. Tėvai, siekdami išvegti atskirties su vaikais, nepaisydami šalies įstatyminės tvarkos, negalią turinčius vaikus pasilikdavo auginti šeimoje. Šaliai po 1991 metų atgavus nepriklausomybę, komunistinį režimą keitė liberalioji demokratija ir Vakarų Europos idėjos buvo integruojamos sprendžiant socialines problemas. Požiūris ir veiksmai dėl negalios šalyje keitėsi, neįgaliesiems paslaugos tapo prieinamesnės artimoje aplinkoje, atsivėrė

galimybės paslaugas gauti bendruomenėje, atliepiant asmenų tiek socialinius, tiek edukacinius, tiek ir medicininius poreikius, kurie iki to laiko buvo vertinami neigiamai. Negalios klausimas Ukrainoje tapo itin opi tema po 1986 m. Černobylio katastrofos, kuomet nuodinga radiacija gyventojams sukėlė milžinišką neigiamą poveikį. Po katastrofos užfiksuotas didėjantis kūdikių su negalia gimstamumas. Reminatis minėtais faktoriais didesnis dėmesys skirtas ne vien socialinių paslaugų teikimui, tačiau ir specialistų, t.y., socialinių darbuotojų rengimui su negalią turinčiais vaikais ir suaugusiais asmenimis (Bridge, 2004).

Po nepriklausomybės atgavimo Ukraina pradėjo taikyti visai kitokio socialinio darbo idėjas ir konceptus (Polyshuk, 2003). Nuo tada pastebėta aktyvi veikla socialinio darbo srityje. Semigina, Gryga, Volgina (2005) pastebi, jog nuo nepriklausomybės laikotarpio pradėjo tobulėti ir vystytis socialinės paslaugos, kurios buvo pasiekiamos visiems asmenims, kurie turėjo negalią. Nors institucionalizacijos ir neišvengta, tačiau siekta socialines paslaugas priartinti asmens gyvenamosios vietos, globos įstaigos buvo steigiamos kiekviename teritoriniame Ukrainos vienetu. Atsižvelgiant į visuomenės poreikius, globos įstaigų siūlomų socialinių paslaugų spektras išlieka nedidelis.

Nors pastebėti pokyčiai ir pradėta teikti inovatyvias socialines paslaugas negalią turintiems asmenims, socialinių paslaugų sistemoje būtini teisiniai, organizaciniai ir žmogiškieji išteklių atsinaujinimai ir pasikeitimai. Pokyčiai socialinėje sistemoje svarbūs, nes dabartiniai pakeitimai labiau yra fragmentiniai, neaprepiantys visų socialinių paslaugų. Siekiant produktyviai įgyvendinti paslaugų teikimo pereinamumą nuo institucinio prie bendruomeninio modelio, pastebimas teikiamų socialinių paslaugų tęstinumo trūkumas, kuomet asmuo ar šeima keičia globos instituciją (Lukashevich, Myhovich, 2003; Zhylinkova, 2009; Korzun, 2012). Šiame pereinamajame laikotarpyje ypatingai svarbus dėmesys turi būti skiriamas socialinių darbuotojų kompetencijos klausimui.

Klos (2017), analizuodama socialinio darbo profesionalizacijos aspektus Jungtinėse Amerikos Valstijose ir Ukrainoje, pastebėjo, kad Ukrainos įstatyminė bazė yra limituota darbuotojų kompetencijos (veiklos baro ir kompetencijos dedamųjų tobulinimo) aspektais. Vienas iš svarbių šios autorės minimų dalykų – profesinės veiklos autonomijos, įtraukiant individualų žinių pagrindą, suformuotą profesinio tobulėjimo (įskaitant bendrųjų kompetencijų ugdymosi) procese. Kitas ypatingo tyrėjos dėmesio sulaukęs aspektas – mokymasis visą gyvenimą, traktuojamas kaip specialisto „augimo“ ir aukštos kompetencijos pagrindas. Šis aspektas gali būti siejamas su Cortini ir Fabbri (2014) išskirta viena iš sisteminių kompetencijų – gebėjimas mokytis ir neatsilikti nuo naujovių. Pavliuk ir Liakh (2019), diskutuodami apie socialinės srities ateities specialistus Ukrainoje, išskyrė informacinių-komunikacinių technologijų naudojimo kompetenciją kaip vieną pagrindinių UNESCO išskirtų komponentų ugdant ateities socialinės srities specialistus. Jų teigimu, toks

ugdymas, kuris yra paremtas tyrimų atlikimu, panaudojant informacines-komunikacines technologijas, turi tapti standartu, rengiant socialinės srities specialistus.

Hrytsaniuk ir Lohvynenko (2020), atskleisdamos socialinių darbuotojų rengimo Ukrainoje specifiką, pabrėžia, kad šiuo metu Ukrainos aukštosios mokyklos susiduria su nelengva užduotimi parengti aukštos kvalifikacijos socialinio darbo specialistus, gebančius spręsti ypač sudėtingas ir kompleksines socialinės problemas ir efektyviai valdyti socialinius procesus. Socialinio darbo specialistų rengimas Ukrainoje akcentuotas į tokių specialistų, kurie gebėtų keisti, šalinti ar taisyti negatyvius socialinius aspektus visuomenėje. Šiandien socialinė sritis Ukrainoje toliau aktyviai vystosi ir keičiasi, bandydama atitikti šiuolaikines labai išsivysčiusių ir socialiai saugomų pasaulio šalių tendencijas. Tai įrodo naujų įstatymų ir standartų priėmimas socialinėje srityje. Šiame kontekste visuomenės reikalavimai specialistų profesionalumui socialinės apsaugos ir paramos srityje taip pat auga. Socialinio darbuotojo kompetencija pasireiškia jo praktinėje veikloje, bendraujant su klientais, darbuotojais, taip pat tinkamai reaguojant į visų suinteresuotų pusių poreikius, sprendžiant darbo procese iškylančias dilemas, naudojantis savo įgūdžiais ir žiniomis. Socialiniame darbe daroma prielaida, kad visų pirma sąveikos su klientu kokybė ir jos rezultatas priklauso nuo paties specialisto, jo profesionalumo ir asmeninių savybių, todėl jis privalo turėti tiek specialiųjų, tiek ir bendrųjų kompetencijų rinkinį. Aukštojo mokslo standarte apibrėžtos bendrosios kompetencijos socialinio darbo specialybei suteikia galimybę absolventui užimti aktyvią gyvenimo poziciją ir būti visiškai suformuota asmenybe ir turėti ne tik gilių žinių apie istoriją, teisę, etiką, kultūrą ir kt., bet ir taip pat atitinkamas vertybines orientacijas (Ministry of Education and Science of Ukraine, 2019).

Be to, tobulėjant naujausioms technologijoms, sparčiai vyksta socialinio gyvenimo „atsinaujinimas“. Tai sukelia netipinių situacijų atsiradimą ir poreikį greitai išspręsti nepaprastas problemas, priimti teisingus sprendimus riboto laiko sąlygomis arba esant kliūtims ir pan. Todėl šiandien reikalaujama, kad socialinis darbuotojas turėtų tokių kompetencijų, kurios apima lankstų mąstymą, gebėjimą rasti ir analizuoti būtiną informaciją, gebėjimą greitai reaguoti ir spręsti problemas, priimti pagrįstus sprendimus, plėtoti naujas idėjas, atskleisti kūrybiškumą darbe ir kt. (Hrytsaniuk ir Lohvynenko, 2020).

Socialinių darbuotojų, teikiančių paslaugas negalią turintiems asmenims, kompetencijos klausimai aptariami ir Ukrainos teisinėje bazėje (jau be minėto Aukštojo mokslo standarto rengiant socialinius darbuotojus). Socialinio darbuotojo profesinio standarto¹ projekte minimos šios bendrosios kompetencijos: gebėjimas vykdyti savo profesinę veiklą laikantis socialinio darbo etikos reikalavimų ir socialinių paslaugų gavėjų fizinės ir emocinės būklės ypatumų; gebėjimas užtikrinti asmeninės informacijos apie socialinės paramos gavėjus konfidencialumą; gebėjimas naudotis

¹ Profesinio standarto „Socialinis darbuotojas“ projektas. Ukrainos socialinės politikos ministerija. Žiūrėta 2020-12-05 internete. <https://www.msp.gov.ua/projects/356/>

informacinėmis ir ryšių technologijomis; gebėjimas vartoti valstybinę kalbą (atitinkamas regionines ar mažumų kalbas) prireikus įtraukti gestų kalbos vertėją; gebėjimas mokytis ir būti mokomam, saviugda, nuolatinis mokymas; gebėjimas dirbti komandoje; gebėjimas kritiškai mąstyti, analizuoti ir atlikti informacijos sintezę; gebėjimas bendrauti žodžiu ir raštu užsienio kalba; gebėjimas inicijuoti, planuoti ir valdyti pokyčius, siekiant pagerinti esamas ir sukurti naujas socialines sistemas; gebėjimas užmegzti socialinę sąveiką, bendradarbiavimą, valdyti daugialypį bendravimą, užkirsti kelią konfliktams ir juos išspręsti; gebėjimas priimti pagrįstus sprendimus; gebėjimas draugiškai ir etiškai elgtis su socialinių paslaugų gavėjais, pagyvenusiais žmonėmis ir neįgaliaisiais; gebėjimas palaikyti teigiamą emocinę būseną komandoje ir, kiek įmanoma, suteikti psichologinę paramą specialistams, socialiniams darbuotojams, siekiant užkirsti kelią jų emociniam perdegimui.

Visi minėtame standarte pateikiami gebėjimai atitinka ir „persidengia“ su Cortini ir Fabbri (2014) apibūdintoje bendrųjų kompetencijų struktūroje pateiktais gebėjimais. Vieni iš šių autorių išryškintų tarpasmenių gebėjimų yra aprašomi ir Ukrainos neįgaliųjų organizacijų koalicijos parengtoje ataskaitoje (Bayda, 2012). Ataskaitoje pateiktose rekomendacijose siūloma, kad bet kuris specialistas (tame tarpe ir socialinis darbuotojas) būtų susipažinęs su įvairiomis negalios formomis, neįgaliųjų teisėmis ir inkliuzine politika. Vadinasi, šie aspektai patvirtina sisteminių ir tarpasmenių bendrųjų kompetencijų svarbą ir aktualumą profesinėje socialinio darbuotojo veikloje. Timoshenko (2014), aptardama profesinio augimo etapus socialinio darbo sistemoje, akcentuoja nuolatinį mokymąsi dabartinėje socialinėje ir kultūrinėje dimensijoje, pagrįstą naujų bendrųjų gebėjimų įvaldymu įvairiomis kompetencijos kėlimo formomis. Autorė išskiria tokias kompetencijos tobulinimo formas: kursai, atestacijos mokymai; dalyvavimas konferencijose, mugėse, socialiniuose projektuose, festivaliuose ir socialiniuose renginiuose; seminarų ir mokymų lankymas; meistriškumo kursai; diskusijos; saviugda (specialioji literatūra, vaizdo įrašai, garso šaltiniai, internetas); konsultacijos su kitais specialistais ir pan.

2. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ SU NEGALIĄ TURINČIAIS ASMENIMIS, BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO PERSPEKTYVŲ EMPIRINIS TYRIMAS

2.1. Tyrimo metodologija

Teorinės ir metodologinės tyrimo nuostatos ir koncepcijos. Tyrimas buvo atliekamas, remiantis *socialinio konstruktyvizmo* ir *sistemų teorijos* metodologinėmis nuostatomis.

Socialinio konstruktyvizmo teorijos nagrinėja žinių formavimąsi socialinių santykių dalyvių kontekste, teigdami, kad socialinio konstravimo rezultatas yra realybė (Berger, Luckman, 1999; Jerome, 2006, Risse, 2007). Minėta teorija tyrime buvo plėtojama, siekiant iširti socialinių darbuotojų, dirbančių su negalią turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvą kaip žinių kūrimą, pastebint glaudžią dalyvių sąveiką ir lygiavertį dalyvavimą. Socialinių darbuotojų ir kitų proceso dalyvių bendra sąveika suteikė galimybę analizuoti bendrųjų kompetencijų tobulinimą per skatinančius veiksmus. Žydžiūnaitė, Sabaliauskas (2017) akcentuoja pasaulio suvokimo svarbos kontekstą, kuriame asmuo gyvena ir dirba, kas leidžia plėtoti įvairialypes prasmes. Nuomonių kompleksiskumas tampa aktualus, užduodant atvirus, plačios apimties klausimus, susitelkiant į sąveiką, sociokultūrinę aplinką, kuri tyrimo dalyviui yra artimiausia, t. y., aplinka, kurioje tyrimo dalyviai gyvena ir veikia. Atkreipiamas dėmesys į tai, kaip patirtys formuoja asmenines prasmų interpretacijas.

Sistemų teorija. Sisteminis požiūris ir sistemų teorija taikoma humanitariniuose ir socialiniuose moksluose, siekiant tiriamą objektą tirti visuminiai, o lanksčiųjų sistemų metodologija apibrėžia taikomus metodus tiriant sudėtingus, daugialypius ir nuolat kintančius socialinius objektus (Juchnevič, 2014). Sistemų teorija, anot Vaicekavičienės (2009), leidžia teigti, jog požiūris į kompetenciją, kaip į sistemą yra vertingesnis, nei atskirų jos dalių elementai, tad ir tyrime buvo siekiama identifikuoti socialinio darbuotojo bendrųjų kompetencijų plėtojimo perspektyvos sistemiškumą.

Tyrimui atlikti pasirinkta kokybinio tyrimo metodologija. Žydžiūnaitės, Sabaliausko (2017) teigimu, metodologijos, susijusios su kiekybiniais ir kokybiniais tyrimais, skiriasi, nors socialinio pasaulio realybė yra viena. Kokybinis tyrimas apima studijas apie individualius atvejus, koncentruojantis į žmonių mąstymo sąrangas, patirtis konkrečiuose socialiniuose bei kultūriniuose kontekstuose. Juo nesistengiama išskirti tipiškų savybių, nėra siekiama apibendrinamųjų vertinimų, dažniau bandoma atskleisti konkrečius bruožus. Kadangi šiame darbe buvo naudojamas kokybinis tyrimo metodas, tad čia verta akcentuoti Gaižauskaitės ir Valavičienės (2016) mintis apie kokybinius tyrimus. Autorės teigia, kad dėmesio centre kokybiniame tyrime yra subjektyvios sampratos ir patirtys, tyrimo dalyvių perspektyvos, kasdieniai kontekstai, tyrimą atliekantis tyrėjas tampa

refleksyvus (apmąstantis ir įsisažmoninantis savo veiklą) sąveikos dalyvis. Jis yra „tyrimo dalyvis“ – aktyviai veikia rinkdamas duomenis, jo sąveika su tiriamuoju kontekstu ir žmonėmis yra kur kas glaudesnė, nei atliekant kiekybinį tyrimą.

2.2. Tyrimo metodai

Pirmame tyrimo etape buvo taikomas *teorinės analizės* (siekiant atlikti socialinio darbo su negalia turinčiais asmenimis ir bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvos teorinę analizę) metodas. Prieš antrąjį tyrimo etapą atlikta tyrimo objekto operacionalizacija (žr. 1 priedą), kuri padės pasirengti kokybinio tyrimo instrumentus. Antrame tyrimo etape buvo atliekamas *kokybinis tyrimas* (apklausa raštu, naudojant atviro tipo klausimus) su socialiniais darbuotojais, dirbančiais su negalia turinčiais asmenimis. Analizuojant duomenis buvo taikytas *kokybinis-interpretacinis* (kokybinės turinio analizės) metodas.

Teorinė (mokslinių šaltinių) analizė. Žydžiūnaitė (2008) nurodo, kad teorinė analizė sudaro sąlygas plačiau pažvelgti į tyrimo objektą, problemos aktualumą bei didinti duomenų aiškumą. Kardelis (2016) pabrėžia, kad teorinė darbo dalis ne tik suteikia tyrimui kontekstą, bet ir parodo jo svarbą. Teorinėje tyrimo analizėje buvo siekiama aprašyti tyrimo srities t.y. bendrųjų kompetencijų tobulinimo padėtį bei iš esmės apžvelgti reikalingų socialinio darbuotojo, kuris dirba su negalia turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų struktūrą bei teorines jų plėtojimo perspektyvas.

Apklausa raštu, naudojant atviro tipo klausimus. Apklauskos raštu metu, panaudojant atviro tipo klausimus, buvo gilinamasi į socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, patirtis bendrųjų kompetencijų tobulinimo kontekste, siekiant gauti plačius ir išsamius atsakymus, atspindinčius tyrimo dalyvio nuomonę (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016). Lietuvoje ir Ukrainoje vykdytos apklausos raštu, naudojant atviro tipo klausimus, protokolų pavyzdžiai yra pateikiami priede (žr. 4 priedą).

Kokybinė turinio analizė. Kokybinė turinio analizė padėjo atskleisti ir aprašyti socialinių darbuotojų akcentuojamų bendrųjų kompetencijų turinį ir jų tobulinimo perspektyvas, remiantis unikaliomis socialinių darbuotojų, dirbančių su asmenimis turinčiais negalia, patirtimis. Kokybinėje turinio analizėje svarbu ne tik apibūdinti bei aprašyti tyrimo objektą, bet ir kritiškai jį vertinti. Atlikus analizę, išskiriamos kategorijos arba konceptai nagrinėjamiems reiškiniams ar sąveikoms apibūdinti. Tyrėjas, prieš analizuodamas tyrimo duomenis, turi apsispręsti dėl koncepto ir kategorijos dimensijų pasirinkimo (Žydžiūnaitė, Sabaliauskas, 2017). Analizuojant kokybinio turinio analizės procedūras, šiame tyrime buvo pasitelkiamas kategorijos terminas, nes ši sąvoka yra dažniausiai vartojama mokslinėje literatūroje. Vienas pagrindinių kokybinės turinio analizės privalumų šiame tyrime buvo tai, kad duomenų analizės procedūros leido sutraukti didelės apimties informaciją, pagal turinį ir

prasmę jungti tyrimo duomenis į subkategorijas ir kategorijas, formuluoti empiriniais duomenimis pagrįstas išvadas.

Tyrimo instrumentai

Abiejų apklausų raštu klausimai buvo parengti, remiantis teorine reiškinių analize, aktualizuojant bendrųjų kompetencijų turinį ir tobulinimo perspektyvas.

Atliekant apklausą raštu, naudojant atviro tipo klausimus, su Lietuvoje dirbančiais socialiniais darbuotojais, kurių profesinė veikla susijusi su darbu su negalia turinčiais asmenimis, buvo naudojami parengti pagrindiniai ir papildomi klausimai, siekiant atskleisti tiriamą reiškinį (žr. 2 priedą). Atviros apklausos raštu klausimynas, skirtas Lietuvoje dirbantiems socialiniams darbuotojams, sudarytas iš 7 klausimų. Pirmasis klausimas skirtas aktualizuoti tobulintinių bendrųjų kompetencijų turinio elementus, trys klausimai (2, 3 ir 6) skirti atskleisti bendrųjų kompetencijų tobulinimo priemonės ir būdus, likę dar trys klausimai (4, 5 ir 7) skirti identifikuoti bendrųjų kompetencijų tobulinimą skatinančius ir trukdančius asmeninius ir aplinkos veiksnius.

Su Ukrainoje dirbančiais socialiniais darbuotojais taip pat buvo naudojamas apklausos raštu klausimynas, sudarytas iš atviro tipo klausimų (žr. 3 priedą). Šį klausimyną sudaro 9 klausimai, susiję su bendrųjų kompetencijų tobulinimu. Pirmieji du klausimai skirti bendrųjų kompetencijų turinio elementams atskleisti. Du klausimai (3 ir 6) skirti bendrųjų kompetencijų tobulinimo priemonių ir būdams nustatyti. Trys apklausos raštu klausimai (4, 5 ir 7) leido identifikuoti bendrųjų kompetencijų tobulinimą skatinančius ir trukdančius vidinius ir išorės veiksnius. Likę du klausimai (8 ir 9) leido apžvelgti organizacinius procesus, kurie motyvuoja ir skatina tobulinti bendrąsias kompetencijas.

Tyrimo etika

Šiame darbe buvo laikomasi kelių esminių etinių mokslinių tyrimų organizavimo ir vykdymo principų, kuriuos išskyrė Bitinas, Rupšienė, Žydžiūnaitė (2008). Pirmiausia tyrimo dalyviai dalyvavo savanoriškai, taip pat prieš pateikiant apklausą raštu, su atviro tipo klausimais, autorė informavo tyrimo dalyvius apie vykdomo tyrimo esmę ir gautų rezultatų reikšmę. Tyrimo metu išlaikytas konfidencialumas tiek asmenų, dalyvavusių tyrime, tiek ir gautų rezultatų atžvilgiu, proceso metu vadovautasi pagarbos tyrimo dalyviams ir jų orumo išlaikymo principais.

Aptariant kokybinių tyrimų etikos aspektais, Gaižauskaitė, Valavičienė (2016) pažymėjo, kad visas kokybinio tyrimo procesas, nuo jo vykdymo pradžios iki pabaigos, yra gridžiamas etika. Kiekvieną vykdyto tyrimo etapą buvo taikyti šiek tiek skirtingi etikos uždaviniai. T

aigi apibendrinant, svarbiausi apklausos raštu tyrimui būdingi etikos principai, kurie taip pat taikyti šiame tyrime, yra šie:

1. Pripažinti ir gerbti asmens nepriklausomybę, jo laisvę dalyvauti arba atsisakyti dalyvauti tyrime;

2. Suteikti (potencialiam) tyrimo dalyviui pakankamai informacijos apie tyrimą;
3. Saugoti tyrimo dalyvių anonimiškumą, konfidencialumą ir privatumą;
4. Rūpintis tyrimo dalyvių saugumu, apsaugoti nuo moralinės žalos arba kiek įmanoma jos vengti.

Žydžiūnaitė, Sabaliauskas (2017) išskiria šiuos mokslinio tyrimo etikos principus, kurie buvo realizuoti vykdomame tyrime:

- Pagarbos asmens privatumui principas;
- Konfidencialumo ir anonimiškumo principas;
- Geranoriškumo ir nusiteikimo nekenkti tiriamam asmeniui principas;
- Teisingumo principas.

2.3. Tyrimo imtis

Tiek Lietuvoje, tiek ir Ukrainoje atliktose apklausoje raštu, naudojant atviro tipo klausimus, dalyvavo po 13 socialinių darbuotojų, dirbančių su negalią turinčiais asmenimis, iš Lietuvos ir Ukrainos. Visi į tyrimą įtraukti socialiniai darbuotojai yra dirbantys su negalią turinčiais asmenimis. Kokybiniuose tyrimuose tyrimo dalyvių atranka nėra toks aiškus ir apibrėžtas procesas kaip statistinė atranka kiekybiniuose tyrimuose. Tai priklauso nuo tyrimo tikslo, tyrėjo poreikių ir patirties, praktinių galimybių, norimų atvejų prieinamumo, pasirinktos analizės strategijos ir t.t. Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016). Kokybiniam tyrimams Ukrainoje ir Lietuvoje buvo naudota netikimybinė tikslinė atranka – tokia atranka kuomet į atrankinę visumą tyrėjas atranka elementus priklausomai nuo tyrimo tikslų.

Svarbiausias tiriamųjų atrankos kriterijus – socialinis darbas su negalią turinčiais asmenimis. Tai buvo daroma tikslingai, siekiant pasirinkti tokius atvejus, kurie yra informatyvūs tiriamuoju požiūriu. Į tyrimą buvo įtraukiami vis nauji tiriamieji, gaunant vis naujesnę informaciją apie bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvas. Duomenys buvo renkami tol, kol gaunamos informacijos turinys pradėjo kartotis ir buvo atskleista tyrimo objekto raiškos įvairovė.

2.4. Socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvų tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija

2.4.1. Lietuvoje vykdyto kokybinio tyrimo rezultatai ir jų analizė

Tyrimu buvo siekiama atskleisti socialinio darbuotojo, dirbančio su negalia turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvas. Išanalizavus apklausos raštu, naudojant atviro tipo klausimus atsakymus buvo išskirtos trys diagnostinės sritys: *aktualizuotas bendrųjų kompetencijų tobulinimo turinys; bendrųjų kompetencijų tobulinimo priemonės ir būdai; bendrųjų kompetencijų tobulinimą veikiantys veiksniai*. Kiekvienai diagnostinei sričiai atskleisti buvo išskirtos kategorijos ir subkategorijos, kurios buvo patvirtintos įrodančiais teiginiais. Socialinio darbuotojo, dirbančio su negalia turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvų analizės rezultatai pateikiami 1-3 lentelėse. Pilnos Lietuvoje vykdyto tyrimo duomenų kokybinės turinio analizės lentelės pateikiamos priede (žr. 5 priedą).

1 lentelėje atskleidžiamas *aktualizuotas bendrųjų kompetencijų tobulinimo turinys*. Socialinio darbuotojo, dirbančio su negalia turinčiais asmenimis, suvokimas apie tobulintinas bendrąsias kompetencijas ir jų turinį yra vienas iš fundamentalių dalykų, kuriais remiantis galima kalbėti apie bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvas.

1 lentelė

Diagnostinė sritis: Lietuvoje dirbančių socialinių darbuotojų aktualizuotas bendrųjų kompetencijų tobulinimo turinys

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	ĮRODANČIŲ TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI	TEIGINIŲ SKAIČIUS
Tarpasmenės kompetencijos	Komunikavimo kompetencija	„Taip pat svarbu mokėti bendrauti <...>“ (SD1); „<...> sugebėjimas išklausti ir išgirsti klientą <...>“ (SD7); „<...> bendrauti įvairioje socialinėje ir kultūrinėje aplinkoje.“ (SD13)	20
	Vadybinės ir proceso valdymo kompetencijos	„Prie bendrųjų kompetencijų priskirčiau <...> įvertinimo ir planavimo, gebėjimo <...> valdyti ir kontroliuoti situaciją <...>kompetencijas.“ (SD4); „<...> svarbu gebėti <...> planuoti veiklas, darbo laiką <...>“ (SD12)	14
	Komandinio darbo kompetencija	„Gebėjimas dirbti komandoje <...>“ (SD5); „<...> gebėti dirbti komandoje <...>“ (SD8); „Gebėjimas <...> dirbti kartu, komandoje.“ (SD12)	8
	Asmeninės savybės ir vertybinės nuostatos	„<...> požiūriai ir vertybinės orientacijos, laiduojančios visapusišką individo asmenybės ugdymąsi, jo lankstumą bei mobilumą.“ (SD2); „<...> gerbti kitų jausmus, poreikius bei įsitikinimus <...>“ (SD11)	7
Sisteminės kompetencijos	Mokymosi mokytis kompetencija	„<...> mokėjimas mokytis <...>“ (SD6); „<...> viena svarbiausių kompetencijų – gebėjimas tobulėti.“ (SD13)	5
	Individualaus darbo ir iniciatyvumo kompetencija	„<...> iniciatyvumas <...>“ (SD6) ; „<...> gebėjimas dirbti <...> individualiai <...>“ (SD11); „<...> svarbu gebėti dirbti savarankiškai <...>“ (SD12)	5

	Kūrybiškumo kompetencija	„<...> kūrybingumo kompetencijas.“ (SD3); „<...> kūrybiškumas.“ (SD6)	2
Instrumentinės kompetencijos	Informacijos paieškos ir valdymo kompetencija	„<...> informacijos valdymas priimant atitinkamus sprendimus <...>“ (SD5); „<...> reikalingos informacijos kaupimas.“ (SD10); „<...> profesinės kompetencijos ugdymas.“ (SD11)	3
	Problemų sprendimo kompetencija	„<...> gebėjimas atrasti problemų sprendimo būdus <...>“ (SD7); „<...> gebėti <...> ieškoti sprendimo variantų.“ (SD8)	2
Kita	Bendrųjų kompetencijų struktūrinių dalių akcentavimas	„<...> ilgą laiką naudotinos žinios, praktiniai sugebėjimai, įgūdžiai <...>“ (SD2); „Žinios, įgūdžiai ir vertybės“ (SD10)	4

Diagnostinę sritį *Lietuvoje dirbančių socialinių darbuotojų aktualizuotas bendrųjų kompetencijų tobulinimo turinys* sudaro 3 kategorijos, 10 subkategorijų ir 70 jas patvirtinančių teiginių. Socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, manymu, bendrosios kompetencijos tobulintinos *tarpasmeniu, sisteminiu ir instrumentiniu kompetencijų* kontekstuose. Aktualizuotas tarpasmenes kompetencijas sudaro *komunikavimo, vadybinės ir proceso valdymo, komandinio darbo* kompetencijos ir *asmeninės savybės bei vertybinės nuostatos*. Tobulintinos sisteminės kompetencijos aprėpia *mokymosi mokytis, individualaus darbo ir iniciatyvumo* bei *kūrybiškumo* kompetencijos. Instrumentinių kompetencijų tobulinimo kontekste akcentuojamos *informacijos paieškos ir valdymo* bei *problemų sprendimo* kompetencijos. Tyrimo dalyviai, kalbėdami apie bendrųjų kompetencijų turinio tobulinimą, išryškino ir jų *struktūrines dalis*, t. y. sudedamąsias kompetencijos dalis.

Toks platus socialinių darbuotojų suvokimas apie tobulintinų bendrųjų kompetencijų turinį gali būti siejamas su Zubrickienės ir Adomaitienės (2016) išsakyta mintimi, kad skirtinguose kontekstuose įvairūs autoriai, paskirų mokslų požiūriai ir metodai šią sąvoką interpretuoja nevienodai. Tyrimo dalyviai itin akcentavo *komunikavimo ir vadybinę bei proceso valdymo* kompetencijas. Šias kompetencijas galima būtų sieti su instrumentinėmis kompetencijomis kaip bendrųjų kompetencijų dalimi, kurias išskyrė Jakubė ir Juozaitis (2012).

Viena ryškesnių aktualizuotų bendrųjų kompetencijų dalių, apie kurią kalbėjo tyrime dalyvavę socialiniai darbuotojai, - *darbo komandoje* kompetencija (8 patvirtinantys teiginiai). Večkienė, Brunevičiūtė, Eidukavičiūtė (2018) teigia, kad kai socialinis darbuotojas dirba vienoje komandoje su kitais specialistais ir siekia vieno tikslo, formuojasi tam tikri socialiniai santykiai. Socialinio kapitalo teorijoje santykiai suprantami kaip komandinio darbo išteklius, o pati komanda – kaip socialinis kapitalas, kuris papildo žmogiškąjį kapitalą ir padeda lengviau ir efektyviau veikti. Todėl, autorių teigimu, tarpdisciplininio komandinio darbo gebėjimai turėtų būti tikslingai ir nuosekliai plėtojami.

Taip pat socialiniai darbuotojai *asmenines savybes ir vertybines nuostatas* suvokia kaip tobulintiną bendrųjų kompetencijų dalį. Jakubė ir Juozaitis (2012), Kvieskienė (2009), Jovaiša (2012)

žmogaus savybes ir požiūrius ar vertybines nuostatas traktuoja kaip kompetencijas, darančias reikšmingą poveikį veiklos valdymui ir darbuotojo profesiniam tobulėjimui.

Kiek siauriau socialiniai darbuotojai pasisakė apie *mokymosi mokytis, individualaus darbo ar iniciatyvumo* kompetencijas. Tačiau tyrimo dalyviai, vertinant jų pasisakymus, turi labai holistišką ir turiningą suvokimą apie bendrąsias kompetencijas ir jų plėtojimą. Taigi šiandien bendrųjų kompetencijų sąrašas platus, tačiau labai reikalingas kiekvienam žmogui, vykdant skirtingą ir įvairaus sudėtingumo veiklą, kuri iš kiekvieno reikalauja prisiimti vis daugiau asmeninės atsakomybės ir rizikos (Zubrickienė, Adomaitienė; 2016).

Virgailaitė-Mečkauskaitė (2011) pažymi, kad dar vienas svarbus holistinės kompetencijos požiūrio aspektas – tai kompetencijos turinio nepastovumas, o Bagdonienė ir Adomaitienė (2017) pasisakė apie bendrųjų kompetencijų tobulinimo svarbą. Todėl būtina nuolat tobulinti turimas bendrąsias kompetencijas. Taigi, tyrimo metu atskleisti bendrųjų kompetencijų tobulinimo būdai (tyrimo kontekste suvokiami kaip tam tikras darymas ar veikimas) ir priemonės (tyrimo kontekste suvokiami kaip tam tikros technikos ir metodai) yra pateikiami 2 lentelėje, pristatant *bendrųjų kompetencijų tobulinimo priemonių ir būdų* diagnostinę sritį.

2 lentelė

Diagnostinė sritis: Lietuvoje dirbančių socialinių darbuotojų bendrųjų kompetencijų tobulinimo priemonės ir būdai

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	ĮRODANČIŲ TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI	TEIGINIŲ SKAIČIUS
Tobulinimo priemonės	Kompetencijos tobulinimo renginiai	„<...> galima tobulinti seminaruose, paskaitose <...> skaityti knygas, literatūrą <...>“ (SD6); „Kompetencijos tobulinimas <...> mokymų metu <...>“ (SD7); „Dalyvavimas įvairiuose kursuose <...>“ (SD12); „Tikslinių mokymų organizavimas pagal poreikį<...>“ (SD13)	39
	Supervizijos	„<...> vienas iš efektyviausių priemonių <...> yra supervizijos <...>“ (SD4); „Kompetencijų tobulinimas supervizijų <...> metu <...>“ (SD7); „<...> priskirčiau ir supervizijas <...>“ (SD13)	11
	Literatūra	„<...> skaitant literatūrą <...>“ (SD8); „Literatūros šaltinių <...> analizavimas <...>“ (SD3); „<...> skaityti knygas, literatūrą <...>“ (SD6)	8
	Savęs pažinimo metodikos	„Nuolatinis mokymasis pažinti save <...>“ (SD1); „<...> tai dienos ar/ir savaitės refleksija <...>“ (SD9) ; „Kuo daugiau socialinis darbuotojas analizuos, pažins save, tuo labiau galės jaustis stipresniu.“ (SD9)	5
	Patirtinis mokymas(is)	„Patyriminiais mokymais <...>“ (SD3); „Įvairūs patyriminiai mokymai <...>“ (SD3); „<...> turėtų būti tobulinamos patirties metu <...>“ (SD6)	3
Tobulinimo būdai	Profesinė veikla kaip tobulinimo pagrindas	„<...> profesinėje veikloje <...> bendradarbiaujant <...>“ (SD7); „<...> profesinėje veikloje <...> analizuojant situacijas <...>“ (SD7)	8
	Gerosios patirties sklaida	„<...> gerosios patirties sklaida (lankymasis kituose globos namuose ir informacijos apsikeitimas).“ (SD5); „<...> pasidalijimas gerąja patirtimi su kolegomis.“ (SD13)	8
	Žinių ir gebėjimų tobulinimas	„<...> turi plėstis ir socialinio darbuotojo <...> žinios.“ (SD8); „<...> gilinimas žinių <...>“ (SD12); „Tobulinti <...> bendravimo įgūdžius būtina dirbant su neįgaliaisiais yra būtina.“	8

		(SD1); „<...> turi plėstis ir socialinio darbuotojo gebėjimai <...>“ (SD8)	
	Dalyvavimas iniciatyvose, projektuose ir kt.	„<...> dalyvavimas socialinėse / pilietinėse iniciatyvose <...>“ (SD3); „<...> organizavimas ir dalyvavimas projektuose <...>“ (SD3)	6
	Požiūrio kaitos aspektas	„<...> skatinti požiūrį, kad kvalifikacijos tobulinimas yra būtina ir privaloma socialinio darbuotojo profesionalumo sąlyga.“ (SD11)	4
	Mokymų kitiems vedimas	„Kompetencijos gali būti lavinamos vedant užsiėmimus <...>“ (SD9); „<...> kitų asmenų mokymas <...>“ (SD11)	3
	Specialistų pagalba ir diskusijos	„Tos srities specialistų pagalba.“ (SD1); „Diskusijos komandoje <...>“ (SD12)	2

Diagnostinę sritį *Lietuvoje dirbančių socialinių darbuotojų bendrųjų kompetencijų tobulinimo priemonės ir būdai* sudaro 2 kategorijos, 12 subkategorijų ir 105 jas patvirtinantys teiginiai.

Bendrųjų kompetencijų *tobulinimo priemonių* kategoriją sudaro 5 subkategorijos ir 66 jas patvirtinantys teiginiai. Socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalia turinčiais asmenimis, numato tokias bendrųjų kompetencijų tobulinimo priemones: *kompetencijos tobulinimo renginius; supervizijas; literatūrą; savęs pažinimo metodikas; patirtinį mokymą(si)*.

Kaip vieną pagrindinių bendrųjų kompetencijų tobulinimo priemonių tyrime dalyvavę asmenys išskyrė *kompetencijos tobulinimo renginius*. Jų teigimu tai gali būti tiek aktyvesni kompetencijų lavinimui skirti renginiai, tokie kaip seminarai, mokymai, tiek ir pasyvesni – dalyvavimas konferencijose ir pan. Bagdonienė ir Adomaitienė (2017) teigia, kad Lietuvoje beveik ketvirtadalis suaugusių Lietuvos gyventojų ne tik nori, bet ir dalyvauja neformaliuose mokymuose tobulindami savo profesinę kvalifikaciją, o penktadalis tokių suaugusiųjų tai daro savišvietos srityje, kurią tyrime dalyvavę socialiniai darbuotojai akcentavo daug mažiau. Tikėtina, kad visų formų renginiai (seminarai, mokymai, kursai, konferencijos ir pan.) yra labiausiai socialinių darbuotojų žinoma ir taikyta priemonė. Tai patvirtina ir Adomaitienės ir Balčiūnienės (2017) teiginys, kad socialinių paslaugų teikėjai kompetencijas tobulina seminaruose ir kituose kvalifikacijos tobulinimo renginiuose, taip pat su refleksijos pagalba analizuodami savo gyvenimišką ir darbo patirtį.

Aptartą bendrųjų kompetencijų tobulinimo priemonę papildytų dar ir kitos socialinių darbuotojų siūlomos priemonės: *supervizijos ir savęs pažinimo metodikos*. Bagdonienė ir Adomaitienė (2017) pažymi, kad refleksija yra svarbi priemonė praktikams tobulėti remiantis savo veiklos, patirties apmąstymu, nes lemia gilesnį ir tolesnį mokymąsi, paremtą kritiniu veiklos apmąstymu ir interpretavimu. Gvaldaitė (2018) akcentuoja, kad supervizija yra gana sudėtingas, daug laiko ir žmogiškųjų išteklių reikalaujantis procesas, todėl tam tikra prasme jis laikytinas prabanga mūsų socialinio darbo kontekste. Abromaitienė (2018), remdamasi supervizijos dalyvių refleksijų analize, daro prielaidą, kad nepriklausomai nuo profesijos ir supervizijos grupės pobūdžio (vienoje

organizacijoje dirbantys ar iš skirtingų organizacijų susirinkę dalyviai), supervizija yra naudinga kaip galimybė pažinti save ir kitus, pamatyti kitokią perspektyvą ir kitoki požiūrį į problemas, sustiprinti tarpusavio santykius grupėje ir darbo aplinkoje, stiprinti darbo motyvaciją, įgyti daugiau pasitikėjimo profesiniu atžvilgiu. Pokyčiai, kuriuos kaip supervizijos pasekmę įvardija autorės atliktame tyrime dalyvavę respondentai, būdingi visiems (pasikeitę tarpusavio santykiai, pakitusi profesinė laikysena, profesinių pokyčių poreikis). Tai atskleidžia universalų supervizijos poveikį skirtinguose profesiniuose laukuose.

Kitos tiriamųjų išskirtos priemonių grupės – *literatūra* ir *patirtinis mokymas(is)* gali būti siejamos su mokėjimu mokytis ir asmenų savišvieta. Tai priemonės, leidžiančios darbuotojui ne tik darbinėje aplinkoje ar profesiniame veiklos lauke tobulinti savo bendrąsias kompetencijas. Stonkuvienė (2018) analizuojama mokėjimą mokytis kaip žmogaus funkcinės veiklos dėmenį jo visą gyvenimą trunkančiame mokymosi procese. Jos teigimu, šiandieninis pasaulis skatina žmones mokytis platesnėje sričių sferoje, nes besimokančioje visuomenėje darbo rinka nebesiejama tik su įgyta kvalifikacija, labiau vertinamas gebėjimas mokytis įvairiuose kontekstuose. Mokėjimas mokytis, kaip integruojamas gebėjimas į visas ugdymo(si) sritis, gali būti prilyginamas kompetencijai, kuri turi didžiulę reikšmę žmogaus asmenybės raidai. Atsižvelgiant į ugdymo kognityvines sudedamąsias dalis, ypač jų funkcionalumą (kognityvinius gebėjimus), yra sukuriami gebėjimai bet kurioje srityje ir toliau perkeliama į kitas sritis. Stanikūnienė (2006), Bagdonienė ir Adomaitienė (2017) itin akcentuoja įvairias reflektyvias mokymosi veiklas, savo žinojimo ir asmenybės tyrinėjimą, kurie veda į besimokančiojo, savo mokymosi pažinimą bei kuriamo naujo žinojimo ir žinių tikrinimą realybėje.

Bendrujų kompetencijų *tobulinimo būdų* kategoriją sudaro 7 subkategorijos ir 39 jas patvirtinantys teiginiai. Socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalia turinčiais asmenimis, numato tokius bendrujų kompetencijų tobulinimo būdus: *profesinė veikla kaip tobulinimo pagrindas; gerosios patirties sklaida; žinių ir gebėjimų tobulinimas; dalyvavimas iniciatyvose, projektuose ir kt.; požiūrio kaitos aspektas; mokymų kitiems vedimas; specialistų pagalba ir diskusijos*.

Nemaža dalis pokalbio su tyrimo dalyviu arba socialinio darbuotojo atsakymo apie bendrujų kompetencijų tobulinimo būdų numatymą turinio atiteko *profesinei veiklai*, kurią informantai išryškino kaip bendrujų kompetencijų lavinimo pagrindą. Jų manymu, būtent profesinėje veikloje taikant įvairius metodus, analizuojant įvairias situacijas, bendraujant ir bendradarbiaujant su kolegomis ir kitais specialistais, būtų galima lavinti jau turimas bendrąsias kompetencijas.

Tyrime dalyvavę socialiniai darbuotojai, kalbėdami apie bendrujų kompetencijų tobulinimo būdų perspektyvą, pabrėžė *žinių ir įgūdžių* tobulinimą bei *gerosios patirties sklaidą*. Gedvilienės ir kt. (2010; 2012) teigimu, kiekviena profesinė veikla reikalauja atitinkamos kvalifikacijos, kompetencijų kaip turimo gebėjimo savarankiškai, kokybiškai ir kūrybiškai, t. y. kompetentingai,

veikti tam tikroje srityje ar profesijoje. Tad kompetencijos tobulinimas yra nuolatinis procesas ir nuolatinio suaugusiųjų mokymosi sudėtinė dalis.

Melnikovos (2012) teigimu, pasigendama tyrimų, analizuojančių darbuotojų kompetencijų ugdymo komponentus, nepakanka duomenų, atskleidžiančių, kaip turi būti organizuojamas kompetencijų ugdymas nuolatinės kaitos sąlygomis, kokios kompetencijų ugdymo formos yra efektyviausios. Tikėtina, kad ir tyrimo dalyviai neturi aiškios bendrųjų kompetencijų tobulinimo vizijos dėl tokių priežasčių kaip neaiškus turinio organizacijos darbuotojų kompetencijos kėlimo programų, turimos kompetencijos kėlimo patirties ar finansinių iššūkių tobulinant kompetenciją, tenkančių ne tik darbuotojo organizacijai, bet ir pačiam darbuotojui.

Suvokiama, kad bendrųjų kompetencijų tobulinimą gali tiek skatinti, tiek ir slopinti įvairūs asmeniniai ir aplinkos veiksniai, kuriantys arba slopinantys prielaidas sėkmingam asmenybės augimui. Tyrimo duomenų kokybinė turinio analizė leido išskirti *bendrųjų kompetencijų skatinančių ir trukdančių veiksnių* diagnostinę sritį (žr. 3 lentelę).

3 lentelė

Diagnostinė sritis: Lietuvoje dirbančių socialinių darbuotojų bendrųjų kompetencijų tobulinimą skatinantys ir trukdantys veiksniai

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	IRODANČIŲ TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI	TEIGINIŲ SKAIČIUS
Vidinė paskata tobulinimui	Asmeniniai ir profesiniai siekiai	„<...> noras tapti lyderiu <...>“ (SD6); „<...> nuolatinis noras tobulėti, siekiant tinkamai atlikti savo funkcijas darbe“ (SD7); „<...> savęs realizavimas tiek asmeninėje, tiek ir profesinėje veikloje.“ (SD13)	20
	Asmeninės savybės ir bruožai	„<...> socialinė atsakomybė <...>“ (SD3); „<...> kritinis mąstymas <...>“ (SD7); „<...> žingeidumas <...>“ (SD12)	8
	Asmens nuostatos ir vertybinės orientacijos	„<...> priklauso nuo paties specialisto <...> nuostatų <...>“ (SD1); „<...> priklauso nuo paties specialisto <...> vertybių <...>“ (SD1); „<...> požiūris <...>“ (SD10)	5
Išorinė paskata tobulinimui	Palaikymas iš vadovybės	„<...> paskatinimas (gali būti ir žodinis) <...>“ (SD5); „<...> motyvavimas ir skatinimas.“ (SD10); „<...> vadovų raginimas nuolat dalyvauti ir atlikti nuolat kintančios visuomenės poreikius, pasikeitimus supančioje aplinkoje.“ (SD13)	6
	Veiklos pobūdis ir jo kaita	„<...> veiklos pobūdžio pasikeitimas.“ (SD6); „Įvairios darbinės situacijos priverčia domėtis viena ar kita tema <...>“ (SD9); „<...> įvairios sudėtingos situacijos darbo metu, teikiant paslaugas klientams“ (SD12)	5
	Socialiniai (visuomeniniai) veiksniai	„<...> visuomeninė politika <...>“ (SD1); „<...> visuomeninių vertybių sistema“ (SD11)	4
	Ekonominiai veiksniai	„Pareiginės algos kėlimas <...>“ (SD3); „<...> galėtų būti <...> keliamas atlyginimas <...>“ (SD8)	4
	Politiniai veiksniai	„Socialinė politika <...>“ (SD1); „Reglamentuojami įstatymai reikalauja kasmet tobulinti savo kompetencijas.“ (SD9)	3
	Konkurenciniai veiksniai	„Juntama konkurencija <...>“ (SD6); „Šveika konkurencija <...>“ (SD10); „<...> nes šiame darbe yra pakankamai didelė konkurencija.“ (SD13)	3

	Kilimas pareigose	„<...> galimybė kilti pareigose <...>“ (SD3); „<...> galėtų būti <...> pakėlimas pareigose.“ (SD8)	2
	Teigiama atmosfera darbe	„<...> kolegų palaikymas <...>“ (SD3); „<...> gera atmosfera darbe <...>“ (SD10)	2
	Atestavimosi reikalavimai	„<...> atestacijos <...>“ (SD3); „<...> kompetencijos kėlimo reikalavimai.“ (SD3)	2
	Galimybė dalyvauti kompetencijos kėlimo renginiuose	„Nemokami mokymai <...>“ (SD5); „Suteikiamos galimybės dalyvauti seminaruose ar mokymuose <...>“ (SD12)	2
Tobulinimą trukdantys veiksniai	Motyvacijos stoka	„Mokymosi motyvacijos stoka <...>“ (SD4); „<...> motyvacijos profesinei veiklai stoka.“ (SD7); „<...> sunku rasti vidinės motyvacijos <...>“ (SD8); „Nepakankamas noras mokytis, tobulėti.“ (SD10)	13
	Finansinių resursų trūkumas	„Finansinių išteklių trūkumas <...>“ (SD4); „<...> nepakankamas darbuotojų kvalifikacijos kėlimo finansavimas <...>“ (SD7); „<...> tobulinti bendrąsias kompetencijas trukdo <...> ekonominė padėtis <...>“ (SD11)	7
	Neigiama vadovybės pozicija	„<...> vadovų nekompetingas požiūris į tai.“ (SD2); „<...> nėra vertinami darbuotojai, kurie kelia kompetenciją <...>“ (SD8); „<...> tobulinti bendrąsias kompetencijas trukdo <...> darbdavių nepalaikymas <...> dalyvauti kursuose, kurie yra vykdomi darbo metu.“ (SD11)	4
	Asmens nuostatos ir vertybinės orientacijos	„Asmeninės savybės <...>“ (SD1); „Asmeninės <...> nuostatos.“ (SD1)	2
	Vidinis suvokimo ribotumas	„<...> nemokėjimas valdyti ir pritaikyti sau informaciją.“ (SD6); „Nežinojimas, kaip tai daryti <...>“ (SD12)	2

Diagnostinę sritį *Lietuvoje dirbančių socialinių darbuotojų bendrųjų kompetencijų tobulinimą skatinantys ir trukdantys veiksniai* sudaro 3 kategorijos, 18 subkategorijų ir 94 jas patvirtinantys teiginiai. Bendrųjų kompetencijų *tobulinimą skatinančius vidinius veiksnius* aktualizuoja *asmeniniai ir profesiniai siekiai; asmeninės savybės ir bruožai* bei *asmens nuostatos ir vertybinės orientacijos*.

Kaip stipriausią bendrųjų kompetencijų tobulinimą skatinantį vidinį veiksnių socialiniai darbuotojai išskėlė *asmeninius ir profesinius siekius*, ypatingai akcentuodami norą tobulėti, norą pažinti klientų grupę, su kuria dirba, norą tiesiog gilinti profesinės srities žinias arba tikslų sau kėlimą profesinėje veikloje. Kučinskaitė ir kt. (2019) teigia, kad asmeniniai siekiai ir jų buvimas (išpildymas) arba nepatenkinimas (arba nebuvimas) turi sąsają su darbe patiriamu stresu ir profesiniu perdegimu. Autorių teigimu, turimi siekiai gali tapti pagrindu tobulėti profesinėje veikloje.

Antra tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų išskirta bendrųjų kompetencijų tobulinimą skatinančių asmeninių veiksnių grupė – *asmeninės savybės ir bruožai*. Bagdonienė ir Adomaitienė (2017) pabrėžė, kad profesinis tobulėjimas yra tikslingas, sistemingas ir nenutrūkstamas procesas, apimantis ne tik žinių, gebėjimų, įgūdžių, asmeninių savybių bei įvairių asmenybės charakteristikų plėtojimą, bet ir *požiūrių bei vertybinių nuostatų* (trečia socialinių darbuotojų išskirta skatinančių

vidinių veiksnių grupė;) kaitą. Vadinasi, asmeninės savybės ar asmeninės nuostatos gali tapti kompetencijos tobulinimą skatinančiais veiksniais, bet ir tobulinimosi procese keistis.

Tūtlys ir kt. (2014, p. 39) teigia, kad bendrosios kompetencijos yra susijusios ir papildo viena kitą. Jas sustiprina „proceso aspektai“, kurie susiformuoja, kompetencijas taikant gyvenimiškose situacijose. Šie proceso aspektai yra kritinis mąstymas, kūrybingumas, problemų sprendimas, iniciatyvumas, pavojaus įvertinimas, sprendimų priėmimas ir jausmų valdymas.

Adomaitienės ir Balčiūnienės (2017) teigimu, vykstant socialiniams ekonominiams pokyčiams visuomenėje, kylant bendram gyvenimo lygiui, vis labiau jaučiama kultūrinių, meninių, dvasinių vertybių svarba kompetencijos ir jos tobulinimo galimybių kontekste. Kiaunytė ir Večkienė (2011) pabrėžia, kad socialiniam darbuotojui išlaikyti emocinę pusiausvyrą, įgyti naujų profesinių gebėjimų ir atskleisti profesionalumą padeda socialinių struktūrų ir vertybių srityse patiriami pokyčiai. Minėtos autorės pažymi, kad socialinio darbo profesija nuolat kinta, skatindama jos atstovus tobulėti, taikytis prie kintančių sąlygų ir taip siekti geresnių socialinio darbo profesinės veiklos perspektyvų.

Bendrujų kompetencijų *tobulinimą skatinančius išorinius veiksnius* aktualizuoja *palaikymas iš vadovybės; veiklos pobūdis ir jo kaita; socialiniai (visuomeniniai) veiksniai; ekonominiai veiksniai; politiniai veiksniai; konkurenciniai veiksniai; klimas pareigose; teigiama atmosfera darbe; atestavimosi reikalavimai; galimybė dalyvauti kompetencijos kėlimo renginiuose*.

Tyrimo dalyviai akcentuodami *palaikymo iš vadovybės* kaip bendrujų kompetencijų tobulinimą skatinantį veiksni, kalbėjo apie iš vadovybės gaunamą paskatinimą, motyvavimo veiksnius arba raginimą tobulėti. Nepamirštas buvo ir bendradarbiavimas su vadovais bei demokratiškumo / liberalumo principo svarba renkantis kompetencijos tobulinimo temas. Čiužas ir Monkevičius (2013), tirdami kompetencijų ugdymąsi, išskyrė vadovybės palaikymą kaip vieną iš svarbiausių aspektų, lemiančių sėkmingą darbuotojų kompetencijų struktūros formavimąsi.

Socialiniai darbuotojai pažymėjo ir *veiklos pobūdžio ir jo kaitos* svarbą bendrujų kompetencijų tobulinimo kontekste. Jų teigimu, darbo specifika (tiriamųjų atveju – darbas su negalia turinčiais asmenimis) gali būti skatinančiu aplinkos veiksnium, kadangi šiame darbe (su šia klientų grupe) susiduriama su sudėtingomis krizinėmis ar konfliktinėmis ir pan. situacijomis, kurios skatina darbuotoją domėtis įvairiomis temomis. Adomaitienė ir Balčiūnienė (2017) pažymi, kad socialinio darbo pobūdis yra daugiafunkcis, taigi ir asmenų, dirbančių socialinių paslaugų sektoriuje, veikla yra daugiaplanė. Tai: diagnostika, prognozavimas, profilaktika ir numatymas, taip pat socialinė terapija, teisė, socialinė medicina, psichologija, socialinė buitis ir t. t. Socialinio darbo veikla yra sudėtinga, kompleksinė, reikalaujanti psichologijos, andragogikos, profesinių žinių ir gebėjimų. Tikėtina, kad socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis veiklos pobūdis arba nuolat

besikeičiančios veiklos aplinkybės skatina darbuotojus tobulinti pirmiausia bendrąsias kompetencijas.

Dar viena pakankamai aiškiai socialinių darbuotojų nuomonėse vyraujanti pozicija – socialiniai, ekonominiai ir politiniai veiksniai. Bendrųjų kompetencijų tobulinimo kontekste skatinančiais veiksniais, tiriamųjų nuomone, gali būti ir neįgalųjų įtraukties į visuomeninį gyvenimą ir pareiginės algos ar net asmens teisių užtikrinimo aspektai.

Bendrųjų kompetencijų tobulinimo procese atsiranda ir šį procesą trukdančių ar slopinančių veiksnių, kurių atskleidimas buvo svarbus, vykdant šį tyrimą. Bendrųjų kompetencijų *tobulinimą trukdančius veiksnius* socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalia turinčiais asmenimis aktualizuoja per *motyvacijos stoką, finansinių resursų trūkumą, neigiamą vadovybės poziciją, asmens nuostatas ir vertybines orientacijas, vidinį suvokimo ribotumą* ir kt.

Itin socialinių darbuotojų akcentuojamas kompetencijos tobulinimą trukdantis veiksnys – *motyvacijos stoka*. Ryškiausiai atskleistas nenoras tobulėti, tikslų ir siekių neturėjimas, nesidomėjimas naujovėmis ir vangumas kompetencijos tobulinimo kontekste. Griciūtė ir Senkevičiūtė-Doviltė (2018), atlikusios Lietuvos socialinės globos įstaigų, dalyvaujančių pertvarkos procese, darbuotojų motyvacijos vertinimą, pastebėjo, kad dažniausios darbuotojų pasipriešinimo pokyčiams priežastys yra susijusios su emociniais ir psichologiniais veiksniais: darbuotojų nepasitenkinimas pasiūlytais pokyčiais, netikėtumai, pasitikėjimo savimi ir kitais trūkumas, nežinomybės baimė, nenoras spręsti sunkiausių problemų ir klausimų, kintantys įpročiai, santykiai ir veiklos būdai, inertiškumas, galimas atsakomybės ir įtampos padidėjimas, galimų nesėkmių baimė. Tai dažnai taip pat lemia „užstrigusią“ darbuotojo kompetenciją.

Kita išryškinta priežastis, slopinanti bendrųjų kompetencijų tobulinimą, yra *finansinių resursų trūkumas*. Tiriamieji išryškino lėšų trūkumą tiek iš įstaigos, tiek iš asmeninės pozicijos. Griciūtė ir Senkevičiūtė-Doviltė (2018) pabrėžė ir finansinių resursų perskirstymo svarbą, siekiant tobulinti socialines paslaugas teikiančių įstaigų, ypatingai patenkančių į institucinės globos pertvarkos procesą, specialistų kompetencijas.

2.4.2. Ukrainoje vykdyto kokybinio tyrimo rezultatai ir jų analizė

Tyrimu buvo siekiama išsiaiškinti Ukrainoje dirbančių socialinių darbuotojų, kurių veiklos skirtos asmenims, turintiems negalia, bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvas. Išanalizavus apklausos raštu, naudojant atviro tipo klausimus, atsakymus buvo išskirtos trys diagnostinės sritys: *aktualizuotas bendrųjų kompetencijų tobulinimo turinys; bendrųjų kompetencijų tobulinimo priemonės ir būdai; bendrųjų kompetencijų tobulinimą veikiantys veiksniai*. Kiekvienai diagnostinei sričiai atskleisti buvo išskirtos kategorijos ir subkategorijos, kurios buvo patvirtintos įrodančiais

teiginiais. Socialinio darbuotojo, dirbančio su negalią turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvų analizės rezultatai pateikiami 4-6 lentelėse. Pilnos Ukrainoje vykdyto tyrimo duomenų kokybinės turinio analizės lentelės pateikiamos priede (žr. 6 priedą).

Mokslinėje literatūroje akivaizdžiai trūksta tiesioginio nagrinėjimo, ką reiškia sąvoka „kompetencija“. Be to, mokslininkų nuomonės varijuoja kalbant apie tai, kaip asmuo naudoja skirtingus kompetencijos elementus. Pirma, nurodoma, kad kompetencija apima komponentų parinkimą pagal konkrečias situacijas, jei to reikia. Antra, labiau pabrėžiama įvairių kompetencijos komponentų sinergija, atsirandanti naudojant komponentų derinį tam tikroje situacijoje (Fernandez, Dory, Ste-Marie, Chaput, Charlin, Boucher, 2012).

4 lentelėje atskleidžiamas *bendrųjų kompetencijų tobulinimo turinys*, kurį aktualizuoja Ukrainoje dirbantys socialiniai darbuotojai, kurių profesinė veikla nukreipta į darbą su negalią turinčiais asmenimis.

4 lentelė

Diagnostinė sritis: Ukrainoje dirbančių socialinių darbuotojų aktualizuotas bendrųjų kompetencijų tobulinimo turinys

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	ĮRODANČIŲ TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI	TEIGINIŲ SKAIČIUS
Tarpasmenės kompetencijos	Asmeninės ir profesinės savybės ir vertybės	„Mano supratimu, bendrosios kompetencijos yra pagrindinės savybės, kurių socialiniam darbuotojui reikia gerai atlikti savo darbą.“ [SD4]; „<...> sąžiningai vykdo savo pareigą, rodydamas ramybę, geranoriškumą ir dėmesį klientams <...>“ [SD6]; „<...> aukštas moralines savybes <...>“ [SD13]	16
	Komunikavimo kompetencija	„<...> bendravimas su paslaugų vartotojais, jų šeimos nariais, vietos valdžios atstovais.“ [SD4]; „<...> gebėjimas bendrauti su neįgaliais žmonėmis ir jų artimaisiais.“ [SD7]; „<...> mokėti perduoti informaciją <...>“ [SD9]	7
	Vadybinės ir proceso valdymo kompetencijos	„Gebėjimas pasirinkti efektyviausius darbo metodus, atsižvelgiant į situaciją ir problemą.“ [SD3] „<...> projektų kūrimas ir valdymas.“ [SD4] „<...> priimti objektyvius sprendimus ir priimti tikslūs sprendimus.“ [SD6]	3
Sisteminės kompetencijos	Veiklų ir užduočių suvokimo kompetencija	„<...> paties specialisto užduoties supratimas.“ [SD1]; „<...> Kai darbuotojas supranta su jo veikla susijusius klausimus.“ [SD2]; „<...> darbo socialinės srities specifikos supratimas <...>“ [SD4]; „<...> svarbus gebėjimas kritiškai mąstyti <...>“ [SD8]	4
	Prisitaikymo naujoje situacijoje ir aplinkos spaudimo atlaikymo kompetencija	„<...> gebėjimą orientuotis tam tikroje situacijoje <...>“ [SD9]; „<...> gebėjimą orientuotis tam tikroje situacijoje <...>“ [SD9]	2
Instrumentinės kompetencijos	Problemų sprendimo kompetencija	„Tai asmeninis specialisto sugebėjimas išspręsti tam tikrą profesinių problemų grupę.“ [SD5]; „<...> specialistas sėkmingai sprendžia profesines problemas <...>“ [SD6] „<...> gebėjimas nustatyti ir išspręsti problemas <...>“ [SD8]; „<...> sugebėjimas susitvarkyti <...>“ [SD13]	5
	Informacinių technologijų	„Tai apima modernių technologijų, susijusių su specialisto sugebėjimu turėti šiuolaikines technologijas, įgyvendinimą“ [SD9]	1

	valdymo kompetencija		
Kita	Bendrųjų kompetencijų struktūrinių dalių akcentavimas	„<...> jis turi turėti ne tik bendrų ir specialių žinių, įgūdžių ir gebėjimų sumą, bet ir tam tikrų asmenybės bruožų rinkinį <...>“ [SD6]; „<...> įgūdžiais ir žiniomis, taip pat dėl asmeninių savybių <...>“ [SD6]	4

Diagnostinę sritį *Ukrainoje dirbančių socialinių darbuotojų aktualizuotas bendrųjų kompetencijų tobulinimo turinys* sudaro 3 kategorijos, 8 subkategorijų ir 42 jas patvirtinančių teiginių. Socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, manymu, bendrosios kompetencijos tobulintinos *tarpasmenų, sisteminių ir instrumentinių kompetencijų* kontekstuose. Aktualizuotas tarpasmenės kompetencijas sudaro *komunikavimo, vadybinės ir proceso valdymo, komandinio darbo kompetencijos ir asmeninės savybės bei vertybinės nuostatos*. Tobulintinos sisteminės kompetencijos aprėpia *veiklų ir užduočių suvokimo bei prisitaikymo naujoje situacijoje ir aplinkos spaudimo atlaikymo* kompetencijos. Instrumentinių kompetencijų tobulinimo kontekste akcentuojamos *problemų sprendimo* bei *informacinių technologijų valdymo* kompetencijos. Tyrimo dalyviai, kalbėdami apie bendrųjų kompetencijų turinio tobulinimą, išryškino ir jų *struktūrines dalis*, t. y. sudedamąsias kompetencijos dalis.

Kategoriją *Tarpasmenės kompetencijos* sudaro 3 subkategorijos ir 26 jas patvirtinantys teiginiai. Kaip ir Lietuvoje dirbantys socialiniai darbuotojai, taip ir Ukrainoje šia specialistai ypatingai išryškino *asmenines ir profesines savybes ir vertybes*, kaip bendrųjų kompetencijų dalį, kurią reikia tobulinti. Črešnar ir Nedelko (2020) išskyrė asmenines vertybes kaip lengvai pritaikomas prie lyderystės gebėjimų ateities perspektyvoje. Šie autoriai, tyrime analizavę Y ir Z kartų atstovų atsakymus, išskyrė, kad savęs tobulinimas, atvirumas pokyčiams ir palankumas turimoms vertybėms reikšmingiausiai veikia polinkį į lyderystę, o geranoriškumas, universalumas ir bendrųjų vertybių turėjimas yra kertiniai šiandienos darbo rinkos reikalavimai.

Tiriamųjų mintys apie bendrųjų kompetencijų komponentų įvairovę tiesiogiai siejasi su Zubrickienės ir Adomaitienės (2016) išsakytu požiūriu apie nevienodą bendrųjų kompetencijų traktavimą įvairiuose kontekstuose. Genkova ir Kruse (2020) tvirtina, kad didesnis patyrimas ir įvairūs gyvenimo įvykiai stipriau ugdo bendrąsias kompetencijas, ypatingai gebėjimus mokytis ir spręsti problemas. Pastarasis gebėjimas taip pat išryškintas tyrimo dalyvių (subkategorija *problemų sprendimo kompetencija; 5 patvirtinantys teiginiai*).

Analizuotų duomenų kontekste aktualizuotos *komunikavimo, veiklų ir užduočių suvokimo ir vadybinės bei proceso valdymo* kompetencijos Jakubės ir Juozaičio (2012) siejamos su instrumentinėmis ir tarpasmeninėmis kompetencijomis kaip bendrųjų kompetencijų dalimi. *Tuning*² projekto gairėse pateikiama, kad instrumentinėms kompetencijoms priskiriami kognityviniai,

² Tuning. Europos švietimo struktūrų suderinimas. Universitetų indėlis į Bolonijos procesą. Švietimo mainų ir paramos fondas. Prieiga internetu: http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/Lithuanian_version.pdf

metodologiniai, technologiniai ir lingvistiniai gebėjimai, o tarpasmeninėms kompetencijoms – asmeninės savybės, susijusios su gebėjimu reikšti savo jausmus; kritinis ir savikritinis mąstymas. Aprašant tarpasmenines kompetencijas didelis dėmesys kreipiamas socialiniams įgūdžiams, susijusiems su darbu komandoje, gebėjimu išreikšti socialinį ar etinį išpareigojimą. Šios kompetencijos palengvina socialinio bendravimo ir bendradarbiavimo procesus.

Tiek Lietuvos (Virgailaitė-Mečkauskaitė, 2011; Bagdonienė ir Adomaitienė, 2017), tiek užsienio mokslininkai (Hilliger, Aguirre, Miranda, Celis, Perez-Sanagustin, 2020; Myeong-Hee, Mee Hye, Bo-Kyung, 2019) akcentuoja bendrųjų kompetencijų tobulinimo reikalingumą. Tyrimo rezultatai leido išanalizuoti bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvas priemonių ir būdų kontekste, remiantis Ukrainoje dirbančių socialinių darbuotojų nuomone. 5 lentelėje pateikti rezultatai atskleidžia šios šalies specialistų įžvalgas apie *bendrųjų kompetencijų tobulinimo priemones ir būdus*.

5 lentelė

Diagnostinė sritis: Ukrainoje dirbančių socialinių darbuotojų bendrųjų kompetencijų tobulinimo priemonės ir būdai

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	ĮRODANČIŲ TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI	TEIGINIŲ SKAIČIUS
Tobulinimo priemonės	Kompetencijos tobulinimo renginiai	„<...> dalyvavimas seminaruose ir meistriškumo kursuose <...>“ [SD7]; „<...> socialinius ir psichologinius mokymus ir kursus <...>“ [SD10]; „<...> įvairiuose mokymuose, seminaruose, diskusijose, kėlimo kursuose <...>“ [SD13]	16
	Literatūra	„<...> pats pirmasis mokslinė literatūra.“ [SD1]; „Skaitykite literatūrą <...>“ [SD3]; „<...> gebėjimą dirbti su tekstine informacija.“ [SD5]; „Įvairios literatūros studijos <...>“ [SD5]	4
Tobulinimo būdai	Profesinė veikla kaip lavinimo pagrindas	„<...> atlikdamas savo profesines pareigas <...>“ [SD6]; „<...> kaupkite savo praktinę patirtį.“ [SD7]; „<...> nuolatinis darbas su šios kategorijos žmonėmis <...>“ [SD10]; „<...> tobulėjant darbo procese <...>“ [SD13]	11
	Dalinimasis patirtimi	„Bendravimas su įvairiais šioje srityje dirbančiais žmonėmis.“ [SD2]; „<...> dalyvaukite specialistų susitikime.“ [SD3]; „<...> lankymasis visuose socialinių darbuotojų darbo renginiuose <...>“ [SD4]	9
	Nuolatinis mokymasis	„<...>kompetencijų tobulinimas yra nuolatinis mokymas <...>“ [SD11]; „nuolatinis siekis tobulėti“ [SD12]	6
	Savišvieta	„<...> savišvieta.“ [SD4]; „<...> svarbu užsiimti savišvieta.“ [SD13]	5
	Mokomojo turinio sklaida	„Internetinės konferencijos, skirtos keistis informacija“ [SD3]; „<...> mokomieji vaizdo įrašai <...>“ [SD7]; „<...> vaizdo įrašai apie geriausių užsienio patirtį.“ [SD7]	4
	Mokymų vedimas kitiems	„Remdamiesi savo centru, galime vesti mokymo renginius, konferencijas profesinio augimo, keitimosi patirtimi klausimams aptarti.“ [SD4]	4
	Bendradarbiavimas įvairiomis formomis	„<...> profesinis bendravimas ir bendradarbiavimas.“ [SD7]; „<...> dalyvavimas nacionaliniuose ir tarptautiniuose projektuose <...>“ [SD8]	3
	Kita	„Gera mintis surengti mokymo kursą savanoriams, dirbantiems su žmonėmis, sėdinčiais neįgalųjų vežimėliuose.“ [SD4]	3

	Požiūrio į profesinę veiklą kaita	„<...> perėjimas nuo teorijos prie praktikos <...>“ [SD5]; „<...> galimybė eksperimentuoti.“ [SD5]	2
--	-----------------------------------	--	---

Diagnostinę sritį *Ukrainoje dirbančių socialinių darbuotojų bendrųjų kompetencijų tobulinimo priemonės ir būdai* sudaro 2 kategorijos, 11 subkategorijų ir 67 jas patvirtinantys teiginiai.

Bendrųjų kompetencijų *tobulinimo priemonių* kategoriją sudaro 2 subkategorijos ir 20 jas patvirtinančių teiginių. Socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalią turinčiais asmenimis, numato tokias bendrųjų kompetencijų tobulinimo priemones: *kompetencijos tobulinimo renginius ir literatūrą*.

Analogiškai Lietuvoje atlikto tyrimo rezultatams ukrainiečiai socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalią turinčiais asmenimis, itin didelę svarbą bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvoje suteikė *kompetencijos tobulinimo renginiams* (16 patvirtinančių teiginių). Tyrimo dalyviai pagrindė nurodė kompetencijos tobulinimo renginius ir literatūrą kaip tinkamą perspektyvą jau turimų bendrųjų kompetencijų tobulinimui arba naujų įgijimui. Šiuos duomenis patvirtina Adomaitienės ir Balčiūnienės (2017) atlikto tyrimo duomenys, kuriais patvirtinama, kad socialinių paslaugų teikėjai kompetencijas tobulina seminaruose ir kituose kvalifikacijos tobulinimo renginiuose.

Kanapeckienė, Keršytė, Ubartienė (2013) kalba apie tai, kad norint skatinti specialistus kelti savo kvalifikaciją ir sumažinti egzistuojančius kvalifikacijos tobulinimo netolygumus būtina jiems suteikti operatyvią ir prieinamą informaciją apie renginius. Vadinasi, ne tik turi būti suteikta savalaikė informacija, bet ir skiriamas laikas, kuomet įstaigos darbuotojams yra suteikiama galimybė laisvai valdyti laiką tobulinant kompetenciją. Adomaitienė ir Balčiūnienė (2017) kalba apie tai, kad siekiant gerinti socialinių paslaugų teikimo kokybę, svarbu vykdyti sistemingus tyrimus, padedančius atskleisti socialinių paslaugų teikėjo kompetencijų tobulinimo galimybes. Mokslininkų vykdyto tyrimo rezultatai atskleidžia, kad kompetencijų tobulinimo galimybės atpažįstamos gerosios patirties, seminarų, kvalifikacijos kėlimo kursų, supervizijų kontekstuose.

Bendrųjų kompetencijų *tobulinimo būdų* kategoriją sudaro 9 subkategorijos ir 47 jas patvirtinantys teiginiai. Ukrainos socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalią turinčiais asmenimis, numato tokius bendrųjų kompetencijų tobulinimo būdus: *profesinė veikla kaip tobulinimo pagrindas; dalinimasis patirtimi; nuolatinis mokymasis; savišvieta; mokomojo turinio sklaida; mokymų vedimas kitiems; bendradarbiavimas įvairiomis formomis, požiūrio į profesinę veiklą kaita*.

Kaip vieną pagrindinių bendrųjų kompetencijų tobulinimo būdų tyrime dalyvavę asmenys išskyrė *profesinę veiklą kaip lavinimo pagrindą* (11 patvirtinančių teiginių). Šiaurės šalių tinklas

suaugusiųjų mokymuisi³ pabrėžia, kad siekiant išlaikyti aukštą kompetenciją, kuri atlieptų vyraujančius standartus ir pokyčius, reikia darbinę veiklą laikyti proaktyvia kompetencijos tobulinimo platforma. Šiame tinkle dalyvaujančios šalys kelia klausimą, kodėl kompetencijos ugdymas darbiname gyvenime yra būtinas tiek asmeniui, tiek įmonėms, tiek ir visuomenei. Taip pat akcentuojama, kad atsižvelgiant į didelį procesų skaitmeninimą ir poreikį tęsti visą gyvenimą trunkantį mokymąsi, bendrosios kompetencijos yra būtinos, kad asmuo galėtų gauti naudos iš naudos iš kompetencijos ugdymo darbinėje aplinkoje.

Ukrainoje vykdyto tyrimo dalyviai akcentavo ir *savišvietą* kaip vieną iš būdų. Šį bendrųjų kompetencijų lavinimo būdą išskyrė ir Bagdonienė ir Adomaitienė (2017), atlikusios tyrimą apie suaugusiųjų dalyvavimą neformaliuose kompetencijos kėlimo renginiuose ar savišvietos aspektus. Taip pat tyrime dalyvavę socialiniai darbuotojai minėjo *nuolatinio mokymosi, mokomojo turinio sklaidos* ir *požiūrio į profesinę veiklą kaitos* aspektus bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvų kontekste. Tačiau minėtų subkategorijų turiniui trūksta išsamumo ir aiškumo. O tai siejasi su Melnikovos (2012) mintimi, kad nesant pakankamai tyrimų, kurie analizuotų kompetencijos ugdymo aspektus, trūksta ir išsamaus turinio, kaip tai turi būti atliekama, atliepiant sparčiai kintančios visuomenės, o tame tarpe ir darbo rinkos, poreikius ir jose kylančius iššūkius.

Kanapeckienė, Keršytė, Ubartienė (2013), atlikusios tyrimą, pastebėjo, kad didžioji dalis specialistų pageidautų tobulinti profesines kompetencijas, tačiau pasigenda didesnio dėmesio ar pagalbos iš įstaigos. Kadangi autorių atliktame tyrime nustatyta, kad specialistams labiau trūksta praktinių gebėjimų ir įgūdžių, o ne teorinių žinių, todėl Ukrainos socialinių darbuotojų mintis apie mokymų vedimą kitiems suinteresuotiems asmenims kaip galimybę įstaigos darbuotojams tobulinti savo bendrąsias kompetencijas yra labai aktuali. Tikėtina, kad įstaiga galėtų rūpintis ir įvairaus mokomojo turinio įsigijimu ir pateikimu savo darbuotojams. Tai galėtų būti mokomieji video siužetai, situacijos, video seminarų (vebinarų) medžiaga, nuotoliniai kursai ir panašiai.

Kalbant apie bendrųjų kompetencijų tobulinimo būdus, reikia paminėti ir tai, kad šie būdai bus veiksmingi esant tinkamoms prielaidoms – vidiniams (asmeniniams) ar išoriniams (aplinkos) veiksniams. Ukrainoje atlikto tyrimo duomenys, atskleidžiantys bendrųjų kompetencijų tobulinimą skatinančius ir trukdančius veiksnius, pristatomi 6 lentelėje.

³ Competence Development in Working Life. (2020). Nordic Network for Adult Learning. Prieiga internete: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1475533/FULLTEXT01.pdf>

Diagnostinė sritis: Ukrainoje dirbančių socialinių darbuotojų bendrųjų kompetencijų tobulinimą skatinantys ir trukdantys veiksniai

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	IRODANČIŲ TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI	TEIGINIŲ SKAIČIUS
Vidinė paskata tobulinimui	Asmeniniai ir profesiniai siekiai	„Noras padėti žmogui <...>“ [SD5]; „<...>patys socialiniai darbuotojai turi suprasti savo darbo svarbą, siekti geriausio <...>“ [SD9]; „<...> svarbu profesinė orientacija ir mokymosi motyvacija <...>“ [SD13]	15
	Asmeninės savybės ir bruožai	„Man tai pirmiausia yra vidinis poreikis padaryti gera.“ [SD4]; „<...> būti naudingam <...>“ [SD5]; „<...> pagrindas yra moralė <...>“ [SD9]; „<...>poreikis elgtis pagal etikos ir moralės reikalavimus <...>“ [SD9]	4
	Asmeniniai interesai	„Interesai.“ [SD2]; „Man patinka ši sritis, todėl susidomėjimo yra pakankamai.“ [SD3]; „Interesai.“ [SD3]	3
Išorinė paskata tobulinimui	Ekonominiai veiksniai	„<...> didesnio darbo užmokesčio poreikis <...>“ [SD6]; „<...> materialinės paskatos <...>“ [SD12]	10
	Socialiniai (visuomeniniai) veiksniai	„<...> yra spartus žmonių, kuriems reikia pagalbos, skaičiaus augimas <...>“ [SD6]; „<...> socialinė neteisybė <...>“ [SD6]	4
	Palaikymas iš vadovybės	„Vadovavimo motyvacija <...>“ [SD5]; „Skatinimas yra labai svarbus motyvas tobulėti <...>“ [SD12]	4
	Profesionalumo atmosfera	„<...> profesinės bendruomenės profesionalumas.“ [SD8]; „Aukštas kolegų <...> profesionalumas.“ [SD8]	2
	Kilimas pareigose	„Karjeros augimo galimybė <...>“ [SD7]; „Taip pat gerai veikia paaukštinimo motyvacija“ [SD10]	2
	Veiklos pobūdis ir jo kaita	„<...> patenkinti mūsų paslaugų vartotojų lūkesčius <...>“ [SD4]	1
Tobulinimą trukdantys veiksniai	Motyvacijos stoka	„Jokio susidomėjimo.“ [SD3]; „Žmogiškasis faktorius yra nenoras mokytis <...>“ [SD9]; „<...> nenoras mokytis ir augti profesionaliai.“ [SD12]	5
	Darbo specifika	„<...> profesinis perdegimas gali trukdyti plėtoti socialinių darbuotojų, dirbančių su neįgaliaisiais, bendrąsias kompetencijas.“ [SD6]; „<...> karjeros galimybių stoka.“ [SD7]; „<...> laisvo laiko trūkumas.“ [SD8]	4
	Vidinis suvokimo ribotumas	„Mažas informacijos turinys.“ [SD1]; „<...> neteisingai suprantama socialinių darbuotojų darbo svarba.“ [SD4]; „Ne kiekvienas žmogus yra tinkamas socialiniam darbui <...>“ [SD6]	3
	Asmens nuostatos ir vertybinės orientacijos	„<...> pagrindinis lemiantis veiksnys yra kandidato vertybių sistema <...>“ [SD6]; „<...> gali pastebėti rimtus „nuomonių skirtumus“ tarp savo požiūrio ir socialinio darbo <...>“ [SD6]	2
	Kita	„<...> reikėtų paminėti nedaug mokymo renginių.“ [SD4]; „Taip pat reikėtų atkreipti dėmesį į palyginti žemą socialinio darbuotojo profesijos prestižą mūsų šalyje.“ [SD4]	4

Kategoriją *Vidinė paskata bendrųjų kompetencijų tobulinimui* sudaro 3 subkategorijos ir 22 jas patvirtinantys teiginiai. Ukrainos socialiniai darbuotojai, dirbantys su negalia turinčiais asmenimis, išryškino tris vidinių, t. y. asmeninių, veiksmų grupes: *asmeniniai ir profesiniai siekiai*; *asmeniniai interesai* bei *asmeninės savybės ir bruožai*.

Kaip ir Lietuvoje, taip ir Ukrainoje vykdyto tyrimo metu socialiniai darbuotojai stipriausiu ir aktualiausiu vidiniu veiksmu įvardijo *asmeninius ir profesinius siekius* (15 patvirtinančių teiginių),

ypatingai akcentuodami norą tobulėti, siekį dalytis patirtimi ar profesinių siekių aktualizavimą pagalbos kitiems kontekste. Asmeninių siekių reikšmę profesinės veiklos tobulinimui ir bendrųjų kompetencijų vystymui išryškina ir Kučinskaitės ir kt. (2019) atliktas tyrimas, kuriame netgi patvirtinama koreliacija tarp asmeninių siekių neišpildymo ir profesinio perdegimo.

Kiek mažiau tyrimo dalyvių išskirtos asmeninių veiksmų grupės – *asmeniniai interesai* (3 patvirtinantys teiginiai) ir *asmeninės savybės ir bruožai* (4 patvirtinantys teiginiai). Bagdonienė ir Adomaitienė (2017) būtent ir pabrėžia, kad kiekvieno asmens tobulėjimo procese yra labai svarbios įvairios asmenybės charakteristikos. Lopez-Lopez, Navarro-Abal, Climent-Rodriguez, Gomez-Salgado (2020) atliktame tyrime išryškina asmenybės svarbą kompetencija paremtame mokymosi procese. Autoriai nurodo, kad, analizuojant kompetencijų ugdymo aspektus reikia kaip atskirą kintamąjį įtraukti ir individualios asmenybės bruožų dimensiją.

Kategoriją *Išorinė bendrųjų kompetencijų paskata* sudaro 6 subkategorijos ir 23 jas patvirtinantys teiginiai. Tyrime dalyvavę socialiniai darbuotojai akcentavo kiek daugiau išorinių (aplinkos) veiksmų, aptardami bendrųjų kompetencijų tobulinimo skatinimą. Tyrime išskirtos šios subkategorijos: *ekonominiai veiksniai; socialiniai (visuomeniniai) veiksniai; palaikymas iš vadovybės; profesionalumo atmosfera; klimas pareigose bei veiklos pobūdis ir jo kaita*.

Viena ryškiausių socialinių darbuotojų nuomonėse vyraujanti pozicija – *ekonominiai* (10 patvirtinančių teiginių) ir *socialiniai* (4 patvirtinantys teiginiai) veiksniai yra aplinkos faktoriai, skatinantys bendrųjų kompetencijų tobulinimą. Akcentuojami visuomenėje vykstantys pokyčiai, vyraujanti socialinė neteisybė ar didesnio atlygio už atliktą darbą siekis, kalbant apie skatinimo aspektus.

Kaip vieną iš bendrųjų kompetencijų tobulinimo veiksmų Ukrainos socialiniai darbuotojai įvardijo *vadovybės palaikymą* (4 patvirtinantys teiginiai). Kanapeckienė, Keršytė, Ubartienė (2013) pažymi, kad įstaigos vadovas (administracija) ir ne tik jo išreikštas palaikymas ar pasitikėjimas gali būti aplinkos veiksnys skatinantis tobulinti kompetencijas, tačiau labai svarbu ir tai, kad būtent vadovybė gali būti pagrindiniu informacijos apie kvalifikacijos tobulinimo renginius šaltiniu.

Kategoriją *Bendrųjų kompetencijų tobulinimą trukdantys veiksniai* sudaro 5 subkategorijos ir 18 jas patvirtinančių teiginių. Tyrime dalyvavę socialiniai darbuotojai iš Ukrainos, aptardami veiksmus, kurie trukdo bendrųjų kompetencijų tobulinimo procesui, išryškino *motyvacijos stoka, darbo specifiką, vidinį suvokimo ribotumą ir asmens nuostatas ir vertybines orientacijas* bei kita.

Vienu pagrindiniu veiksmu, trukdančiu plėtoti savo bendrąsias kompetencijas, tiriamieji iš Ukrainos išskyrė *darbo specifiką*. Tai leidžia manyti, kad su tokiu profesinės veiklos pobūdžiu yra sunku rasti galimybių tobulinimosi procesui. Tiriamieji išsakė ir labai daug skirtingų minčių dėl tobulinimą trukdančių veiksmų: informacijos apie renginius stoka; finansinių resursų trūkumas;

socialinio darbuotojo įvaizdžio problematika; neigiama vadovybės ar net visuomenės pozicija socialinio darbuotojo atžvilgiu.

Kanapeckienė, Keršytė, Ubartienė (2013) pažymi, kad kompetencijos tobulinimas susijęs ir su įstaigos, kurioje dirba specialistai, ir su paties specialisto finansinėmis galimybėmis. Autorių atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad šios galimybės yra labai ribotos – didžioji respondentų dalis rinktusi nemokamus renginius ir per metus kompetencijai tobulinti galėtų skirti tik nedidelę sumą. Mokslininkės pažymi, kad esant tokiai situacijai kyla būtinybė sukurti finansinį mechanizmą, užtikrinantį galimybę specialistams kelti profesinę kvalifikaciją.

2.4.3. Lietuvoje ir Ukrainoje vykdytų tyrimų rezultatų apibendrinimas

Apibendrinant Lietuvoje atlikto tyrimo rezultatus galima teigti, kad atlikta turinio analizė atskleidė socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, pozicijas bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvų aspektais. Socialiniai darbuotojai suvokia bendrųjų kompetencijų tobulinimo turinį komunikavimo, vadybinės ir proceso valdymo, komandinio darbo, mokymosi mokytis, individualaus darbo ir iniciatyvumo, informacijos paieškos ir valdymo, problemų sprendimo bei kūrybiškumo kompetencijų kontekste. Akcentuodami bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvas išryškino kompetencijos tobulinimo renginių, supervizijų, literatūros, savęs pažinimo metodikos ir patirtinio mokymo(si) kaip tobulinimo priemonių svarbą. Atliktas kokybinis tyrimas padėjo atskleisti numatomus bendrųjų kompetencijų tobulinimo būdus. Lietuvoje dirbantys socialiniai darbuotojai minėjo profesinę veiklą kaip lavinimo pagrindą, gerosios patirties sklaidą, žinių ir gebėjimų ugdymą, dalyvavimą iniciatyvose ir kituose projektuose bei požiūrio kaitos aspektus. Tyrimas taip pat padėjo išryškinti bendrųjų kompetencijų tobulinimą skatinančius vidinius (asmeniniai ir profesiniai siekiai; asmeninės savybės ir bruožai bei asmens nuostatos ir vertybinės orientacijos) ir išorinius (palaikymas iš vadovybės; veiklos pobūdis ir jo kaita; socialiniai (visuomeniniai) veiksniai; ekonominiai veiksniai; politiniai veiksniai; konkurenciniai veiksniai; klimas pareigose; teigiama atmosfera darbe; atestavimosi reikalavimai; galimybė dalyvauti kompetencijos kėlimo renginiuose) veiksnius bei tokius tobulinimą trukdančius veiksnius kaip motyvacijos stoką, finansinių resursų trūkumą, neigiamą vadovybės poziciją, asmens nuostatas ir vertybines orientacijas, vidinį suvokimo ribotumą.

Apibendrinant Ukrainoje atlikto tyrimo rezultatus galima teigti, kad atlikta turinio analizė atskleidė socialinių darbuotojų, dirbančių su negalia turinčiais asmenimis, pozicijas bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvų aspektais. Ukrainos socialiniai darbuotojai suvokia bendrųjų kompetencijų tobulinimą per asmeninių ir profesinių savybių ir vertybių, komunikavimo, vadybinės ir proceso valdymo, problemų sprendimo bei veiklą ir užduočių suvokimo kompetencijų turinio

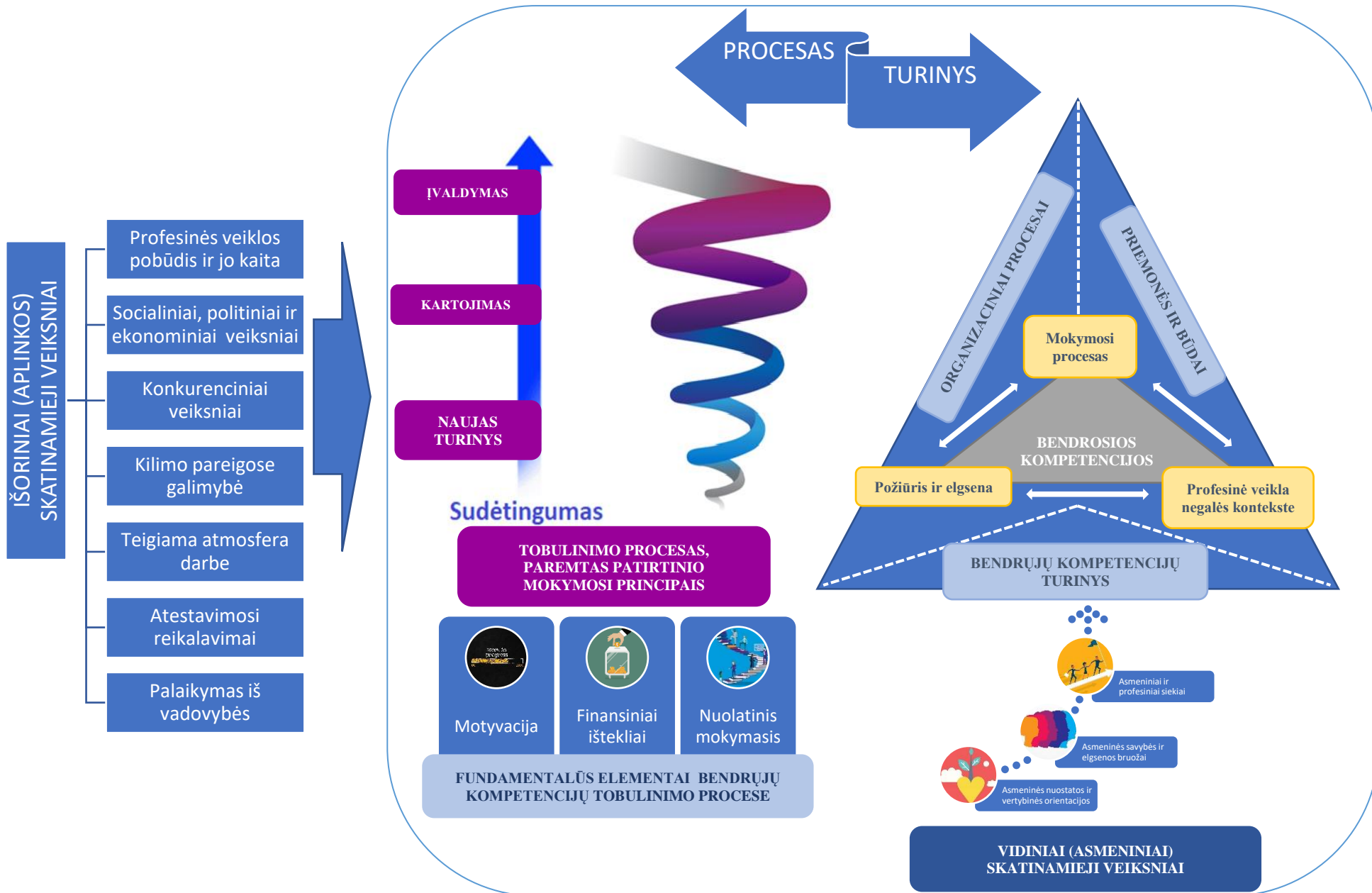
elementus. Akcentuodami bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvas išryškino kompetencijų tobulinimo renginių ir literatūros kaip priemonių svarbą. Atliktas kokybinis tyrimas padėjo atskleisti numatomus bendrųjų kompetencijų tobulinimo būdus (socialiniai darbuotojai minėjo profesinę veiklą kaip tobulinimo pagrindą, dalinimąsi patirtimi, nuolatinį mokymąsi, savišvietą, mokomojo turinio sklaidą, mokymų vedimą kitiems, bendradarbiavimą įvairiomis formomis ir požiūrio į profesinę veiklą kaitą. Ukrainoje atliktas tyrimas taip pat padėjo išryškinti bendrųjų kompetencijų tobulinimą skatinančius vidinius (asmeniniai ir profesiniai siekiai; asmeniniai interesai bei asmeninės savybės ir bruožai) ir išorinius (ekonominiai veiksniai; socialiniai (visuomeniniai) veiksniai; palaikymas iš vadovybės; mokomojo turinio sklaida ir mokymų vedimas kitiems asmenims) veiksniais bei tokius tobulinimą trukdančius veiksniais kaip darbo specifiką, vidinio suvokimo ribotumą bei motyvacijos stoką.

IŠVADOS

1. Bendrųjų kompetencijų apibrėžties kontekste susiduria edukologijos, psichologijos, ergonomikos, ekonomikos, politikos ir sociologijos mokslų teorijos, kurių pagrindu traktuojamos bendrųjų kompetencijų funkcijos ir reikšmė tiek individui, tiek ir visuomenei. Viena pagrindinių teorinių struktūrų bendrąsias kompetencijas apibūdina per instrumentines, tarpasmenes ir sisteminės kompetencijas, kurios išryškintos ir Europos orientaciniuose metmenyse. Jose išskiriamos aštuonios fundamentinės bendrosios kompetencijos: bendravimas gimtąja kalba; bendravimas užsienio kalbomis; matematiniai gebėjimai ir pagrindiniai gebėjimai mokslo ir technologijų srityse; skaitmeninis raštingumas; mokymasis mokytis; socialiniai ir pilietiniai gebėjimai; iniciatyva ir verslumas; kultūrinis sąmoningumas ir raiška. Teorijoje taip pat akcentuojamas kompetencijos tobulinimo procesas, kurio kaitos pobūdis šiuolaikinėje visuomenėje reiškiasi naujomis orientacijomis, strategijomis, technologijomis, priemonėmis, būdais, metodais ir principais. Socialinių paslaugų sektoriuje dirbantys specialistai, kurių pagrindinis siekis yra pagalba pažeidžiamiausioms asmenų grupėms, tobulindami bendrąsias kompetencijas krypta į inovatyvių ir efektyvių sprendimų paieškos gebėjimus, kurie leistų teikti aukštesnės kokybės ir darnias paslaugas. Ukrainoje taip pat kaip ir Lietuvoje socialinės pagalbos negalią turintiems asmenims sistema yra pereinamajame laikotarpyje nuo institucinės globos ir paslaugų, prie bendruomenėje teikiamų socialinių paslaugų. Šie pokyčiai reikalauja labai didelių teisinių, finansinių, infrastruktūrinių, žmogiškųjų išteklių ir metodologinių resursų. Šiame kontekste išryškėja Socialinių darbuotojų bendrųjų kompetencijų svarba ir jų tobulinimo perspektyvos aktualumas.
2. Lietuvoje ir Ukrainoje vykdytų kokybinių tyrimų rezultatai padėjo identifikuoti tobulintinas socialinių darbuotojų, dirbančių su negalią turinčiais asmenimis, bendrąsias kompetencijas. Abiejų šalių socialiniai darbuotojai itin aktualizuoja tarpasmeninių (*komunikavimo, vadybinę ir proceso valdymo, komandinio darbo*) kompetencijų tobulinimą. Lietuvos socialiniai darbuotojai tobulintinomis laiko *mokymosi mokytis, individualaus darbo ir iniciatyvumo bei kūrybiškumo* (priskiriamas sisteminėms kompetencijoms) kompetencijas ir *informacijos paieškos ir valdymo bei problemų sprendimo* (priskiriamas instrumentinėms kompetencijoms) kompetencijas. Ukrainos socialiniai darbuotojai tobulintinomis bendrosiomis sisteminėmis kompetencijomis išvelgia *veiklų ir užduočių suvokimo bei prisitaikymo naujoje situacijoje ir aplinkos spaudimo atlaikymo* kompetencijas, o bendrosiomis instrumentinėms kompetencijomis – *problemų sprendimo ir informacinių technologijų valdymo* kompetencijas.
3. Tyrimas atskleidė bendrųjų kompetencijų tobulinimo perspektyvas tobulinimo priemonių ir būdų bei tobulinimą skatinančių veiksnių kontekstuose. Lietuvoje dirbantys socialiniai

darbuotojai aktualizavo *kompetencijos kėlimo renginius, supervizijas, literatūrą, savęs pažinimo metodikas bei patirtinį mokymą(si)*, o Ukrainos socialiniai darbuotojai – *kompetencijos kėlimo renginius ir literatūrą* kurie tiriamųjų buvo suvokti kaip tam tikros technikos ir metodai, naudojami bendrųjų kompetencijų tobulinimo procese. Kalbant apie bendrųjų kompetencijų tobulinimą kaip procesą ir veikimą, tiek Lietuvoje, tiek ir Ukrainoje dirbantys socialiniai darbuotojai itin akcentuoja *profesinę veiklą kaip tobulinimosi pagrindą, dalinimąsi patirtimi, savišvietą ir dalyvavimą projektuose, tyrimuose ir pan.* Atkleistų bendrųjų kompetencijų tobulinimą skatinančių veiksnių kontekste dominuoja *asmeniniai ir profesiniai siekiai* kaip vidinė paskata bei *ekonominiai, socialiniai veiksniai, palaikymas iš vadovybės, veiklos pobūdis ir kilimas pareigose* kaip išorinė paskata bendrųjų kompetencijų tobulinimo veiksmams.

SOCIALINIO DARBUOTOJO, DIRBANČIO SU NEGALIA TURINČIAIS ASMENIMIS, BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO MODELIS



LITERATŪRA

1. Abromaitienė, L. (2018). Apie supervizijos naudą: socialinių darbuotojų ir pedagogų patirtys. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 22 (2), p. 83-93.
2. Adomaitienė, J., Balčiūnienė, R. (2017). Asmenų, dirbančių socialinių paslaugų sektoriuje, kompetencijos ir jų tobulinimo galimybės. *Andragogika*. Peržiūra internete 2019 01 08 <http://journals.ku.lt/index.php/andragogy/article/view/1719/pdf>
3. Adomaitienė, J., Bendikaitė, L., (2017). Specialiuosius poreikius tenkinančios mokymosi aplinkos kūrimas aukštojoje mokykloje gerinant fizinę negalią turinčių besimokančiųjų komunikaciją ir jos plėtros galimybes. *Andragogika*. Peržiūra internete 2019-04-23 <http://journals.ku.lt/index.php/andragogy/article/view/1720/pdf>
4. Allan, W. G. (2011). Edward de Bono mąstymo kaip bazinės kompetencijos integracija į Lietuvos bendrąsias programas. dBT mąstymo modelio integravimo būdo aprašas. Projektas „Mąstymo kompetencijos lavinimas“ (Nr. VP1-2.2-ŠMM-05-K-01-084), įgyvendinamas pagal priemonę „Kalbų mokymo, verslumo ugdymo ir inovatyvių švietimo metodų kūrimas ir diegimas“. Kaunas: VDU leidykla, [žiūrėta 2015 03 29]. Prieiga per internetą: http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/ESFproduktai/2011_dBT_mastymo_modelio_integravimo_budo_aprasas.pdf.
5. **Autukevičienė, B.** (2011). Mentorius kompetencijų raiška, vadovaujant ikimokyklinio ugdymo studijų programos studentų praktikai. Jaunųjų mokslininkų darbai.
6. Babonienė, E., Daukšienė, J., Jonaitienė, L. (2014). Farmacijos specialistų požiūris į vaistininko padėjėjo bendrąsias kompetencijas. *Sveikatos ekonomika ir vadyba*.
7. Bagdonienė, A., Adomaitienė, J. (2017). Andragogo profesinis tobulėjimas atliekant veiklos tyrimus. *Andragogika*, 1 (8), p. 113-130.
8. Bardauskienė, R. (2016). Socialinio darbuotojo veiklos efektyvumas ir jį ribojantys veiksniai. Mykolo Romerio universitetas. Peržiūra internete 2019-01-20 <https://www3.mruni.eu/ojs/social-work/article/view/4493/4180>
9. Barkauskaitė, M. (2016). Šeimos ir mokyklos ugdomųjų galių integracijos problemos. *Pedagogika*
10. Barkauskaitė, M., Pečiuliauskienė, P. (2007). VPU studentų pedagoginių kompetencijų raiška švietimo kaitoje. *Pedagogika*, 85, p. 43-52.
11. Baublienė, R. (2003). Asmenybės raida ir nuolatinė saviugda. Kaunas: Lietuvos kūno kultūros akademija.
12. Bayda, L. (2012). *Report of the Ukraine Coalition of Organizations of People with Disabilities (UCOPD)*. Žiūrėta 2020-12-05 internete: https://www.upr-info.org/sites/default/files/document/ukraine/session_14_-

_october_2012/ucopduprukrs142012jointsubmissionbytheukrainecoalitionoforganizationsofpeoplewithdisabilitiесе.pdf

13. Bent-Goodley, T., B. (2002). Defining and conceptualizing social work entrepreneurship. Žiūrėta 2019-06-10 internete:
14. Berger, P., Lukman, Th. (1999). *Socialinės tikrovės konstravimas*. Vilnius: Pradai.
15. Bigelienė, D., Budnikienė, R., Dijokienė, E., Karpavičienė, R., Melnikė, E., Sičiūnienė, V., Ščit, O. (2012). *Mokėjimo mokytis kompetencijos vertinimas*. Vilnius.
16. Birgelytė, A. (2008). Didaktinio projekto kaip sinergetinio ugdymo proceso edukologinis tyrimas. *Pedagogika*, 91, p. 115–121.
17. Birgelytė, A., Daulenskienė, A., Dzikavičiūtė, J., Jarienė, R., Joneikienė, I., Katkuvienė, V., Motiejūnienė, E., Pečiulienė, S., Prosniakova, H., Purlienė, M., Šniras, A., Toleikytė, N., Vaščenkienė, O., Vilkienė, L., Vizbarienė, D. (2012). *Kompetencijų ugdymas*. Vilnius.
18. Bitinas, B. (2000). *Ugdymo filosofija*. Vilnius: Enciklopedija.
19. Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydžiūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Klaipėda: S. Jokužio leidykla-spaustuvė.
20. Bridge, G. (2004). Disabled children and their families in Ukraine: health and mental health issues for families caring for their disabled child at home. *Social Work and Health Care*, 39 (1-2), p. 89-105.
21. Bulajeva, T., Jakubė, A., Lepaitė, D., Teresevičienė, M., Zuzevičiūtė, V. (2011). Studijų programų atnaujinimas: kompetencijų plėtotės ir studijų siekinių vertinimo metodika, [žiūrėta 2019-06-05]. Prieiga per internetą:
22. Bulajeva, T., Lepaitė, D., Šileikaitė-Kaishauri, D. (2011). *Studijų programų vadovas metodinė priemonė studijų programų komitetų nariams ir dėstytojams*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
23. Čepienė, A. (2010). *Bendrųjų gebėjimų ugdymo/si fenomenologinė perspektyva profesiniam rengime*. Kaunas.
24. Chang, J., Benamraoui, A., Rieple, A. (2014). Innovations in Education and Teaching International, 2014 Vol. 51, No. 5, 459–471, Žiūrėta 2019-06-10 internete: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14703297.2013.785251>
25. Collins, S. (2007). Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences. *British Journal of Social Work*, 38(6), p. 1173-1193. Žiūrėta 2020-12-09 internete: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcm047>
26. Competence Development in Working Life. (2020). Nordic Network for Adult Learning. Prieiga internete: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1475533/FULLTEXT01.pdf>
27. Cortini, S., Fabbri, D. (2014). Physiotherapists education and competences for Cardiac Rehabilitation. *Monaldi Arch Chest Dis*

28. Črešnar, R., Nedelko, Z. (2020). Understanding Future Leaders: How Are Personal Values of Generations Y and Z Tailored to Leadership in Industry 4.0? *Sustainability* 2020, 12(11). Prieiga internete: <https://doi.org/10.3390/su12114417>
29. Cunha, M., Aparicio, G., Madureira, A., Menezes, L., Menezes, N., Nascimento, M., Santos, C. (2019). Generic and Specific Competencies of the Supervisor in Pedagogical Context. *International Journal of Arts and Social Science*, Vol. 2., Issue 1, p. 1-10.
30. Dačiulytė, R., Dromantienė, L., Indrašienė, V., ir kt. (2012). Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelis [žiūrėta 2015 m. liepos 10 d.]. Prieiga per internetą: http://www.upc.smm.lt/projektai/pkt/naujienos/modelis/PKT_modelis.pdf
31. Dudaitė, J. (2016). Globos namų auklėtinių verslumo kompetencijos kaip pasiruošimo savarankiškam gyvenimui prielaida. Socialinis darbas.
32. Europos ir Lietuvos švietimo tikslai. (2013). Žiūrėta 2019-05-24 internete: <https://www.sac.smm.lt/wp-content/uploads/2018/04/Lietuvos-svietimas-Europos-svietimo-siekiu-kontekste-2013-11.pdf>
33. Europos Komisija. 2007. Bendrieji visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimai. Europos orientaciniai metmenys. Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras. Žiūrėta 2019-06-13: <https://ec.europa.eu/education/>
34. Fawcett B., Hanlon, M. (2009). The „return to community“: challenges to human service professionals. *Journal of Sociology*, 45(4), p. 433–444. Žiūrėta 2019-03-04 internete: [http://test.onconephrologyjournal.com/sage3g/sage-uk.war/ridleyduff/Student%20resources/Online%20journal%20readings/Chapter%202/Article%20%20Fawcett,%20B.%20and%20Hanlon%20M.%20\(2009\)%20The%20return%20to%20community.PDF](http://test.onconephrologyjournal.com/sage3g/sage-uk.war/ridleyduff/Student%20resources/Online%20journal%20readings/Chapter%202/Article%20%20Fawcett,%20B.%20and%20Hanlon%20M.%20(2009)%20The%20return%20to%20community.PDF)
35. Fernandez, N., Dory, V., Ste-Marie, L. G., Chaput, M., Charlin, B., Boucher, A. (2012). Varying conceptions of competence: an analysis of how health sciences educators define competence. *Medical Education*, Volume 46, Issue 4, p. 357-365. Prieiga internete: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2923.2011.04183.x>
36. Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., Numminen, O., Jeon, Y., Kuokkanen, L., Meretoja, R. (2017). Nurse Competence Scale: a systematic and psychometric review. *Journal of Advanced Nursing*, 73(5), p. 1035-1050.
37. Furdas, S. B., (2017). *Компетентнісний підхід у вищій школі в Україні: розробка та впровадження ідей при підготовці фахівців соціономічної сфери*. Izmailo valstybinis humanitarinis universitetas. Peržiūra internete 2019 01 09 <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/3/113.pdf>

38. Gaižauskaitė, I., Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
39. Garbarino, J. (2017). *Children and Families in the Social Environment*. Transaction Publishers
40. Gedvilienė, G., Bortkevičienė, V. (2012). Profesinio rengimo socialinių partnerių kvalifikacijos tobulinimo poreikiai. *Tiltai, Nr. 2*, p. 97–108.
41. Gedvilienė, G., Laužackas, R., Tūtlys, V. (2010). *Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
42. Gedvilienė, G., Bortkevičienė, V., Tūtlys, V., Vaičiūnienė, V., Stancikas, E., Staniulevičienė, D., Krivickienė, V., Vaitkevičius, R., Gedvilas, P. (2015). Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų plėtra. Vilnius: Versus aureus.
43. Gehlert, S., Hall, K. L., ir Plinkas, L. A. (2016). Implementing the Grand Challenges for Social Work Initiative Preparing Our Next-Generation Scientific Workforce to Address the Grand Challenges for Social Work. *Journal of the Society for Social Work and Reserch*. Peržiūra internete 2018-12-10 <https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/690659>
44. Genkova, P., Kruse, L. (2020). Do stays abroad increase intercultural and general competences, affecting employability? *Leadership, Education, Personality: An Interdisciplinary Journal*. Prieiga internete: <https://doi.org/10.1365/s42681-020-00014-1>
45. Gevorgianienė, V., Fargion, S. (2012). Verslumas socialiniame darbe – profesijos bruožas ar iššūkis? *ACTA PEDAGOGICA VILNENSIA*, 28, 83-95. Vilniaus universitetas. Žiūrėta 2019-06-13 internete: <http://www.zurnalai.vu.lt/files/journals/157/articles/2935/public/83-95.pdf>
46. Gevorgianienė, V., Kondrašovienė, L., Lazutka, R., Naujanienė, R., Švedaitė, B., Zabulytė Kupriūnienė, J., Žalimienė, L. (2011). Socialinio darbo studijų krypties kompetencijų plėtotės metodika. Vilnius.
47. Gevorgianienė, V., Švedaitė-Sakalauskė, B. (2010). Moral dilemas in outreaching social work: case of Lithuania ir an international perspective. *Sveikatos ir socialinių mokslų taikomieji tyrimai: sandūra ir sąveika*. Klaipėdos valstybinė kolegija.
48. Godvadas, P., Jasienė, G., Griciūtė J. (2013). Socialinių paslaugų įstaigų darbuotojų kompetencijų ugdymo poreikio nustatymo metodika (kompetencijų įsivertinimo įrankis). Vilnius.
49. Griciūtė, J., Senkevičiūtė-Doviltė, L. (2018). Lietuvos socialinės globos įstaigų, dalyvaujančių pertvarkos procese, darbuotojų motyvacijos vertinimas. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 21 (1), p. 35-56.
50. Grinkevičius, K. (2014). Bendrųjų kompetencijų ugdymo prielaidos mokant biologijos bendrojo ugdymo mokykloje: 9–10 klasės vadovėlių turinio aspektas. *Pedagogika*.

51. Gudinavičius, B., Bubnys, R., Šimaitytė, S. (2019). Building general competencies of social work students through experiential learning process. *Social welfare: interdisciplinary approach*, Vol. 9(2), p. 78-89.
52. Gvaldaitė, L. (2018). Klinikinis socialinis darbas: metodologija, praktika ir supervizija. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 22 (2), p. 95-121.
53. Hertsberg, N., Zebrowski, P. M. (2016). Self-perceived competence and social acceptance of young children who stutter: Initial findings. *Communication Disorders*. Žiūrėta 2019-11-24 internete:
54. Hilliger, I., Aguirre, C., Miranda, C., Celis, S., Perez-Sanagustin, M. (2020). Design of a curriculum analytics tool to support continuous improvement processes in higher education. *LAK '20: Proceedings of the Tenth International Conference on Learning Analytics & Knowledge*, p. 181-186. Prieiga internete: <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3375462.3375489>
55. Hrytsaniuk, V., Lohvynenko, V. (2020). The specifics of social worker training in Ukraine. *Čo prinieslo sociálnej práci 100 rokov? Minulé a súčasné podoby sociálnej práce*, p. 10-13.
56. Jakubė, A., Juozaitis, A. (2012). *Bendrujų kompetencijų ugdymas aukštojoje mokykloje*. Metodinės rekomendacijos. Vilnius: Vilniaus universitetas.
57. Jarvis, P. (2001). *Mokymosi paradoksai*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
58. Jerome, P. (2006). Constructivism: A re-equilibration and clarification of the concepts, and some potencial implications for teaching and pedagogy. *Radical Pedagogy*, 8(1). Žiūrėta 2019-11-24 internete: http://radicalpedagogy.icaap.org/content/issue8_1/proulx.html
59. Jezukevičiūtė, D., Skirmantienė, J. (2015). Savanoriškos veiklos metu įgytų kompetencijų svarbą darbo rinkoje: darbdavių nuomonė. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 15(1), p. 61-82.
60. Jovaiša, L. (2012). *Edukologija*. II tomas. Vilnius: Agora.
61. Jucevičienė, P., Lepaitė, D. (2000). Kompetencijos sampratos erdvė. *Socialiniai mokslai*, 1 (22), p. 44–50.
62. Juchnevič, L. (2014). Bibliotekų vaidmenų kaita sistemų teorijos kontekste. *Informatikos mokslai*, 69, p. 103-117.
63. Kanapeckienė, V., Keršytė, V., Ubartienė, O. (2013). Visuomenės sveikatos stebėsenos specialistų kvalifikacijos tobulinimo patirtis ir žinių bei gebėjimų poreikis. *Visuomenės sveikata*, 1(60), p. 49-57.
64. Kardelienė, L., Kardelis, K. (2013). Gimtosios kalbos vertė profesinėje veikloje. *ACTA PAEDAGOGICA VILNENSIA*.
65. Kardelis, K. (2016). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.

66. Kavaliauskienė, V. (2010). Refleksijos kultūra – socialinio darbuotojo profesinės veiklos raiškos aspektas. *ACTA PAEDAGOGICA VILNENSIA*, T. 25. Žiūrėta 2019-05-17 internete: <http://www.zurnalai.vu.lt/files/journals/157/articles/3000/public/159-171.pdf>
67. Kiaunytė, A., Ruškus, J. (2010). Pokyčius patiriančių socialinių darbuotojų emocinės reakcijos ir elgsenos modeliai sprendžiant konfliktus. *Filosofija. Sociologija*, 3. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla.
68. Kiaunytė, A., Večkienė, N. P. (2011). Socialinių darbuotojų, patiriančių pokyčius profesinėje veikloje, poreikis paramai: supervizijos perspektyva. *Sveikatos ekonomika ir vadyba*, 7, p. 207–215.
69. Klos, L. (2017). Professionalisation aspects of social work in health field in the United States and Ukraine. *Social Work and Education*, Vol. 4, No. 1, p. 8-21. Žiūrėta 2020-12-09 internete: <http://journals.uran.ua/swe/article/view/109310/104248>
70. Korneschuk, V. V., Bodelan, M. V., (2018). Педагогічні умови формування функціональної компетентності майбутніх соціальних працівників із вуличної роботи. *avenue Ševčenka Odesa, Ukraina. Peržiūra internete 2019 01 09* http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2018/2_2018/1.pdf
71. Korzun, K.(2012). Education: Equal but Separate? *Transitions Online*, no 06/18, p. 18-25.
72. Kučinskaitė, K., Vaitkaitienė, E., Aukštakalnis, V., Vaitkaitis, D. (2019). Skubios pagalbos skyriuje dirbančių slaugytojų profesinis išsekimas ir darbe patiriamas stresas. *Skubioji medicina, I*, p. 40-49.
73. Kučinskaitė, K., Vaitkaitienė, E., Aukštakalnis, V., Vaitkaitis, D. (2019). Skubios pagalbos skyriuje dirbančių slaugytojų profesinis išsekimas ir darbe patiriamas stresas. *Skubioji medicina, I*, p. 40-49.
74. Kvieskienė, G. (2009). Socialinio pedagogo kaip profesijos patarėjo veiklos funkcijos ir kompetencijos: teorinės prielaidos. Vilnius.
75. Laužackas, R. (2005). Profesinio rengimo metodologija. Kaunas: VDU.
76. Lokhoff, J., Wegewijs, B., Durkin, K., Wagenaar, R., González, J., Isaacs, A. K., Rose, D., and Gobbi, M., (2010). A Guide to Formulating Degree Programme Profiles. Competences in Education and Recognition Project (CoRe), Bilbao, Groningen and The Hague: University of Deusto.
77. Lopez-Lopez, M. J., Navarro-Abal, Y., Climent-Rodriguez, J. A., Gomez-Salgado, J. (2020). Healthcare students' personality traits and competence-based learning methodologies. *Medicine, Volume 99, Issue 17*, p. 1-9. Prieiga internete: https://journals.lww.com/md-journal/FullText/2020/04240/Healthcare_students__personality_traits_and.35.aspx

78. Lukashevich, M.P., Myhovich, I. (2003). *Theory and methods of social work*. 2nd edition, with additions and amendments. Kyiv: IAPM.
79. Mavodza, J. (2017). Integrating Experiential Learning Into Information Literacy Curriculum. Elsevier. Peržiūra internete 2018-11-13
https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=4Yd4CgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA43&dq=experiential+learning&ots=wKrINIFXP0&sig=M0xWA_qrHAqLBYPDXN7tULLEqV8&redir_esc=y#v=onepage&q=experiential%20learning&f=false
80. Melnikova, J. (2012). Kokybiško mokyklų vadovų kompetencijų ugdymo komponentų projektavimas suaugusiųjų švietimo paslaugų optimizavimo kontekste. *Andragogika, 1 (3)*, p. 82-104.
81. Ministry of Education and Science of Ukraine 2019. *The standard of higher education in specialty "Social Work"* (the Order No. 557 of April 24, 2019). Žiūrėta 2020-12-07 internete: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishchaosvita/zatverdzeni%20standarty>
82. Myeong-Hee, S., Mee Hye, K., Bo-Kyung, S. (2019). The Effects of an Extracurricular English Program in the Improvement of College Students' Core Competencies. *Journal of Pan-Pacific Association of Applied Linguistics, v23, n1*, p. 127-142.
83. Pavliuk, R. O., Liakh, T. L. (2019). Approaches to the Development of the ICT Competence Standart in the System of Research-Based Training for the Future Specialist of Social Sphere in Ukraine. *Critical Studies of Education, Vol. 10*, p. 201-220. Žiūrėta 2020-12-08 internete: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-05026-9_12
84. Pečiuliauskienė, P., Barkauskaitė, M. (2007). Would-Be Teachers' Competence in Applying ICT: Exposition and Preconditions for Development. *Informatics and Education, Vol. 6, No. 2*, p. 397-410.
85. Petrenko, M.A. (2015). The Developmental Interactive Technology of Students' Creative Activity. Pietų federalinis universitetas, Rostovas prie Dono, Rusija. Peržiūra internete 2018-11-18
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/39826690/The_Developmental_Interactive_Technology_of_Students_Creative_Activity.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y5U L3A&Expires=1542559915&Signature=cvTr2MieXTBPWgzOncjtjIpMSfc%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DThe_Developmental_Interactive_Technology.pdf
86. Polyshuk, V. (2003). Development of on-going professional training for social sphere in Ukraine // Reforming social services in Ukraine: the current situation and the perspectives: International scientificpractical conference digest / Ed. By N. Nikalo, B. MacKenzie. - Lviv; Winnipeg: Multi-M. - Lviv, p. 39-40.

87. Profesinio standarto "Socialinis darbuotojas" projektas. Ukrainos socialinės politikos ministerija. Žiūrėta 2020-12-05 internete. <https://www.msp.gov.ua/projects/356/>
88. Pukelis, K., Pileičikienė, N. (2010). Bendrųjų mokėjimų ugdymo gerinimas aukštųjų mokyklų ugdymo programose: absolventų požiūris. *Aukštojo mokslo kokybė*, 7, p. 108-131.
89. Risse, T. (2007). Social Constructivism Meets Globalization. Held, D., McGrew A. *Globalization theory. Approaches and Controversies*, p. 126-147.
90. Rosch, Bader-Labarre, Roser (2013). A Study on Initial Training and Competence Model for Teachers in Professional and Technical Education. Editura Universității Naționale de Apărare „Carol I”. Peržiūra internete <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=668973>
91. Sadauskas, J., Leliūgienė, I. (2010). Socialinio darbuotojo kompetencijos veikti bendruomenėje struktūra. *Socialinis darbas*, 9(2), p. 56-63.
92. Semigina, T., Gryga, I., Volgina, O. (2005). Social Work Education in Ukraine. Prieiga per internetą [interaktyvus]: http://www.ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/529/Semigina_Gryga_Volgina_Social%20Work.pdf?sequence=1&isAllowed=y (žiūrėta 2019-05-10).
93. Stancikas, E., Gedvilienė, G. (2014). Kultūrinio sąmoningumo kompetencija suaugusiųjų švietimo perspektyvoje. *Andragogika*
94. Stanikūnienė, B. (2006). Reflektyvūs dėstytojai aukštajame moksle: skirtingas suvokimas ir veiklų mokymosi aplinkose. *Socialiniai mokslai, Nr. 3 (53)*, p. 59–71.
95. Stonkuvienė, G. (2018). Mokėjimo mokytis samprata ir kontekstas ikimokyklinių įstaigų ugdymo programose (Curriculum). *Pedagogika, t. 131, Nr. 3*, p. 110-128.
96. Trivellas, P., Akriovouli, Z., Tsifora, E., Tsoutsas, P., (2015). The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms. The mediating effect of general competencies. Graikija. Peržiūra internete 2018-11-18 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115000258>
97. Tuning. Europos švietimo struktūrų suderinimas. Universitetų indėlis į Bolonijos procesą. Švietimo mainų ir paramos fondas. Prieiga internetu: http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/Lithuanian_version.pdf
98. Tūtlys, V., Gedvilienė, G., Vaičiūnienė, V., Krivickienė, V., Staniulevičienė, D., Bortkevičienė, V., Stancikas, E. (2014). *Bendrųjų gebėjimų ir kompetencijų lavinimo koncepcijos ir modeliai: mokslinės literatūros ir dokumentų analizė. Teorinė metodologija*. Kaunas: VDU.
99. Tūtlys, V., Kaminskienė, L., Pileičikas, G., (2015). Kompetencijų vertinimo užduočių sudarymo metodika. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. Peržiūra internete 2019 01 10

100. Ursula, H., Shlomo, D., Shlomo, H. (2016). Emotional restraint is good for men only: The influence of emotional restraint on perceptions of competence. *Emotion*. Peržiūra internete 2018-11-18 <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=2015-46268-001>
101. Vaicekauskienė, V. (2009). Sistemų teorijos integravimas į socialinio darbo veiklą. *Logos*, 58 (sausis-kovas), p. 181-188.
102. Valuckienė, J. (2009). Mokymosi paradigms grįstos studijos kaip atsakas į besikeičiančios visuomenės lūkesčius universitetinėms studijoms. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2 (15), p. 311-317.
103. Van Loon, K. A., Teunissen, P. W., Driessen, E. W., Scheele, F. (2016). The Role of Generic Competencies in the Entrustment of Professional Activities: A Nationwide Competency-Based Curriculum Assessed. *Journal of Graduate Medical Education*, Vol. 8, No. 4, p. 546-552.
104. Večkienė, N. P., Brunevičiūtė, R., Eidukevičiūtė, J. (2018). Tarpdisciplininis bendradarbiavimas kuriant vienijančią aplinką. *Tiltai*, 1, p. 95-114.
105. Virgailaitė-Mečkauskaitė, E. (2011). *Tarpkultūrinės kompetencijos ugdymas aukštojo mokslo internacionalizacijos kontekste (magistrantūros studijų aspektas)*. Disertacija. Šiauliai: ŠU leidykla.
106. Waldman, T., Harel, E., Schwab, G. (2016). Getting their feet wet: trainee EFL teachers in Germany and Israel collaborate online to promote their telecollaboration competence through experiential learning. *Research-publishing.net*. Peržiūra internete 2018-11-13 https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=XuqcDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA179&dq=experiential+learning&ots=HcIXLRhdtX&sig=P5AZYCryZLELCCwg5DMA9HmEHM&redir_esc=y#v=onepage&q=experiential%20learning&f=false
107. Zhylinkova, I. (2009). Children's Rights in Post-Soviet Ukraine. *International Journal of Children's Rights*, 17, p. 647-660.
108. Zubrickienė, I., Adomaitienė, J. (2016). Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų plėtojimas projektų metodu. *Andragogika*, 1(7), p. 148-173.
109. Žydžiūnaitė, V. (2002). Qualitative Diagnostics of Nurses' Competences Development Using Content Analysis. *Socialiniai mokslai*, Nr. 3 (35), p. 55–66.
110. Žydžiūnaitė, V. (2008). *Tyrimo dizainas: struktūra ir strategijos*. Kaunas: Technologija.
111. Žydžiūnaitė, V., Sabaliauskas, S. (2017). *Kokybiniai tyrimai. Principai ir metodai*. Vilnius: Vaga.

Summary



**VILNIUS UNIVERSITY
ŠIAULIAI ACADEMY**

**OPEN INTERNATIONAL UNIVERSITY OF HUMAN DEVELOPMENT
"UKRAINE"**

Social work – Master's Thesis program

SANDRA ŠIMAITYTĖ

Master's Thesis

**PROSPECTS FOR IMPROVING THE GENERAL COMPETENCIES OF SOCIAL
WORKERS WORKING WITH PEOPLE WITH DISABILITIES**

Supervisor of Master Thesis: lekt. dr. Kristina, Rūdytė
Assistant: Anastasiia, Bazilenko

Šiauliai, 2021

Introduction

Problem and relevance of the research. Decades of analysis and discussion both in Lithuania and abroad on common competencies raise ideas about the definition and diversity of their content. According to Garbarin (2017), general competencies can be those abilities related to a person's intelligence that are necessary to successfully solve life's challenges. Jakubė and Juozaitis (2012) characterize general competencies through instrumental, interpersonal and systemic competencies. (2015) identifies communication in mother tongue and communication in foreign languages, cultural awareness, entrepreneurship, computing and information society technologies, learning to learn as general competencies. The importance of general competencies is also highlighted by Autukevičienė (2011), who says that being a good employee requires a lot of hard work, we want specialists to be able to work in a multicultural environment, react quickly to changes in the environment and be able to adapt, be active and creative. Gevorgianienė, Kondrašovienė, Lazutka, Naujanienė, Švedaitė, Zabulytė Kupriūnienė, Žalimienė (2011) note that the links between the concepts and content of general competencies are found in the analysis. According to Furd (2017), the importance of competence is widely analyzed both worldwide and in Ukraine. The whole set of key competences is considered to be accompanied by modernization processes that are taking place in all European countries. Competent approach ensures a high level of specialist, allows to respond effectively to new market needs, reveals practical potential in solving life's problems. The set of general competencies ensures competitiveness in the labor market, which gives the employee independence, sociality and mobility in the practical activities of social work. In an interdisciplinary environment, a social worker must adhere to moral norms, resolve conflicts constructively, and cooperate with specialists in other fields. Success in work is determined by continuous improvement, learning from other experiences, improving self-control (Korneschuk, Bodelan, 2018).

Research on the challenges of social work in other foreign countries reveals that an employee needs a broad approach to solving complex social problems. In order to achieve a positive result, the employee must have many competencies, one of the most important being the ability to work in a team (Gehlert, Hall, Plinkas, 2016), as well as revealing the importance of general competencies in exchanging information in an intercultural perspective (Trivellas, Akriovouli, Tsifora, Tsoutsas, 2015). It is of the European Union's strategic goal to invest in people as an active and dynamic state.

A person of a particular profession performs many different functions, which means that he or she must have many different competencies (Barkauskaitė, Pečiuliauskienė, 2007). Petrenko (2015) notes that continuous improvement of general competencies is an integral part of every employee's professional activity. Jakubė and Juozaitis (2012) emphasize the totality of general competencies as a basis for continuous learning and improvement. Bigelienė, Budnikienė, Dijokienė, Karpavičienė, Melnikė, Sičiūnienė, Ščit (2012) state that each specialist must strive to improve the existing general competencies

by assessing them and anticipating the totality of skills to be improved. Tūtlys, Kaminskienė, Pileičikas (2015) emphasize the importance of anticipating the perspectives of competence assessment and improvement.

For the second decade, it has been said that changes in technologies, working methods or new production processes require a modern person to be able to operate in various professional fields with great flexibility and independence (Barkauskaitė, Pečiuliauskienė, 2007; Bulajeva, Lepaitė, Šileikaitė-Kaishauri, 2011). In the context of modern change, new demands are being placed on social workers. Social work activities are complex and complex, so it is not surprising that workers in this field face failures, the occurrence of which is greatly influenced by difficult working conditions (Adomaitienė, Balčiūnienė, 2017). A social worker is perceived not only as an information provider, consultant or service organizer and provider, but also as a facilitator of teaching / learning processes, taking care of self-assessment, self-critical reflection, research of social situations. The changes create a fundamentally new space for the social worker to take on new, unusual roles. This is confirmed by Kiaunytė and Ruškus (2010), who discuss the volatile, mobile and risky nature of social work, which requires a very high level of professional training from a specialist. According to Godvadas, Jasienė, Gričiūtė (2013), currently there are no tools developed in the system of professional development of social workers that would be favorable for the self-assessment and improvement of general competencies of social workers.

Both foreign and Lithuanian researchers analyze the content of general competencies, their importance for professional activities, their assessment and improvement. In Lithuania, special importance has been given to general personal competencies for several decades, therefore research is constantly carried out in various aspects. Pečiuliauskienė and Barkauskaitė (2007) studied such general competencies as planning, organization, lifelong learning and methodological. Also discussed the importance of these competencies in professional activities, revealed the actual level of use of these competencies. Sadauskas and Leliūgienė (2010) analyzed the structure of a social worker's competence to act in the community and divided general competences into social, intercultural and analytical competences. Gudinavičius, Bubnys and Šimaitytė (2019) analyzed the development of general competencies of future social workers in the process of experiential learning. Gedvilienė, Bortkevičienė, Tūtlys, Vaičiūnienė, Stancikas, Staniulevičienė, Krivickienė, Vaitkevičius, Gedvilas (2015) conducted a very detailed study of the development of adult general competencies, the development of adult general competencies by the project method was also analyzed by Zubrickienė and Adoma 2016. Jezukevičiūtė and Skirmantienė (2015) revealed the importance of general competencies acquired during volunteering in the labor market. Čepienė (2010), Birgelytė, Daulenskienė, Dzikavičiūtė, Jarienė, Joneikienė, Katkuvienė, Motiejūnienė, Pečiulienė, Prosniakova, Purlienė, Šniras, Toleikytė, Vaščenkienė, Vilkienė, Vizbarienė (2012) analyzed the definition of general competences and presented the definition of this concept. Kardelienė, Kardelis (2013) Stancikas, Gedvilienė (2014), Grinkevičius (2014), Kanapeckienė, Karšytė, Ubartienė (2013),

Zubrickienė, Adomaitienė (2016), Dudaitė (2016), Babonienė, Daukšienė, Jonaitienė (2014), Barkaus (2016), analyzing general competencies, found that their productivity is felt only through continuous improvement. Adomaitienė and Balčiūnienė (2017), analyzing the peculiarities of social services activities, pay great attention to the improvement of professional activities and professional development.

Research on key competencies in foreign countries analyzes their content and expression in a variety of contexts. Van Loon, Teunissen, Driessen, and Scheele (2016) analyzed the role of key competencies in decision-making processes; Kilpi, Numminen, Jeon, Kuokkanen, Meretoja (2017) performed a systematic and psychometric analysis of nurses' general competencies. Cortini and Fabbri (2014) provided a systematic list of key competencies when analyzing the spectrum of key competencies. Hertsberg, Zebroeski (2016) investigated the importance of the ability to adapt to a new environment in a rapidly changing society. Waldman, Harel, Schwab (2016) exploring collaboration as one of the key competency abilities found that this process is best improved during practice. Also, according to Mavodza (2017), all general competencies are best developed during the experiential process. Ursula, Shlomo, D., Shlomo, H. (2016), analyzing general competencies, singled out emotional stability as one of the most important competencies. Rosch, Bader-Labarre, Roser (2013), in analyzing professional development, paid great attention to the assessment of competencies.

Despite the considerable attention of Lithuanian and foreign researchers to the issues of general competencies of specialists, namely the research of the social worker working with people with disabilities, little attention is paid to the development of general competencies. **Problematic research questions:** What kind of general competencies of a social worker working with disabled people are being updated in Lithuania and Ukraine? What are the prospects for improving the general competencies of a social worker working with people with disabilities in Lithuania and Ukraine?

The object of the research: perspectives of improving the general competencies of a social worker.

The aim of the research: to create a model for the development of general competencies of a social worker working with persons with disabilities, based on the analysis of the prospects for the development of general competencies of this specialist.

Research tasks:

1. To apply the theoretical analysis to conceptualize the structure of general competencies of social workers working with persons with disabilities and to analyze the aspects of their improvement.
2. To identify general competencies of social workers working in Lithuania and Ukraine with persons with disabilities by applying qualitative research methods.
3. To reveal the perspectives of improving the general competencies of Lithuanian and Ukrainian social workers working with persons with disabilities by applying qualitative research methods.

Research methodology and methods. The study is based on theories of social constructivism and systems. In the context of the theory of social constructivism (Berger, Luckman, 1999; Jerome, 2006,

Risse, 2007) the research participants' thoughts on the perspectives of improving the general competencies of social workers are perceived as social construction of reality through participants' interaction with other actors (other social workers, other specialists, administration and people with disabilities) and equal participation in the social work process. Meanwhile, systems theory has been applied to comprehensively explore the perspectives of general competencies development, as the methodology of flexible systems helps to reveal complex, multifaceted and constantly changing social objects (Juchnevič, 2014) - competencies development (in the context of the research). In the research, competence is considered to be a more important construct than its separate parts (Vaicekavičienė, 2009), actualizing the systematicity of social worker's general competence development perspectives.

Different research methods were selected and applied in the study: theoretical analysis and written survey using open-ended questions. The method of qualitative content analysis was used to analyze the data.

Research participants. Non-probabilistic target sampling was used for qualitative research in Ukraine and Lithuania - such a selection is when the researcher selects elements into a sampling unit depending on the research objectives. 13 social workers from Lithuania and 13 social workers from Ukraine participated in the written survey using open-ended questions. All participants in the study are social workers working with people with disabilities.

SUMMARY OF THE THEORETICAL PART

General competencies are the subject of research and expert interest and application in many fields and fields. The concepts of researching general competencies and their application inevitably meet the representatives of educational theoretical perspectives and models of educology, psychology, ergonomics, economics, political economy, sociology, who treat general competencies, their functions and significant people and society differently (Gedvilienė, Bortkevičienė, Stancikas, Staniulevičienė, Krivickienė, Vaitkevičius, Gedvilas, 2015).

Jakubė and Juozaitis (2012), to analyze the works of other authors, observations that general competencies were called 21st century competencies; and this is significantly influenced by the rapid improvement of the environment. Given the ongoing global context of interest in key competencies, analyze how to extract a personality as it flexes to adapt to cultural and social environments, ever-changing circumstances, undisturbed emotional self-regulatory frameworks, individuals' ability to adapt to ever-changing environments, and training upgrade, free to opt out. in any environment (Čepienė, 2010).

General competencies are the object of research, the interest and application of experts in many fields and areas. Concepts of research of general competencies and their application inevitably meet with representatives of theoretical perspectives and models of education in education, psychology, ergonomics, economics, political economy, sociology, which differently treat general competencies, their functions and

significant people and society (Gedvilienė, Bortkevičienė, Stancikas, Stancikas, Stancikas, Krivickienė, Vaitkevičius, Gedvilas, 2015).

Jakubė and Juozaitis (2012), in order to analyze the work of other authors, observations that general competencies were called 21st century competencies; and this is greatly influenced by the rapid improvement of the environment. Given the global interest in core competencies, analyze how to extract a personality when it adapts flexibly to cultural and social environments, ever-changing circumstances, undisturbed emotional self-regulatory systems, updating individuals' ability to adapt to ever-changing environments, and training freely in any environment (Čepienė, 2010).

According to Jovaiša (2012), human characteristics, attitudes, character traits, previously treated only as a precondition for acquiring payments, are now becoming competencies. The transformation of personal qualities into general competencies has a significant impact on performance management and professional development of employees. Competence is defined as “an all-encompassing approach, where human aptitudes are seen as a dynamic combination of characteristics that allows to perform activities competently” (Bulajeva et al., 2011, p. 13).

The focus on key competencies came when educators began to raise questions: how to develop personalities in the context of an ever-changing world. The most widely discussed factors that determined the need for various competencies and the preconditions for their emergence are globalization, increased mobility of people, mobility of work and studies, migration. These processes have led to the emergence of universal, cross-context competencies. As very important, the preconditions for the development of general competencies are also considered to be:

- Personal improvement;
- social inclusion;
- active citizenship;
- employment (Gedvilienė, Bortkevičienė, Tūtlys, Vaičiūnienė, Stancikas, Staniulevičienė, Krivickienė, Vaitkevičius, Gedvilas, 2015).

According to Laužackas (2005, p. 48), the penetration of new technologies into all spheres of life, the rapid changes in activity “have eliminated the possibility to accurately and reliably predict the qualifications that correspond to them. In this way, various, but not fundamentally different, concepts of key, general, extra-functional, broad-based competencies have emerged.” Thus, by emphasizing the importance of competencies in professional activities, priority is given to general competencies, which together help to highlight the development of a fully developed personality.

General competences are knowledge, abilities, skills, attitudes and value orientations used for a long time, which determine the comprehensive development of a personality, its professional flexibility and mobility (Laužackas, 2005). Jovaiša (2012) calls general competencies abilities with a wide range of uses and a wide range of uses, the development of which is largely based on personal characteristics. According to

Pukelis and Pileičikienė (2010), general competencies are competencies that can be applied in various situations and that determine the quality of personal development, work efficiency and the success of social life.

One of the main features of general competencies is their transferability. Knowledge, skills, attitudes, values, behavioral patterns, cultural and civic awareness are identified as integral parts of competencies. The transferability of key competencies is not only their universality, key competencies enable learners to "cross" various boundaries - they enable communication and cooperation between professionals, help continuous learning and development, provide flexibility in the professional path, invite learners to act in accordance with ethical obligations, help learners to become conscious and active members of the professional community and society and to create their own meaningful life. Thus, general competencies are like a connecting material of a person's professional activity, social life and being, namely, it unites individual knowledge, abilities and attitudes into a whole and consciously directs them in the chosen direction (Tūtlys et al., 2014).

Theoretical assumptions and perspectives of general competencies development

Increasingly, education is penetrating society, affecting one or another significant area. The mastery of general competencies, the ability to use them in various activities, their change is determined by many factors, which are influenced by political, economic, social and cultural changes in the life of society. In order to participate effectively in society, adults must acquire and develop the general competencies that are necessary for lifelong learning (Gedvilienė, Bortkevičienė, Tūtlys, Vaičiūnienė, Stancikas, Staniulevičienė, Krivickienė, Vaitkevičius, Gedvilas, 2015).

Zubrickienė and Adomaitienė (2016) note that the nature of change in the process of competence development in modern society is manifested in new orientations, strategies, technologies, tools, methods, methods and principles, in other words, in the new paradigm of education. Almost two decades ago, many foreign and Lithuanian researchers (Jucevičienė, Lepaitė, 2000; Jarvis, 2001; Bitinas, 2000, etc.) emphasized the relevance of the new learning paradigm as emphasizing learning as a natural process that becomes a pleasant, motivating activity for learners throughout life. . Valuckienė (2009) states that unlike the traditional new learning process has no end. Due to the rapid development of technology in all fields, knowledge is aging rapidly, and the individual, feeling the need for successful activities, must constantly update them, developing their ability to learn in different environments. According to Bitino (2000), this paradigm is focused on an active, proactive, creative, constantly learning personality with versatile functional abilities.

Tube, etc. (2014, p. 39) argue that general competencies are related and complementary. They are reinforced by the "process aspects" that are formed by applying competencies in life situations. These

aspects of the process are critical thinking, creativity, problem solving, initiative, risk assessment, decision making, and emotion management. They are applied in many situations, they are multifunctional to achieve multiple goals, accomplish different tasks, and solve different problems. Meanwhile, Jakubė and Juozaitis (2012) note that the development of general competencies is closely related to the formation of an independent and self-governing, conscious, responsible and constantly improving personality. Thus, the development of general competencies is one of the main conditions for the formation of a comprehensive personality.

Virgailaitė-Mečkauskaitė (2011) notes that another important aspect of the holistic competence approach is the volatility of the competence content. Therefore, it is necessary to constantly improve the available competencies. Competence is not static, i. y. it is not the development of skills, knowledge, and attitudes desirable for a particular activity, organization, or even period. In other words, the dependence of competence and social context is emphasized.

The application of the project approach in the process of adult learning provides a favorable environment for the spontaneous development of key competencies. By getting involved in the project, individuals develop independence, develop communication and cooperation skills and abilities, experience personality changes (transformation), its development and improvement, i. y. develops general competencies. The development of individuals' general competencies using the project method is based on a detailed discussion of the concept of key competencies, its typology, importance for adult life and professional activities. It is noted that the application of the project method in the learning process helps adults to develop general competencies directly related to personal abilities, which is crucial for their personality growth and development (Zubrickienė, Adomaitienė, 2016). One of the elements of the systemic approach to the change of the learning process is the project method, which helps to effectively develop interactions between individuals, ensure the synthesis of theory and practice, positive personality transformation and change of its expression (activity, behavior) (Zubrickienė, Adomaitienė, 2016). Birgelytė (2008) describes the project method as a creative process that is based on communication and cooperation, the desire to find a solution in real life situations.

According to Gedvilienė and others. (2012), each professional activity requires appropriate qualifications, competencies as an available ability to independently, qualitatively and creatively, i. y. competent, to act in a particular field or profession. Improvement is a continuous learning process (Žydžiūnaitė, 2002) and an integral part of continuous adult learning (Gedvilienė et al., 2010). The need for in-service training is constantly growing in the face of a rapidly growing society and changing opportunities in technology, which encourages the expansion of one's knowledge. One of the opportunities for skills development is training (Kanapeckienė, Keršytė, Ubartienė, 2013).

XX a. The classics of pedagogy state that the success of competence development directly depends on the motivation of individuals themselves, involvement in this process, active participation of the community,

continuous reflection of the process, teaching based on scientific evidence and practice (Dačiulytė et al., 2012). According to Baublienė (2003), the improvement of competence is determined by two essential factors. The internal factors of improvement include a person's disposition, attitude to improve, and so on. The author divides external factors into educational and non-educational. Educational phenomena include: purposeful organized activities, favorable educational opportunities or conditions.

Laužacko and others. According to (2008), the improvement of competence is determined by external necessity (environmental requirements) and the person's own internal motivation (self-determination, conscious perception of purposefully pursuing a career in planning it). Gedvilienė and others. According to (2010), the objective factors of improvement are related to the external necessity with the changes that require adaptation to the increased requirements by acquiring new skills or improving existing ones. Subjective factors are related to a person's intrinsic motivation, aspiration to improve and possibly grow in a career field.

The importance of general competencies of a social worker in the context of providing social services to persons with disabilities: the case of Ukraine

In Eastern European countries, including Ukraine, during the Soviet regime, parents raising children with disabilities were encouraged to place them in institutional care. The legal system of the country at that time had particularly strict laws and by-laws, in the context of which persons with disabilities were separated from general education schools. The determination of the need for care was based solely on medical findings. Nevertheless, many parents remained with children with disabilities in the family. After 1991, when the country regained its independence, the communist regime was replaced by liberal democracy and many Western European ideas were used to solve social problems. People with disabilities have the opportunity to receive social assistance in the immediate environment - the community, responding to the social, educational and medical needs of these people, which had been negative until then. Disability issues became particularly relevant in Ukraine after 1986. The Chernobyl disaster and the effects of toxic radiation caused by it. After the disaster, the birth rate of babies with disabilities rose sharply. At that time, there were concerns not only about the provision of social services to such persons, but also about specialists, i. y. training social workers to work with children and adults with disabilities (Bridge, 2004). Polyshuk (2003) argues that after regaining independence, Ukraine was offered the idea and concept of a completely different social work. Since then, active work in the field of social work has begun. Semigina, Gryga, Volgina (2005) emphasize that since that period, social services have begun to develop that have been accessible to all persons with disabilities. Although institutionalization was not avoided, care facilities

for children and adults with various disabilities were established in every territorial unit of Ukraine. However, the range of social services offered in care institutions remains small.

Despite the changes that have taken place in the provision of innovative social services to people with disabilities, organizational, legal and human resource changes are needed in the social services system. The current changes in the social system are rather fragmented, not covering all social services. There is a particular lack of continuity in the provision of social services from one care institution to another. The whole system of social care and services is moving from an institutional to a community order (Lukashevich, Myhovich, 2003; Zhylinkova, 2009; Korzun, 2012). During this transition period, particular attention must be paid to the issue of the competence of social workers.

Klos (2017), analyzing aspects of social work professionalization in the United States and Ukraine, noted that the Ukrainian legal framework is limited to aspects of employee competence (improvement of the activity bar and competence components). One of the important things mentioned by this author is the autonomy of professional activity, including the individual knowledge base formed in the process of professional development (including the development of general competencies). Another aspect that has received special attention from the researcher is lifelong learning, which is treated as the basis for a specialist's "growth" and high competence. This aspect can be related to one of the systemic competencies singled out by Cortini and Fabbri (2014) - the ability to learn and keep up with innovations. Pavliuk and Liakh (2019), discussing the future of social professionals in Ukraine, singled out competence in the use of information and communication technologies as one of the main components identified by UNESCO in the training of future social professionals. According to them, such education, which is based on the performance of research using information and communication technologies, must become the standard in the training of specialists in the social field.

Hrytsaniuk and Lohvynenko (2020), revealing the specifics of social worker training in Ukraine, emphasize that currently Ukrainian higher education institutions face the difficult task of training highly qualified social work specialists who are able to solve particularly complex and complex social problems and effectively manage social processes. The training of social work specialists in Ukraine focuses on such specialists who would be able to change, eliminate or correct negative social aspects in society. Today, the social sphere in Ukraine continues to actively develop and change, trying to meet the current trends of the highly developed and socially protected countries of the world. This is evidenced by the adoption of new laws and standards in the social field. In this context, societal demands for professionalism in the field of social security and support are also growing. The competence of a social worker is manifested in his / her practical activities, communicating with clients, employees, as well as responding appropriately to the needs of all stakeholders, solving dilemmas arising in the work process, using his / her skills and knowledge. Social work assumes that, first of all, the quality of interaction with the client and its outcome depends on the specialist himself, his professionalism and personal qualities, so he must have a set of both

special and general competencies. The general competencies defined in the higher education standard for the specialty of social work enable the graduate to take an active life position and be a fully formed personality and have not only deep knowledge of history, law, ethics, culture, etc., but also relevant value orientations (Ministry of Education and Science of Ukraine, 2019).

In addition, with the development of the latest technologies, the "renewal" of social life is rapidly taking place. This leads to the emergence of atypical situations and the need to quickly resolve extraordinary problems, make the right decisions in a limited time or in the face of obstacles and so on. Therefore, today, a social worker is required to have competencies that include flexible thinking, the ability to find and analyze the necessary information, the ability to react and solve problems quickly, make informed decisions, develop new ideas, unleash creativity at work, and more. (Hrytsaniuk and Lohvynenko, 2020).

The issues of competence of social workers providing services to persons with disabilities are also discussed in the Ukrainian legal framework (already in addition to the above-mentioned Higher Education Standard in the training of social workers). The draft general standard of a social worker mentions the following general competencies: the ability to carry out one's professional activity in compliance with the requirements of social work ethics and the peculiarities of the physical and emotional condition of recipients of social services; the ability to ensure the confidentiality of personal information about recipients of social assistance; ability to use information and communication technologies; the ability to use the official language (relevant regional or minority languages) to include a sign language interpreter if necessary; ability to learn and be taught, self-education, continuous training; ability to work in a team; ability to think critically, analyze and synthesize information; ability to communicate orally and in writing in a foreign language; the ability to initiate, plan and manage change to improve existing and create new social systems; ability to establish social interaction, cooperation, manage multiple communication, prevent and resolve conflicts; ability to make informed decisions; ability to be friendly and ethical to treat recipients of social services, the elderly and the disabled; the ability to maintain a positive emotional state in the team and, as far as possible, to provide psychological support to professionals, social workers to prevent their emotional burnout.

All the competencies presented in the mentioned standard correspond and "overlap" with the competencies presented in the structure of general competencies described by Cortini and Fabbri (2014). Some of the interpersonal skills highlighted by these authors are also described in a report prepared by the Coalition of Disabled Organizations in Ukraine (Bayda, 2012). The report's recommendations suggest that any professional (including a social worker) should be familiar with the various forms of disability, the rights of people with disabilities and inclusive policies. Consequently, these aspects confirm the importance and relevance of systemic and interpersonal general competencies in the professional activity of a social worker. Timoshenko (2014), in discussing the stages of professional growth in the social work system, emphasizes lifelong learning in the current social and cultural dimension, based on the mastery of new key

competences through various forms of competence development. The author distinguishes the following forms of competence development: courses, certification training; participation in conferences, fairs, social projects, festivals and social events; attending seminars and trainings; masterclasses; discussions; self-education (special literature, videos, audio sources, Internet); consultations with other specialists, etc.

Research methodology

Theoretical and methodological research provisions and concepts. The study was conducted on the basis of methodological provisions of social constructivism and systems theory.

Theories of social constructivism (Berger, Luckman, 1999; Jerome, 2006, Risse, 2007) examine the formation of knowledge among participants in social relations and argue that reality is the result of social construction. In the study, this theory was developed in order to explore the perspective of improving the general competencies of a social worker as knowledge creation in the presence of close interaction and equal participation of participants. New knowledge about the perspectives of the development of general competencies through motivating factors, strategies in the institution and content was developed through the joint interaction of the social worker and other participants in the process. Žydzūnaitė, Sabaliauskas (2017) emphasize that the most important thing is to understand the world in which a person lives and works, and to develop various meanings. The complexity of opinions is relevant here, open wide-ranging questions are asked, the interactions, sociocultural environments in which the research participants live and work are focused, and attention is paid to how experiences form personal interpretations of meanings.

Systems theory. The systems approach and systems theory are applied in the humanities and social sciences to explore the object under study holistically, while the methodology of flexible systems defines the methods used to study complex, multifaceted and ever-changing social objects (Juchnevič, 2014). Systems theory, according to Vaicekavičienė (2009), allows us to state that competence as a system is more valuable than the elements of its parts, so the study aimed to reveal the systematicity of the social worker's general competencies development perspective.

The methodology of qualitative research was chosen for the research. According to Žydzūnaitė and Sabaliauskas (2017), the reality of the social world is one, but the methodologies related to quantitative and qualitative research differ. Qualitative research involves the study of individual cases, focusing on people's thinking structures and experiences in specific social and cultural contexts. It does not seek to make summative assessments, does not seek to single out typical features, but rather seeks to identify specific features. As qualitative methods were used in this work, it is worth emphasizing the thoughts of Gaižauskaitė and Valavičienė (2016) on qualitative research. The authors state that the focus of qualitative research is on the perspectives, subjective concepts and experiences of the research participants, everyday

contexts, and the researcher becomes a reflexive participant in the interaction. He is a 'research participant' - active in data collection, his interaction with the research context and people is much closer than in a quantitative study.

Generalization of the Qualitative Study Results

Summarizing the results of the research conducted in Lithuania, it can be stated that the analysis of the content revealed the aspects of the perspectives of the development of general competencies of the positions of social workers working with persons with disabilities. Social workers' perception of general competencies in the areas of content communication, managerial and process management, teamwork, learning to learn, individual work and initiative, information retrieval and management, decision making and creative competence in the context. Emphasizing the perspectives of general competence development, he highlighted the importance of competence development events, supervisions, literature, self-knowledge methodology and experience training as learning tools. The conducted qualitative research helped to reveal the planned ways to improve general competencies. Social workers working in Lithuania worked professionally as the main bases, dissemination of good practice, development of knowledge and skills, participatory initiatives and other project projects and attitudes towards change. The study also helped to highlight internal (personal and professional aspirations; personal characteristics and traits and personal attitudes and vertical orientations) and external (support management; nature of activity and its change; social (economic) factors; economic factors; political factors. competitive factors, promotion responsibilities, positive atmosphere at work, certification requirements, opportunity to participate in competition promotion events) and such development time factors as lack of motivation, lack of financial resources, negative leadership attitude, personal information and value orientation, internal perceptual limitations.

Summarizing the results of the study conducted in Ukraine, it can be stated that the content analysis revealed the positions of social workers working with persons with disabilities in terms of perspectives for the development of general competencies. Ukrainian social workers perceive the development of general competencies through the elements of personal and professional qualities and values, communication, managerial and process management, problem solving, and the content of competencies in the understanding of activities and tasks. Emphasizing the perspectives of general competence development, he emphasized the importance of competence development events and literature as tools. The qualitative research helped to reveal the planned ways to improve general competencies (social workers mentioned professional activities as a basis for improvement, sharing experiences, lifelong learning, self-education, dissemination of training content, training for others, cooperation in various forms and changes in attitudes towards professional activities. also helped to highlight internal (personal and professional aspirations; personal interests and personal characteristics and traits) and external (economic factors; social (societal)

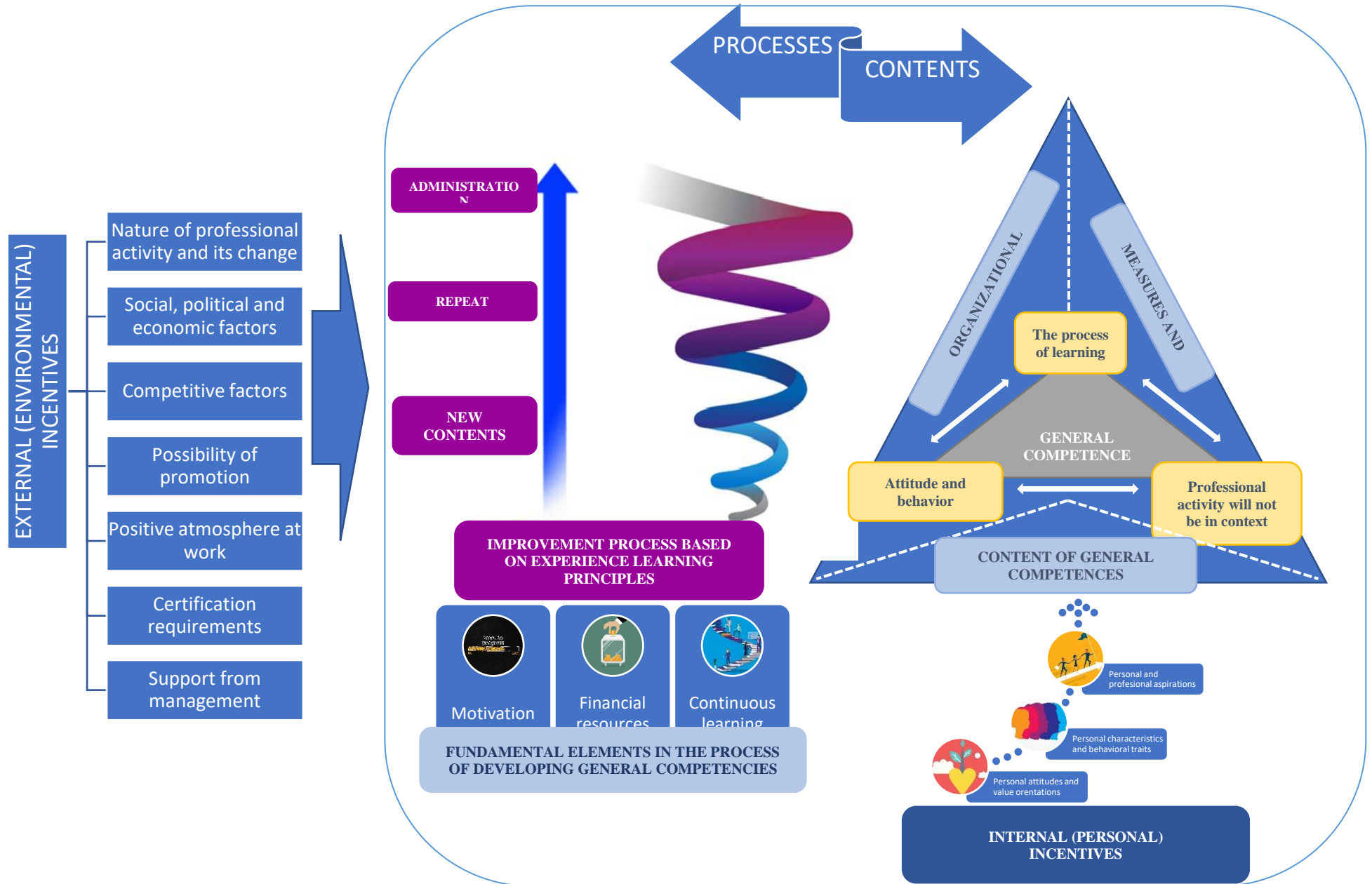
factors; management support; dissemination of training content and training for others) and such factors that promote the development of key competencies; factors hindering development such as the specifics of the work, limited internal perception and lack of motivation.

CONCLUSIONS

1. In the context of the definitions of general competences, the theories of educology, psychology, ergonomics, economics, social and social sciences, on which the competences and meanings of general competences are based both for the individual and for society, are encountered. One of the main theoretical structures is the description of general competencies through instrumental tools, intermediate and systemic competencies, which are also highlighted in the European reference framework. They distinguish eight main general competencies: communication in the mother tongue; communication in foreign languages; mathematical skills and basic skills basics of science and technology; digital literacy; learning to learn; social and civic competences; initiative and entrepreneurship; cultural awareness and expression. The theory also emphasizes the process of competence development, the nature of which in modern society is manifested in new orientations, strategies, technologies, tools, methods, methods and principles. Professionals working in the social services sector, whose main goal is to help the most vulnerable groups of people, to improve innovations in the field of common competencies and the ability to find effective solutions that would enable the provision of higher quality and sustainable services. In Ukraine, as in Lithuania, the system of social assistance for persons without benefits is in the transition period from institutional global and services to social services provided by the community. These changes require very large legal, financial, infrastructural, human and methodological resources. In this context, the importance of the general competencies of social workers and the relevance of the perspective of their development is highlighted.
2. The results of qualitative research conducted in Lithuania and Ukraine helped to identify the general competencies of social workers working with people with disabilities to be improved. Social workers in both countries are highly relevant to the development of interpersonal (communication, managerial and process management, teamwork) competencies. Lithuanian social workers consider learning to learn, individual work and initiative and creativity competencies (classified as systemic competencies) and information retrieval and management and problem solving competencies (classified as instrumental competencies) to be improved. Ukrainian social workers see general systemic competencies to be improved as competencies in understanding and adapting to activities and tasks in a new situation and withstanding environmental pressures, and general instrumental competencies as problem-solving and information technology management competencies.
3. The research revealed the perspectives of the development of general competencies in the contexts of improvement measures and methods and factors promoting improvement. Social workers working in Lithuania updated competence development events, supervisions, literature,

self-knowledge methodologies and experiential training, and Ukrainian social workers updated competence development events and literature, which were perceived by the respondents as certain techniques and methods used in the process of general competence development. Regarding the development of general competencies as a process and operation, social workers working in both Lithuania and Ukraine place great emphasis on professional activities as a basis for development, sharing of experience, self-education and participation in projects, research, etc. In the context of the revealed factors promoting the development of key competencies, personal and professional aspirations dominate as an internal incentive and economic, social factors, support from management, the nature of activities and promotion as an external incentive for key competencies development.

PROSPECTS FOR IMPROVING THE GENERAL COMPETENCIES OF SOCIAL WORKERS WORKING WITH PEOPLE WITH DISABILITIES MODEL



Literature

1. Adomaitienė, J., Balčiūnienė, R. (2017). Asmenų, dirbančių socialinių paslaugų sektoriuje, kompetencijos ir jų tobulinimo galimybės. *Andragogika, 1 (8)*, p. 71-93.
2. Autukevičienė, B. (2011). Mentorius kompetencijų raiška, vadovaujant ikimokyklinio ugdymo studijų programos studentų praktikai. Jaunųjų mokslininkų darbai.
3. Babonienė, E., Daukšienė, J., Jonaitienė, L. (2014). Farmacijos specialistų požiūris į vaistininko padėjėjo bendrąsias kompetencijas. *Sveikatos ekonomika ir vadyba*.
4. Barkauskaitė, M. (2016). Šeimos ir mokyklos ugdomųjų galių integracijos problemos. *Pedagogika*
5. Baublienė, R. (2003). Asmenybės raida ir nuolatinė saviugda. Kaunas: Lietuvos kūno kultūros akademija.
6. Berger, P., Lukman, Th. (1999). *Socialinės tikrovės konstravimas*. Vilnius: Pradai.
7. Bigelienė, D., Budnikienė, R., Dijokienė, E., Karpavičienė, R., Melnikė, E., Sičiūnienė, V., Ščit, O. (2012). *Mokėjimo mokytis kompetencijos vertinimas*. Vilnius.
8. Birgelytė, A. (2008). Didaktinio projekto kaip sinergetinio ugdymo proceso edukologinis tyrimas. *Pedagogika, 91*, p. 115–121.
9. Birgelytė, A., Daulenskienė, A., Dzikavičiūtė, J., Jarienė, R., Joneikienė, I., Katkuvienė, V., Motiejūnienė, E., Pečiulienė, S., Prosniakova, H., Purlienė, M., Šniras, A., Toleikytė, N., Vaščenkienė, O., Vilkienė, L., Vizbarienė, D. (2012). Kompetencijų ugdymas. Vilnius.
10. Bitinas, B. (2000). Ugdymo filosofija. Vilnius: Enciklopedija.
11. Bulajeva, T., Lepaitė, D., Šileikaitė-Kaishauri, D. (2011). Studijų programų vadovas metodinė priemonė studijų programų komitetų nariams ir dėstytojams. Vilnius: Vilniaus universitetas.
12. Cortini, S., Fabbri, D. (2014). Physiotherapists education and competences for Cardiac Rehabilitation. *Monaldi Arch Chest Dis*
13. Čepienė, A. (2010). Bendrųjų gebėjimų ugdymo/si fenomenologinė perspektyva profesiniam rengime. Kaunas.
14. Dačiulytė, R., Dromantienė, L., Indrašienė, V., ir kt. (2012). Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelis [žiūrėta 2015 m. liepos 10 d.]. Prieiga per internetą: http://www.upc.smm.lt/projektai/pkt/naujienos/modelis/PKT_modelis.pdf
15. Dudaitė, J. (2016). Globos namų auklėtinių verslumo kompetencijos kaip pasiruošimo savarankiškam gyvenimui prielaida. Socialinis darbas.

16. Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., Numminen, O., Jeon, Y., Kuokkanen, L., Meretoja, R. (2017). Nurse Competence Scale: a systematic and psychometric review. *Journal of Advanced Nursing*, 73(5), p. 1035-1050.
17. Furdas, S. B., (2017). *Компетентнісний підхід у вищій школі в Україні: розробка та впровадження ідей при підготовці фахівців соціономічної сфери*. Izmailo valstybinis humanitarinis universitetas. Peržiūra internete 2019 01 09 <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/3/113.pdf>
18. Gaižauskaitė, I., Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
19. Garbarino, J. (2017). *Children and Families in the Social Environment*. Transaction Publishers.
20. Gedvilienė, G., Bortkevičienė, V. (2012). Profesinio rengimo socialinių partnerių kvalifikacijos tobulinimo poreikiai. *Tiltai*, Nr. 2, p. 97–108.
21. Gedvilienė, G., Bortkevičienė, V., Tūtlys, V., Vaičiūnienė, V., Stancikas, E., Staniulevičienė, D., Krivickienė, V., Vaitkevičius, R., Gedvilas, P. (2015). Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų plėtra. Vilnius: Versus aureus.
22. Gehlert, S., Hall, K. L., ir Plinkas, L. A. (2016). Implementing the Grand Challenges for Social Work Initiative Preparing Our Next-Generation Scientific Workforce to Address the Grand Challenges for Social Work. *Journal of the Society for Social Work and Reserch*. Peržiūra internete 2018-12-10 <https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/690659>
23. Gevorgianienė, V., Kondrašovienė, L., Lazutka, R., Naujanienė, R., Švedaitė, B., Zabulytė Kupriūnienė, J., Žalimienė, L. (2011). Socialinio darbo studijų krypties kompetencijų plėtotos metodika. Vilnius.
24. Godvadas, P., Jasienė, G., Griciūtė J. (2013). Socialinių paslaugų įstaigų darbuotojų kompetencijų ugdymo poreikio nustatymo metodika (kompetencijų įsivertinimo įrankis). Vilnius.
25. Grinkevičius, K. (2014). Bendrųjų kompetencijų ugdymo prielaidos mokant biologijos bendrojo ugdymo mokykloje: 9–10 klasės vadovėlių turinio aspektas. *Pedagogika*.
26. Hertsberg, N., Zebrowski, P. M. (2016). Self-perceived competence and social acceptance of young children who stutter: Initial findings. *Communication Disorders*.
27. Jakubė, A., Juozaitis, A. (2012). *Bendrųjų kompetencijų ugdymas aukštojoje mokykloje*. Metodinės rekomendacijos. Vilnius: Vilniaus universitetas.
28. Jarvis, P. (2001). *Mokymosi paradoksai*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.

29. Jezukevičiūtė, D., Skirmantienė, J. (2015). Savanoriškos veiklos metu įgytų kompetencijų svarbą darbo rinkoje: darbdavių nuomonė. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 15(1), p. 61-82.
30. Jovaiša, L. (2012). *Edukologija*. II tomas. Vilnius: Agora.
31. Jucevičienė, P., Lepaitė, D. (2000). Kompetencijos sampratos erdvė. *Socialiniai mokslai*, 1 (22), p. 44–50.
32. Juchnevič, L. (2014). Bibliotekų vaidmenų kaita sistemų teorijos kontekste. *Informatikos mokslai*, 69, p. 103-117.
33. Kanapeckienė, V., Keršytė, V., Ubartienė, O. (2013). Visuomenės sveikatos stebėsenos specialistų kvalifikacijos tobulinimo patirtis ir žinių bei gebėjimų poreikis. *Visuomenės sveikata*, 1(60), p. 49-57.
34. Kardelienė, L., Kardelis, K. (2013). Gimtosios kalbos vertė profesinėje veikloje. *ACTA PAEDAGOGICA VILNENSIA*.
35. Kiaunytė, A., Ruškus, J. (2010). Pokyčius patiriančių socialinių darbuotojų emocinės reakcijos ir elgsenos modeliai sprendžiant konfliktus. *Filosofija. Sociologija*, 3. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla.
36. Korneschuk, V. V., Bodelan, M. V., (2018). Педагогічні умови формування функціональної компетентності майбутніх соціальних працівників із вуличної роботи. avenue Ševčenko Odesa, Ukraina. Peržiūra internete 2019 01 09 http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2018/2_2018/1.pdf
37. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas: VDU.
38. Mavodza, J. (2017). *Integrating Experiential Learning Into Information Literacy Curriculum*. Elsevier. Peržiūra internete 2018-11-13 https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=4Yd4CgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA43&dq=experiential+learning&ots=wKrINIFXP0&sig=M0xWA_qrHAqLBYPDNX7tULLEqV8&redir_esc=y#v=onepage&q=experiential%20learning&f=false
39. Petrenko, M.A. (2015). *The Developmental Interactive Technology of Students' Creative Activity*. Pietų federalinis universitetas, Rostovas prie Dono, Rusija. Peržiūra internete 2018-11-18 https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/39826690/The_Developmental_Interactive_Technology_of_Students_Creative_Activity.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1542559915&Signature=cvTr2MieXTBPWgzOncjtjIpMSfc%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DThe_Developmental_Interactive_Technology.pdf

40. Pukelis, K., Pileičikienė, N. (2010). Bendrųjų mokėjimų ugdymo gerinimas aukštųjų mokyklų ugdymo programose: absolventų požiūris. *Aukštojo mokslo kokybė*, 7, p. 108-131.
41. Risse, T. (2007). Social Constructivism Meets Globalization. Held, D., McGrew A. *Globalization theory. Approaches and Controversies*, p. 126-147.
42. Rosch, Bader-Labarre, Roser (2013). A Study on Initial Training and Competence Model for Teachers in Professional and Technical Education. Editura Universității Naționale de Apărare „Carol I”. Peržiūra internete <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=668973>
43. Stancikas, E., Gedvilienė, G. (2014). Kultūrinio sąmoningumo kompetencija suaugusiųjų švietimo perspektyvoje. *Andragogika*
44. Trivellas, P., Akriovouli, Z., Tsifora, E., Tsoutsas, P., (2015). The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms. The mediating effect of general competencies. Graikija. Peržiūra internete 2018-11-18 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115000258>
45. Tūtlys, V., Kaminskienė, L., Pileičikas, G., (2015). Kompetencijų vertinimo užduočių sudarymo metodika. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. Peržiūra internete 2019 01 10
46. Ursula, H., Shlomo, D., Shlomo, H. (2016). Emotional restraint is good for men only: The influence of emotional restraint on perceptions of competence. *Emotion*. Peržiūra internete 2018-11-18 <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=2015-46268-001>
47. Valuckienė, J. (2009). Mokymosi paradigms grįstos studijos kaip atsakas į besikeičiančios visuomenės lūkesčius universitetinėms studijoms. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2 (15), p. 311-317.
48. Van Loon, K. A., Teunissen, P. W., Driessen, E. W., Scheele, F. (2016). The Role of Generic Competencies in the Entrustment of Professional Activities: A Nationwide Competency-Based Curriculum Assessed. *Journal of Graduate Medical Education*, Vol. 8, No. 4, p. 546-552.
49. Virgailaitė-Mečkauskaitė, E. (2011). *Tarpkultūrinės kompetencijos ugdymas aukštojo mokslo internacionalizacijos kontekste (magistrantūros studijų aspektas)*. Disertacija. Šiauliai: ŠU leidykla
50. Waldman, T., Harel, E., Schwab, G. (2016). Getting their feet wet: trainee EFL teachers in Germany and Israel collaborate online to promote their telecollaboration competence through experiential learning. *Research-publishing.net*. Peržiūra internete 2018-11-13 https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=XuqcDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA179&dq=experiential+learning&ots=HcIXLRhdtX&sig=P5AZYCryZLELCCwg5DMA9HmEHM&redir_esc=y#v=onepage&q=experiential%20learning&f=false

51. Zubrickienė, I., Adomaitienė, J. (2016). Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų plėtojimas projektų metodu. *Andragogika, 1 (7)*, p. 148-173.
52. Žydžiūnaitė, V. (2002). Qualitative Diagnostics of Nurses' Competences Development Using Content Analysis. *Socialiniai mokslai, Nr. 3 (35)*, p. 55–66.
53. Žydžiūnaitė, V., Sabaliauskas, S. (2017). *Kokybiniai tyrimai. Principai ir metodai*. Vilnius: Vaga.

Priedai

**SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ BENDRŲJŲ
KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO
PERSPEKTYVOS**



APKLAUSOS RAŠTU ATVIRO TIPO KLAUSIMAI
(socialiniam darbuotojui, dirbančiam su negalią turinčiais asmenimis; Lietuva)

1. **Kokias socialinio darbuotojo, dirbančio su negalią turinčiais asmenimis, kompetencijas priskirtumėte prie bendrųjų kompetencijų?**
2. **Papasakokite, kaip įsivaizduojate socialinio darbuotojo, dirbančio su negalią turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimą.**
3. **Kokius numatytumėte bendrųjų kompetencijų lavinimo būdus?**
4. **Kokius bendrųjų kompetencijų tobulinimą skatinančius asmeninius (vidinius) veiksnius Jūs išskirtumėte?**
5. **Kokius bendrųjų kompetencijų tobulinimą skatinančius aplinkos (išorės) veiksnius Jūs išskirtumėte?**
6. **Kokiomis priemonėmis turėtų būti tobulinamos Jūsų turimos bendrosios kompetencijos?**
7. **Kaip manote, kas trukdo lavinti / tobulinti bendrąsias kompetencijas?**

APKLAUSOS RAŠTU ATVIRO TIPO KLAUSIMAI
(socialiniam darbuotojui, dirbančiam su negalia turinčiais asmenimis; Ukraina)

1. **Kaip Jūs suprantate bendrąsias kompetencijas? Kas tai yra?**
2. **Papasakokite, kaip įsivaizduojate Jūsų kaip socialinio darbuotojo, dirbančio su negalia turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimą.**
3. **Kokius numatytumėte bendrųjų kompetencijų lavinimo būdus?**
4. **Kokie vidiniai / asmeniniai veiksniai skatina Jus tobulinti bendrąsias kompetencijas?**
5. **Kokie išoriniai / aplinkos veiksniai skatina Jus tobulinti bendrąsias kompetencijas?**
6. **Kokiomis priemonėmis turėtų būti tobulinamos Jūsų turimos bendrosios kompetencijos?**
7. **Kaip manote, kas trukdo lavinti / tobulinti bendrąsias kompetencijas?**
8. **Kaip Jūsų įstaiga / institucija yra pasirengusi socialinių darbuotojų bendrųjų kompetencijų tobulinimo procesui?**
9. **Koks turėtų būti socialinių darbuotojų palaikymas / motyvavimas bendrųjų kompetencijų tobulinimo procese?**

LIETUVOJE VYKDYTOS APKLAUSOS RAŠTU, NAUDOJANT ATVIRO TIPO KLAUSIMUS, PROTOKOLO PAVYZDYS

Pagrindiniai klausimai:

1. Kokias socialinio darbuotojo, dirbančio su negalia turinčiais asmenimis, kompetencijas priskirtumėte prie bendrųjų kompetencijų?

Socialinio darbuotojo gebėjimas profesinėje veikloje pritaikyti turimas žinias, įgūdžius. Pvz.: Socialinio darbuotojo gebėjimas atrasti problemų sprendimo būdus, sugebėjimas išklausti ir išgirsti klientą, profesinis atsakingumas, paramos planavimas ir teikimas.

2. Papasakokite, kaip įsivaizduojate socialinio darbuotojo, dirbančio su negalia turinčiais asmenimis, bendrųjų kompetencijų tobulinimą.

Nepakankama paslaugas teikiančių darbuotojų kompetencija gali turėti įtakos socialinių paslaugų kokybei bei klientų pasitenkinimui socialinėmis paslaugomis, todėl socialines paslaugas neįgaliesiems teikiančios institucijos turėtų pasirūpinti atitinkamais mokymais darbuotojams, atsižvelgiant į socialinio darbo su neįgaliaisiais vertybes (kantrumas, empatija, susivaldymas).

3. Kokius numatytumėte bendrųjų kompetencijų lavinimo būdus?

Kompetencijų tobulinimas supervizijų ir mokymų metu, profesinėje veikloje taikant komandinio darbo metodus, bendradarbiaujant, analizuojant situacijas, imantis asmeninės iniciatyvos.

4. Kokius bendrųjų kompetencijų tobulinimą skatinančius asmeninius (vidinius) veiksnius Jūs išskirtumėte?

Kompetencijų tobulinimą skatina šie vidiniai veiksniai: nuolatinis noras tobulėti, siekiant tinkamai atlikti savo funkcijas darbe. Kūrybinis bei kritinis mąstymas, socialiniame darbe, taip pat išskirčiau kaip asmeninius veiksnius, kurie skatina tobulinti kompetencijas.

5. Kokius bendrųjų kompetencijų tobulinimą skatinančius aplinkos (išorės) veiksnius Jūs išskirtumėte?

Socialinio darbo su neįgaliaisiais specifika, stresinės, konfliktinės, krizinės situacijos darbe

6. Kokiomis priemonėmis turėtų būti tobulinamos Jūsų turimos bendrosios kompetencijos?

Darbuotojams turėtų būti leidžiama patiems rinktis mokymų temas, kurios jiems yra aktualios.

7. Kaip manote, kas trukdo lavinti / tobulinti bendrąsias kompetencijas?

Manau, kad ne visi darbuotojai yra linkę kažką tobulinti savo veikloje, tai akivaizdžiai matau savo profesinėje veikloje ir mane tai liūdina. Tobulinti bendrąsias kompetencijas gali trukdyti ir nepakankamas darbuotojų kvalifikacijos kėlimo finansavimas, supervizijų trūkumas, motyvacijos profesinei veiklai stoka.

Papildomi klausimai (orientuojamasi į penkias bendrųjų kompetencijų struktūrinės dalis):

1. Kokias numatytumėte *bendravimo gimtąja ir bendravimo užsienio kalbomis* kompetencijos tobulinimo veiklas / priemones / būdus?

Kas jau kas, o socialiniai darbuotojai turi gebėti bendrauti įvairiose situacijose, su įvairiais, įvairių kultūrų, įvairiakalbiais žmonėmis. Gera priemonė, lavinti bendravimo įgūdžiams – dalyvavimas diskusijose, kuriose puikiai lavinasi gebėjimas išreikšti ir interpretuoti mintis, jausmus ir kt. Įstaigų vadovai turėtų ieškoti galimybių ir sudaryti tobulinti socialinių darbuotojų kalbinius gebėjimus.

2. Kokias numatytumėte *kultūrinio sąmoningumo* kompetencijos tobulinimo veiklas / priemones / būdus?

Kultūrinis sąmoningumas atsiranda mokantis visą gyvenimą, tačiau socialiniams darbuotojams labai praverstų specialūs mokymai, kurių temos būtų apie žmonių elgseną, jausmus, požiūrius, įsitikinimus.

3. Kokias numatytumėte *verslumo* kompetencijos tobulinimo veiklas / priemones / būdus?

Verslumas man asocijuojasi su įvairių žinių ir gebėjimų turėjimu ir manau, tik nagrinėjant įvairius atvejus individualiai arba grupėje, socialinis darbuotojas lavins savo verslumo kompetenciją. Socialinis darbuotojas, siekiantis asmeninio tobulėjimo ar kilimo karjeros laiptais, o gal dar tik ieškantis darbo, turi turėti verslumo kompetenciją, kuri reikalinga, norint ekonomiškai spręsti tiek profesinio, tiek ir asmeninio gyvenimo problemas bei situacijas.

4. Kokias numatytumėte *skaičiavimo ir informacinės visuomenės technologijų* kompetencijos tobulinimo veiklas / priemones / būdus?

Kiekvienas socialinis darbuotojas savo darbe privalo mokėti naudotis informacinėmis technologijomis, kadangi tai yra toks darbas, kur nuolat reikia ieškoti, rinkti, apdoroti informaciją, naudojant pagrindines kompiuterines programas ir internetą, elektroninį paštą, socialines interneto svetaines ir kt. Gebėjimas naudotis duomenų bazių sistemomis, pvz. SPIS. Šių išvardintų kompetencijų dažniausiai mokomės vieni iš kitų.

5. Kokias numatytumėte *suaugusiųjų mokymosi mokyti* kompetencijos tobulinimo veiklas / priemones / būdus?

Asmeniškai aš mokausi visą gyvenimą ir manau, kad mokyti man sekasi ☺, nors 50-tis už kelių mėnesių... nepabūgau ir ką tik baigiau socialinio darbo magistrantūros studijas, kur turėjau galimybę patobulinti daugelį kompetencijų ir įrodyti, kad moku/gebu mokyti.

UKRAINOJE VYKDYTOS APKLAUSOS RAŠTU, NAUDOJANT ATVIRO TIPO KLAUSIMUS, PROTOKOLO PAVYZDYS

1. Kaip suprantate bendrąsias kompetencijas? Kas čia?

Bendroji kompetencija nėra tik profesinių ir asmeninių savybių rinkinys. Tai apima modernių technologijų, susijusių su specialisto sugebėjimu turėti šiuolaikines technologijas, įgyvendinimą.

2. Papasakokite, kaip matote savo, kaip socialinio darbuotojo, kompetencijų tobulinimo procesą.

Šis procesas apima: kultūrinį bendravimą, gebėjimą orientuotis tam tikroje situacijoje; nustatyti globotinių asmenines savybes ir emocines būsenas;

3. Kaip galima ugdyti pagrindines kompetencijas?

Būtina turėti ir mokėti naudotis informacine kultūra - gebėjimu gauti informaciją savo dalykinėje srityje, transformuoti ją į darbo turinį, mokėti perduoti informaciją klientams, su kuriais specialistas dirba.

4. Kokie vidiniai / asmeniniai veiksniai skatina ugdyti bendras kompetencijas?

Mano manymu, socialinio darbuotojo asmenybės pagrindas yra moralė, kaip vidinė, dvasinė žmogaus savybė, jo poreikis elgtis pagal etikos ir moralės reikalavimus, poreikis daryti gera, nešti gerį ir naudą žmonėms.

5. Kokie išoriniai / aplinkos veiksniai skatina ugdyti bendras kompetencijas?

Tiesiogiai bendraujant su skirtingų kategorijų žmonėmis, svarbu mokėti pasirinkti darbo metodus situacinio požiūrio kontekste (pokalbio stilius, konsultavimo etapai, įvairių darbo formų derinys), bendravimo su žmonėmis būdus, atsižvelgiant į jų statusą, padėtį.

6. Kokios priemonės padės pagerinti jūsų bendrą kompetenciją?

Teigiamos, sėkmingos darbo patirties, susidomėjimo darbu, pareigų, atlyginimo tyrimas.

7. Kas, jūsų nuomone, trukdo plėtoti / tobulinti bendrąsias kompetencijas?

Žmogiškasis faktorius yra nenoras mokytis, tobulinti darbo metodus

8. Kaip jūsų įstaiga galėtų prisidėti prie pagrindinių kompetencijų ugdymo?

Manau, kad mes patys turime ištirti teigiamą kitų organizacijų praktiką, kad pagerintume savo darbą

9. Kaip turėtumėte būti skatinamas ar motyvuojamas ugdyti pagrindines kompetencijas?

Visų pirma, patys socialiniai darbuotojai turi suprasti savo darbo svarbą, siekti geriausio, tačiau būtina pakeisti socialinių darbuotojų darbo užmokestį.

**Diagnostinė sritis: Lietuvoje dirbančių socialinių darbuotojų aktualizuotas bendrųjų
kompetencijų tobulinimo turinys**

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	ĮRODANTYS TEIGINIAI	TEIGINIŲ SKAIČIUS
Tarpasmenės kompetencijos	Komunikavimo kompetencija	<p>„Išskirčiau <...> komunikavimo.“ (SD1)</p> <p>„Taip pat svarbu mokėti bendrauti <...>“ (SD1)</p> <p>„Komunikavimo <...>“ (SD3)</p> <p>„Prie bendrųjų kompetencijų priskirčiau bendravimo <...> kompetencijas.“ (SD4)</p> <p>„<...> bendradarbiavimas“ (SD5)</p> <p>„<...> priskirčiau: gebėjimą bendrauti <...>“ (SD6)</p> <p>„<...> gebėjimą bendradarbiauti <...>“ (SD6)</p> <p>„<...> sugebėjimas išklausti ir išgirsti klientą <...>“ (SD7)</p> <p>„<...> į bendrąsias <...> kompetencijas įeina gebėjimas bendrauti su klientu <...>“ (SD8)</p> <p>„<...> gebėti <...> bendradarbiauti su kitais specialistais.“ (SD8)</p> <p>„<...> aktyviai bendrauti su kitais komandos nariais.“ (SD8)</p> <p>„<...> pozityviai bendrauti <...>“ (SD11)</p> <p>„<...> mokėti išklausti <...>“ (SD11)</p> <p>„Gebėjimas bendrauti <...>“ (SD12)</p> <p>„<...> svarbiausia <...> yra bendravimas tiek gimtąja, tiek užsienio <...> (kalba – aut. past.)“ (SD13)</p> <p>„<...> ne tik pačiam kalbėti, bet ir išgirsti <...>“ (SD13)</p> <p>„<...> gebėti išklausti ir suprasti klientą <...>“ (SD13)</p> <p>„<...> bendrauti įvairioje socialinėje ir kultūrinėje aplinkoje.“ (SD13)</p> <p>„<...> gebėjimas dirbti kartu su kitais socialiniais darbuotojais <...>“ (SD13)</p> <p>„<...> gebėjimas <...> bendradarbiauti su įvairiomis socialines paslaugas teikiančiomis įstaigomis.“ (SD13)</p>	20
	Vadybinės ir proceso valdymo kompetencijos	<p>„Taip pat svarbu <...> turėti vadybos žinių.“ (SD1)</p> <p>„Prie bendrųjų kompetencijų priskirčiau <...> įvertinimo ir planavimo, gebėjimo <...> valdyti ir kontroliuoti situaciją <...>kompetencijas.“ (SD4)</p> <p>„Prie bendrųjų kompetencijų priskirčiau <...> įvertinimo <...>kompetencijas.“ (SD4)</p> <p>„Prie bendrųjų kompetencijų priskirčiau <...> planavimo, <...>kompetencijas.“ (SD4)</p> <p>„Prie bendrųjų kompetencijų priskirčiau gebėjimo <...> valdyti <...> situaciją <...>kompetencijas.“ (SD4)</p> <p>„Prie bendrųjų kompetencijų priskirčiau gebėjimo <...> valdyti <...> situaciją <...>kompetencijas.“ (SD4)</p> <p>„Prie bendrųjų kompetencijų priskirčiau gebėjimo <...> kontroliuoti situaciją <...>kompetencijas.“ (SD4)</p> <p>„<...> gebėjimas planuoti <...>“ (SD6)</p> <p>„<...> paramos planavimas ir teikimas.“ (SD7)</p> <p>„<...> gebėjimas įvertinti kliento situaciją <...>“ (SD8)</p> <p>„<...> įvertinti <...> poreikius <...>“ (SD8)</p> <p>„<...> gebėti <...> vertinti jo situaciją <...>“ (SD8)</p> <p>„<...> svarbu gebėti <...> planuoti veiklas, darbo laiką <...>“ (SD12)</p> <p>„<...> situacijos analizavimas.“ (SD12)</p>	14
	Komandinio darbo kompetencija	<p>„Prie bendrųjų kompetencijų priskirčiau <...> darbo komandoje kompetencijas.“ (SD4)</p> <p>„Gebėjimas dirbti komandoje <...>“ (SD5)</p> <p>„<...> gebėjimą <...> dirbti komandoje <...>“ (SD6)</p> <p>„<...> gebėti dirbti komandoje <...>“ (SD8)</p> <p>„<...> padėti kitiems <...>“ (SD11)</p> <p>„<...> gebėjimas dirbti komandoje <...>“ (SD11)</p> <p>„Gebėjimas <...> dirbti kartu, komandoje.“ (SD12)</p> <p>„<...> darbo rezultatai <...> priklauso nuo komandinio darbo <...>“ (SD13)</p>	8
	Asmeninės savybės ir vertybinės nuostatos	<p>„Išskirčiau <...> asmenines <...>“ (SD1)</p> <p>„Dirbant su negalią turinčiais asmenimis labai svarbu būti atsakingu <...>“ (SD1)</p> <p>„Dirbant su negalią turinčiais asmenimis labai svarbu būti <...> sąžiningu ne tik klientui, bet ir sau pačiam“ (SD1)</p>	7

		<p>„<...> požiūriai ir vertybinės orientacijos, laiduojančios visapusišką individo asmenybės ugdymąsi, jo lankstumą bei mobilumą.“ (SD2)</p> <p>„<...> savarankiškumas <...>“ (SD6)</p> <p>„<...> profesinis atsakingumas <...>“ (SD7)</p> <p>„<...> gerbti kitų jausmus, poreikis bei įsitikinimus <...>“ (SD11)</p>	
Sisteminės kompetencijos	Mokymosi mokytis kompetencija	<p>„<...> gebėjimas tobulėti <...>“ (SD6)</p> <p>„<...> mokėjimas mokytis <...>“ (SD6)</p> <p>„<...> viena svarbiausių kompetencijų – gebėjimas tobulėti.“ (SD13)</p> <p>„<...> svarbu nuolat atnaujinti profesines žinias ir įgūdžius <...>“ (SD13)</p> <p>„<...> mokytis ne tik pačiame darbe <...>“ (SD13)</p>	5
	Individualaus darbo ir iniciatyvumo kompetencija	<p>„<...> iniciatyvumo <...>“ (SD3)</p> <p>„<...> iniciatyvumas <...>“ (SD6) „<...> gebėjimas dirbti <...> individualiai <...>“ (SD11)</p> <p>„<...> svarbu gebėti dirbti savarankiškai <...>“ (SD12)</p> <p>„<...> užduotis tenka atlikti savarankiškai <...>“ (SD13)</p>	5
	Kūrybiškumo kompetencija	<p>„<...> kūrybingumo kompetencijas.“ (SD3)</p> <p>„<...> kūrybiškumas.“ (SD6)</p>	2
Instrumentinės kompetencijos	Informacijos paieškos ir valdymo kompetencija	<p>„<...> informacijos valdymas priimant atitinkamus sprendimus <...>“ (SD5)</p> <p>„<...> reikalingos informacijos kaupimas.“ (SD10)</p> <p>„<...> profesinės kompetencijos ugdymas.“ (SD11)</p>	3
	Problemų sprendimo kompetencija	<p>„<...> gebėjimas atrasti problemų sprendimo būdus <...>“ (SD7)</p> <p>„<...> gebėti <...> ieškoti sprendimo variantų.“ (SD8)</p>	2
Kita	Bendrujų kompetencijų struktūrinių dalių akcentavimas	<p>„<...> ilgą laiką naudotinos žinios, praktiniai sugebėjimai, įgūdžiai <...>“ (SD2)</p> <p>„<...> pritaikyti žinias, įgūdžius.“ (SD7)</p> <p>„<...> teorinės žinios <...>“ (SD8)</p> <p>„Žinios, įgūdžiai ir vertybės“ (SD10)</p>	4

**Diagnostinė sritis: Lietuvoje dirbančių socialinių darbuotojų bendrųjų kompetencijų
tobulinimo priemonės ir būdai**

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	ĮRODANČIŲ TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI	TEIGINIŲ SKAIČIUS
Tobulinimo priemonės	Kompetencijos tobulinimo renginiai	<p>„<...> lankyti seminarus, konferencijas <...>“ (SD2)</p> <p>„<...> tai būtų dalyvavimas seminaruose <...>“ (SD2)</p> <p>„<...> dalyvavimas <...> mokymuose <...>“ (SD2)</p> <p>„<...> dalyvavimas <...> konferencijose <...>“ (SD2)</p> <p>„<...> kompetencijų kėlimas mokymuose <...>“ (SD3)</p> <p>„Mokymai <...>“ (SD5)</p> <p>„Paskaitos <...>“ (SD6)</p> <p>„<...> seminarai <...>“ (SD6)</p> <p>„<...> galima tobulinti seminaruose, paskaitose <...> skaityti knygas, literatūrą <...>“ (SD6)</p> <p>„Kompetencijos tobulinimas <...> mokymų metu <...>“ (SD7)</p> <p>„<...> atitinkamais mokymais darbuotojams <...>“ (SD7)</p> <p>„Ne mažiau svarbūs ir įvairūs mokymai <...>“ (SD8)</p> <p>„<...> lankyti įvairius mokymus <...>“ (SD9)</p> <p>„<...> lankyti įvairius <...> seminarus <...>“ (SD9)</p> <p>„<...> seminarų <...> lankymas“ (SD10)</p> <p>„<...> mokymų lankymas.“ (SD10)</p> <p>„Kvalifikacijos tobulinimo kursai <...>“ (SD11)</p> <p>„<...> paskaitų lankymas <...>“ (SD11)</p> <p>„<...> dalyvavimas seminaruose <...>“ (SD11)</p> <p>„Dalyvavimas įvairiuose seminaruose <...>“ (SD12)</p> <p>„Dalyvavimas įvairiuose <...> mokymuose <...>“ (SD12)</p> <p>„Dalyvavimas įvairiuose kursuose <...>“ (SD12)</p> <p>„Tikslinių mokymų organizavimas pagal poreikį<...>“ (SD13)</p> <p>„Vadovų organizuoti kompetencijų kėlimo, palaikymo mokymai.“ (SD2)</p> <p>„<...> paskaitų <...> metu <...>“ (SD6)</p> <p>„<...> seminarų <...> metu <...>“ (SD6)</p> <p>„<...> mokymų metu <...>“ (SD6)</p> <p>„<...> dalyvaujant mokymuose <...>“ (SD8)</p> <p>„<...> dalyvaujant <...> kvalifikacijos kėlimo kursuose.“ (SD8)</p> <p>„<...> turėtų būti rengiami mokymai <...>“ (SD9)</p> <p>„<...> siųsti į mokymus <...>“ (SD9)</p> <p>„Mokymais <...>“ (SD10)</p> <p>„<...> kursais <...>“ (SD10)</p> <p>„<...> kvalifikacijos kėlimu <...>“ (SD10)</p> <p>„<...> kompetencijos turėtų būti tobulinamos įvairiais kursais <...>“ (SD11)</p> <p>„<...> įgūdžių įgijimas ar tobulinimas mokymuose.“ (SD12)</p> <p>„<...> kvalifikacijos kėlimo mokymai <...>“ (SD13)</p> <p>„<...> įvairūs kursai <...>“ (SD13)</p> <p>„<...> įvairūs <...> seminarai.“ (SD13)</p>	39
	Supervizijos	<p>„<...> supervizijų metu.“ (SD3)</p> <p>„<...> virena iš efektyviausių priemonių <...> yra supervizijos <...>“ (SD4)</p> <p>„<...> supervizijų procesuose <...>“ (SD6)</p> <p>„<...> priskirčiau ir supervizijas <...>“ (SD13)</p> <p>„<...> dalyvavimas <...> supervizijose.“ (SD2)</p> <p>„<...> dalyvauti supervizijose <...>“ (SD2)</p> <p>„<...> supervizijos procesai <...>“ (SD6)</p> <p>„Kompetencijų tobulinimas supervizijų <...> metu <...>“ (SD7)</p> <p>„<...> dalyvauti supervizijose <...> kurios <...> yra labai reikalingos“ (SD9)</p> <p>„<...> dalyvavimas supervizijos procese <...>“ (SD11)</p> <p>„<...> svarbu organizuoti ir supervizijas <...>“ (SD13)</p>	11
	Literatūra	<p>„<...> paskaityti naujausią literatūrą <...>“ (SD1)</p>	8

		<p>„<...> skaitant literatūrą <...>“ (SD8)</p> <p>„<...> kompetencijos turėtų būti <...> įvairia literatūra <...>“ (SD11)</p> <p>„<...> profesinės literatūros skaitymas <...>“ (SD12)</p> <p>„Literatūros šaltinių <...> analizavimas <...>“ (SD3)</p> <p>„<...> mokslinių darbų analizavimas <...>“ (SD3)</p> <p>„<...> literatūra.“ (SD6)</p> <p>„<...> skaityti knygas, literatūrą <...>“ (SD6)</p>	
	Savęs pažinimo metodikos	<p>„Nuolatinis mokymasis pažinti save <...>“ (SD1)</p> <p>„<...> tikslų siekimas.“ (SD1)</p> <p>„<...> tai dienos ar/ir savaitės refleksija <...>“ (SD9)</p> <p>„<...> tai <...> savianalizė <...>“ (SD9)</p> <p>„Kuo daugiau socialinis darbuotojas analizuos, pažins save, tuo labiau galės jaustis stipresniu.“ (SD9)</p>	5
	Patirtinis mokymas(is)	<p>„Patyriminiais mokymais <...>“ (SD3)</p> <p>„Įvairūs patyriminiai mokymai <...>“ (SD3)</p> <p>„<...> turėtų būti tobulinamos patirties metu <...>“ (SD6)</p>	3
Tobulinimo būdai	Profesinė veikla kaip tobulinimo pagrindas	<p>„<...> bendravimas <...>“ (SD1)</p> <p>„<...> profesinėje veikloje taikant komandinio darbo metodus <...>“ (SD7)</p> <p>„<...> profesinėje veikloje <...> bendradarbiaujant <...>“ (SD7)</p> <p>„<...> profesinėje veikloje <...> analizuojant situacijas <...>“ (SD7)</p> <p>„<...> kompetencija plėtojama dirbant <...>“ (SD8)</p> <p>„<...> kompetencija plėtojama <...> bendradarbiaujant su kitomis įstaigomis, kitais specialistais <...>“ (SD8)</p> <p>„<...> praktiniai užsiėmimai <...>“ (SD11)</p> <p>„<...> profesinė praktika <...>“ (SD11)</p>	8
	Gerosios patirties sklaida	<p>„<...> naudinga išklausti kitų gerąją patirtį <...>“ (SD1)</p> <p>„<...> informacijos keitimasis.“ (SD5)</p> <p>„<...> gerosios patirties sklaida (lankymasis kituose globos namuose ir informacijos apsikeitimas).“ (SD5)</p> <p>„<...> iš kitų <...> specialistų patirties, žinių.“ (SD8)</p> <p>„<...> pasidalijimas gerąją patirtimi su kolegomis.“ (SD13)</p> <p>„Gerosios patirties sklaida mokymų, seminarų metu.“ (SD1)</p> <p>„<...> bendradarbiaujant su kitais specialistais ir įstaigomis <...>“ (SD8)</p> <p>„<...> pasidalinimą patirtimi <...>“ (SD13)</p>	8
	Žinių ir gebėjimų tobulinimas	<p>„Tobulinti ir lavinti savo žinias <...>“ (SD1)</p> <p>„Mokymai su teorinėmis ir praktinėmis žiniomis <...>“ (SD5)</p> <p>„<...> turi plėstis ir socialinio darbuotojo <...> žinios.“ (SD8)</p> <p>„<...> gilinimas žinių <...>“ (SD12)</p> <p>„Tobulinti <...> bendravimo įgūdžius būtina dirbant su neįgaliaisiais yra būtina.“ (SD1)</p> <p>„Gebėjimų <...> tobulinimą per mokymąsi.“ (SD2)</p> <p>„<...> turi plėstis ir socialinio darbuotojo gebėjimai <...>“ (SD8)</p> <p>„<...> gilinimas <...> įgūdžių <...>“ (SD12)</p>	8
	Dalyvavimas iniciatyvose, projektuose ir kt.	<p>„<...> dalyvavimas socialinėse / pilietinėse iniciatyvose <...>“ (SD3)</p> <p>„<...> organizavimas ir dalyvavimas projektuose <...>“ (SD3)</p> <p>„<...> įvairių tyrimų vykdymas.“ (SD3)</p> <p>„<...> viskas ateina labiau per patirtį – situacijų analizę, sprendimų priėmimas, organizavimas ir įgyvendinimas <...>“ (SD4)</p> <p>„<...> rezultatų įvertinimas ir refleksija.“ (SD4)</p> <p>„<...> praktikos ir naujų patirčių metu <...>“ (SD6)</p>	6
	Požiūrio kaita kaip tobulėjimas	<p>„<...> skatinti požiūrį, kad kvalifikacijos tobulinimas yra būtina ir privaloma socialinio darbuotojo profesionalumo sąlyga.“ (SD11)</p>	4

		<p>„<...> patiems įvertinti savo žinias bei gebėjimus <...>“ (SD11)</p> <p>„<...> nusistatyti kvalifikacijos tobulinimo tikslus ir uždavinius“ (SD11)</p> <p>„<...> išsiaiškinti asmeninių darbuotojų bendrųjų kompetencijų turėjimą ar trūkumą bei pageidaujamas kvalifikacijos kėlimo kursų ar seminarų sritis ir temas.“ (SD13)</p>	
	Mokymų kitiems vedimas	<p>„Kompetencijos gali būti lavinamos vedant užsiėmimus <...>“ (SD9)</p> <p>„Kompetencijos gali būti lavinamos vedant <...> diskusijas su kitais socialiniais darbuotojais, paslaugų gavėjais.“ (SD9)</p> <p>„<...> kitų asmenų mokymas <...>“ (SD11)</p>	3
	Specialistų pagalba ir diskusijos	<p>„Tos srities specialistų pagalba.“ (SD1)</p> <p>„Diskusijos komandoje <...>“ (SD12)</p>	2

**Diagnostinė sritis: Lietuvoje dirbančių socialinių darbuotojų bendrųjų kompetencijų
tobulinimą skatinantys ir trukdantys veiksniai**

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	IRODANČIŲ TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI	TEIGINIŲ SKAIČIUS
Vidinė paskata tobulinimui	Asmeniniai ir profesiniai siekiai	<p>„Noras tobulėti <...>“ (SD3)</p> <p>„Noras <...> geriau pažinti klientų grupę <...>“ (SD3)</p> <p>„<...> galima būti išskirti motyvaciją <...>“ (SD6)</p> <p>„<...> noras tapti lyderiu <...>“ (SD6)</p> <p>„<...> noras <...> siekti karjeros <...>“ (SD6)</p> <p>„<...> noras <...> užimti geresnes pareigas.“ (SD6)</p> <p>„Išsikelti asmeniniai tikslai, kurie kelia savivertę.“ (SD6)</p> <p>„<...> nuolatinis noras tobulėti, siekiant tinkamai atlikti savo funkcijas darbe“ (SD7)</p> <p>„<...> noras tobulėti <...>“ (SD8)</p> <p>„<...> labai padeda tai, kad išsikeliu sau tikslą ir jo siekiu.“ (SD9)</p> <p>„Noras rūpintis kitais asmenimis.“ (SD11)</p> <p>„Noras rodyti geranoriškumą.“ (SD11)</p> <p>„Noras padėti kitiems asmenims.“ (SD11)</p> <p>„Noras tobulinti savo turimas žinias bei gebėjimus.“ (SD11)</p> <p>„Noras tobulėti <...>“ (SD12)</p> <p>„Noras <...> kuo daugiau sužinoti <...>“ (SD12)</p> <p>„<...> savišvieta.“ (SD12)</p> <p>„<...> savęs kaip asmenybės saviugda <...>“ (SD13)</p> <p>„<...> savęs realizavimas tiek asmeninėje, tiek ir profesinėje veikloje.“ (SD13)</p> <p>„<...> išsikelti tikslus ir jų siekti <...>“ (SD13)</p>	20
	Asmeninės savybės ir bruožai	<p>„<...> priklauso nuo paties specialisto asmeninių savybių <...>“ (SD1)</p> <p>„<...> žingeidumas <...>“ (SD3)</p> <p>„<...> socialinė atsakomybė <...>“ (SD3)</p> <p>„Asmeninės savybės <...>“ (SD4)</p> <p>„<...> asmeninės savybės yra labai svarbios <...>“ (SD4)</p> <p>„Kūrybinis <...> mąstymas <...>“ (SD7)</p> <p>„<...> kritinis mąstymas <...>“ (SD7)</p> <p>„<...> žingeidumas <...>“ (SD12)</p>	8
	Asmens nuostatos ir vertybinės orientacijos	<p>„<...> priklauso nuo paties specialisto <...> požiūrio <...>“ (SD1)</p> <p>„<...> priklauso nuo paties specialisto <...> nuostatų <...>“ (SD1)</p> <p>„<...> priklauso nuo paties specialisto <...> vertybių <...>“ (SD1)</p> <p>„<...> požiūris <...>“ (SD10)</p> <p>„<...> suvokimas.“ (SD10)</p>	5
Išorinė paskata tobulinimui	Palaikymas iš vadovybės	<p>„<...> darbdavio <...> palaikymas <...>“ (SD3)</p> <p>„<...> paskatinimas (gali būti ir žodinis) <...>“ (SD5)</p> <p>„<...> bendradarbiavimas su tiesioginiais vadovais.“ (SD5)</p> <p>„Darbuotojams turėtų būti leidžiama patiems rinktis mokymų temas <...>“ (SD7)</p> <p>„<...> motyvavimas ir skatinimas.“ (SD10)</p> <p>„<...> vadovų raginimas nuolat dalyvauti ir atliepti nuolat kintančios visuomenės poreikius, pasikeitimus supančioje aplinkoje.“ (SD13)</p>	6
	Veiklos pobūdis ir jo kaita	<p>„<...> veiklos pobūdžio pasikeitimas.“ (SD6)</p> <p>„Socialinio darbo su neįgaliais specifika <...>“ (SD7)</p> <p>„<...> stresinės, konfliktinės, krizinės situacijos darbe.“ (SD7)</p>	5

		„Įvairios darbinės situacijos priverčia domėtis viena ar kita tema <...>“ (SD9) „<...> įvairios sudėtingos situacijos darbo metu, teikiant paslaugas klientams“ (SD12)	
	Socialiniai (visuomeniniai) veiksniai	„<...> visuomeninė politika <...>“ (SD1) „<...> neįgalųjų įtrauktis į visuomenės gyvenimą.“ (SD5) „<...> darbo rinkos tendencijos ir padėtis.“ (SD11) „<...> visuomeninių vertybių sistema“ (SD11)	4
	Ekonominiai veiksniai	„Pareiginės algos kėlimas <...>“ (SD3) „<...> finansinė pusė taip pat svarbi.“ (SD8) „<...> galėtų būti teikiami priedai <...>“ (SD8) „<...> galėtų būti <...> keliamas atlyginimas <...>“ (SD8)	4
	Politiniai veiksniai	„Socialinė politika <...>“ (SD1) „<...> asmens teisių užtikrinimas.“ (SD1) „Reglamentuojami įstatymai reikalauja kasmet tobulinti savo kompetencijas.“ (SD9)	3
	Konkurenciniai veiksniai	„Juntama konkurencija <...>“ (SD6) „Sveika konkurencija <...>“ (SD10) „<...> nes šiame darbe yra pakankamai didelė konkurencija.“ (SD13)	3
	Kilimas pareigose	„<...> galimybė kilti pareigose <...>“ (SD3) „<...> galėtų būti <...> pakėlimas pareigose.“ (SD8)	2
	Teigiama atmosfera darbe	„<...> kolegų palaikymas <...>“ (SD3) „<...> gera atmosfera darbe <...>“ (SD10)	2
	Atestavimosi reikalavimai	„<...> atestacijos <...>“ (SD3) „<...> kompetencijos kėlimo reikalavimai.“ (SD3)	2
	Galimybė dalyvauti kompetencijos kėlimo renginiuose	„Nemokami mokymai <...>“ (SD5) „Suteikiamos galimybės dalyvauti seminaruose ar mokymuose <...>“ (SD12)	2
Tobulinimą trukdantys veiksniai	Motyvacijos stoka	„Pačių darbuotojų nenoras <...>“ (SD2) „Mokymosi motyvacijos stoka <...>“ (SD4) „<...> gali trukdyti motyvacijos stoka <...>“ (SD6) „<...> nenoras tobulėti <...>“ (SD6) „<...> neturėjimas tikslų ir siekių <...>“ (SD6) „<...> ne visi darbuotojai yra linkę kažką tobulinti savo veikloje <...>“ (SD7) „<...> motyvacijos profesinei veiklai stoka.“ (SD7) „Trūksta motyvacijos <...>“ (SD8) „<...> sunku rasti vidinės motyvacijos <...>“ (SD8) „Nepakankamas noras mokytis, tobulėti.“ (SD10) „<...> nenori domėtis naujovėmis <...>“ (SD13) „<...> vangiai dalyvauja kvalifikacijos kėlimo kursuose <...>“ (SD13) „<...> nejaučia motyvacijos tobulėti profesinėje veikloje <...>“ (SD13)	13
	Finansinių resursų trūkumas	„Darbovietės požiūris į darbuotojų mokymų kvalifikacijai kelti apmokėjimą.“ (SD3) „Finansinių išteklių trūkumas <...>“ (SD4) „Riboti finansiniai ištekliai <...>“ (SD5) „<...> trūksta lėšų idėjoms įgyvendinti.“ (SD5) „<...> išteklių trūkumas <...>“ (SD6) „<...> nepakankamas darbuotojų kvalifikacijos kėlimo finansavimas <...>“ (SD7) „<...> tobulinti bendrąsias kompetencijas trukdo <...> ekonominė padėtis <...>“ (SD11)	7
	Neigiama vadovybės pozicija	„<...> vadovų nekompetentingas požiūris į tai.“ (SD2) „<...> nėra vertinami darbuotojai, kurie kelia kompetenciją <...>“ (SD8)	4

		„Trukdo darbdavių stereotipinis požiūris.“ (SD9) „<...> tobulinti bendrąsias kompetencijas trukdo <...> darbdavių nepalaikymas <...> dalyvauti kursuose, kurie yra vykdomi darbo metu.“ (SD11)	
	Asmens nuostatos ir vertybinės orientacijos	„Asmeninės savybės <...>“ (SD1) „Asmeninės <...> nuostatos.“(SD1)	2
	Vidinis suvokimo ribotumas	„<...> nemokėjimas valdyti ir pritaikyti sau informaciją.“ (SD6) „Nežinojimas, kaip tai daryti <...>“ (SD12)	2

Diagnostinė sritis: Ukrainoje dirbančių socialinių darbuotojų aktualizuotas bendrųjų kompetencijų tobulinimo turinys

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	ĮRODANČIŲ TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI	TEIGINIŲ SKAIČIUS
Tarpasmenės kompetencijos	Asmeninės ir profesinės savybės ir vertybės	<p>„Mano supratimu, bendrosios kompetencijos yra pagrindinės savybės, kurių socialiniam darbuotojui reikia gerai atlikti savo darbą.“ [SD4]</p> <p>„<...> sąmoningumas <...>“ [SD4]</p> <p>„<...> noras padaryti viską, kad pagerėtų jų [neįgaliųjų – aut. past.] gyvenimo kokybė.“ [SD4]</p> <p>„<...> orientacija į klientą <...>“ [SD4]</p> <p>„<...> atsparumas stresui.“ [SD4]</p> <p>„<...> apima neįgalių žmonių poreikių supratimą ir galimybę suteikti jiems reikalingą pagalbą.“ [SD4]</p> <p>„<...> darbuotojų asmeninėms, profesinėms savybėms.“ [SD5]</p> <p>„<...> turi būti kompetentingas savo veikloje.“ [SD6]</p> <p>„<...> sąžiningai vykdo savo pareigą, rodydamas ramybę, geranoriškumą ir dėmesį klientams <...>“ [SD6]</p> <p>„<...> turi emocinį stabilumą visuose konfliktuose, nesėkmėse, darbo sunkumuose, sąžiningai vykdo savo pareigą, rodydamas ramybę, geranoriškumą ir dėmesį klientams <...>“ [SD6]</p> <p>„<...> tolerancijos, vertybių filosofijos išmanymas ir priėmimas <...>“ [SD7]</p> <p>„<...> veikla, pagrįsta etikos principais <...>“ [SD8]</p> <p>„<...> asmeninių savybių rinkinys.“ [SD9]</p> <p>„<...> moraliniai aspektai <...>“ [SD12]</p> <p>„<...> asmeninės savybės.“ [SD13]</p> <p>„<...> aukštas moralines savybes <...>“ [SD13]</p>	16
	Komunikavimo kompetencija	<p>„<...> bendravimo įgūdžiai <...>“ [SD4]</p> <p>„<...> bendravimas su paslaugų vartotojais, jų šeimos nariais, vietos valdžios atstovais.“ [SD4]</p> <p>„<...> IT komunikacijos įgūdžiai.“ [SD4]</p> <p>„<...> gebėjimas bendrauti su neįgaliais žmonėmis ir jų artimaisiais.“ [SD7]</p> <p>„<...> gebėjimas bendrauti tarpusavyje <...>“ [SD8]</p> <p>„<...> kultūrinį bendravimą <...>“ [SD9]</p> <p>„<...> mokėti perduoti informaciją <...>“ [SD9]</p>	7
	Vadybinės ir proceso valdymo kompetencijos	<p>„Gebėjimas pasirinkti efektyviausius darbo metodus, atsižvelgiant į situaciją ir problemą.“ [SD3]</p> <p>„<...> projektų kūrimas ir valdymas.“ [SD4]</p> <p>„<...> priimti objektyvius sprendimus ir priimti tikslūs sprendimus.“ [SD6]</p>	3
Sisteminės kompetencijos	Veiklų ir užduočių suvokimo kompetencija	<p>„<...> paties specialisto užduoties supratimas.“ [SD1]</p> <p>„<...> Kai darbuotojas supranta su jo veikla susijusius klausimus.“ [SD2]</p> <p>„<...> darbo socialinės srities specifikos supratimas <...>“ [SD4]</p> <p>„<...> svarbus gebėjimas kritiškai mąstyti <...>“ [SD8]</p>	4
	Prisitaikymo naujoje situacijoje ir aplinkos spaudimo atlaikymo kompetencija	<p>„<...> gebėjimą orientuotis tam tikroje situacijoje <...>“ [SD9]</p> <p>„<...> gebėjimą orientuotis tam tikroje situacijoje <...>“ [SD9]</p>	2

Instrumentinės kompetencijos	Problemų sprendimo kompetencija	<p>„<...> profesinėms ir darbo problemoms spręsti.“ [SD5]</p> <p>„Tai asmeninis specialisto sugebėjimas išspręsti tam tikrą profesinių problemų grupę.“ [SD5]</p> <p>„<...> specialistas sėkmingai sprendžia profesines problemas <...>“ [SD6]</p> <p>„<...> gebėjimas nustatyti ir išspręsti problemas <...>“ [SD8]</p> <p>„<...> sugebėjimas susitvarkyti <...>“ [SD13]</p>	5
	Informacinių technologijų valdymo kompetencija	<p>„Tai apima modernių technologijų, susijusių su specialisto sugebėjimu turėti šiuolaikines technologijas, įgyvendinimą“ [SD9]</p>	1
Kita	Bendrųjų kompetencijų struktūrinių dalių akcentavimas	<p>„<...> yra universalūs veiklos metodai <...>“ [SD5]</p> <p>„<...> jis turi turėti ne tik bendrų ir specialių žinių, įgūdžių ir gebėjimų sumą, bet ir tam tikrų asmenybės bruožų rinkinį <...>“ [SD6]</p> <p>„<...> įgūdžiais ir žiniomis, taip pat dėl asmeninių savybių <...>“ [SD6]</p> <p>„Norminių (teisinių) pagrindų žinios neįgalumo ir socialinio darbo srityje <...>“ [SD7]</p>	4

**Diagnostinė sritis: Ukrainoje dirbančių socialinių darbuotojų bendrųjų kompetencijų
tobulinimo priemonės ir būdai**

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	IRODANČIŲ TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI	TEIGINIŲ SKAIČIUS
Tobulinimo priemonės	Kompetencijos tobulinimo renginiai	<p>„Mokymai.“ [SD1] „Seminarai.“ [SD2] „<...> tai turėtų būti mokymai <...>“ [SD4] „<...> paskaitos <...>“ [SD4] „<...> konferencijos <...>“ [SD4] „Mokymai <...>“ [SD1] „<...> įvairių formų mokymai <...>“ [SD4] „<...> mokymai <...>“ [SD4] „<...> paskaitos <...>“ [SD4] „<...> konferencijos, skirtos keistis patirtimi <...>“ [SD4] „<...> dalyvavimas seminaruose ir meistriškumo kursuose <...>“ [SD7] „<...> mokymosi <...> procese.“ [SD4] „Lankykite mokymus <...>“ [SD5] „<...> dalyvavimas nacionaliniuose ir tarptautiniuose projektuose <...>“ [SD8] „<...> socialinius ir psichologinius mokymus ir kursus <...>“ [SD10] „<...> įvairiuose mokymuose, seminaruose, diskusijose, kėlimo kursuose <...>“ [SD13]</p>	16
	Literatūra	<p>„<...> pats pirmasis mokslinė literatūra.“ [SD1] „Skaitykite literatūrą <...>“ [SD3] „<...> gebėjimą dirbti su tekstine informacija.“ [SD5] „Įvairios literatūros studijos <...>“ [SD5]</p>	4
Tobulinimo būdai	Profesinė veikla kaip lavinimo pagrindas	<p>„<...> praktinės veiklos procese.“ [SD4] „Praktinė veikla <...>“ [SD4] „<...> taikykite skirtingus metodus <...>“ [SD5] „<...> dirbkite su žmonėmis ir dirbkite komandoje <...>“ [SD5] „<...> atlikdamas savo profesines pareigas <...>“ [SD6] „<...> kaupkite savo praktinę patirtį.“ [SD7] „Labai naudinga bendrauti su neįgaliaisiais, atsižvelgti į jų patarimus ir rekomendacijas.“ [SD7] „<...> praktinės problemos sprendimo patirties įgijimas <...>“ [SD8] „Darbo specifika reikalauja nuolat atnaujinti žinias ir ugdyti naujas kompetencijas“ [SD10] „<...> nuolatinis darbas su šios kategorijos žmonėmis <...>“ [SD10] „<...> tobulėjant darbo procese <...>“ [SD13]</p>	11
	Dalinimasis patirtimi	<p>„Dalijasi patirtimi.“ [SD1] „Pasidalink patirtimi.“ [SD2] „Bendravimas su įvairiais šioje srityje dirbančiais žmonėmis.“ [SD2] „<...> dalyvaukite specialistų susitikime.“ [SD3] „Pasidalinkite darbo su žmonėmis patirtimi <...>“ [SD5] „<...> turime ištirti teigiamą kitų organizacijų praktiką <...>“ [SD9] „<...> būtina ištirti kolegų patirtį, tuo remiantis galite geriau pamatyti savo stipriąsias puses.“ [SD12] „<...> lankymasis visuose socialinių darbuotojų darbo renginiuose <...>“ [SD4] „Tarptautinė patirtis yra labai įdomi.“ [SD7]</p>	9
	Nuolatinis mokymasis	<p>„<...> švietimas.“ [SD1] „Treniruotės.“ [SD2] „Treniruotės.“ [SD3]</p>	6

		<p>„<...> su patirtimi atsiranda dar tikslesnis supratimas apie tikruosius globalinių poreikius ir galimybę konstruktyviai padėti.“ [SD6]</p> <p>„<...>kompetencijų tobulinimas yra nuolatinis mokymas <...>“ [SD11]</p> <p>„nuolatinis siekis tobulėti“ [SD12]</p>	
	Savišvieta	<p>„<...> savišvieta.“ [SD4]</p> <p>„<...> svarbu užsiimti savišvieta.“ [SD13]</p> <p>„<...> saviugda.“ [SD4]</p> <p>„Saviugda <...>“ [SD7]</p> <p>„Saviugda <...>“ [SD8]</p>	5
	Mokomojo turinio sklaida	<p>„Internetinės konferencijos, skirtos keistis informacija“ [SD3]</p> <p>„Išplėstiniai mokymo kursai <...>“ [SD7]</p> <p>„<...> mokomieji vaizdo įrašai <...>“ [SD7]</p> <p>„<...> vaizdo įrašai apie geriausių užsienio patirtį.“ [SD7]</p>	4
	Mokymų vedimas kitiems	<p>„Remdamiesi savo centru, galime vesti mokymo renginius, konferencijas profesinio augimo, keitimosi patirtimi klausimams aptarti.“ [SD4]</p> <p>„<...> profesinio mokymo poreikis <...>“ [SD6]</p> <p>„<...> meistriškumo kursai <...>“ [SD7]</p> <p>„Skatinti darbuotojus dalyvauti profesinėje veikloje <...>“ [SD8]</p>	4
	Bendradarbiavimas įvairiomis formomis	<p>„<...> profesinis bendravimas ir bendradarbiavimas.“ [SD7]</p> <p>„<...> vertingas bendradarbiavimas su visuomeninėmis organizacijomis.“ [SD7]</p> <p>„<...> dalyvavimas nacionaliniuose ir tarptautiniuose projektuose <...>“ [SD8]</p>	3
	Kita	<p>„Gera mintis surengti mokymo kursą savanoriams, dirbantiems su žmonėmis, sėdinčiais neįgaliųjų vežimėliuose.“ [SD4]</p> <p>„<...> atsižvelgia į teisiškai garantuotas socialinių darbuotojų teises <...>“ [SD6]</p> <p>„<...> pašalinti įtampa, kuri kasdien kaupiasi darbuotojams bendraujant su nesubalansuotais ir ribotų poreikių žmonėmis <...>“ [SD6]</p>	3
	Požiūrio į profesinę veiklą kaita	<p>„<...> perėjimas nuo teorijos prie praktikos <...>“ [SD5]</p> <p>„<...> galimybė eksperimentuoti.“ [SD5]</p>	2

**Diagnostinė sritis: Ukrainoje dirbančių socialinių darbuotojų bendrųjų kompetencijų
tobulinimą skatinantys ir trukdantys veiksniai**

KATEGORIJA	SUBKATEGORIJA	IRODANČIŲ TEIGINIŲ PAVYZDŽIAI	TEIGINIŲ SKAIČIUS
Vidinė paskata tobulinimui	Asmeniniai ir profesiniai siekiai	<p>„Vystymosi troškulys.“ [SD1] „Siekis tobulėti.“ [SD3] „Padėkite tiems, kuriems reikia pagalbos.“ [SD4] „Ir darykite tai kuo geriau, kuo kokybiškiau.“ [SD4] „Noras padėti žmogui <...>“ [SD5] „<...> mokyti, siūlyti, motyvuoti tapti geresniu <...>“ [SD5] „<...> dalytis patirtimi.“ [SD5] „<...> poreikis padėti žmonėms, palengvinti jų egzistavimą, palaikyti asmens savivertę ir ugdyti jo asmeninę bei socialinę atsakomybę.“ [SD6] „Noras gerai atlikti savo darbą.“ [SD7] „<...> kaip noras tobulėti <...>“ [SD8] „<...> noras padėti kitiems.“ [SD8] „<...> patys socialiniai darbuotojai turi suprasti savo darbo svarbą, siekti geriausio <...>“ [SD9] „Siekimas asmeninio ir profesinio tobulėjimo.“ [SD10] „Naujų žinių ir įgūdžių troškulys“ [SD10] „<...> svarbu profesinė orientacija ir mokymosi motyvacija <...>“ [SD13]</p>	15
	Asmeninės savybės ir bruožai	<p>„Man tai pirmiausia yra vidinis poreikis padaryti gera.“ [SD4] „<...> būti naudingam <...>“ [SD5] „<...> pagrindas yra moralė <...>“ [SD9] „<...> poreikis elgtis pagal etikos ir moralės reikalavimus <...>“ [SD9]</p>	4
	Asmeniniai interesai	<p>„Interesai.“ [SD2] „Man patinka ši sritis, todėl susidomėjimo yra pakankamai.“ [SD3] „Interesai.“ [SD3]</p>	3
Išorinė paskata tobulinimui	Ekonominiai veiksniai	<p>„<...> finansinė klausimo dalis.“ [SD5] „<...> didesnio darbo užmokesčio poreikis <...>“ [SD6] „<...> materialiniai užima vieną iš svarbių vietų socialinių darbuotojų profesinės veiklos motyvacijos struktūroje <...>“ [SD6] „<...> finansinė nauda.“ [SD7] „<...> materialinės paskatos <...>“ [SD7] „<...> materialiai.“ [SD8] „<...> būtina pakeisti socialinių darbuotojų darbo užmokestį.“ [SD9] „<...> pirmas vis dar yra darbo užmokesčio lygis <...>“ [SD10] „<...> materialinės paskatos <...>“ [SD12] „<...> padorus atlyginimas <...>“ [SD13]</p>	10
	Socialiniai (visuomeniniai) veiksniai	<p>„Socialinis veiksnys.“ [SD2] „Visuomenės pokyčiai.“ [SD3] „<...> yra spartus žmonių, kuriems reikia pagalbos, skaičiaus augimas <...>“ [SD6] „<...> socialinė neteisybė <...>“ [SD6]</p>	4
	Palaikymas iš vadovybės	<p>„Vadovavimo motyvacija <...>“ [SD5] „<...> teisinga motyvacija atskleisti teigiamas asmenines savybes įgyvendinant profesinę veiklą <...>“ [SD6] „Vadovų priežiūra <...>“ [SD7] „Skatinimas yra labai svarbus motyvas tobulėti <...>“ [SD12]</p>	4
	Profesionalumo atmosfera	<p>„<...> profesinės bendruomenės profesionalumas.“ [SD8] „Aukštas kolegų <...> profesionalumas.“ [SD8]</p>	2
	Kilimas pareigose	<p>„Karjeros augimo galimybė <...>“ [SD7] „Taip pat gerai veikia paaukštinimo motyvacija“ [SD10]</p>	2

	Veiklos pobūdis ir jo kaita	„<...> patenkinti mūsų paslaugų vartotojų lūkesčius <...>“ [SD4]	1
Tobulinimą trukdantys veiksniai	Motyvacijos stoka	„Nėra jokių kliūčių, pagrindinis noras.“ [SD2] „Jokio susidomėjimo.“ [SD3] „<...> moralinės, tiek materialinės motyvacijos trūkumas <...>“ [SD6] „Žmogiškasis faktorius yra nenoras mokytis <...>“ [SD9] „<...> nenoras mokytis ir augti profesionaliai.“ [SD12]	5
	Darbo specifika	„<...> profesinis perdegimas gali trukdyti plėtoti socialinių darbuotojų, dirbančių su neįgaliaisiais, bendrąsias kompetencijas.“ [SD6] „Darbo krūvis <...>“ [SD7] „<...> karjeros galimybių stoka.“ [SD7] „<...> laisvo laiko trūkumas.“ [SD8]	4
	Vidinis suvokimo ribotumas	„Mažas informacijos turinys.“ [SD1] „<...> neteisingai suprantama socialinių darbuotojų darbo svarba.“ [SD4] „Ne kiekvienas žmogus yra tinkamas socialiniam darbui <...>“ [SD6]	3
	Asmens nuostatos ir vertybinės orientacijos	„<...> pagrindinis lemiantis veiksnys yra kandidato vertybių sistema <...>“ [SD6] „<...> gali pastebėti rimtus „nuomonių skirtumus“ tarp savo požiūrio ir socialinio darbo <...>“ [SD6]	2
	Kita	„<...> reikėtų paminėti nedaug mokymo renginių.“ [SD4] „Taip pat reikėtų atkreipti dėmesį į palyginti žemą socialinio darbuotojo profesijos prestižą mūsų šalyje.“ [SD4] „Vietos valdžios atstovai ir net visuomenė kalba apie žmonių su negalia problemas ir poreikius. Tačiau jie pasigenda svarbios detalės, kad šių žmonių problemų sprendimas dažnai priklauso nuo socialinio darbuotojo.“ [SD4] „<...> finansinės problemos <...>“ [SD7]	4