

VILNIAUS PEDAGOGINIS UNIVERSITETAS  
SOCIALINĖS KOMUNIKACIJOS INSTITUTAS  
SOCIALINĖS SANGLAUDOS KATEDRA

NEAKIVAIZDINIŲ STUDIJŲ SOCIALINIO DARBO SPECIALYBĖS  
MAGISTRANTO MIROSLAV KRASNOVSKIJ

MAGISTRO DARBAS

**SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINIŲ  
KOMPETENCIJŲ TOBULINIMAS TĖSTINIŲ STUDIJŲ  
METU**

MAGISTRO DARBO VADOVĖ DOC.DR. VALDONĖ INDRAŠIENĖ

Vilnius, 2009

***Darbą „Socialinių darbuotojų profesinių kompetencijų tobulinimas testinių studijų metu“***

2009 m. gegužės mėn. \_\_\_\_ d. įteikiau moksliniam vadovui.

\_\_\_\_\_  
(magistranto parašas)

\_\_\_\_\_  
(vadovo parašas)

**Magistro darbo vadovo vertinimas:**

.....

.....  
(data)

.....  
(v., pavardė)

.....  
(parašas)

**Recenzento vertinimas:**

.....

.....  
(data)

.....  
(v., pavardė)

.....  
(parašas)

**Magistro darbų gynimo komisijos įvertinimas:**

.....

Komisijos pirmininkas:.....

Komisijos nariai: .....

.....

.....

.....

## PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

Patvirtinu, kad įteikiamas darbas:

1. Atliktas savarankiškai;
2. Nebuvo naudotas kitame universitete Lietuvoje ir užsienyje;
3. Nenurodo kitų šaltinių, jeigu jie nebuvo panaudoti šiame darbe;
4. Pateikia visą panaudotos literatūros sąrašą.

Miroslav Krasnovskij

## TURINYS

<b>Įvadas</b> .....	5
<b>1. Socialinio darbo kaip profesijos raida</b> .....	10
1.1. Socialinis darbas kaip profesinė veikla.....	10
1.2. Socialinio darbo profesionalizacija.....	12
1.3. Socialinių darbuotojų profesinės veiklos ypatumai .....	15
<b>2. Socialinių darbuotojų profesinių kompetencijų tobulinimo galimybės</b> .....	26
2.1. Profesinių kompetencijų samprata.....	26
2.2. Socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimo prielaidos.....	31
2.3. Testinis mokymasis kaip kompetencijų tobulinimas .....	43
<b>3. Tyrimo rezultatai ir jų aptarimas</b> .....	51
3.1. Tyrimo metodika ir organizavimas .....	51
3.2. Tyrimo rezultatų analizė .....	51
<b>Išvados</b> .....	68
<b>Rekomendacijos</b> .....	70
<b>Literatūros sąrašas</b> .....	74
<b>Santrauka</b> .....	80
<b>Priedai</b> .....	81

## IVADAS

Nuolat kintančioje visuomenėje dėl spartėjančios mokslo ir technikos pažangos, kyla reikalavimai darbuotojų kvalifikacijai. Neišvengiamai reikšmingesniu tampa ir žmonių siekis kelti profesinę kvalifikaciją, didėja nuolatinio mokymosi reikšmė. Nuolatinis mokymasis – tai visą gyvenimą trunkantis mokymasis, skatinamas atitinkamos aplinkos (kintančių gyvenimo sąlygų ir t. t.) ir vidinio individo poreikio mokytis (Beresnevičienė D., 1995).

Specialistų rengimas ypatingai svarbus ekonomikos plėtrai, visuomenės atsinaujinimui bei asmeniniam tobulėjimui. Todėl vienu iš pagrindinių tikslų yra stiprinti švietimo ir mokymo sistemos ryšius su darbine aplinka, visuomene. Šalies konkurencingumą, sugebėjimą kurti ir ateityje išlaikyti darbo vietas užtikrina investavimas į žinias, kvalifikuotą ateities darbo jėgą.

Mokslininkų teigimu, suaugusiųjų švietimas būtinas jų adaptacijai ateityje naujose sferose, būtina sąlyga atsirandant naujoms technologijoms ir vykstant greitiems pokyčiams (Jarvis P., 2001). Todėl suaugusiųjų tęstinio mokymosi plėtojimas yra svarbi valstybės progreso sąlyga.

Vykstantys pasikeitimai daro įtakos daugelio profesionalų, tarp jų ir socialinių darbuotojų, profesinei raidai. Lietuvoje šių specialistų poreikis išryškėjo paskutiniaisiais metais.

Suaugusiųjų švietimas - dar mažai tyrinėta edukologijos sritis. D. Beresnevičienė yra išleidusi monografiją „Nuolatinis mokymasis Lietuvoje“ (1995), „Parašytas ne vienas mokslinis darbas ir mokomoji medžiaga suaugusiųjų nuolatinio mokymosi tema: E. Trečiokienė „Suaugusiųjų švietimo kryptys ir problemos“ (1992), R. Juozaitienė, A. M. Juozaitis „Andragogas – praktikas“ (2003) ir kt.

Išanalizavus teorines suaugusiųjų kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo prielaidas bei galimybes ir remiantis mokslininkų E. Trečiokienės (1998), D. Beresnevičienės (1993, 1995, 1998), I. Žemaitaitytės (2001), E. Normanto (1997), L. Jovaišos (1993), V. Šerno (1998) ir kt., tyrinėjančių suaugusiųjų mokymo/si problemas, galima teigti, kad Lietuvoje formuojasi savita suaugusiųjų mokymosi samprata.

A. Bagdonas (2001) analizuoja socialinių darbuotojų kompetencijų ir kvalifikacijos ypatumus. Socialinio darbuotojo kompetencijas ir nuolatinio mokymosi galimybes nagrinėja V. Ivanauskienė ir L. Varžinskienė (2003), tos pačios

autorės (2004) aptaria žinių reikšmę socialinio darbuotojo kompetencijose. A. Kiaunytė ir I. Dirgėlienė (2005) atskleidė tamprų teorijos ir praktikos ryšį socialinio darbuotojo kompetencijos raidoje.

Socialinių darbuotojų tęstinio mokymosi galimybių plėtojimas neabejotinai yra svarbi progreso sąlyga tiek valstybės, tiek asmens lygmeniu. Kad būtų užtikrinta kryptinga tęstinio mokymosi plėtra, reikalingi patikimi ir nuolat atnaujinami empirinių tyrimų duomenys. Pastarųjų trūkumas jau minėtos suaugusiųjų mokymosi socialinės svarbos sąlygomis ir nusako tyrimo problemą. Šiame darbe bus analizuojamas socialinių darbuotojų, studijuojančių universitetinėse ir neuniversitetinėse studijų programose, profesinių kompetencijų tobulinimo poreikis ir galimybės.

Keičiantis visuomenės poreikiams, dauguma žmonių privalo įgyti naujų kompetencijų, profesinių kvalifikacijų. Išsilavinimas nėra duodamas vieną kartą visam laikui, o yra nuolatinio mokymosi, trunkančio visą gyvenimą, rezultatas.

Mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas naudingas ir individui, ir organizacijai. Individui naudingas dėl to, kad padeda rasti įvairių problemų sprendimus; padidina darbinės veiklos vertę ir darbo našumą; sustiprina darbuotojo pasitikėjimą savo jėgomis; sukuria platesnes perspektyvas karjerai; formuoja geresnį organizacijos klimata. Darbuotojų mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas organizacijai naudingas, nes skatina motyvacijos augimą ir didina lankstumą; garantuoja organizacijos narių reikiamo kvalifikacijos lygio palaikymą.

Profesijos tobulinimo problemos sprendžiamos visą gyvenimą besitęsiančio ir tęstinio ugdymo kontekste.

Tyrimai rodo, kokį didelį poveikį socialinio darbuotojo žinioms, įgūdžiams, vertybėms formuoti turi universitetinių studijų programos, leidžiančios tęsti studijas ir atnaujinti žinias, kelti kvalifikaciją, įsisavinti naujas technologijas.

Neuniversitetines studijas baigę socialiniai darbuotojai turi galimybę tęsti studijas Vilniaus pedagoginiame universitete ir šalia socialinio darbuotojo profesinės kvalifikacijos įgyti socialinio pedagogo profesinę kvalifikaciją. Pirmą kartą atlikto profesinių kompetencijų tobulinimo poreikių ir galimybių tyrimo rezultatai gali būti panaudoti studijų programų nuolatiniam atnaujinimui ir tobulinimui, tai sudaro prielaidas rengti socialinius darbuotojus, kaip aukštos kvalifikacijos specialistus, kurie, remdamiesi aukšta profesine kompetencija, atlieptų darbo rinkos ir visuomenės poreikius.

**Darbo objektas:** socialinių darbuotojų profesinių kompetencijų tobulinimas

tęstinių studijų metu.

**Hipotezė:** tęstinių socialinės pedagogikos studijų universitetuose metu studentai tobulina socialinių darbuotojų ir plėtoja socialinio pedagogo profesines kompetencijas.

**Tyrimo tikslas:** išanalizuoti socialinių darbuotojų profesinių kompetencijų tobulinimą tęstinių studijų metu.

**Tikslas realizuojamas šiais uždaviniais:**

1. Išanalizuoti socialinio darbo kaip profesijos raidą ir aptarti socialinių darbuotojų profesinės veiklos ypatumus
2. Išnagrinėti socialinių darbuotojų profesinių kompetencijų tobulinimo prielaidas ir galimybes.
3. Ištirti tęstinių studijų studentų požiūrį į studijas kaip profesinės kompetencijos tobulinimo galimybę.

**Tyrimo metodai:**

- **Teoriniai:** artimos darbo temai mokslinės, pedagoginės, socialinės literatūros ir švietimo dokumentų analizė.
- **Empiriniai:** anketa studijuojantiems tęstinėse studijose socialiniams darbuotojams, siekiant išsiaiškinti profesinių kompetencijų tobulinimo poreikį ir galimybes.
- **Statistiniai:** duomenų analizė, procentinių dydžių skaičiavimas, grafinis vaizdavimas.

## TERMINŲ ŽODYNĖLIS

**Formalus mokymasis** – vyksta tradicinėse švietimo įstaigose – mokyklose, kolegijose, universitetuose. Mokymosi veikla yra tikslinga, organizuota, turinti fiksuotą trukmę ir formalius priėmimo ir registracijos reikalavimus. Baigusieji gauna pripažintus diplomus, kvalifikacijos pažymėjimus (Suaugusiųjų švietimas ir profesinis mokymas, 2000: 21-22).

**Formalusis profesinis rengimas** – tikslingas, sistemingas ir planingas profesinės kvalifikacijos įgijimas profesinio rengimo įstaigose, kuris baigiasi sertifikavimu (Laužackas R., 2005, p. 13).

**Išlyginamoji mokymo/studijų programa** – mokymo/studijų turinys, teikiantis privalomas kompetencijas, įgalinančias siekti tam tikros kvalifikacijos ar kvalifikacinio laipsnio. Išlyginamosios mokymo/studijų programos dažniausiai yra individualizuotos ir sudaromos pereinant iš žemesnės mokymo/studijų pakopos į aukštesnę, iš vienos mokymo/studijų programos į kitą ir pan. (Laužackas R., 2005, p. 16).

**Kompetencija** – gebėjimas atlikti operaciją ar užduotį realioje ar imituojamoje veiklos situacijoje. Kompetenciją lemia mokymosi/studijų metu įgytos žinios, gebėjimai, turimi požiūriai ir vertinimai. Kompetencijos kokybiškumą įtakoja darbuotojo sukaupta patirtis. Profesiniame rengime įgytas kompetencijas parodo išduodami pažymėjimai, sertifikatai. Apibrėžtai platesnei veiklai (profesijai) reikalingos kompetencijos sudaro kvalifikaciją (Laužackas R., 2005, p. 18).

**Kompetentingumas** – efektyvios, kokybiškos veiklos demonstravimas rezultatais, tenkinančiais veiklos pasaulio reikalavimus. Kompetentingumo pagrindą lemia asmens turimos kompetencijos ar kvalifikacijos lygis bei sukaupta profesinė patirtis (Laužackas R., 2005, p.19).

**Kvalifikacija** – tam tikrų žinių, mokėjimų, sugebėjimų, įgūdžių ir patyrimų visuma, kurią įgijęs žmogus gali kokybiškai (kompetentingai) dirbti atitinkamos rūšies ir sudėtingumo darbą. Profesiniame rengime įgytą kvalifikaciją pripažįsta įgalios institucijos bei jų išduodami diplomai (Laužackas R., 2005, p. 20).

**Mokymasis visą gyvenimą** – požiūris į žmogaus ir naujos informacijos tarpusavio santykį, įpareigojimas sudaryti asmenims galimybes mokytis/studijuoti visą gyvenimą; visos žmogaus mokymosi pastangos per jo gyvenimą, kurios nukreiptos žinių ir gebėjimų bei kvalifikacijos įgijimui ir tobulinimui (Laužackas R., 2005, p.



24).

**Neformalus suaugusiųjų švietimas** – asmens ir visuomenės interesus atliepantis mokymasis, lavinimasis ar studijos, kurias baigusiam neišduodamas valstybės pripažįstamas dokumentas, patvirtinantis išsilavinimo, tam tikros jo pakopos ar atskiro reglamentuoto modulio baigimą arba kvalifikacijos įgijimą. Dažniausios tokio mokymosi formos; įvairūs kursai, seminarai, konferencijos (Suaugusiųjų švietimas ir profesinis mokymas, 2000, p. 21-22).

**Nuolatinis mokymasis** – tai visą gyvenimą trunkantis mokymasis, skatinamas atitinkamos aplinkos (kintančių gyvenimo sąlygų ir t. t.) ir vidinio individo poreikio mokytis. Visą gyvenimą trunkanti asmens mokymosi veikla apima formalųjį, neformalųjį švietimą ir savišvietą (Statistikos departamentas, 2005, p.10).

**Profesinės kompetencijos** – rengimo ir savišvietos procese suformuotos mokslinių praktinių žinių ir sugebėjimų sistemos, turinčios įtakos, atliekant profesines užduotis, asmeninėms profesinėms savybėms, kurios būtinos, bendraujant su žmonėmis ir sprendžiant jų gyvenimo problemas (Leliūgienė I., 2003, p. 197).

**Profesinės kvalifikacijos tobulinimas** – profesinio rengimo etapas, kuriame tam tikro mokymo turinio dėka yra patobulinama (išplečiama, pagilinama ar atnaujinama) anksčiau įgyta profesinė kvalifikacija. Profesinės kvalifikacijos tobulinimas turi 2 tikslus: profesinio prisitaikymo arba profesinio augimo (Laužackas R., 2005, p. 38).

**Savišvieta** – tai kryptingas, iš anksto asmens suplanuotas, pasirinktas mokymasis. Savarankiškas mokymasis gali būti skatinamas gyvenimo, profesinių aplinkybių, šeimos sąlygų (Statistikos departamentas, 2005: 10).

**Socialinis darbuotojas** – asmuo, kuris, dirbdamas bendruomenėje, padeda gerinti atskirų asmenų ar jų grupių socialines sąlygas (Kvieskienė G., 2003, p. 58).

**Suaugusiųjų švietimas** – visuma švietimo priemonių, tenkinančių suaugusių žmonių bendrojo ar profesinio mokymosi poreikius. Suaugusiųjų švietimo sąvoka yra artima, bet netapati kvalifikacijos tobulinimosi sąvokai, kuri reiškia jau turimos (anksčiau įgytos) kvalifikacijos išplėtimą tam tikromis mokymosi formomis (Laužackas R., 2005, p. 46).

**Specializacija** – siauresnė už specialybę žinių ir pažinimo sritis; darbo padalijimo forma, kai asmuo sutelkia savo veiklą į vieną palyginti siaurą veiklos sritį (Laužackas R., 2005, p. 46).

**Tęstinis profesinis rengimas** – formalusis ir neformalusis profesinis mokymas, vykstantis privalomojo išsilavinimo ir pirmosios kvalifikacijos įgijimo. Tęstinio mokymosi filosofija grindžiama tuo, kad mokymasis vyksta visą gyvenimą ir apima

labai platų mokymo įstaigų ir formų spektrą (Laužackas R., 2005, p. 47).

# 1.SOCIALINIO DARBO KAIP PROFESIJOS RAIDA

## 1.1. Socialinio darbo samprata

Socialinis darbas, kaip profesinė veikla, yra paplitęs visame pasaulyje. Socialinio darbo kaip profesijos ištakos siekia tolimesnę žmogaus praeitį. Atsiradus krikščionybei, formavosi labdaringoji ir filantropinė veiklos, su jomis išsivystė globos samprata. XX a. pradžioje ši paramos veikla pasuko profesionalizacijos kryptimi ir tapo socialiniu darbu. Būtent XX amžius – socialinio darbo plėtros amžius. Altruistinė veikla labiau buvo suprantama kaip individuali, o socialinė rūpyba ir socialinis darbas tapo valstybės ir bendruomenių organizuota veikla (Bagdonas, 2001, p. 13).

Pasaulyje socialinis darbas turi įvairių formų. Tarptautinė socialinio darbo mokyklų asociacija pateikia socialinio darbo apibrėžimą „ Socialinis darbas yra skirtas nugalėti kliūtis, neteisingumą ir neteisėtumą, kurie egzistuoja visuomenėje. Jis padeda įveikti krizes, kraštutinius, nenumatytus atvejus, taip pat kiekvieno žmogaus asmenines ir socialines problemas“ (Campanini, Frost, 2005, p. 7)

Socialinis darbas yra integracinio pobūdžio, nes turi įvairių profesinių bruožų. Pagalba vargšams, kuria anksčiau užsiėmė pedagogai, psichologai, medikai ir kiti specialistai, vėliau tapo savarankiška profesija, vadinama socialiniu darbu (Курбатова В. И., Курбатова О. В., 2001, p. 73). Kadangi socialinis darbas grindžiamas socialiniu (visuomeniniu) mokslu, jis, viena vertus, susijęs su gamtos (iš dalies medicinos) mokslais, kita vertus – su sociologija, jurisprudencija ir kitais socialiniais mokslais.

Autorių teigimu, kadangi socialinio darbo pobūdis yra daugiafunkcinis, tai ir socialinio darbuotojo veikla yra daugiaplanė. Tai: diagnostika, prognozavimas, profilaktika bei numatymas, o taip pat socialinė terapija, teisė, socialinė medicina, psichologija, socialinė buitis ir t. t.

Socialinio darbo veikla yra sudėtinga, kompleksinė, todėl nenuostabu, kad socialiniai darbuotojai patiria nemažai nesėkmių, kurios susiklosto ne vien dėl socialinių darbuotojų neprofesionalumo, bet žymiai dažniau dėl sudėtingų socialinio darbo sąlygų ir institucinių, politinių, struktūrinių ar kitokių priežasčių.

L.C.Johnson (2003) pažymi, kad socialinio darbo veikla suprantama kaip atsakas į interesą ir (arba) poreikį, ši veikla siejama su rūpesčiu, supratimu, kad

kažkas negerai, nuolat besiplėtojančia praktika, kūrybišku vertybių ir socialinių įgūdžių derinimu, problemų sprendimo procesu ir intervencija į žmonių sąveikas.

Socialinis darbas yra savotiška sociokultūrinė institucija. Šiuo aspektu socialinis darbas pasireiškia kaip įvairių objektų pagalbos ir apsaugos sistema, sąlygojama tų subjektų sociogenetinių determinančių: lyties, amžiaus, etniškumo, socialinės padėties, sveikatos, išsilavinimo. Todėl pasak B. Švedaitės (2004) „socialinis darbas modernioje visuomenėje yra organizuota pagalbos forma, kuria visuomenė reaguoja į jos pačios sukurtas problemas“. Autorė tvirtina, kad šio darbo funkcija – antrinės socialinės apsaugos organizavimas, siekiant padėti konkretiems individams ir jų grupėms dalyvauti pagrindinėse visuomenės funkcinėse sistemose (Švedaitės B., 2004 p.48).

Mokslininkai pabrėžia socialinio darbo visuomeninį aspektą. L. Gvaldaitė, B.Švedaitė (2004) teigia, kad socialinis darbas reiškia ne vien tiesioginį darbą su asmeniu, bet ir su jo socialine aplinka, o kartu ir visuomene - čia galiojančiomis normomis, vertybėmis, sampratomis. Labai svarbu, kad patys socialiniai darbuotojai vadovautųsi tinkama ir teisinga profesine savivoka, pažintų ir vertintų savo profesijos specifiką, jai keliamus uždavinius, gebėtų savo veiklą paaiškinti.

V. Kavaliauskienė teigia, kad socialinio darbo samprata prasideda nuo praktinės veiklos visuomenėje ir vystosi iki šiol, nes šios „profesinės veiklos tapsmas ir plėtra yra nepaprastai sparti ir intensyvi“ (Kavaliauskienė V., 2005, p. 230).

I. Lukoševičienės teigimu socialinis darbas - tai socialinės pagalbos procesas, paremtas technika, profesine etika ir kitais būdais, padedančiais žmogui patenkinti pagrindinius poreikius, išspręsti sunkumus, sudaryti sąlygas jam kuo normaliau gyventi, pašalinant iškylančias socialines problemas (Lukoševičienės I., 1996, p.11).

Pagal G. Kvieskienę (2003, p. 50) socialinis darbas yra socialinio darbuotojo ir kliento tarpusavio sąveika, realizuojama konkrečiomis aplinkybėmis. Mokslininkė pažymi, kad socialinis darbas – organizuotas paslaugų teikimas socialiai remtiniems asmenims, įskaitant skurstančius ir pagyvenusius asmenis, neįgaliuosius, vaikus ir pan.

I. Leliūgienė (1998) socialinį darbą įvardija kaip „profesionaliąją veiklą teikiant pagalbą individams, grupėms, bendruomenėms. Jos tikslas – gerinti asmenybės socialinį funkcionavimą“ (p.195).

Pažymėtina, kad socialiniame darbe nepakanka vien tik atstatyti prarastą ryšį, santykius bet būtina ir „sustiprinti žmogaus prisitaikymo prie aplinkos sugebėjimus“. Socialinis darbuotojas to siekia padėdamas asmeniui „integruotis į visuomenę ir

skatinant kuo pilnavertiškesnį žmogaus socialinį funkcionavimą“ (Kučinskas; Kučinskienė, 2000, p.218).

Rusų mokslininkai socialinį darbą aiškina kaip socialinę veiklą, skirtą socialinės tikrovės vystimuisi, socialinio aktyvumo pasireiškimui ir tikslingo aplinkinio pasaulio keitimui. Socialinis darbas čia apibrėžiamas kaip ypatingos veiklos sritis, kurios tikslas yra socialiai garantuoti asmenybės interesų ir įvairių grupių gyventojų poreikių patenkinimą ir sąlygų, tinkamų atkurti arba pagerinti žmonių sugebėjimą socialiai funkcionuoti, sudarymą (Socialnija robota: teorija i praktika, 2001, p.3).

Taigi, socialinis darbas yra skirtas padėti asmenims dalyvauti pagrindinėse visuomenės funkcinėse sistemose ir užtikrinti pirminius materialinius išteklius. Galima teigti, kad socialinis darbas tai veikla, skirta teikti pagalbą žmonėms, kuriems jos reikia ir kurie negali be kitų pagalbos išspręsti savo gyvenimo problemų. Vadinasi, ši profesija atliepia bendruomenių, žmonių grupių, turinčių bendrų interesų, taip pat individų poreikius ir problemas.

## **1.2. Socialinio darbo profesionalizacija**

Pasaulyje ši profesija žinoma daugiau nei šimtą metų, vis dar aiškinamasi, kas yra socialinis darbas ir koks jis turėtų būti. Dėl socialinio darbo statuso buvo ilgai diskutuojama Vakarų šalyse. Teigiama, kad „socialiniams darbuotojams teko smarkiai ir ilgai kautis, kad juos pripažintų kaip profesionalus, kad jie užsitikrintų šį pripažinimą atitinkantį prestižą, galią ir užmokestį“ (Berger P., 1995).

Diskusijas dėl socialinio darbo kaip profesijos statuso sustiprina teiginys, kad „socialinis darbas kaip veikla - tai ne trumpalaikė vienkartinė reakcija, o procesas, apimantis tris svarbiausius sąveikaujančius komponentus: klientą, aplinkybes ir patį socialinį darbuotoją“ (Bagdonas A., 2001, p. 11).

Socialinio darbuotojo profesija remiasi daugelio dalykų, kaip medicinos, psichologijos, filosofijos, teisės, pagrindais, todėl kartais abejojama socialinio darbo priklausymu tam tikram profesijos sambūriui, kuris turėtų būti išsiskirti tam tikrais šiai profesijai būdingais bruožais. L. C. Johnson (2001) teigimu, pagal daugelį profesijos apibrėžimų ir kriterijų socialinis darbas atitinka profesijai keliamus reikalavimus, tačiau nėra aiškus ir išsamus profesijos apibrėžimo.

A. Bagdonas pastebi, kad dar 1972 m. J.C. Baird skatino susirūpinti ir „intensyvinti socialinio darbo profesionalizavimą“ (Bagdonas A., 2001, p. 13).

Būtent socialinio darbo prestižo ir monopolijos (kokią turi klasikinės profesijos: medicina, teisė, teologija) siekimas skatino domėtis šios profesijos žmonių kvalifikavimo ir profesionalumo klausimais. Šiuolaikinis socialinis darbas neatsiejamas nuo jį dirbančių asmenų profesionalumo, gebėjimo bendradarbiauti sprendžiant ne tik savo šalies, bet ir bendras europines problemas.

Apibūdindamas šią profesiją R. Laužackas (2005) pažymi, kad būtina ją analizuoti kaip „atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, gebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios jiems pasitenkinimo, materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaidą“ (p. 16).

Kitos mokslininkės (Kvietkienė G., 1999, p. 54) nuomone, „socialinis darbas – profesinė veikla, padedanti patenkinti asmens gyvybinius poreikius, atkurti jo ir visuomenės santykius, kai asmuo to nepajėgia“.

Profesionalios bendruomenės sambūrio komponentus profesijos apibrėžime siūlo išryškinti L. Kraujutaitytė:

- teorinės ir praktinės žinios ir specialistų įgytos kompetencijas;
  - kolegialumas, kolektyvinis altruizmas, klientų poreikius atitinkančių paslaugų principą ir kitas etiniuose veiklos kodeksuose atsispindinčias profesines vertybes;
  - veiklos atlikimo ir jo plėtojimo racionalumą;
  - funkcinį teikiamų paslaugų išskirtinumą visuomenėje;
  - profesinės valždios monopolį (asociacijos, profesinės sąjungos ir t. t.)
- (Kraujutaitytė L., 2002, p.19).

Autorė akcentuoja visuomenėje gyvuojančias profesines bendruomenes, kurias apibūdina kognityvusis (arba intelektualinis), kolektyvinės veiklos (arba paslaugų) ir profesinio monopolizmo (arba autonomiškos valždios) komponentai.

Kognityvusis komponentas nurodo, kad kiekviena profesija ir jos profesinė bendruomenė savo veiklą plėtoja mokslinių žinių pagrindu. Mokslo žinios – tai apibendrinta žmonijos patirtis, kurią atskleidžia teorijos, išryškindamos susistemintą tikrovės vaizdą.

Kolektyvinės veiklos (arba paslaugų) komponentas reiškia, kad profesinei bendruomenei būdinga instituciškai įteisinta kultūra, kurią atskleidžia sudėtiniai elementai, pvz; etikos kodeksas, įstatymai. Profesiją išreiškiantys institutai atlieka tokį išskirtinei žmonių grupei ir plačiajai visuomenei reikšmingą vaidmenį:

1. Sutelkia profesinės bendruomenės narius dirbti kooperatyviau, nes jiems sudaromos galimybės patenkinti savo interesus.

2. Padeda išsaugoti profesines vertybes, kompetencijas ir aukštą paslaugų kokybę.
3. Kompetentingai sprendžia visuomenėje kylančias problemas, kurias, neveikiant profesionalioms įstaigoms, bando spręsti nekompetentingi asmenys ir įstaigos.
4. Skatina visuomenės nuolatinio atsinaujinimo procesus (Kraujutaitytė L., 2002, p. 20).

Profesinio monopolizmo (autonomiškos valdžios) komponentas reiškia, kad profesinė bendruomenė disponuoja platesniu ar siauresniu institucinės autonomijos lygiu – profesinės valdžios monopolium.

Kadangi teorijos nuolat tikrinamos ir tobulinamos, reikia kompetentingų specialistų. Todėl, A. Bagdono (2001) teigimu, 1992-2002 m. laikotarpiu Lietuvos socialinio darbo srityje socialinis darbas profesionalėjo (p. 81). Remiantis mokslininko teiginiais, galima teigti, kad socialinis darbas kaip praktinė veikla Lietuvoje yra stiprus šiais aspektais:

- santykiškai geras teisinis pagrindas;
- sukurta socialinių paslaugų teikimo ir socialinio darbo infrastruktūra;
- socialinio darbo profesija gana populiari, gausus studijuojančių, o tai padės atsirinkti tikrai gerų profesionalų;
- didelis studentų, dėstytojų ir jau dirbančių specialistų angažuotumas (Bagdonas A., 2001, p. 34)

Mokslininkės L. Gvaldaitė, B. Švedaitė (2005), išskiria šiuos specifinius socialinio darbo bruožus:

- Socialinis darbuotojas jaučiasi atsakingas beveik už viską žmogaus gyvenime.
- Socialinio darbo profesija neturi savo monopolijos visuomenėje.
- Socialiniai darbuotojai sprendžia kasdienes klientų problemas, todėl sunku įrodyti, kad tam reikalinga profesinė kompetencija ir profesionalūs metodai.
- Socialinis darbas yra labai priklausomas nuo valstybės socialinės politikos, viešojo finansavimo ir administracinio - biurokratinio aparato.
- Socialinio darbo pagalba šiuolaikinėje visuomenėje yra institucionalizuota pagalba, ją teikia specialiai tam skirtos organizacijos (p.11-21).

Naujai besikuriantiems profesiniams sambūriams, tarp kurių yra ir socialinis darbas, siekiant visuomenės pripažinimo, svarbu išlaikyti visus komponentus. Kolektyvinė veikla ir profesinis monopolizmas neįmanomas be socialinių darbuotojų kompetencijos ir atitikimo kvalifikaciniais reikalavimams – kaip vienos iš aukštos

socialinių paslaugų kokybės sukūrimo sąlygų.

A. Bagdonas (2005, p. 12) nurodo keletą socialinio darbo profesijos pripažinimo kriterijų:

- teorija ir žinios;
- socialinių darbuotojų atestacija;
- socialinių darbuotojų profesinis profilis;
- autoritetas ir bendruomenių pritarimas;
- visų pakopų socialinio darbo studijos;
- profesinė savireguliacija.

Socialinio darbo pradžioje Lietuvoje prasidėjusi pirminė socialinių darbuotojų atestacija nekėlė ypatingų reikalavimų socialinio darbuotojo išsilavinimui. Tik nuo 2005 m. liepos 27 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-218 „Dėl socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ pradėtas diferencijuoti kvalifikacinių kategorijų suteikimas atsižvelgiant į išsilavinimą. Išskirtos 2 grupės:

- turintys socialinio darbo išsilavinimą;
- neturintys socialinio darbo išsilavinimo (Žin, 2005, Nr.. 94-3510.)

Taigi, socialinių darbuotojų pirminė atestacija tapo ypatingai teigiamu veiksniu profesionalizuojant socialinį darbą ir paskatino nubrėžti socialinio darbuotojo profesinio profilio gaires (kvalifikaciniai reikalavimai). Daugelį ne specialistų, dirbančių socialinį darbą, skatina siekti formalaus persikvalifikavimo ir įgyti profesinę kvalifikaciją arba bakalauro ar magistro laipsnį. Atestacija taip pat skatino visuotinę socialinio darbo kultūros plėtrą nenuosekliomis studijomis.

### **1.3. Socialinių darbuotojų profesinės veiklos ypatumai**

Nors pasaulyje ši profesija žinoma daugiau nei šimtą metų, vis dar aiškinamasi, kas yra socialinis darbas ir koks jis turėtų būti, diskutuojama dėl šios profesijos statuso.

Lietuvoje tai viena iš naujausių profesijų, kuri pradėjo formotis tik atkūrus Nepriklausomybę. Ši profesija kūrėsi įvairių socialinio darbo mokyklų pagrindu. Lietuvos aukštosioms mokykloms, rengiančioms socialinius darbuotojus, įtaką darė Amerikos, Australijos, Vakarų Europos socialinio darbo mokyklų tradicijos. „Bendradarbiaujant su JAV, Didžiosios Britanijos, Olandijos, Vokietijos, Skandinavijos šalių specialistais, į Lietuvą vienu metu per skirtingas institucijas atėjo



labai įvairialypis socialinio darbo rengimo jam supratimas, nes ir šiose šalyse jis nėra vienodas“ (Vilkauskaitė D., 1999, p. 31).

Socialinis darbas suprantamas profesinė socialinio darbuotojo veikla, nukreipta ryšių tarp žmonių ir jų aplinkos pagerinimui, siekiant sustiprinti asmenų ar jų bendruomenių prisitaikymo prie aplinkos galimybes bei padėti jiems integruotis visuomenėje<sup>1</sup>. Šiandien socialinis darbas kaip profesija yra įtrauktas į Lietuvos profesijų klasifikatorių, kuriame pažymima, kad „Socialiniai darbuotojai padeda klientams orientuotis socialiniuose ir panašiuose reikaluose, kad pastarieji sugebėtų rasti ir panaudoti juos išteklių sunkumams nugalėti ir reikiamiems tikslams pasiekti“<sup>2</sup>.

Socialinių paslaugų įstatyme (2006) teigiama, kad socialiniu darbuotoju gali dirbti asmuo, įgijęs aukštąjį socialinio darbo ar jam prilygintą išsilavinimą (Žin, 2006, Nr. 17 -589).

Socialinio darbo išsilavinimas skirstomas į:

1. Aukštesnįjį socialinio darbo krypties išsilavinimą (įgyta socialinio darbuotojo profesinė kvalifikacija);
2. Aukštąjį neuniversitetinį socialinio darbo krypties išsilavinimą (įgyta socialinio darbuotojo profesinė kvalifikacija);
3. Universitetinį socialinio darbo krypties išsilavinimą (įgyta socialinio darbuotojo profesinė kvalifikacija);
4. Socialinio darbo krypties pagrindines studijas (įgytas socialinio darbo bakalauro kvalifikacinis laipsnis);
5. Socialinio darbo krypties antrosios pakopos studijas (įgytas socialinio darbo magistro kvalifikacinis laipsnis);

Socialinio darbo krypties išsilavinimu yra laikomas išsilavinimas, įgytas baigus aukštesniąsias socialinio darbo studijas kolegijoje ar aukštesniojoje mokykloje arba pagrindines ar vientisąsias socialinio darbo krypties studijas Lietuvos aukštojoje mokykloje ar lygiavertes studijas užsienio aukštojoje mokykloje. Aukštojo mokslo socialinio darbo studijų kryptis nustatoma remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. balandžio 4 d. nutarimu Nr. 368 „Dėl bendrojo studijų sričių ir kryptių, pagal kurias vyksta nuosekliosios universitetinės ir neuniversitetinės studijos

<sup>1</sup> LR SDAM Ministro įakymas Nr. A1-2, 2006 sausio 4d., „Dėl socialinių darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų aprašo ir socialinį darbą dirbančiųjų profesinės kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, [žiūrėta 2009 01 08], Prieiga per internetą: <[http://www.socmin.lt/get\\_file.php?file=RTovSW5ldHB1Yi9TbWFyYdHdIYi9zb2MvbS9tX2ZpbGVzL3dmaWxlcY9maWxlMTk1Mi5odG07U29wY2lhbGluaS4uLmlmaWthY2luaWFpLmh0bTs7](http://www.socmin.lt/get_file.php?file=RTovSW5ldHB1Yi9TbWFyYdHdIYi9zb2MvbS9tX2ZpbGVzL3dmaWxlcY9maWxlMTk1Mi5odG07U29wY2lhbGluaS4uLmlmaWthY2luaWFpLmh0bTs7)>

<sup>2</sup> Lietuvos profesijų klasifikatorius, [žiūrėta 2009 01 08], Prieiga per internetą: <[http://213.197.179.229/mod/klasifikatorius/?p=0\\_11](http://213.197.179.229/mod/klasifikatorius/?p=0_11)>

Lietuvos aukštosiose mokyklose, klasifikatoriaus ir pagal šias studijų kryptis suteikiamų klasifikacijų sąrašo patvirtinimo“ (Žin., 2001, Nr. 31-1027). Socialiniai darbuotojai priklauso visuomenės ir humanitarinių mokslų specialistų grupei ir turi šios profesijos aprašą (Profesinės karjeros vadovas, 1998, p. 268–269). Nuo 1991 metų šie specialistai rengiami aštuoniuose Lietuvos universitetuose: Kauno medicinos, Vytauto Didžiojo, Klaipėdos ir Myklo Romerio universitetuose socialiniai darbuotojai rengiami bakalauro ir magistro studijų pakopose, o Šiaulių, Vilniaus pedagoginiame universitetuose bei Lietuvos kūno kultūros akademijoje - magistro studijų pakopoje. Socialiniai darbuotojai taip pat rengiami aštuoniuose kolegijose: Šiaulių, Kauno, Marijampolės, Utenos, Panevėžio, Klaipėdos, Žemaitijos kolegijose ir Viešojoje Įstaigoje Kolpingo kolegija<sup>3</sup>.

Socialinį darbą reglamentuoja įstatymai, o taip pat ir kiti dokumentai, nusakantys socialinių darbuotojų profesinius reikalavimus (1 lentelė):

1 lentelė

*Socialinių darbuotojų profesinius reikalavimus reglamentuojantys dokumentai*

<b>Metai</b>	<b>Dokumentas</b>
1997	Socialinio darbuotojo profesinis profilis
1997,2000, 2005	Socialinių paslaugų katalogai
1998, 2005,2006	Socialinių darbuotojų kvalifikaciniai reikalavimai ir atestacijos tvarka
2000	Socialinių darbuotojų rengimo standartas
2000, 2003	Socialinių darbuotojų pareigybių sąrašas
2008	Socialinių darbuotojų rengimo reglamentas

Socialinio darbo studijų krypties reglamente nurodoma, kad ši studijų programa priklauso socialinių mokslų sričiai. Baigusiems neuniversitetines studijas absolventams suteikiamas socialinio darbo profesinio bakalauro kvalifikacinis laipsnis, liudijamas profesinio bakalauro diplomu. Baigusiems universitetines studijas absolventams suteikiamas socialinio darbo bakalauro kvalifikacinis laipsnis, liudijamas universiteto bakalauro diplomu. Socialinio darbuotojo profesinę kvalifikaciją gali teikti ir jas liudijantį diplomą ar pažymėjimą išduoti įgaliotos institucijos.<sup>4</sup>

Dokumente pažymimas socialinio darbo studijų objektas - socialinio darbuotojo profesinė veikla, siekianti socialinio teisingumo ir teigiamų pokyčių

<sup>3</sup> AIKOS, [žiūrėta 2009 01 08], Prieiga per internetą:  
<<http://www.aikos.smm.lt/aikos/programos.htm>>

<sup>4</sup> Socialinio darbo studijų krypties reglamentas, [žiūrėta 2009 01 08], Prieiga per internetą:  
<[http://www.smm.lt/smt/st\\_org/docs/st\\_regl/Soc%20darbas%20akt.pdf](http://www.smm.lt/smt/st_org/docs/st_regl/Soc%20darbas%20akt.pdf)>

visuomenėje, socialinės gerovės didinimo, valdžios ir piliečių didesnės atsakomybės, asmens, šeimos ir bendruomenės palaikymo sprendžiant socialines problemas ir vykdant jų prevenciją.

Taip pat socialinio darbo studijų krypties reglamente nurodoma, kad studijos turi sudaryti sąlygas įsisavinti socialinio darbo vertybes ir etikos principus, žinias ir gebėjimus, reikalingus tiesioginei sąveikai su klientais konkrečioms socialinėms paslaugoms teikti, jų vadybai, tyrimams vykdyti, socialinei politikai formuoti ir jai įgyvendinti. Neuniversitetinių studijų absolventai rengiami tiesioginiam darbui su klientu, konkrečioms socialinėms paslaugoms bendruomenėse organizuoti ir teikti. Universitetinių studijų absolventai turėtų būti pasirengę atlikti tyrimus, organizuoti socialines paslaugas, formuoti socialinę politiką ir įgyvendinti ją.

Profesinės socialinių darbuotojų perspektyvos apibrėžiamos “Profesijos vadove 2009”, kuriame teigiama, kad kolegijos absolventas „gali siekti aukštesnės kvalifikacinės kategorijos (vyresniojo socialinio darbuotojo, vadovaujančiojo socialinio darbuotojo, socialinio darbuotojo eksperto). Profesinė kvalifikacija tobulinama socialinių darbuotojų profesinio mokymo centre, specialiuose seminaruose ir kursuose. Siekiantis aukštesnio išsilavinimo absolventas gali studijuoti aukštojoje universitetinėje mokykloje“.<sup>5</sup>

Socialinio darbo profesijos samprata prasideda nuo praktinės veiklos visuomenėje ir vystosi iki šiol, nes šios profesinės veiklos tapsmas ir plėtra yra nepaprastai sparti ir intensyvi. Pažymėtina, kad socialinio darbuotojo profesija remiasi daugelio dalykų, todėl neretai abejojama, socialinio darbo priklausymu tam tikram profesijos sambūriui, kuris turėtų būti išsiskirti tam tikrais šiai profesijai būdingais bruožais.

Diskusijas dėl socialinio darbo kaip profesijos statuso sustiprina teiginys, kad socialinis darbas kaip veikla - tai ne trumpalaikė vienkartinė reakcija, o procesas, apimantis tris svarbiausius sąveikaujančius komponentus: klientą, aplinkybes ir patį socialinį darbuotoją (Sutton C., 1999)

Apibūdinant šią profesiją, R. Laužacko teigimu, būtina ją analizuoti kaip „atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, gebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios jiems pasitenkinimo, materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaidą“ (Laužackas R., 2005, p. 16).

---

<sup>5</sup> Profesijos vadovas 2009, [žiūrėta 2009 01 08], Prieiga per internetą:  
<<http://www.euroguidance.lt/profesijosvadovas/double.php?content=raktazodziai>>

Svarbiausios problemos, kurias nagrinėja socialiniai darbuotojai yra gyvenimo sąlygos, darbo praradimas, darbo įgūdžių trūkumas, ligos ir negalia, nepageidaujamas nėštumas (Profesinės karjeros vadovas, 1998, p. 268). Be to, socialiniai darbuotojai konsultuoja klientus jų teisių ir pareigų klausimais, analizuoja konkrečią situaciją ir parenka atitinkamus sprendimus, konkrečios pagalbos šaltinius, prižiūri, ar teikiama pagalba klientui veiksminga.

Išskiriami svarbiausi socialinių darbuotojų veiklos tikslai:

1. padėti žmonėms padidinti kompetenciją ir gebėjimą spręsti problemas;
2. padėti žmonėms, kad jiems būtų prieinami reikiami išteklių;
3. padaryti taip, kad organizacijos būtų atsakingos už žmogų;
4. palengvinti individų santykius jų aplinkoje;
5. daryti įtaką organizacijų ir institucijų tarpusavio sąveikai;
6. lemti socialinę ir aplinkos politikai (Johnson L. C., 2003, p.93).

Šie tikslai orientuoja pasaulėžiūros socialinius darbuotojus profesionalus laikytis kai kurių nuostatų (Vitkauskaitė D., 1999, p. 6):

- socialinės pagalbos objektas yra *asmenybė* – unikali vientisa sistema, kuri suvokiama ne kaip išankstinė susiformavusi duotybė, bet kaip nuolat kintanti atvira sistema;
- kiekvienas žmogus yra *unikalus*, todėl individualių atvejų analizė tokia pat svarbi kaip ir statistiniai apibendrinimai;
- žmogus kuria visuomenę ir visuomenė kuria jį, t. y. jis kartu yra ir *objektas*, ir *subjektas*, laisvas ir ribotas, priimantis visuomenė socialines normas ir aktyviai individualiai besivystantis;
- kiekvienas turi prigimtinių *potencinių galimybių* vystimuisi, *savirealizacijai* ateityje, kuri mažai priklauso nuo asmenybės praeities;
- žmogus yra besąlygiškai *vertingas*, todėl gerbtinas ir vertintinas toks, koks yra;
- kiekvienas asmuo turi teisę rinktis savo vertybes, tikslus, savarankiškai apspręsti ir būti *atsakingas* už sprendimus.

Mokslininkė pažymi, kad socialiniai darbuotojai savo veikloje turi vadovautis šiais veiklos principais (Vilkauskaitė D., 1999, p. 8):

- padėti išsivaduoti iš iliuzijų ir saviapgaulės;
- atskleisti kančios prasmę;
- pripažinti rinkimosi laisvę ir atsakomybę;

- atskleisti sąveikos su kitais žmonėmis procesą kaip asmenybės vystimosi sėkmės laidą;

- parodyti asmeninių įsipareigojimų ir asmenybės brandos sąryšį.

Socialinis darbuotojas kaip socialinių paslaugų teikėjas, dirbdamas konkrečiu darbu atlieka tam tikrus profesinius vaidmenis ir įvairias funkcijas. Remiantis Lietuvos socialinio darbuotojo pareigybės aprašu, galima išskirti svarbiausias socialinio darbuotojo funkcijas, teikiant socialines paslaugas: konsultavimo, informavimo, organizacinę, pinigines pašalpos skyrimo, socialinių paslaugų planavimo, socialinių programų rengimo, pajamų testavimo, tarpininkavimo, prevencinę, šviečiamoji, tiesioginio paslaugų teikimo, diagnostinę, vadybos.

L. Žalimienė (2003) nurodo, kad socialinio darbo funkcijos apima šias veiklos sritis ir konkrečias veiklas:

1. Poreikio nustatymas ir vertinimas;
2. Paramos planavimas;
3. Pagalbos teikimas;
4. Paramos vertinimas;
5. Bendri veiklos organizavimo klausimai;
6. Profesinės veiklos tobulinimas (Žalimienė L., 2003, p. 103 – 111).

Taigi, socialinis darbuotojas pirmiausiai turi surinkti informaciją apie klientą ir išaiškinti socialinę problemą. Socialinis darbuotojas, vertindamas kliento problemą, turėtų atsižvelgti į asmenybės, problemos ir situacijos sąryšį, kliento ypatingumą ir unikalumą kaip jo pasirinkto gyvenimo stiliaus apraišką, nes žmogus yra pats atsakingas už savo gyvenimo tėkmę ir tvarką, o gyvenimas be problemų ir sunkumų neegzistuoja (Vilkauskaitė D., 2001, p. 8). Vadinasi, jis ištiria ir užfiksuoja kliento probleminę situaciją remdamasis turima informacija. Tokiu būdu, jis užmezga kontaktus su klientu. Pažymėtina, kad socialinis darbuotojas privalo turėti bendravimo įgūdžius, kurių reikia produktyviai sąveikai su individualiais ir jų grupėmis.

Planuodamas paramą, socialinis darbuotojas analizuoja ir vertina situaciją, sudaro ir suderina paramos planą. Socialinis darbuotojas vadovaujasi mokslinio tyrimo metodais, siekdamas suvokti pačią problemą bei išsiaiškinti jos priežastis ir numatyti paramos ar prevencinio bei reabilitacinio darbo gaires: stebėjimas, apklausa, pokalbis, interviu, testai, dokumentų nagrinėjimas, eksperimentas. Jis surenka informaciją apie kiekvieno šeimos nario vystimąsi, bendrą šeimos socializaciją ir integraciją į socialinę – kultūrinę aplinką.

Be to, paramos planavimas turi būti susijęs su prevenciniu darbu, informacijos

teikimu ir konsultavimu. Socialinį darbą galima suprasti kaip socialinių strategijų visumą, kurios padeda nugalėti problemų apraiškas, fizinio ar emocinio smurto apraiškas, iš jų kylančias asmenines problemas bei grįžti į normalų gyvenimą.

Ankstyvoji prevencija esti tuomet, kai sudaromos palankios juridinės sąlygos, skatinamas socialinis teisingumas, užimtumas, šalinamos esminės nusikalstamumo priežastys, plėtojamos socializacijos programos. Ši funkcija labiausiai vykdoma šalies, taip pat savivaldybių, institucijų lygmeniu. Socialinis darbuotojas yra profesionalas – tai pagelbstintis asmuo, besinaudojantis socialinio darbo žiniomis, vertybėmis ir įgūdžiais. L.C. Johnson nuomone, socialinis darbuotojas privalo (Johnson L.C., 2003, p. 110):

1. kiek įmanoma suprasti žmogų ir jo situaciją;
2. būti kuo naudingesnis klientui;
3. sukurti tokį klimatą, kad klientas galėtų pasinaudoti pagalba;
4. nagrinėti kliento poreikius ir problemas, remdamasis savo žiniomis ir patirtimi;
5. pateikti poreikių ir problemų analizavimo modelį, sutelkdamas į tai visą dėmesį, sumaniai naudodamas problemos sprendimo procesą; teikti informaciją apie reikiamus šaltinius ir padėti jais pasinaudoti.

Tokiu būdu, socialinis darbuotojas daro įtaką pokyčiams ir teikia konkrečią paramą. Jis ne tik tarpininkauja, atstovauja, koordinuoja paramą, bet ir vykdo tiriamąjį paramos teikimo darbą, įvertina galutinius rezultatus. Socialinio darbuotojo profesija – tai toks darbas, kurio pagrindinis tikslas – padėti žmogui rasti išeitį, susidūrus su sunkumais, problemomis, siekiant harmoningesnio gyvenimo (Leliūgienė I., 1997). Vienas esminių socialinio darbo, kaip mokslo, uždavinių yra optimalių metodų bei technologijų kūrimas, sprendžiant atitinkamų individų, gyventojų grupių bei atskirų sluoksnių socialines problemas (Leliūgienė I., 2002).

Socialinis darbuotojas turėtų padėti asmenybei ir jos artimiausiai aplinkai adaptuotis visuomenėje, prisitaikyti prie visuomenėje nusistovėjusių elgesio normų. Paramos funkcija susijusi su rėmimo atmosferos sukūrimu bendravimo pagalba. Bendravimas turi būti gyvybingas, artimas ir aktyvus. Tuo tikslu turi būti kuriama rėmimo atmosfera, kurios metu socialinis darbuotojas siekia kartu su klientu spręsti problemas pritariant, įsijaučiant, pasitikint, suprantant, išklausančiant bei išaiškinant.

Reabilitacija – tai specialios programos ir strategijos, kurios padeda atstatyti nutrūkusius ar neadekvačius šeimos narių tarpusavio santykius ir santykius su aplinka, atgauti pasitikėjimą, vertybes, kad galėtų bandyti gyventi pilnavertį

gyvenimą. Svarbus socialinio darbuotojo uždavinys yra padėti kiekvienai šeimai patikėti savo jėgomis: įveikti visus sunkumus, padėti jiems suvokti jų pačių atsakomybę ir galimybes, įgyti pasitikėjimo savo jėgomis ir, priimant sprendimus dėl savo ir vaikų ateities, nepriklausyti vien nuo specialistų.

Siekdamas realizuoti organizacinę funkciją, socialinis darbuotojas turi bendradarbiauti su socialiniais partneriais, įtraukti į pagalbos teikimą savanorius. Taigi, jis plėtoja institucijos veiklą. Analizuodamas socialinės aplinkos sistemas, socialinis darbuotojas daro teigiamą įtaką socialinėms sistemoms ir plėtoja socialinio darbo profesijos koncepciją.

Lietuvos socialinių darbuotojų kvalifikaciniuose reikalavimuose numatyta, kad socialinis darbuotojas, dirbdamas savo darbą, privalo mokėti atlikti išvardytas funkcijas ir veiklą.

Kai kurie darbuotojai specializuojasi vaikų socialinio saugumo srityje, dirba su vaikais, paaugliais, jų artimaisiais, užsiima nepilnamečių nusikalstamumo prevencija. Medicinos įstaigų socialiniai darbuotojai teikia socialinę pagalbą asmenims, turintiems fizinių bei psichinių sutrikimų, padeda jiems integruotis į visuomenę.

Darbo specifika priklauso nuo įgytos kvalifikacijos: socialinio darbo su rizikos grupių vaikais, su senais ir pagyvenusiais žmonėmis, su neįgaliais žmonėmis, su narkomanais, alkoholikais ir kt. Pažymėtina, kad socialinis darbuotojas dirba įvairiose socialinės globos, rūpybos ir reabilitacijos įstaigose ir institucijose, mokyklose, centruose (Profesinės karjeros vadovas, 1998; Profesijos vadovas, 2005).

Socialinis darbuotojas susipažįsta su savo klientų socialinėmis problemomis, tampa "savu žmogumi" ribotam šeimų skaičiui ir suteikia konkrečias paslaugas neįgaliesiems, pagyvenusiems žmonėms, informuoja juos apie būtiniausių valstybinių ar komercinių tarnybų, sprendžiančių socialines problemas, veiklą. Mokslininkų teigimu, socialiniam darbuotojui neretai tenka susidurti su agresyviais asmenimis, todėl šią profesiją galima įvardinti kaip pavojingą. Pasak I. Leliūgienės, socialiniam darbuotojui kartais tenka rizikuoti savo gyvybe, dirbant su pažeistos psichikos asmenimis arba gerumu ir rūpestingumu palengvinti paskutines mirštančiojo dienas slaugos namuose (Leliūgienė I., 1997, p. 207).

Pokalbio su klientu metu socialinis darbuotojas padeda jam atsikratyti psichologinio streso, įeiti į normalų gyvenimo ritmą arba padeda žmogui, kuris yra prikaustytas prie ligos patalo, aprūpina maisto produktais, asmeninės higienos reikmenimis ir t. t. Kiekvienas atlieka tokius veiksmus, kurie nukreipti tikslui pasiekti

priklausomai nuo objekto, kurio jis rūpinasi, padėties. Socialiniam darbuotojui toks objektas – tai žmogus, kuriam reikia pagalbos, kuris be pašalinių pagalbos nesugeba išspręsti savo problemų (Павленок П. Д. 2005, p. 16).

Socialinis darbuotojas yra pagalbininkas, savo jėgas ir sugebėjimus skiriantis kitiems žmonėms, padedantis jiems patenkinti savo poreikius ir išspręsti problemas tinkamiausiu būdu. Todėl socialinio darbo rezultatai dažnai būna nematomi, juos sunku išmatuoti, tačiau tai labai svarbus darbas žmogui ir visuomenei (Profesinės karjeros vadovas, 1998, p. 269).

Apibendrinant galima išskirti šias pagrindines socialinio darbuotojo funkcijas:

- *Diagnostinė.*
- *Prevencinė.*
- *Paramos.*
- *Informacinė mokomoji funkcija.*

Vadinasi, reikia atkreipti dėmesį į tokias darbuotojo gebėjimus (Profesinės karjeros vadovas, 1998, p. 269):

- atsparumas stresui;
- gebėjimas bendrauti ir suprasti kitus žmones;
- gebėjimas užjausti ir noras padėti žmonėms;
- vaikų ir pagyvenusių žmonių emocinių bei fizinių poreikių įvertinimas;
- gebėjimas įvertinti problemą ir rasti tinkamą sprendimą;
- savarankiškumas, pareigingumas ir nepriklausomumas;
- įtaigumas;
- geri sprendimai;
- konfliktinių ir neprognozuojamų situacijų valdymas;
- fizinis pajėgumas;
- gera judesių koordinacija ir pusiausvirumas;
- organizaciniai gebėjimai;
- sklandi kalba (Profesijos vadovas, 2005, p. 261).

Šios profesijos neturėtų rinktis žmonės itin jautriai reaguojantys į kitų žmonių bėdas, sergantys tuberkulioze ir kt. užkrečiamosiomis ligomis (Profesijos vadovas, 2005, p. 261). Darbuotojas negali būti šaltas, siekiantis objektyvumo, turintis žinių, bet neišgyvenantis dėl kitų, kuris nori tik kontroliuoti, nuraminti savo sąžinę, jaustis aukštesnis, nori, kad jį mėgtų. Profesiniai bruožai vertinami kaip psichologinė socialinio darbuotojo asmenybės raiška. Ne kiekvienas žmogus gali atlikti socialinio



darbo specialisto funkcijas. Neretai socialinio darbuotojo asmenybės veiksniai yra pagrindiniai, lemiantys profesinį meistriškumą. Darbuotojai negali būti vien optimistas, ar asmuo, kuris išsprendė savo problemas, kurio sprendimai yra moralizuojamieji. Darbuotojas neturi bodėtis jausmų, tiek savo, tiek kitų. Supratimas grindžiamas žiniomis ir patirtimi (Johnson L.C., 2003, p. 111).

Pagal R. Tidikį. (2003) socialiniams darbuotojams svarbūs pagrindiniai doroviniai principai: žmoniškumo, meilės ir atjautos, altruizmo, lygiateisiškumo, tolerancijos ir pagarbos.

Inteligentiškumas, taktiškumas, sugebėjimas klausytis ir nukreipti kliento minčių tėkmę reikiama vaga – šie ir kiti bruožai visada turi vyrauti socialinio darbuotojo darbe. Dažnai socialinis darbuotojas visai teisėtai vadinamas „sielos gydytoju“ ir psichologu. Nė viena profesija neturi tiek daug sąlyčio taškų su žmogaus likimais, kaip socialinė. Mokydamiesi „socialinio darbo“, studentai turi įsisavinti psichologijos, bendravimo kultūros pagrindus, nes socialinio darbuotojo veikla prasideda būtent nuo bendravimo su klientu. Nuo meno bendrauti didžia dalimi priklauso tolimesnis socialinio darbuotojo darbas (Г. Ю. Бурлак Г. Ю. 1999, p. 99 – 100).

Taip pat labai svarbios šios asmeninės savybės :

- Optimizmas. Tai yra tikėjimas, kad bet kokioje situacijoje ne tik galima, bet ir reikia bandyti rasti geriausią ir palankiausią visiems sprendimą.
- Drąsa. Socialinis darbuotojas turi būti pasiryžęs imtis atsakomybės ir spręsti kylančias problemas, nuo kurių gali priklausyti ne vieno asmens gyvenimas ar net likimas.
- Teisingumas. Labai svarbu, kad socialinių darbuotojų priimami sprendimai būtų teisingi, kad pagrindinė vertybė priimant sprendimą ar ruošiantis veikti būtų teisingas ir vienodas visų traktavimas.

Taigi, socialinį darbuotoją galima apibūdinti kaip asmenį, kuris:

1. turi pozityvų požiūrį į kitus žmones ir jų elgesį;
2. nesavanaudiškai rūpinasi kitais ir jų gerove;
3. yra atviras, šiltas, pasitikintis, draugiškas ir sąžiningas;
4. dirba ne dėl žmonių, kuriems reikia padėti, bet su jais;
5. atsiliepia į žmogaus jauseną, o ne pasikliauja kokios nors metodo panaudojimu;
6. yra subrendęs, moka priimti sprendimus, kitiems padėdamas yra pasirengęs rizikuoti;

7. žmogaus gyvenimo situacijas vertina, atsižvelgdamas į pokyčius ir laiką, kurio reikia, kad įvyktų pokytis;
8. gali pamiršti savo poreikius vardan kitų;
9. nėra impulsyvus;
10. yra epmatiškas.

Geras socialinis darbuotojas turi tobulinti pagalbos teikimo įgūdžius. Šiems įgūdžiams priklauso (Johnson L.C., 2003, p. 111 -113):

1. *Supratimo įgūdžiai* (suprasti kitą žmogų ir jo situaciją, padėti žmonėms suprasti save toje situacijoje). Tam reikia klausymo įgūdžių, mokėjimo padėti klientui išreikšti save, apmąstyti tai, kas buvo pasakyta, susumuoti turimą informaciją, interpretuoti faktus ir informuoti žmones.

2. *Įgūdžiai sukurti tokį klimatą, kuris skatintų naudingą sąveiką.* Tai – mokėjimas paremti, krizių intervencija, mokėjimas sukurti jaukų fizinį ir emocinį klimatą.

3. *Veikimo įgūdžiai sprendžiant problemas.* Tai problemos sprendimo ir sprendimo priėmimo įgūdžiai, sugebėjimas planuoti, pamokyti.

4. *Bendravimo su kitais įgūdžiai.* Išklausymas, perfrazavimas, paaiškinimas, suvokimo patikrinimas, sugebėjimas pradėti veiklą, padrašinti, būti išradingam, sukaupti dėmesį klausinėti, atsiliepti į kito jausmus ir patirtį, apibendrinti idėjas ir mintis, interpretuoti ir informuoti.

Tai nereiškia, kad visi įgūdžiai būtinai turi būti panaudoti, o tik parodo, kad gali būti platus įgūdžių, reikalingų socialiniam darbuotojui, spektras. Įgūdžiai lavinami visą gyvenimą, tai prisimintina socialiniam darbuotojui, kuris nori tobulėti kaip gelbstintis asmuo.

Apibendrinant, svarbu pasakyti, kad norint būti geru socialiniu darbuotoju, būtina turėti tam tikras profesines savybes ir gebėjimus. Socialinis darbas – didelį psichologinį krūvį turinti profesija. Jis reikalauja specialaus pasiruošimo bei tam tikrų žmogiškų savybių kaip globojimas, empatija, jautrumas.

## 2. SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINIŲ KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO GALIMYBĖS

### 2.1. Profesinių kompetencijų samprata

Šiuolaikiniame žinių ir informacijos pasaulyje kinta ir sudėtingėja visų sričių darbuotojų profesinė veikla, priimami sprendimai neretai turi didelės reikšmės ne tik darbo organizacijos nariams, bet ir pakankamai plačiai aplinkai.

Viena iš labiausiai svarstomų temų šiandienos moksle – informacijos visuomenės atsiradimas, kai pagrindiniais ekonominio, technologinio, socialinio ir kt. sričių vystymo ištekliais tampa nebe materialusis kapitalas, darbo jėga ar gamtiniai ištekliai, bet žinios, t.y. intelektualinis kapitalas. Informacinė visuomenė pradėjo formuotis išradus ir pradėjus plačiai naudoti kompiuterius bei plačiai naudojant kitas informacijos apdorojimo, perdavimo technologijas ir priemones. Neseniai prasidėjusių informacinės visuomenės sampratos svarstymai – įvairių prieštaravimų ir nuomonių šaltinis. Vieniems tai – tikrai profesionalizuotos ir rūpestingos bei savo piliečius kontroliuojančios visuomenės pradžia. Kitiems tai – itin išsilavinusios ir sugebančios disponuoti informacija visuomenės gimimas.

Kylant visuomenės išsilavinimo lygiui, specializuotų žinių ir įgūdžių poreikis didėja vis labiau, kadangi įvairūs specialistai turi įsisavinti tiesiog neįtikėtinais augančius informacijos kiekius ir besikeičiančią žinių struktūrą. Dėl didėjančio sudėtingumo vis daugiau sprendimų priimama žemesniuose organizacijos valdymo lygiuose, tai didina specialisto kompetencijos poreikį. Ypač pabrėžtini yra vadovavimo ir procesiniai įgūdžiai, kurių analizė atliekama specialisto specifinės funkcinės kvalifikacijos sąskaita. Iš viso organizacijos personalo – tiek ir vadovaujančio, tiek ir ne vadovaujančio – yra tikimasi, jog kiekvienas darbuotojas sugebės atspindėti ir atstovauti visuminę organizacijos vaizdą.

Tiek akademinė literatūra, tiek kasdieninės diskusijos kompetencijos sąvoką paprastai naudojama plataus diapazono sugebėjimams apibūdinti, kurie yra vienaip ar kitaip susiję su mūsų patirtimi: meistriškumu, specializacija, inteligentiškumu ir problemų sprendimu.

Taigi tokios sąvokos, kaip žinios, kompetencija, konkurencinis pranašumas - labai dažnai svarstomos bei analizuojamos ne tik teoretikų, bet ir praktikų. Jos apibūdinamos įvairiausiais terminais: „išskirtinė kompetencija“, „nematomi

resursai“, „esminė/šerdinė/pagrindinė kompetencija“, „esminiai sugebėjimai“, „vidiniai sugebėjimai“, „įgūdžių ir sugebėjimų akumuliacija“, ir t.t.

Kompetencijos sąvoka kilusi iš lotynų kalbos žodžio *competentia* – priklausomybė pagal teisę, Tarptautinių žodžių žodynas (1995) šią sąvoką apibūdina kaip: klausimų ar reiškinių sritis, su kuria kas gerai susipažinęs.

Kompetentingas – iš lotynų kalbos žodžio *competens*, *competentis* – atitinkantis, sugebantis ir reiškia:

- gerai ką žinantis, nusimanantis;
- turintis teisę ką spręsti ar daryti.

Longman'o žodyne (1995) *Dictionary of Contemporary English* žodis „kompetencija“ yra apibrėžiamas taip: „sugebėjimas daryti tai, kas yra reikalinga; meistriškumas“ (Tarptautinių žodžių žodynas, 1995, p. 255).

Ir priešingai, „nesugebėjimas daryti to, kas reikalinga“ yra įvardijamas kaip „nekompetencija, nekompetentiškumas“. Taigi kompetencija reiškia sugebėjimų ar įgūdžių kažką daryti turėjimą. Longman'o kompetencijos apibrėžime taip pat pastebima, jog žodžiai „kompetentingas“ ir „kompetencija“ turi kokybiškai pozityvias reikšmes, pabrėžiančias tam tikrus sugebėjimus, kurie leidžia vienam ar kitam asmeniui atlikti jam pavestas užduotis.

Šio apibrėžimo aiškinimas yra artimas tam, kad specialistas turi turėti sugebėjimų ar įgūdžių daryti kažką – kur tas „kažkas“ turi būti suprantamas, kaip šitų sugebėjimų ar įgūdžių matas, matavimo vienetas. Galima teigti, jog tinkamais laikytini sugebėjimai yra glaudžiai susiję su konkrečia situacija ar užduotimi.

Kaip teigia J. Taruškienė (1997), reikalavimai dirbančiųjų kompetencijai ne tik išauga, bet ir nuolat kinta. Žmogiškųjų išteklių vadybos prasme tyrinėjami kompetencijos išteklių ir problemos veiklos aspektu, todėl ugdymo mokslui kompetencija tampa profesinio rengimo objektu. Natūralu, jog kompetencija yra grindžiama jungtine vadybos ir ugdymo mokslų koncepcija.

Siekiant ugdymo priemonėmis užtikrinti žmogaus kompetenciją, reikalingą konkrečiai veiklai atlikti, reikia žinoti ne tik tos veiklos struktūrą, bei ir jos veiksmų lygius, atitinkamai -kompetencijos lygį, kuriuo remiantis, ir turi būti rengiama (projektuojama) studijų programa.

Tačiau tai nelengva padaryti – viena vertus, kompetencija, kaip studijų programos tikslas, turi būti apibrėžta veikloje, kita vertus, kompetencijos ir veiklos lygių santykis tampa problemišku dėl vis labiau kintančio veiklos pobūdžio bet kurioje profesinėje veikloje.

Pirmiausiai derėtų aptarti, kaip kompetencijos sampratą aiškina įvairūs mokslininkai. Pasak L. Jovaišos (1993), kompetencija – tai pagal kvalifikaciją, žinias, įgūdžius gebėjimas gerai atlikti veiklą, tai įgaliotumą turėjimas ką nors daryti, labai kvalifikuotas žinojimas.

Nors L. Jovaiša (1993) teigia, kad mokėjimas atitinka angl. capacity ir ability, tačiau pastarųjų aiškinimas Oksfordo žodyne (1997) leidžia teigti, kad ability ir capacity yra skill sinonimas. Vadinasi, jeigu mokėjimas yra pirmoji įgūdžių lavinimo frazė arba „dar neautomatizuotas, netobulas veiksmų atlikimo būdas“, tai įgūdis yra aukštesnė pakopa arba „mąstymo ir praktinės veiklos automatizuotas veiksmas“ (Jovaiša L., 1993, p.263 ).

Nežiūrint į tai, kad įgūdžiai gali būti įvairiai aprašyti, kai kurie iš jų pasižymi tam tikru bendrumu – ypač aukštu lygiu. Tai įvardijama specialiu terminu meistriškumas, reiškiančiu pačią aukščiausią veiklos atlikimo išmokimo pakopą.

Tačiau gebėjimo samprata yra gana sudėtinga. L. Jovaišos teigimu, gebėjimas apima psichologinį pagrindą, nusakomą gabumais, išvystomais į sugebėjimus; pedagoginį pagrindą – žinias, mokėjimus, įgūdžius; socialinį pagrindą – teisę veikti ir kt. Šis klasifikavimas, aišku, yra gana sąlyginis, nes psichologinį ir pedagoginį pagrindą sudarantys komponentai iš tikrųjų tarpusavyje persidengia (gabumai išvystomi į sugebėjimus įsisavinant žinias, mokėjimus ir įgūdžius).

Tačiau vienaip ar kitaip aišku, jog gebėjimas yra kompleksinis darinys, o jam priskyrus ir socialinį pagrindą – teisės suteikimą veikti, jį įvardinti kvalifikacija.

Taigi, jeigu gebėjimas yra bendroji galia atlikti tam tikrą veiklą, tai kvalifikacija, būdama gebėjimo sampratos erdvėje, akcentuoja formalių įgaliotumą turėjimą ir pasižymi reikalinga tai veiklai apibrėžti žinių, mokėjimų, įgūdžių visuma.

Kitas mokslininkas - A. Jacikevičius (1994) - žinias, mokėjimus, įgūdžius ir meistriškumą nurodo kaip pakopas, mokantis veiklos. Pasak A. Jacikevičiaus (1994), meistriškumas pasireiškia galimybe pritaikyti turimus įgūdžius įvairiomis naujomis sąlygomis.

Vadinasi, iš vienos pusės, meistriškas įgūdžių taikymas kintančiose situacijose gali būti laikomas kompetencija. Antra vertus, ypač tarpasmeninėje ir bendradarbiavimo veikloje, kompetencija negali būti įgūdžių rinkinys, nes įgūdžiai patys savaime neužtikrina sėkmingos žmogaus veiklos. Galima būtų teigti, kad tarp įgūdžių ir kompetencijos turėtų būti dar kažkas, kas jungtų šias dvi koncepcijas. Gebėjimas taikyti įgūdžius veikloje būtų šia jungiamąja grandimi.

Kompetencijos ir kvalifikacijos terminus atskiria R. Laužackas (1997,

1999), atkreipdamas dėmesį į tai, kad kompetencijos sąvoka yra artimesnė veiklos pasaulio aplinkai ir naudojama tuomet, kai tenka akcentuoti žmogaus profesines galias praktinėje veikloje.

Pasak autoriaus, kvalifikacijos sąvoka vartotina tuomet, kai kalbama apie tai, ką žmogus rengiasi įgyti arba įgyja švietimo sistemoje, kas yra švietimo procesų tikslai.

S. Keinys (2000) kompetencija nusako, kaip gerą išmanomų klausimų ar reiškinų sritį. Kiti mokslininkai P. Jucevičienė (2005), N. Bankauskienė, G., Sereikienė (2007) kompetenciją traktuoja, kaip žmogaus kvalifikacijos raišką, nulemtą individo žinių, gebėjimų, požiūrių, asmenybės savybių bei vertybių.

Kompetencija taip pat galima interpretuoti, kaip žmogaus žinių, gebėjimų, įgūdžių, vertybinių orientacijų, požiūrių ir kitų asmeninių savybių, kurios yra „akumuliuotos į veiklos gebėjimus, įgalinančius individą siekti rezultatu esant skirtingiems veiklos kontekstams” (Jucevičiene P., Lepaitė 2000, p.39).

Tyrėjų teigimu, turimos kompetencijos, kartais ir paties žmogaus nežinomos, susideda iš kelių dalių. Pirmoji dalis, tai formalizuotos kompetencijos, išreikštos valstybės pripažintais pažymėjimais ir diplomais; antroji - dokumentuoti neformaliojo mokymosi rezultatai, tai kas yra įgyjama įvairiuose kursuose ir seminaruose. Trečioji dalis tai kompetencijos, apie kurias žmogus žino, bet jos nėra pripažintos. Ketvirtoji dalis susideda iš pačiam žmogui nežinomų kompetencijų (Laužackas R. ir kt. 2005).

Jeigu konkrečios profesijos žmogus atlieka daug skirtingų funkcijų vadinasi, jis turi turėti daug skirtingų kompetencijų. Šiuo atveju galima kalbėti apie kompetencijų visumą, leidžiančią darbuotojui atlikti tam tikrą profesinę veiklą.

Prisimenant tai, kad kompetencijos terminas labiau atspindi veiklos pasaulio interesus, o žmogiškųjų išteklių vadybos tyrimų aspektas išryškina žmogaus vertybių, požiūrių ir asmeninių savybių įtaką kompetencijos struktūroje, tai vertybinis pamatas ir asmeninės charakteristikos greta turimų žinių, įgūdžių ir gebėjimų juos taikyti veikloje, įgijus formalią kvalifikaciją, sudaro žmogui galimybę tapti kompetentingu. Galima teigti, kad žinios, mokėjimai, įgūdžiai sąlygoja kvalifikacijos suteikimą, taip pat įvertinimus gabumų, kurie veikia gebėjimų formavimosi svarbą bei žmogaus vertybes ir asmenines savybes.

Žmogaus ir situacijos santykiai yra suprantami santykyje su visuma, o santykių visuma yra suprantama santykyje su žmogumi ir situacija. Ši logika sunkiai gali būti aprašoma kaip standartizuota elgsena, reikalingas gilesnis supratimas apie

žmogaus elgseną situacijoje. Todėl kompetencija tampa normatyvine koncepcija. Tuo tarpu elgsenos aprašymas visiškai įmanomas, laikantis kompetencijų, kaip aprašomosios koncepcijos, požiūrio. Kita vertus, vis tik kompetencija (holistiniu požiūriu) yra specifinė kiekvienos veiklos atveju, todėl būtina apibrėžti, ką reiškia būti, pavyzdžiui socialiniu pedagogu, nustatyti šių teiginių apimtį arba įvardinti atliekamus vaidmenis, numatyti kriterijus, jog pakanka patvirtinimų (įrodymų) ir jie yra patikimi.

Taigi nors ir bandydami atskirti, tyrinėtojai kalba apie dvigubą kompetencijos koncepcijos prasmę. Iš vienos pusės, tai elgsenys, kurį suskaidžius į atskiras jo dalis, galima stebėti ir įvertinti darbo vietoje. Iš kitos pusės, holistinė kompetencija – gebėjimas įvertinti naują situaciją, pasirinkti joje tinkamus veiklos metodus ir nuolat integruoti dalykines ir profesines žinias.

Kaip teigia Bowden J. (1997) kompetencijos holistinė idėja akcentuoja žmogaus savybes ir vertybes, požiūrį į save, kaip į profesionalą, tai ir įgalina veikti neapibrėžtose veiklos situacijose. Taigi veiklos modelio kontekste, kompetencija, kaip holistinė idėja, gali būti apibrėžiama kaip koncepcija, kuri akcentuoja gebėjimą perkelti žinias ir įgūdžius į naujas situacijas, tuo pačiu, įgalinant žmogų veikti įvairiuose veiklos lygiuose.

Moksliniuose darbuose išryškėję požiūriai – meistriško išmokimo, bendrasis, kognityvinis konstrukcinis – tampa prielaida kompetencijos lygiams pagrįsti.

Meistriško išmokimo požiūris, apribojantis teorijos vaidmenį, pabrėžia asmens elgesį, tuo pačiu labiau akcentuojant kompetencijas, kaip ugdymo tikslą. Dominuoja specializuoti tam tikros profesinės veiklos gebėjimai, formuojant konkrečius įgūdžius, kurių reikalauja darbas ir pasiekiamas automatiškas jų pakartojimo lygis, laikantis nustatytų tos profesinės veiklos standartų.

Bendrasis požiūris į kompetenciją, remiasi psichometrija, siekiant nustatyti kokybę, susijusią su tobula veikla, tačiau akcentuojantis atrankos, o ne mokymo procesą. Šis požiūris, ugdymo proceso prasme, nėra itin reikšmingas, tačiau, pasirinkus matavimų rezultatais ir nustatčius nepakankamą kompetencijos lygį, ugdymo programų kūrėjai sudaro programas, kurių tikslas yra užpildyti susidariusią kompetencijos spragą.

Akademinį mokymą labiau akcentuoja kognityvinis konstrukcinis požiūris į kompetenciją. Šiame požiūryje atsiranda santykio problema tarp gilaus supratimo ir ilgalaiškės veiklos. Taip pat šis požiūris išryškina skirtumą tarp to, kaip žmogus gali

veikti ir kaip jis veikia tam tikros veiklos kontekste (Bowden J., 1997).

Profesinė kompetencija gali būti nagrinėjama išskiriant dvi jos dimensijas – sritį ir kokybę. Srities dimensija nusako, kurioje srityje individas yra kompetentingas t.y. vaidmenys, užduotys, funkcijos ir t.t. Kokybės dimensija apibrėžia veiklos efektyvumą tam tikroje skalėje: pradedant darbuotoju, kuris ką tik yra pradėjęs dirbti ir nėra gerai susipažinęs su tam tikra sritimi ir baigiant ekspertu, kuris jau yra pripažintas kolegu, kaip ypatingai gerai išmanantis tam tikrą sritį.

Sąvoka profesija yra personifikuota ir institucionalizuota specifinė žmogaus veiklos rūšis. Kitaip tariant, profesijoje integruojamos žmogaus asmenybės charakteristikos ir konkrečios darbo sąlygos.

Tokiu būdu, profesija reiškia ne tik tam tikros profesijos atstovo išmokus dalykus, bet ir tai, kaip jo asmenybės charakteristikos atitinka veiklos lemiamas aplinkybes. Taigi profesijoje susiduria tai, ko iš žmogaus reikalauja konkrečios veiklos poreikiai, ir tai, ką jis turi, t.y. įgijęs. Pastaroji profesinių santykių pusė atsispindi labai reikšmingose ir profesiniam rengimui svarbiose sąvokose tokiose kaip; kvalifikacija, kompetencija, kompetentingumas. Akademinėje literatūroje yra teigiama, kad profesinė veikla reikalauja atitinkamos kvalifikacijos, kompetencijos kaip turinio gebėjimo savarankiškai, kokybiškai ir kūrybiškai t.y. kompetentingai veikti.

Kvalifikacijos terminas susideda iš dviejų lotynų kalbos žodžių – gualis (kam tinkamas, kokios kokybės) ir facere (daryti, veikti) (Handbuch, 1992).

Etimologiškai kvalifikacija reiškia žmogaus žinias, mokėjimus, įgūdžius, nuostatas, kurie dažniausiai įgyjami tam tikru išmokymo būdu. Iš kitos pusės, pasak R. Laužacko (2000), kad kvalifikacija parodo žmogaus tinkamumo tam tikram darbui laipsnį .

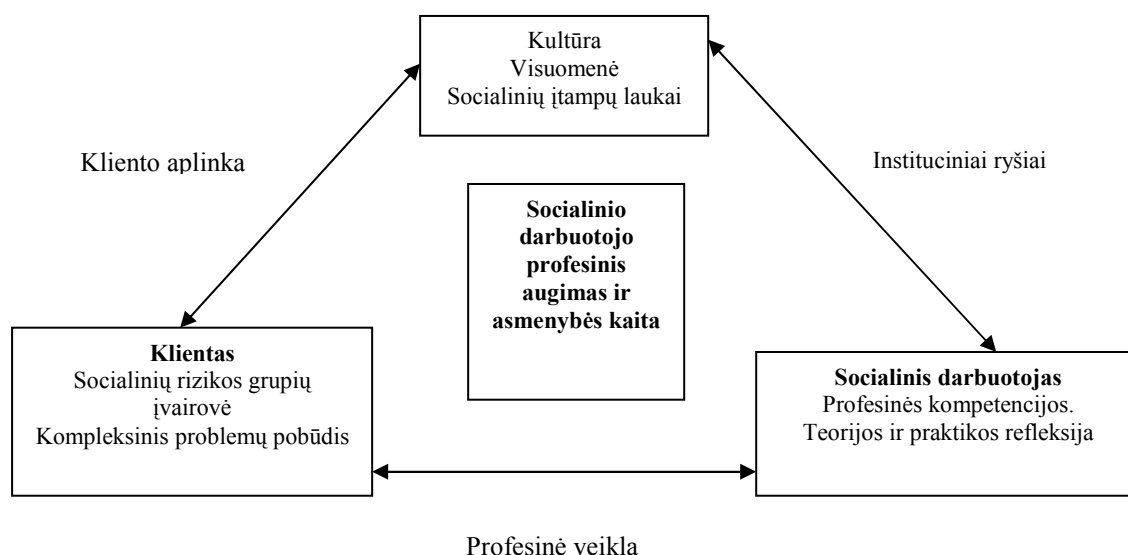
Apibendrinant šiame skyriuje nagrinėtą profesinės kompetencijos sampratą, galima teigti, kad tiek akademinė literatūra, tiek kasdieninės diskusijos kompetencijos sąvoką paprastai naudoja plataus diapazono sugebėjimams apibūdinti, kurie yra vienaip ar kitaip susiję su mūsų patirtimi: meistriškumu, specializacija, inteligentiškumu ir problemų sprendimu.

Taigi, galima teigti, kad sąvoka kompetencija yra daugiaprasmė ir apima ne tik žinias ir sugebėjimus, bet ir požiūrius bei asmenines savybes/charakteristikas. Šia sąvoka akcentuojamas pirminis gebėjimų, suvokimų, supratimų, leidžiančių spręsti apie vienokios ar kitokios kompetencijos ar kvalifikacijos turėjimą, demonstravimas



## 2.2. Socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimo prielaidos

Socialinio darbo profesinė veikla susideda iš išorinės (bendradarbiavimo, organizavimo, vadovavimo) ir vidinės (mąstymo, emocijų, interesų, poreikių, vertybinių nuostatų) veiklos (Jovaiša, 1999, p. 36). Pažymėtina, kad atliekamo darbo kokybė priklauso nuo jų dirbančių žmonių kompetencijų. J. Buzaitytės – Kašalynienės (2002) atlikto tyrimo duomenimis, palyginus Lietuvos, Vokietijos ir Amerikos socialinių darbuotojų reikalavimus žinioms ir mokėjimams, išryškėjo, kad Lietuvoje taikomi didesni reikalavimai žinioms, Amerikoje – mokėjimams. Vokietijoje labiau akcentuojamas praktinis specialisto rengimas, todėl socialinio darbo specialistai rengiami ne universitetuose, o profesinėse studijose (Buzaitytė – Kašalynienė, 2002, p. 107).



1 pav. Socialinio darbuotojo profesinį augimą lemianti sąveika<sup>6</sup>

A. Bagdono (2001, p. 12) teigimu, plečiantis socialinio darbo turiniui, ši veikla tapo profesionalesnė, tačiau socialiniam darbuotojui svarbu nuolat tobulinti savo profesinę kvalifikaciją. Žinių svarba ypač išryškėjo, kai dirbantys socialinį darbą neturėjo ar neturi socialinio darbo profesinio išsilavinimo. Mokslininkų teigimu, negalima nuvertinti ir paneigti šių žmonių pirmojo išsilavinimo svarbos, nors medicinos, pedagogikos, teisinės ar kitos jų turimos žinios nėra pagrindinės, tačiau gali būti labai svarbios ir padėti geriau atlikti kai kurias socialinio darbuotojo

<sup>6</sup> Dirgėlienė I., Kiaunytė A.. *Supervizija Lietuvos socialinio darbo kontekste/ Acta pedagogika Vilmensia*, 2005, t.15, p.242, [žiūrėta 2009 04 28]. Prieiga per internetą: <[www.ceeol.com/asp/getdocument.aspx?logid=5&id=19A1B6FC-C0A6-4C3D-AF2B-25E331FE573F](http://www.ceeol.com/asp/getdocument.aspx?logid=5&id=19A1B6FC-C0A6-4C3D-AF2B-25E331FE573F)>

pareigas (Ivanauskienė V., Varžinskienė L., 2003, p. 129).

Mokslininkų (Dirgelienė I., Kiaunytė A., 2005) teigimu, socialinį darbą, remiantis postmodernistiniu požiūriu galima suvokti kaip kompleksinę veiklą, kuri keičiasi atsižvelgiant į socialinio darbo proceso dalyvius – darbuotojus, klientus ir kontekstą (1 pav.). Šių dalyvių santykius galima vertinti kaip refleksyvius, vienas kitam darančius įtaką ir lemiančius socialinių darbuotojų profesinį augimą. Vadinasi socialinio darbo konstruktas kelia vis naujų reikalavimų socialinio darbuotojo profesinei kompetencijai žinių, įgūdžių, vertybinių nuostatų srityje, siekiant kliento įgalinimo tikslo. Kyla profesinės veiklos refleksijos poreikis sudėtingoje socialinio darbo santykių sistemoje.

„Mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas naudingas ir darbuotojui, ir organizacijai“ –teigia V. Baršauskienė ir J. Guščinskienė (2003, p. 230). Pasak tyrėjų, darbuotojui kompetencijų tobulinimas ir plėtojimas naudingas dėl to, kad padeda rasti įvairių problemų sprendimus, padidina darbinės veiklos vertę ir darbo našumą, sustiprina darbuotojo pasitikėjimą savo jėgomis, sukuria platesnes perspektyvas karjerai, formuoja geresnį organizacijos klimatą. Organizacijai darbuotojų kompetencijų plėtojimas ir kvalifikacijos kėlimas naudingas, nes skatina motyvacijos augimą ir didina lankstumą bei garantuoja organizacijos narių reikalingo organizacijai kvalifikacijos lygio palaikymą.

Socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimui organizuoti 1994 m. prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įkurtas socialinių darbuotojų rengimo centras. Nuo 2006 m. sausio 1 d. reorganizuotas kaip Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos padalinys. Socialinių darbuotojų rengimo centras (toliau SDRC) organizuoja kvalifikacijos tobulinimo kursų klausytojams pagal veiklos sritį, kurioje jie dirba. Šio centro misija - įgyvendinti socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo strategiją, sudarant galimybę socialinį darbą dirbantiesiems tobulėti profesinėje srityje bei įgyti profesinę kvalifikaciją atitinkančią kvalifikacinę kategoriją, siekiant užtikrinti aukštą socialinių paslaugų kokybę.

Įgyvendindamas misiją, Socialinių darbuotojų rengimo centras vykdo šias, su socialinio darbo kompetencijų plėtojimu susijusias veiklas:

- vykdo socialinį darbą dirbančiųjų kvalifikacijos kėlimo poreikio tyrimus bei vykdo programų atranką;
- organizuoja socialinio darbo metodinių centrų atranką bei koordinuoja jų veiklą.

- koordinuoja socialinio darbo kvalifikacijos kėlimo programų stebėsenos vykdymą, kvalifikacijos kėlimo mokymus bei renginius ir socialinių darbuotojų atestaciją;
- informuoja bei konsultuoja šalies socialinį darbą dirbančiuosius atestacijos ir kvalifikacijos kėlimo klausimais.<sup>7</sup>

Be šios institucijos socialinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo programas rengia ir vykdo socialinio darbo metodiniai centrai, socialinio darbo mokymo įstaigos bei kitos įstaigos, įmonės, organizacijos.

2001 metais pradėta vykdyti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos patvirtinta socialinių darbuotojų, dirbančių praktinį socialinį darbą ir neturinčių socialinio darbuotojo išsilavinimo, atestavimui privaloma kvalifikacinio mokymo programa. Rengiant programą remtasi dėstytojų ir absolventų - socialinio darbo magistrų, sukaupta patirtimi. Sudarant programos modulius, parenkant mokymosi metodus ir būdus laikytasi nuostatos apie trejopą programos paskirtį:

- remiantis perteikiamomis žiniomis ir praktiniais užsiėmimais padėti praktinį darbą atliekantiems darbuotojams plačiau suvokti socialinio darbo paskirtį ir jo kaitą;
- sudaryti sąlygas kursų dalyviams patiems įvertinti savo kompetenciją, žinias bei įgūdžius ir nusistatyti kvalifikacijos tobulinimo tikslus ir uždavinius;
- skatinti požiūrį, kad tęstinis kvalifikacijos tobulinimas yra būtina ir privaloma socialinio darbuotojo profesionalumo sąlyga (Ivanauskienė V., Varžinskienė L., 2003, p. 128).

Taigi mokymo programos tikslas – sudaryti galimybes socialiniams darbuotojams įgyti būtinas bazines žinias ir įgūdžius ir jas taikyti dirbant praktinį darbą. Siekta sudaryti socialiniams darbuotojams praktikams tokias mokymosi galimybes, kad jie galėtų modeliuoti poreikių nustatymo, pokyčių planavimo, organizavimo ir vertinimo situacijas, taip pat lavintų tikslingos informacijos paieškos ir jos efektyvaus panaudojimo įgūdžius. Programai pasirinkta tęstinė užsiėmimų forma, kai derinamas auditorinis ir savarankiškas darbas. Modulių įsisavinimas, vertinamas apibendrinant kursų dalyvių aktyvumą, savarankiškus rašto darbus ir galutinio egzamino rezultatai .

Socialinio darbuotojo profesinės kvalifikacijos tobulinimo formos, nurodytos pagal LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymą 2006 m. balandžio 4 d. Nr. A1-92 „Dėl socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacinių

---

<sup>7</sup> Socialinių darbuotojų rengimo centras, [žiūrėta 2009 03 09], Prieiga per internetą: <[http://www.ldrmt.lt/apie\\_mus/sdrc](http://www.ldrmt.lt/apie_mus/sdrc)>

reikalavimų, socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašų patvirtinimo“, yra šios:

1. Teorinis mokymasis:
  - a) paskaitos;
  - b) teoriniai seminarai;
2. Praktinis mokymasis:
  - a) praktiniai seminarai ir pratybos;
  - b) profesinė praktika;
  - c) dalyvavimas supervizijoje;
3. Kitų asmenų teorinis mokymas:
  - a) paskaitos;
  - b) teoriniai seminarai;
  - c) išanginis socialinių darbuotojų padėjėjų teorinis mokymas;
4. Kitų asmenų praktinis mokymas:
  - a) praktiniai seminarai ir pratybos;
  - b) vadovavimas socialinio darbo studentų profesinei praktikai;
  - c) supervizijos vykdymas;
  - d) išanginis socialinių darbuotojų padėjėjų praktinis mokymas (Žin., 2006, Nr. 43 - 1569).

Minimali socialinio darbuotojo kvalifikacijos tobulinimo trukmė priklauso nuo kvalifikacinės kategorijos, kurią jis siekia įgyti arba prasitęsti ir kuri yra nustatyta Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos apraše, patvirtintame socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 4 d. įsakymu Nr. A1-92 (Žin., 2006, Nr. 43-1569).

Viena iš kvalifikacijos kėlimo formų socialiniame darbe – supervizijos vykdymas, dalyvavimas joje. Praktinio mokymosi metu superviziją gali vykdyti socialinis darbuotojas, kuris yra užbaigęs specialius supervizijos mokymus socialinio darbo mokymo įstaigoje bei turi aukštesnę socialinio darbuotojo kvalifikacinę kategoriją, nei jo supervizuojami asmenys. Kol kas Lietuvoje apie praktinę supervizorių veiklą kalbama mažai. A. Kiaunytė ir I. Dirgėlienė (2006) atskleidžia „supervizijos kaip metodinės formos, teikiant profesionalią pagalbą profesinių santykių srityje“ reikšmę profesinėje veikloje (p. 13).

Kiekvienos socialinės įstaigos turi siekti, kad jų darbuotojai keltų kvalifikaciją, gilintų savo kompetenciją. Socialinio darbuotojo darbdavys „privalo

jam sudaryti sąlygas tobulinti savo profesinę kvalifikaciją nustatytais profesinės kvalifikacijos tobulinimo formomis ne mažiau kaip 16 valandų per metus“ (Žin., 2006, Nr.43-1569).

Socialinio darbuotojo dalyvavimas kituose kvalifikacijos tobulinimo renginiuose (socialinio darbo stažuotėse, socialinio darbo mokymo įstaigų organizuojamuose kvalifikacijos tobulinimo renginiuose) Europos Sąjungos, Europos Ekonominės erdvės valstybėse ar Šveicarijos konfederacijoje yra įskaitomas į socialinio darbuotojo kvalifikacijos tobulinimą, atitinkamai prilyginant jo išklaustas teorinio ar praktinio mokymo valandas Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos apraše nustatytoms valandoms.

Socialinis darbuotojas, siekdamas, kad išklaustas teorinio ar praktinio mokymo valandos būtų įskaitytos į jo kvalifikacijos tobulinimą, privalo turėti pažymą, kuri būtų išduota kvalifikacijos tobulinimą vykdžiusios įstaigos, įmonės, organizacijos vadovo arba jos struktūrinio padalinio vadovo. Pažymoje turi būti nurodyta: vieta, kurioje socialinis darbuotojas tobulino savo kvalifikaciją, kvalifikacijos tobulinimo data ir trukmė (valandomis), trumpas kvalifikacijos tobulinimo turinio aprašymas. Pažyma turi būti patvirtinta ją išdavusio asmens parašu ir įstaigos, įmonės, organizacijos antspaudu (Žin., 2006, Nr. 43 - 1569).

Europos Sąjungos valstybių narių, Europos Ekonominės Erdvės valstybių ar Šveicarijos konfederacijos pilietis, kurio socialinio darbo kvalifikaciją patvirtinantys dokumentai buvo pripažinti Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m . gegužės 3 d. nutarimu Nr.535 „Dėl aukštojo mokslo diplomų, diplomų, pažymėjimų ir kitų kvalifikaciją patvirtinančių dokumentų, išduotų Europos Sąjungos, Europos Ekonominės erdvės valstybėse ar Šveicarijos konfederacijoje, pripažinimo norint dirbti socialiniu darbuotoju Lietuvos Respublikoje tvarkos aprašo patvirtinimo“ nustatyta tvarka ir kuris dirba socialiniu darbuotoju Lietuvos Respublikoje, savo kvalifikaciją tobulina (Žin., 2006, Nr. 82-3281).

Apibendrinant socialinių darbuotojų kompetencijos plėtojimo ir kvalifikacijos kėlimo prielaidas, galima teigti, kad socialinį darbą reglamentuojančiuose dokumentuose numatomi darbdavio išsipareigojimai socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo sąlygų sudarymui. Reglamentuotos kvalifikacijos kėlimo formos ir rengiančių socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo programas institucijų atsakomybė. Taigi, Lietuvoje yra sudarytos sąlygos įvairių įstaigų socialiniams darbuotojams mokytis, plėsti teorines ir praktines žinias, taip didinant socialinio darbo profesinę kompetenciją.

Pastaruoju metu visame pasaulyje plačiai prabilta apie būtinybę mokytis visą gyvenimą. Suaugusiųjų švietimas turi dvejopą vaidmenį. Pirma, jis įgalina besimokantįjį nuolat atnaujinti savo kompetenciją ir sudaro galimybę neprarasti darbo. Antra, jis garantuoja būsimųjų kartų mokymosi sėkmę. Gerai žinoma tai, kad geras pasirengimas mokyklai yra sėkmingo mokymosi garantas, kad geras bendras išsilavinimas sudaro galimybę įgyti aukštą profesinę kvalifikaciją; aukštesnę kvalifikaciją turi žmogus, linkęs nuolat tobulėti ir mokytis. Taip pat yra nustatyta, kad kuo aukštesnis yra tėvų išsilavinimas, tuo didesni yra ir jų vaikų siekiai, t.y. tėvų tęstinis mokymasis daro teigiamos įtakos jų vaikų mokymosi sėkmei (Dienys V., 2000).

Gyvenimas sparčiai kinta, tai skatina nuolatos mokytis ir tobulėti. Mokymosi startas prasideda mokyklos suole, vėliau specialybė įgyjama aukštesniojoje arba aukštojoje mokykloje. Skiriami trys pagrindiniai mokymo/si veiklos tipai (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004):

**Formalusis mokymasis** - vyksta švietimo ir mokslo įstaigose. Mokymosi veikla yra tikslinga, apgalvota, organizuota, su fiksuota trukme ir tvarkaraščiu, hierarchine vertinimo sistema, formaliais priėmimo ir registracijos reikalavimais. Jis vykdomas švietimo institucijose jam būdinga, iš anksto numatyta tvarka, turiniu, metodais ir mokymosi priemonėmis. Besimokantieji gauna pripažintus diplomus ir kvalifikacijas.

**Neformalusis mokymasis** vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų. Jis taip pat apgalvotas ir organizuotas. Su formaliuoju mokymusi bendra yra tai, kad ši mokymasi riboja institucinė priklausomybė. Jis būdingas kvalifikacijos tobulinimo sričiai. Neformalusis mokymasis gali būti teikiamas darbo vietose, juo gali rūpintis visuomeninės organizacijos ir grupės, taip pat organizacijos, įkurtos formaliai sistemai papildyti (meno, muzikos sporto veikla). Valstybės pripažinti dokumentai neišduodami.

**Savaiminis mokymasis** – tai natūralus, kiekvieną dieną vykstantis mokymasis. Skirtingai nuo pirmųjų dviejų, savaiminis mokymasis nebūtinai iš anksto apgalvotas, mažiau organizuotas, mažiau struktūruotas, gali būti skatinamas gyvenimo, profesinių aplinkybių, šeimos, sąlygų, todėl jo gali nepripažinti net patys individai, papildantys savo žinias ir gebėjimus. Jo pagrindas yra asmeninių, socialinių šeimos poreikių tenkinimas. Pastarasis įvairių įstatymų, registrų ar studijų kokybės dokumentų nėra įteisintas (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004).

Suaugusiųjų mokymosi idėja kildinama iš kelių skirtingų filosofinių

ugdymo kryptių: humanistinės, biheivoristinės, konstruktyvinės.

**Humanistinė kryptis** ugdo požiūrį į prigimtį, nes teigia, kad savarankiškumas yra natūrali prigimtinė suaugusio žmogaus savybė ir tuo pačiu padeda pagrįsti savivalda sustiprintą lavinimąsi, kaip priimtinausią būdą mokytis suaugusiojo amžiuje.

Pagrindiniais humanistinės filosofijos teiginiais, kuriais galima pagrįsti suaugusiųjų mokymosi galimybes ir prielaidas, įvardijami šie:

- žmogus iš prigimties yra geras;
- individai yra laisvi ir autonomiški ir todėl gali savarankiškai apsispręsti;
- kiekviena asmenybė yra unikalus individas, turintis neribotą augimo ir vystymosi potencialą;
- individai siekia saviaktualizacijos (Suaugusiųjų mokymasis. Mentoriavimas, 2004).

Humanistinė psichologija praplėtė žmogiškosios būties sampratą. Pasak D. Beresnevičienės (2003), žmonės siekia patenkinti tam tikrus poreikius, kurie padeda išlaikyti biologinį ir psichologinį balansą. Remiantis Maslow poreikių hierarchija, kur jis išskyrė poreikių hierarchiją kartu pabrėždamas tai, kad mokymosi poreikiai atsiranda tuomet, kai patenkinami žemesnieji, fiziologiniai poreikiai. Savęs aktualizavimas, saviraiškos siekimas tampa svarbiausiu mokymosi poreikiu. Taigi mokymasis, prasidėjęs dar vaikystėje, turėtų tęstis ir toliau, siekiant patenkinti ne tik pažintinius poreikius, bet ir vis labiau atskleisti savo potencines galias.

**Biheivoristinė kryptis** padėjo suaugusiųjų mokymąsi apibrėžia kaip įgūdį, susijusį su savęs keitimo procesu. Savęs keitimo procesas buvo įvardytas kaip procesas, kuriame pokyčiai susiję su reguliavimu, vidine harmonija tiek tarp individo minčių, veiksmų ir jausmų, tiek tarp individo ir aplinkos.

Biheivorizmas papildė humanistinį požiūrį, atkreipdamas dėmesį ne tik į vidinius, bet ir išorinius veiksnius. Kitaip tariant, biheivorizmo idėjos padeda įvesti socialinį kontekstą ir tiksliau apibrėžti gebėjimą savarankiškai dalyvauti mokymosi ir savęs keitimo procese.

Galimybę pažvelgti į mokymąsi kaip objektyvią, tačiau visada subjektyviai sukonstruotą bei interpretuojamą tikrovę, kuri tik komunikacijos metu įgauna savo prasmę, sukuria **konstruktyvistinė kryptis**. Mokymasis čia suprantamas ne kaip pasyvus realybės kopijavimas, o kaip aktyvi stebėtojo konstravimo veikla, kuriai būdingas aktyvus subjekto buvimas ir pozityvaus, pažangaus rezultato numatymas. Konstruktyvistinis požiūris į suaugusiojo veiklą dar labiau išryškėjo, apibrėžus

mokymosi proceso charakteristiką ir įvardijus ją kaip aktyvų, konstruktyvų, praktinėmis mokymosi situacijomis pagrįstą procesą. Svarbu tai, kad šis procesas numato socialinę sąveiką: suaugusiųjų mokymosi procese svarbi yra ne tik besimokančiojo ir mokytojo sąveika, bet ir interakcija tarp pačių besimokančiųjų. Mokymasis šiuo atveju yra reguliuojamas besimokančiojo padeda jam įsitvirtinti atitinkamoje grupėje bei išmokti tam tikrų socialinių vaidmenų.

Konstruktyvizmo kryptis papildė besimokančiojo paveikslą, įvardydama ją kaip subjektą, konstruojantį savo suvokimo realybę; jungiantį naujas patirtis su jau turimomis ir tuo būdu tobulinantį savo pasaulio suvokimą.

Nuolatinio mokymosi idėja turi gilius šaknis. Jau Sokratas rašė, kad pats besimokantysis kaupia žinias ir turi galimybę mokytis iš to, kas yra aplink jį. Platonas tikėjo, kad švietimo tikslas yra skatinti jaunimą mokytis ir tapus suaugusiu (Laurinavičiūtė J., 2001).

Šimtmečiais švietimo tikslu buvo laikoma „sukurti išsilavinusį žmogų arba kitaip tariant, „žinantį žmogų“. Buvo tikima, kad, suteikus žmonėms žinių, jie taps geresni ir žinos, kaip teisingai jomis naudotis.

Tokia švietimo koncepcija pasiteisino sąlyginai pastoviam pasaulyje, tačiau žinių protrūkio, technologinės ir informacinės revoliucijos amžiuje ši švietimo tikslo samprata ir tikėjimas perduodamų žinių galia tapo neefektyvia.

Paaikškėjo tai, kad būtina ugdyti kompetentingus žmones, kurie galėtų pritaikyti savo žinias kintant sąlygoms. Išryškėjus savarankiško žinių pritaikymo poreikiui; suaugusiųjų švietimo tikslo samprata pasikeitė, atsirado nauja jos forma – kompetencija pagrįstas mokymas(is). Pradėta kurti ne tik kompetencija pagrįstus mokymosi modulius; turinio perdavimo moduliai buvo grindžiami naujais turinio perteikimo principais, rengiami individualūs mokymosi moduliai (arba mokymosi paketai) ir mokymo(si) kontraktai, kurie yra pakeitę kursų planus, prilygstančius struktūrizuoto mokymo (si) modeliams.

9-ojo dešimtmečio pradžioje visuomeninės organizacijos pradėjo akcentuoti mokymosi visą gyvenimą svarbą. Mokymosi visą gyvenimą supratimas akcentuojamas kaip šiuolaikinis atsakas į nedarbo problemą. Mokymasis visą gyvenimą tapo ekonominio gyvenimo siela. Erozija ir totalus ekonominio prado dominavimas išipareigojimų sferoje yra akivaizdūs.

Kalbant ir mąstant apie šiuolaikinį pasaulį ir žmogų jame, dažnai į galvą ateina aiškiai suvokiama mintis, - kad šiuolaikinis pasaulis labai sparčiai kinta, ir besiformuojanti visuomenė jau turi savo vardą - informacinė, dažnai vadinama žinių



visuomene, kuri iš esmės gali išsivystyti tik tuo atveju, jei ji taps besimokančiąja visuomene. Žmogus ne tik norėdamas išlikti, bet ir sėkmingai gyventi šioje visuomenėje, priverstas nustatyti naują savo santykį su besikeičiančiu pasauliu bei gebėjimą priimti gyvenimo jam keliamus reikalavimus. Šiuolaikinis žmogus priverstas nuolat tobulėti tiek profesine prasme, tiek kaip asmenybė. Jam neišvengiamai reikia gilinti ir pritaikyti įgytas profesines žinias prie nūdienos reikalavimų, o kartais būtina iš esmės persikvalifikuoti, įvaldyti šiuolaikines informacines technologijas. Kartu jis turi ugdyti žmoniškąsias galias, gebėjimus gyventi šiuolaikinėje atviroje ir demokratinėje visuomenėje.

Penktosios tarptautinės suaugusiųjų švietimo konferencijos, įvykusios 1997 m. liepos 14-18 dienomis Hamburge, deklaracijoje teigiama, kad „suaugusių švietimas yra raktas į dvidešimt pirmąjį amžių, kuris išsiplėtė savo apimtimi bei gilumu ir tapo imperatyvu darbo vietoje, namuose bei bendruomenėje“ (Normantas E., 1997, p. 17). Konferencijos dokumentuose ne kartą minima, kad kiekvienam turi būti pripažinta teisė mokytis visą gyvenimą. Tačiau autorius E. Normantas (1997) pastebi tai, kad nuolatinis mokymasis yra ne tik teisė, tai taip pat pareiga ir atsakomybė prieš kitus ir visuomenę.

Pasaulinę suaugusiųjų švietimo sklaidą inspiravo idėja, kad visi suaugusieji gali mokytis ir, kad kiekvienas asmuo nuolatos arba tam tikrais gyvenimo periodais turi poreikį šviestis ir realizuoti šį poreikį, o visuomenės pareiga – sudaryti galimybes kiekvienam mokytis visą gyvenimą.

Teisė mokytis ir gauti gyvenimui bei veiklai reikalingos informacijos yra prigimtinė žmogaus teisė, todėl švietimo sistema turi būti taip organizuota, kad kiekvienas žmogus, turįs savarankiško sprendimo teisę, bet kuriame savo amžiaus tarpsnyje ir bet kurioje geografinėje savo gyvenamoje vietoje turėtų galimybę mokytis bet kokia forma, kokia jam yra labiausiai priimtina.

Nuolatinį mokymąsi sąlygoja keli pagrindiniai veiksniai: išorinė aplinka, technika ir technologija, vidinė organizacijos aplinka bei žmonių individualūs charakteriai. Visi išvardyti veiksniai pirmiausiai lemia organizacijos veiklos sėkmę ir jos sugebėjimą prisitaikyti prie kintančių visuomenės sąlygų. Antra vertus, jie padeda žmonėms prisitaikyti prie tos kintančios visuomenės reikalavimų.

Nuolatinio mokymosi uždavinys kaupti profesinę patirtį, įgyti ir tobulinti savo kvalifikaciją, kad būtų galima greičiau prisitaikyti prie nuolatos kintančios veiklos pasaulyje (Beresnevičienė D., 1995).

Nuolatinis mokymasis tampa nebe privilegija, o būtinybe kiekvienam,

jaunam ir senam, privalančiajam gyventi vykstant nuolatiniais pasikeitimams šeimoje, darbe, bendruomenėje ir visoje visuomenėje. Jo samprata padeda iš naujo pamąstyti apie mokymosi turinį, atspindintį tokius faktorius, kaip amžių, lyčių lygybę, negalia, kalbą, kultūrą ir ekonominius skirtumus.

Mokymasis visą gyvenimą reikalingas tam, kad žmonija išliktų ir galėtų išspręsti ateities problemas, kad galėtų formuoti identitetą ir suteiktų gyvenimui prasmę (Hamburgo deklaracija, 1997).

Apibendrinant galima teigti, kad nuolatinis mokymasis – tai visą gyvenimą trunkantis mokymasis, prasidedantis gimimu ir trunkantis iki mirties, ir skatinamas atitinkamos aplinkos bei vidinio individo poreikio mokytis.

Pirmasis formalus dokumentas, įteisinęs suaugusiųjų švietimą, kaip lygiateisę švietimo sistemos dalį, buvo Lietuvos švietimo koncepcija (1992). Šioje koncepcijoje suaugusiųjų švietimui buvo priskirta dvejopa paskirtis:

- leisti asmeniui plėtoti savo galimybes pasirinktoje profesinės veiklos srityje;
- leisti suaugusiam žmogui dėl visuomenės aplinkybių arba dėl individualių paskatų keisti savo veiklos kryptį, profesiją (Koncepcija, Suaugusiųjų švietimas, 1992).

Dokumente išskirtos dvi suaugusiųjų švietimo organizavimo formos:

- formalusis švietimas, kuris laiduoja tą patį išsilavinimo lygį, kaip nuosekliojo švietimo sistema;
- neformalusis suaugusiųjų švietimas, apimantis visas į valstybės švietimo registrą neįtrauktas švietimo rūšis: bendrąjį ir profesinį lavinimąsi, pomėgių ugdymą, bendrąją savišvietą.

Koncepcijoje taip pat buvo įvardintos institucijos, atsakingos už suaugusiųjų švietimo organizavimą. Suaugusiųjų mokymasis tiesiogiai susijęs su darbo rinkos mokymais priskirtas darbo biržoms (bedarbių mokymas) ir darbdaviams (jiems reikalingų darbininkų mokymas). Ne mažiau svarbus socialinės atskirties grupės (žmonės su negalia, privalomosios tarnybos kariai, imigrantai, nuteisti asmenys ir kt.) valstybės rėmimas.

1997 m. Hamburge vykusios Penktosios UNESCO Šalių tarptautinės suaugusiųjų švietimo konferencijos gairėse buvo numatyta, kad konferencijoje ruošiamasi išryškinti suaugusiųjų švietimo reikšmę, siekiant stiprinti žmonių galias ir paskatinti pasaulio visuomenę plėtoti suaugusiųjų švietimą ir tęstinį mokymąsi visą gyvenimą trunkančio mokymosi koncepcijos kontekste. Šiame kontekste suprantamas kaip mokymosi prioritetą statantis ant keturių pamatų: mokymosi žinoti, mokymosi veikti, mokymosi būti ir mokymosi gyventi drauge. Apie šios konferencijos gairėse

pateiktus klausimus ir iškeltas problemas buvo diskutuojama regioniniuose pasitarimuose, o visa tai apibendrinta Hamburgo deklaracijoje. Konferencijoje buvo įteisintas suaugusiųjų švietimas, kuris laikomas raktu į XXI a., numatyta darbotvarkė ateičiai ir priimti išsipareigojimai dešimtyje atskirų sričių. Naujovėmis laikytini šie svarbiausi išsipareigojimai:

- įtvirtinti didesnę visuomenės dalyvavimą švietime;
- sukurti sąlygas analizuoti žmonių mokymosi poreikius;
- atverti mokyklas, kolegijas ir universitetus suaugusiems;
- pagerinti suaugusiųjų švietėjų ir švietimo organizatorių tobulinimosi sąlygas;
- garantuoti įvairių žmonių grupių dalyvavimą profesinei veiklai skirtame suaugusiųjų švietime.

Pagrindinis teisinis dokumentas, reglamentuojantis profesinį mokymą, – Profesinio mokymo įstatymas (priimtas 1997 m. spalio 14 d.). Vienas svarbiausių šiame įstatyme numatytų profesinio mokymo sistemos uždavinių yra ugdyti nusiteikimą nuolatos tobulinti profesinę kvalifikaciją ir laiduoti profesinio mokymo tęstinumą.

**Lietuvos Respublikos Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas** (1998) reglamentuoja neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemą, nustato jos sandaros, veiklos ir valdymo pagrindus. Įstatymo tikslas – suteikti teises garantijas neformaliojo suaugusiųjų švietimo dalyviams, vykdytojams ir socialiniams partneriams, padėti įgyvendinti įgimtą žmogaus teisę visą gyvenimą ugdyti savo asmenybę, laiduoti asmeniui galimybę įgyti žinių ir gebėjimų, kurių jam reikia kaip demokratinės visuomenės piliečiui ir tam tikros profesijos specialistui, prisidėti prie kūrybingo ir prasmingo laisvalaikio, įstatymo antrojo skirsnio trečias straipsnis numato pagrindinius neformaliojo suaugusiųjų švietimo uždavinius:

- padėti asmeniui tenkinti savišvietos poreikius, plėtoti savo kultūrinius interesus;
- ugdyti asmens kūrybines galias ir gebėjimus;
- padėti asmeniui tapti aktyviu demokratinės visuomenės piliečiu;
- sudaryti sąlygas įgyti profesinei veiklai reikalingų teorinių žinių ir praktinių, gebėjimų, taip pat sąlygas kvalifikacijai tobulinti.

Tai, kad pagrindinė vertybė žinių visuomenėje bus „žmogaus gebėjimas nuolat kintančioje visuomenėje žinias taikyti protingai ir veiksmingai“ nurodoma kitame dokumente – **Mokymosi visą gyvenimą memorandume** (2001). Šiuo dokumentu nurodoma, kad egzistuoja dvi svarbios priežastys, kodėl Europos Sąjungai taip būtina įgyvendinti mokymąsi visą gyvenimą. Pirmiausiai, Europa eina

link žiniomis grindžiamos visuomenės ir ūkio. Labiau nei bet kada naujausios informacijos ir žinių prieinamumas, motyvacija ir įgūdžiai protingai naudoti šiais resursais savo ir visuomenės vardu tampa veiksniais, didinančiais Europos kompetenciją, žmonių darbingumą, pritaikomumą.

„Mokymasis visą gyvenimą jau nėra tik vienas iš švietimo ir mokymo aspektų, jis turi tapti svarbiausiu principu, dalyvaujant pilname mokymosi kontekstu tęstinume. Visiems Europos gyventojams be išimties turi būti suteiktos lygios galimybės prisitaikyti prie besikeičiančių socialinių ir ekonominių sąlygų ir aktyviai dalyvauti, kuriant Europos ateitį“ (Mokymasis visą gyvenimą memorandumas, 2001).

Lietuvos švietimo plėtotės uždaviniuose šiuos reikalavimus bus siekiama įgyvendinti plėtojant suaugusiųjų švietimo sistemą ta linkme, kad kiekvienam Lietuvos gyventojui būtų sudaryta galimybė ne tik „mokyti visą gyvenimą, įgyti vidurinę išsilavinimą ir profesinę kvalifikaciją, bet ir „to neįgijusiems atnaujinti turimą kvalifikaciją bei įgyti naują“.

**Lietuvos Respublikos Švietimo įstatyme** (2003) teigiama, kad vienas iš švietimo sistemos principų yra tęstinumas. Švietimo sistema yra lanksti, atvira, pagrįsta įvairių formų ir institucijų sąveika; ji sudaro sąlygas kiekvienam asmeniui mokytis visą gyvenimą. Įstatymo 17 straipsnyje numatyta neformaliojo suaugusiųjų švietimo paskirtis – sudaryti sąlygas asmeniui mokytis visą gyvenimą, tenkinti pažinimo poreikius, tobulinti įgytą kvalifikaciją, įgyti papildomų kvalifikacijų.

2004 m. priimtoje Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje numatyti pagrindiniai mokymosi visą gyvenimą plėtros uždaviniai:

- didinti profesinio rengimo ir tęstinio mokymosi įtaką užimtumo strategijai;
- didinti mokymosi prieinamumą, ypač tiems, kurie iš švietimo sistemos gavo mažiausiai. Sukurti „antrojo šanso“ galimybes tiems, kurie neįgijo pagrindinio išsilavinimo iki 16 metų;
- plėtoti švietimo infrastruktūrą, tolydžiai didinant investicijas į institucijų, teikiančių švietimo, profesinio informavimo, orientavimo ir konsultavimo paslaugas, techninės bazės atnaujinimą;
- gerinti mokymosi visą gyvenimą koordinavimą, tobulinant bendradarbiavimą šioje srityje;
- gerinti tęstinio mokymosi finansavimą, sukuriant specialius fondus ir įtraukiant darbdavius ir darbuotojus;
- kelti mokymo ir profesinio konsultavimo personalo kvalifikaciją;
- diferencijuotai plėtoti mokymosi visą gyvenimą regioninę struktūrą,

atsižvelgiant į socialinius ir ekonominius regionų poreikius;

- sukurti mokymo kokybės stebėsenos sistemą ir nustatyti mokymo kokybės rodiklius.

Atlikti tyrimai rodo, kad švietimas yra pajėgus skatinti visuomenės modernizavimą, kritiškai vertinti ar perimti naujoves, išsaugodamas universalias dorovės normas. Lietuvos švietimo sistemos, tarp jų ir suaugusiųjų švietimo inovacijos **grindžiamos Lietuvos švietimo plėtotės strateginių nuostatų švietimo gairėmis 2003-2012 metams** ir Mokymosi visą gyvenimą memorandumu. Lietuvos švietimo plėtotės strateginių nuostatų švietimo gairių 2003-2012 metams projekte („Gairėse“) teigiama, kad Lietuvos švietimo kaita orientuotina į Europos Sąjungos šalių švietimo nuostatas ir siekius.

Švietimas - Europos piliečių bendruomenę konsoliduojanti jėga, daugiakultūrio Europos paveldo išsaugojimo garantas; jis turi remtis Europos dimensija, savo krašto kultūra, ugdyti europinį pilietiškumą, puoselėti Europai būdingą daugiakalbystę. Švietimas - pagrindinė žmogiškųjų išteklių plėtos, atskiros šalies ir Europos konkurencingumo, užimtumo ir socialinio stabilumo laidavimo priemonė; jis turi būti visiems prieinamas ir kokybiškas, orientuotas į bendrųjų žmogaus gebėjimų ugdymą ir atnaujinimą. Švietimas – žinių visuomenės ir žiniomis grindžiamo ūkio kūrimosi garantas; lanksti jo sistema turi laiduoti galimybes mokytis visą gyvenimą, būtina stiprinti švietimo ir verslo sąveiką, plėtoti nuolatinį mokymąsi, siekti profesinio ir bendrojo lavinimo suartėjimo, orientotis į žmonių informacinių ir verslumo įgūdžių ugdymą.

Apibendrinant suaugusiųjų švietimo teisinius dokumentus, galima teigti, jog švietimo politikos aspektu suaugusiųjų švietimas turi viziją ir argumentus, padedančius pasirinkti tinkamą suaugusiųjų švietimo naujovių strategiją.

### **2.3. Tęstinis mokymasis kaip kompetencijų tobulinimas**

Mokymosi visą gyvenimą koncepciją realizuoja tęstinis ugdymas. Šiuolaikinėje visuomenėje naujų žinių poreikis sparčiai auga, todėl tęstinis ugdymas tampa vis svarbesniu tiek patiems individams, tiek valstybei, bendruomenėms ir organizacijoms, nes individų žinios ir nuostatos lemia jų tobulėjimą ir gerovę. Tęstinio ugdymo tobulinimas bei plėtra Lietuvoje įgyja ypatingos reikšmės, kur demografiniai veiksniai lemia tai, jog žmonės ilgiau liks darbo rinkoje, o dėl technikos ir technologijos vystymosi jiems reikės nuolatos mokytis.

Tęstinio ugdymu siekiama asmenybės tobulėjimo, organizacijos, visuomenės vystymosi. Todėl tęstinio ugdymo misija, ugdymo mokslo požiūriu, yra sudaryti galimybes asmenims realizavimuisi.

Dera pažymėti, kad suaugusiųjų švietimo lyginamaisiais tyrimais pradėta domėtis tik nuo 1949 metų, kai UNESCO iniciatyva Elsincore (Danija) suaugusiųjų švietimo klausimu buvo suorganizuota tarptautinė konferencija. Tęstinis ugdymas pradėtas analizuoti kaip tolydžio pasikartojantis, vėliau – kaip pastoviai vykstantis procesas, dar vėliau akcentuota, jog šis procesas trunka visą žmogaus gyvenimą (Targamadžė, 1995). Įvairūs mokslininkai (Taruškienė, 1997 ir kt.) pabrėžia, kad makro lygmenyje tęstinis ugdymas yra glaudžiai susijęs su šiuolaikiniais visuomenės ir įvairių socialinių grupių poreikiais, t. y. pratęsia mokymosi galimybes tiems, kurie dėl vieno ar kitų priežasčių nebaigė formalaus mokslo, padeda kovoti su bedaryste, atveria edukacines galimybes anksčiau jų neturėjusiems.

Tęstinio ugdymo samprata akcentuoja suaugusio žmogaus **profesinį tobulėjimą** bei kvalifikacijos kėlimą nuolat kintančiai darbo vietai. Tęstinio ugdymo (angl. *continuing education*) sąvoka semantiniame prasme, nors ir panaši į permanentinio, t. y. nuolatinio ugdymo sąvoką, tačiau dažniausiai yra siejama su profesinio rengimo, tame tarpe ir profesinės kvalifikacijos kėlimo nepertraukiamumo užtikrinimu.

Tęstinio ugdymo tikslai yra šie:

- padėti žmogui dalyvauti visuomenės gyvenime, realizuoti save kaip visuomenės bendruomenės, judėjimo narį, pilietį bei vartotoją (socialiniai tikslai);
- atverti galimybes formuoti asmens kultūrinį identitetą, mėgautis kultūra, plėtoti kūrejo galias ( kultūriniai tikslai);
- padėti žmonėms „atrasti save“, gyvenimo prasmę, būti laimingu šeimoje, bendraujant su kitais žmonėmis (asmeniniai tikslai);
- užtikrinti sėkmę profesinėje ar darbo veikloje (profesiniai tikslai) (Taruškienė J., 1997).

Suaugusiųjų ugdymo tikslai atspindi pirmosios šio amžiaus pusės socialines aktualijas – suaugusiųjų raštingumą, socialinę lygybę, laisvę. Todėl suaugusiųjų ugdymas siejamas su demokratiškos humanistinės valstybės vystymusi, bei politinėmis socializmo idėjomis. Antroje šio amžiaus pusėje, pakitus socialinių santykių pobūdžiui bei sparčiai plėtojantis naujoms technologijoms, suaugusiųjų ugdymo tikslai tapo labiau orientuoti į ekonomiką.

Ugdymo mokslo požiūriu tęstinio ugdymo paskirtis yra ne tarnauti

ekonomikai, bet padėti žmogui konkuruoti darbo rinkoje, neatsilikti nuo spartaus kultūrinio, socialinio, ekonominio šiuolaikinės visuomenės vystymosi.

Ugdymo tikslų daugiaplaniškumas turi įtakos tęstinio ugdymo sistemai, kuri tampa itin decentralizuota bei glaudžiai susijusi su kitomis socialinėmis sistemomis. Tęstinio ugdymo sistema plečiasi, apimdama needukacines institucijas – nevyriausybinės organizacijas, profesines sąjungas, darbo organizacijas. Tęstinio ugdymo formoms didelės įtakos turi individų mobilumas – žmonės dažniau keičia darbą bei darbo organizacijas, grįžta į ugdymo sistemą, derina darbą ir studijas. Ugdymas tampa individualesniu, todėl reikalingos lanksčios ugdymo formos tęstiniame ugdyme, kaip ir ugdyme apskritai, vis dažnesni individualūs studijų paketai, kursai „pagal“ užsakymą, bei mokymasis, pasitelkus šiuolaikines komunikacines technologijas.

Tęstinį ugdymą skatina ir darbo rinka. Tyrimų duomenimis (Lietuvos švietimas 2002), tik 5-10 proc. suaugusiųjų Lietuvos gyventojų dalyvauja suaugusiųjų mokymo ir švietimo programose. Tai paveldėta iš senosios sistemos, kuomet švietimo sistemoje įgijęs išsilavinimą bei profesiją, asmuo galėjo užsitikrinti užimtumą visam gyvenimui. Apie 60 proc. dabartinės darbo jėgos buvo mokomi profesijos pagal sovietines programas, kurios buvo orientuotos į siauras ir buvusiai ūkio sistemai specifines veiklos sritis, nebuvo ugdomi bendrieji gebėjimai, tokie kaip iniciatyva, verslumas, kompiuterinis raštingumas, bendravimas ir t.t., o sovietinė tęstinio mokymo sistema iš esmės netenkino reikalavimų, kuriuos kelia laisvos rinkos principais pagrįstas ūkis. Tuo tarpu rinkos ekonomikos sąlygomis ir ypač šiuolaikinėje informacinėje visuomenėje švietimo sistemoje įgytas išsilavinimas bei profesija yra būtina, tačiau nepakankama sąlyga užsitikrinti užimtumą dar maždaug 40 aktyvios veiklos metų. Tik periodišką (nuolatinį) kvalifikacijos kėlimą, o jei reikia, ir perkvalifikavimą, gali užtikrinti mobilumą darbo rinkoje.

Už suaugusiųjų ugdymą yra atsakinga valstybė, kuri, kaip jau minėta, tęstiniam ugdymui skiria palyginti mažai dėmesio. Tai paaiškinama tuo, jog suaugusieji yra subrendę, save išlaikantys bei motyvuoti, taigi pasirengę mokėti už ugdymą. Be to, skirtingos institucijos bei organizacijos yra suinteresuotos tęstiniu ugdymu dirbančiųjų ar profesinių bei kitų grupių narių ugdymu. Kita vertus, suaugusiųjų ugdymas, priešingai negu vaikų ugdymas, dažnoje visuomenėje nėra socialinė norma. Dėl šių priežasčių, tęstinio ugdymo plėtrą valstybė mano esant didžia dalimi darbo organizacijų, nevyriausybinių organizacijų, komercinių struktūrų bei pačių individų reikalu (Taruškienė J., 1997). Toks požiūris sudaro palankias

sąlygas rinkos santykiams tęstiniame ugdyme plėtotis.

Rinkos santykiai lemia tęstinio ugdymo sistemos lankstumą bei prisitaikymą prie šiuolaikinėje visuomenėje sparčiai kintančių edukacinių poreikių, užtikrina sistemos efektyvumą. Rinkos santykiai užtikrina tai, jog tęstinis ugdymas nėra vien tik valstybės užsakymą vykdanči institucija. Jei ugdyme neegzistuoja rinkos santykiai, gresia stagnacija bei individo pasirinkimo laisvės apribojimas. Nevaržomi rinkos santykiai skatina visuomenės sluoksniavimąsi ir užkerta kelią neturtingiems visuomenės sluoksniams dalyvauti tęstiniame ugdyme. Be to, rinkos santykiai pabrėžia trumpalaikius tęstinio ugdymo plėtros tikslus, o jų vertybinė orientacija yra labiau ekonominio pobūdžio. Todėl yra pritariama, jog valstybės kontrolė yra reikalinga. Svarbios valstybės funkcijos yra strateginis tęstinio ugdymo planavimas, koordinavimas bei parama socialiai remtinoms visuomenės grupėms.

Persiformuojant švietimo sistemai bei vystantis rinkos santykiams, atsiranda naujų tęstinio ugdymo plėtros galimybių.

Veiksniai, darantys įtakos tęstinio ugdymo plėtrai Lietuvoje – ugdymo per visą gyvenimą filosofinės koncepcijos pripažinimas, rinkos santykių formavimasis, integruotos Švietimo sistemos kūrimas, aukštųjų mokyklų autonomiškumas, naujų profesinio rengimo ir neakivaizdinio mokymo sistemų kūrimas bei nevyriausybinio sektoriaus stiprėjimas.

Stiprėjantis suaugusiųjų tęstinis švietimas – demokratėjanti visuomenė. Tai visuomenė, kurios nariams būdinga tolerancija, bendradarbiavimas, pilietinis aktyvumas, jie suvokia atsakomybę už savo paties ir savo šalies gyvenimą. Tęstinis mokymas padeda stiprėti mūsų šaliai ir ekonomikai, nes gyventojų išsilavinimas būtina sąlyga išsilaikyti tarp konkuruojančių išsivysčiusių Europos valstybių.

Tęstinio mokymo galimybių plėtojimas susijęs su informacinės visuomenės bei žiniomis pagrįstos ekonomikos kūrimu, naujų pažangių technologijų plėtra, Lietuvos ūkio integracijos į Europos ekonomines struktūras bei kitais procesais.

Tęstinės studijos, daugeliu atvejų, yra suprantamos kaip studijos, skirtos suaugusių asmenų perkvalifikavimui, jų kvalifikacijos kėlimui, profesiniams įgūdžiams tobulinti, kitaip tariant, – asmens profesiniams poreikiams tenkinti. Tokios studijos gali vykti pagal nuosekliųjų ir nenuosekliųjų studijų programas. Derėtų paminėti, kad kai kuriuose švietimo dokumentuose (LR vyriausybės nutarimas, 2001) tęstinių studijų sąvoka yra keičiama į tęstinio mokymo terminą. Tačiau mokslinių tyrimų analizė (Lyginamoji edukologija, 1997; Profesinis rengimas. Baltoji knyga, 1998 ir kt.) leidžia teigti, kad tęstinis mokymas yra platesnė sąvoka,



apimanti ir neformalų suaugusiųjų profesinį lavinimą, bedarbių mokymą bei dirbančiųjų mokymą(si) darbdavio iniciatyva.

Tuo tarpu tęstinių studijų samprata yra orientuota į asmens profesinių poreikių tenkinimą, aukštųjų, aukštesniųjų mokyklų bei kolegijų specialiuose skyriuose suaugusiems (dieniniai, vakariniai, neakivaizdiniai), kuriuose kuo plačiau taikomos laisvai pasirenkamų dalykų programos arba modulinis mokymas, atsižvelgiant į individualų išsilavinimo pasirinktoje srityje lygį, turimus įgūdžius bei patirtį, norimą įsigyti išsilavinimą ir derinantys mokymą švietimo institucijoje ar gamyboje. Be to, toks tęstinis mokymasis gali vykti atviruose universitetuose ir kitose valstybės pripažintose suaugusiųjų švietimo įstaigose ir mokymo įmonėse (dabar labai populiariu tai daryti darbo vietose), tiek valstybinėse, pvz., įvairiuose perkvalifikavimo ir kvalifikacijos kėlimo centruose.

Svarbiausi Lietuvos švietimo sistemos struktūriniai pokyčiai vyko trečiajame reformos etape, kurio tikslas buvo sukurti vieningą permanentinę Lietuvos švietimo sistemą, aprėpiančią formalųjį ir neformalųjį švietimą, išplėtotą valstybinių bei nevalstybinių švietimo įstaigų tinklą. Visgi daugelis autorių (Rimkevičienė, 1997; Normantas, 1997; Targamadzė, 1999; Bruzgelevičienė, 2001 ir kt.) sutinka, kad tame laikotarpyje būdingos atskirų švietimo sistemos posistemių funkcionavimo dermės problemos. Taigi, tęstinių studijų tendencijos Lietuvos švietimo reformavimo kontekste siejamos su aukštųjų, aukštesniųjų mokyklų bei kolegijų veikla, nes pastarosios turi tam tikras vakarinių ar neakivaizdinių studijų organizavimo bei kvalifikacijos kėlimo ar perkvalifikavimo patirtį, o taip pat aukštąsias neuniversitetines mokyklas, kurios Lietuvoje pradėjo funkcionuoti ketvirtame švietimo reformos etape.

Apžvelgiant tęstinių studijų tendencijas Lietuvos švietimo reformos kontekste, neabejotinai akcentuojamas suaugusiųjų profesinis lavinimas, tuo pačiu orientuojantis, į mokymosi visą gyvenimą koncepcijos įgyvendinimą.

Dalyvaujant formaliajame, neformaliajame ar savaiminiame suaugusiųjų mokymasi, mokymo gebėjimams skatinti ir plėsti būtina mokymosi motyvacija. Motyvai sukuria bendrą nusiteikimą mokytis. Jei žmogus neturi pakankamai motyvų, savo tikslo niekada nepasieks (Linkaitytė G., Širvaitė V., 2000).

Motyvacijos sąvoka padeda suprasti elgesio, mokymosi ir išmokimo faktus. Motyvacija paaiškina tai, kas elgesį gali pastiprinti, orientuoti į tikslą ir kodėl atitinkamai laiko yra skiriama vienam ar kitam mokymosi dalykui, užduočiai. Motyvacija yra priežastiniais ryšiais susieta su mokymosi rezultatais ji yra „ir

priemonė siekti mokslo pažangumo ir kartu galutinis mokymo proceso rezultatas“ (Beresnevičienė D., 1995).

Suaugusiųjų mokymo efektyvumas pirmiausiai priklauso nuo motyvacijos mokytis. M. Knowlesas (1980) pateikia šešis suaugusiųjų mokymosi motyvacijos kriterijus, kuriuos galima pavadinti suaugusio studento įvairių poreikių tenkinimu švietimo srityje. Suaugusiųjų mokymosi poreikius autorius suskirsto į šešias grupes: socialinių ryšių (bendravimo poreikis, patenkinti asociacijų, narystės poreikius), asmeninių pasiekimų (aukštesnis statusas/pareigos darbe, profesionalus tobulėjimas, konkurencingumo mažėjimas), išorinių lūkesčių (atitikti reikalavimus, patenkinti vadovų lūkesčius, rekomendacijas), socialinės gerovės siekimo (galimybė geriau padėti visuomenei, tarnauti visuomenei, dalyvauti visuomeninėje veikloje/darbe), stimuliaciniai (atsiskirti nuo kasdienybės, išvengti nuobodulio, suteikti kontrastą kitoms gyvenimo detalėms) ir susidomėjimo mokslu (siekti žinių dėl asmeninių interesų, mokytis dėl mokymosi, patenkinti smalsų protą).

Kad būtų užtikrintas efektyvus suaugusiųjų mokymasis, svarbus ne tik poreikių tenkinimas ir motyvacija, apimanti paskaitos ar mokymosi aplinkos, susidomėjimo ir sudėtingumo lygį. Ne mažiau svarbūs ir žinių įvertinimo, išlaikymo ir panaudojimo praktikoje faktoriai.

J. Lowe (1982) išskiria besimokančiojo profesinius, asmenybės tobulėjimo ir socialinių ryšių motyvus. Autorius teigia, kad profesiniai motyvai yra svarbūs nuo 18 iki 40 metų, kai žmonės pradeda dirbti, įgauna socialinį statusą, kelia kvalifikaciją, norėdami tapti geresniais specialistais, siekia daryti karjerą. Tuo tarpu asmenybės tobulėjimo motyvai yra svarbesni vyresniame amžiuje, kai tam yra daugiau laiko, finansinių galimybių. Socialinių ryšių motyvas skatina žmones ieškoti ryšių su kitais žmonėmis, bendrauti, dalyvauti įvairiose diskusijų grupėse.

Kaip teigia G. Linkaitytė ir V. Širvaitytė (2000), beveik visiems besimokantiems būdingi „vidiniai“ mokymosi motyvai, kuriuos apima J. Lowe išskirti profesiniai, asmenybės tobulėjimo ir socialinių ryšių mokymosi motyvai. Vidinis motyvas nepriklauso nuo išorinio apdovanojimo. Suaugusiojo vidinis mokymosi motyvas reiškiasi tada, kai suvokiama, kaip ir kiek mokymasis padės įveikti konkrečius sunkumus, išspręsti gyvenimiškas problemas.

Vidiniai mokymosi motyvai yra patys stipriausi. Vidinius mokymosi motyvus stiprina:

- siekis įgyti kompetencijos;
- tarpusavio sąveika;

- savarankiškumas;
- pasiekimai. (Linkaitytė G., Širvaitytė V., 2000).

Apibendrinant šio skyriaus mintis, galima teigti, kad suaugęs žmogus jaučia, kad jis negali iki galo išreikšti savęs kaip asmenybės, neturėdamas pakankamų žinių, įgūdžių ir mokėjimų. Todėl jis ir ketina studijuoti toliau, dažnai svarstydamas, ar jam pagilinti specialybei reikalingas žinias, įgyti aukštesnę kvalifikaciją, ar ją pakeisti. Kartais suaugęs žmogus nori studijuoti ar jau studijuoja vien saviugdos tikslais, tenkindamas savo hobi, norą bendrauti su žmonėmis ar tobulinti savo asmenybę. Pagaliau, suaugęs žmogus gali jaustis menkaverčiu daugiau išsimokslinusių draugų akivaizdoje, todėl nuolat studijuoja, skatinamas saugumo, pagarbos ir pažinimo poreikių.

### ***Dalinės išvados:***

*Socialinis darbas tai veikla, skirta teikti pagalbą žmonėms, kuriems jos reikia ir kurie negali be kitų pagalbos išspręsti savo gyvenimo problemų. Vadinasi, ši profesija atliepia bendruomenių, žmonių grupių, turinčių bendrų interesų, taip pat individų poreikius ir problemas.*

*Socialinis darbas kaip praktinė veikla turi santykiškai gerą teisinį pagrindą, sukurta socialinių paslaugų teikimo ir socialinio darbo infrastruktūra, profesija gana populiari.*

*Socialinio darbo krypties išsilavinimu yra laikomas išsilavinimas, įgytas baigus aukštesniausias socialinio darbo studijas aukštesniojoje mokykloje arba pagrindines ar vientisąsias socialinio darbo krypties studijas Lietuvos aukštojoje mokykloje ar lygiavertes studijas užsienio aukštojoje mokykloje.*

*Socialinių darbuotojų pirminė atestacija tapo ypatingai teigiamu veiksmu profesionalizuojant socialinį darbą ir paskatino nubrėžti socialinio darbuotojo profesinio profilio gaires (kvalifikaciniai reikalavimai).*

*Socialinis darbuotojas siekia socialinio teisingumo ir teigiamų pokyčių visuomenėje, socialinės gerovės didinimo, valdžios ir piliečių didesnės atsakomybės, asmens, šeimos ir bendruomenės palaikymo sprendžiant socialines problemas ir vykdant jų prevenciją.*

*Socialinis darbuotojas kaip socialinių paslaugų teikėjas, dirbdamas konkrečių darbą atlieka tam tikrus profesinius vaidmenis ir įvairias funkcijas:*

- *Diagnostinė*
- *Prevencinė*

- *Paramos*
- *Informacinė mokomoji funkcija*

*Kompetencijos sąvoką paprastai naudojama plataus diapazono sugebėjimams apibūdinti, kurie yra vienaip ar kitaip susiję su mūsų patirtimi: meistriškumu, specializacija, inteligentiškumu ir problemų sprendimu. Ji yra daugiaprasmė ir apima ne tik žinias ir sugebėjimus, bet ir požiūrius bei asmenines savybes/charakteristikas.*

*Profesija reiškia ne tik tam tikros profesijos atstovo išmokus dalykus, bet ir tai, kaip jo asmenybės charakteristikos atitinka veiklos lemiamas aplinkybes. Profesinė kompetencija gali būti nagrinėjama nusakant, kurioje srityje individas yra kompetentingas ir apibrėžiant veiklos efektyvumą tam tikroje skalėje*

*Socialinį darbą reglamentuojančiuose dokumentuose numatomi darbdavio išsipareigojimai socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo sąlygų sudarymui. Lietuvoje yra sudarytos sąlygos įvairių įstaigų socialiniams darbuotojams mokytis, plėsti teorines ir praktines žinias, taip didinant socialinio darbo profesinę kompetenciją.*

*Nuolatinio mokymosi uždavinys kaupti profesinę patirtį, įgyti ir tobulinti savo kvalifikaciją, kad būtų galima greičiau prisitaikyti prie nuolatos kintančios veiklos pasaulyje. Švietimo politikos aspektu suaugusiųjų švietimas turi viziją ir argumentus, padedančius pasirinkti tinkamą suaugusiųjų švietimo naujovių strategiją.*

*Tęstinio ugdymo samprata akcentuoja suaugusio žmogaus profesinį tobulėjimą bei kvalifikacijos kėlimą nuolat kintančiai darbo vietai. Tęstinės studijos yra suprantamos kaip studijos, skirtos suaugusių asmenų perkvalifikavimui, jų kvalifikacijos kėlimui, profesiniams įgūdžiams tobulinti, kitaip tariant, – asmens profesiniams poreikiams tenkinti.*

### 3. TYRIMO REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS

#### 3.1. Tyrimo metodika ir organizavimas

Suaugusiųjų tęstinis mokymasis Lietuvoje nėra pakankamai įdiegtas. Ši teiginį pagrindžia daugelis faktų ir tendencijų: nepakankamai suformuota suaugusiųjų švietimo politika, tik nedidelė dalis suaugusiųjų dalyvauja tęstinio mokymosi programose, dalies gyventojų turima kvalifikacija neatitinka darbo rinkos reikalavimų, stokojama tikslingų mokymo programų, nepakankamai kryptingai diegiama profesinio rengimo sistema. Vykstantys pasikeitimai daro įtakos daugelio profesionalų, taip pat ir socialinių pedagogų, profesinei raidai. Socialinių pedagogų tęstinės studijos yra vienas iš mokymosi motyvų, siekiant profesionalumo.

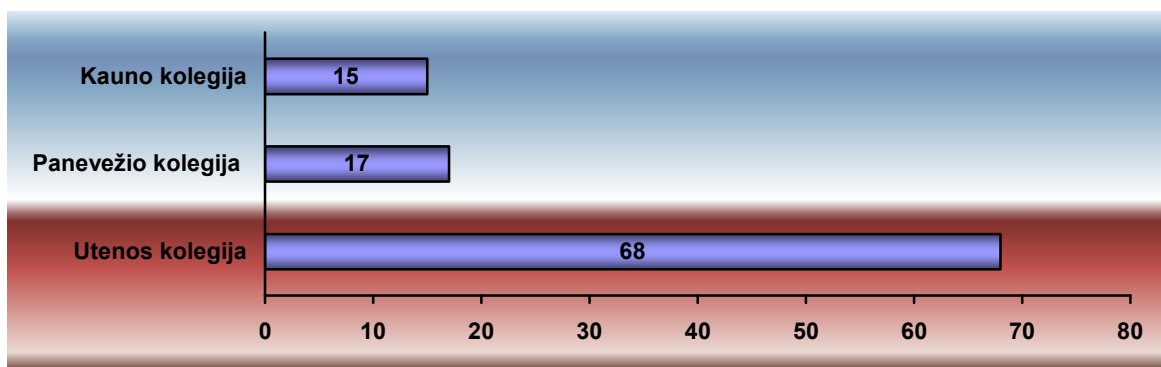
**Atliktas empirinis tyrimas, kurio tikslas** – išanalizuoti socialinių darbuotojų profesinių kompetencijų tobulinimą tęstinių studijų Vilniaus pedagoginio universiteto socialinės pedagogikos programoje metu.

Tyrimui atlikti buvo parengtas klausimynas studijuojantiems (1 priedas). Tyrimo metu gauti kiekybiniai duomenys apdoroti kompiuterine programa, SPSS (Statistical package for the Social Sciences) 13.0 for Windows. Naudojantis šia programa buvo paskaičiuoti tiriamųjų atsakymų procentiniai dažniai, statistiniai rodikliai – aritmetinis vidurkis, moda, standartinis nuokrypis. Grafiniam duomenų pavaizdavimui taikyta Microsoft Office programa Microsoft Excel.

**Tyrimo imtis.** Tyrime dalyvavo studentai, baigę pagal neuniversitetinių studijų programą socialinį darbą Utenos, Kauno ir Panevėžio kolegijose ir studijuojantys universitetinėse tęstinėse studijose Vilniaus pedagoginiame universitete socialinės pedagogikos studijose pirmus ir antrus metus. Apklausoje dalyvavo 120 studentų. Tyrimas vyko 2009 metų sausio-kovo mėn.

#### 3. 2. Tyrimo rezultatų analizė

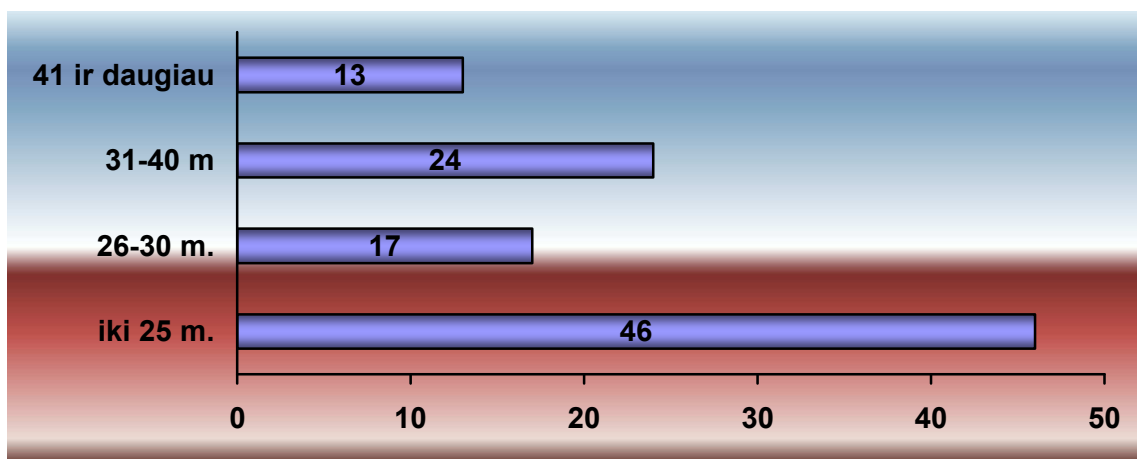
Tyrimo metu dalyvavo studentai, baigę socialinio darbo specialybę pagal neuniversitetinių studijų programą, ir studijuojantys socialinio pedagogo universitetinėse tęstinėse studijose Vilniaus pedagoginiame universitete.



**2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal kolegijas (proc.)**

Tiriamieji, dalyvavę apklausoje, pagal kolegijas pasiskirstę taip (2 pav.): studijavę socialinį darbą Utenos (68 proc.), Panevėžio (17 proc.) ir Kauno (15 proc.) kolegijose.

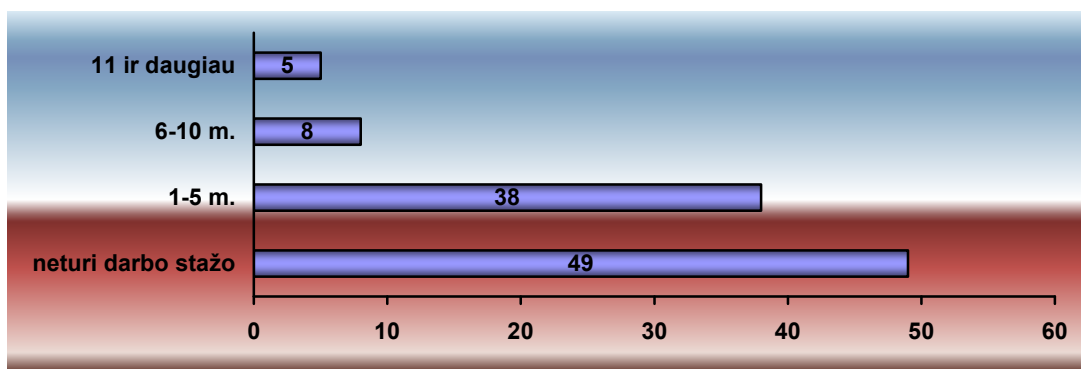
Analizuojant amžiaus įtaką respondentų mokymosi aktyvumui, pastebėta tai, jog didžioji dalis studijuojančiųjų yra jauno ir vidutinio amžiaus suaugusieji (3 pav.).



**3 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal amžių (proc.)**

2 paveiksle matyti, kad gausiausiai (46 proc.) mokymo(si) programose dalyvauja jauni suaugusieji iki 25 metų amžiaus. 24 proc. tiriamųjų amžius 31-40 m., 17 proc. yra 22-30 metų amžiaus. Vyriausios žmonių amžiaus grupės 41-50 metų yra mažiausiai – 13 proc. Taigi, poreikis mokytis su amžiumi mažėja.

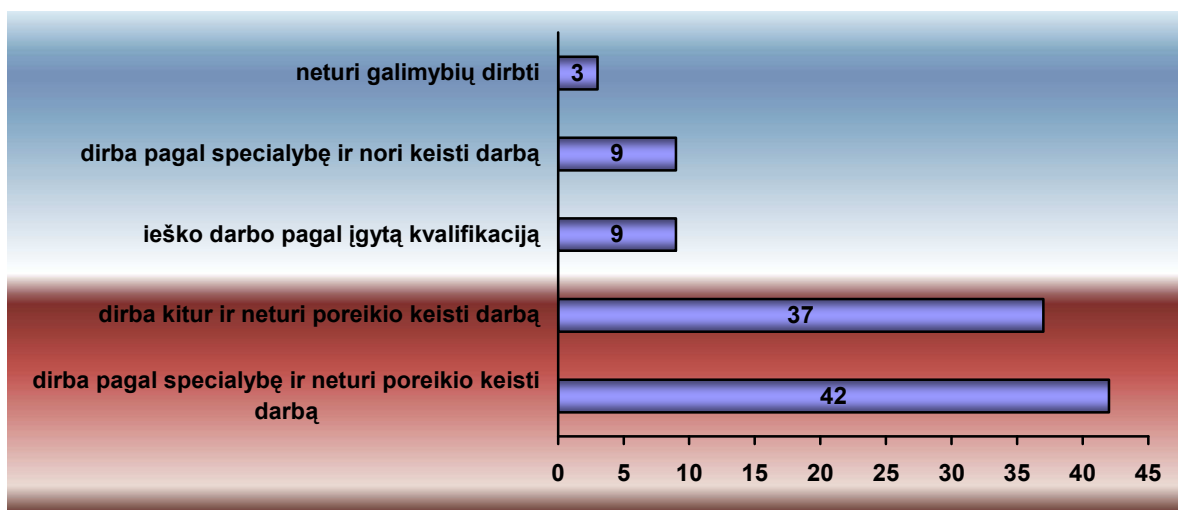
Aiškinantis tiriamųjų darbo stažą, buvo siekta sužinoti, ar studijuojantiems ir jau dirbantiems pagal specialybę ar planuojamą universitete įgyti profesinę kvalifikaciją asmenims darbo stažas turi įtakos, renkantis tęstines studijas (4 pav.).



**4 pav. Tiriamųjų, dirbančių socialiniais darbuotojais, pasiskirstymas pagal darbo stažą (proc.)**

Tyrimo rezultatai rodo, kad beveik pusė (49 proc.) tyrime dalyvavusių studijuojančių tęstinėje socialinės pedagogikos programoje pagal įgytą specialybę neturi darbo stažo ir patirties. Dirbančių socialiniais darbuotojais arba socialiniais pedagogais ir turinčiais darbo stažą iki 5 metų yra daugiau nei trečdalis - 38 proc. dirba tik pirmus metus. Šiek tiek daugiau nei dešimtadalis apklausoje dalyvavusių ir socialiniais darbuotojais ar socialiniais pedagogais dirbančių studentų darbo stažas pagal specialybę yra daugiau nei 6 metai. Analizuojant darbo stažo įtaką apklaustųjų mokymosi aktyvumui, pastebėta tai, kad gausiausiai tęstinėje mokymo programoje dalyvauja jauni specialistai. Galima daryti prielaidą, kad kuo mažesnis darbo stažas, tuo didesnis poreikis tobulėti, kelti kvalifikaciją.

Apibendrinant, galima teigti, jog profesinių kompetencijų trūkumas praktinėje veikloje yra vienas iš motyvų tęsti studijas, siekiant profesinės kompetencijos vystymo ir asmeninio tobulėjimo.



**5 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal planavimą dirbti pagal specialybę (proc.)**

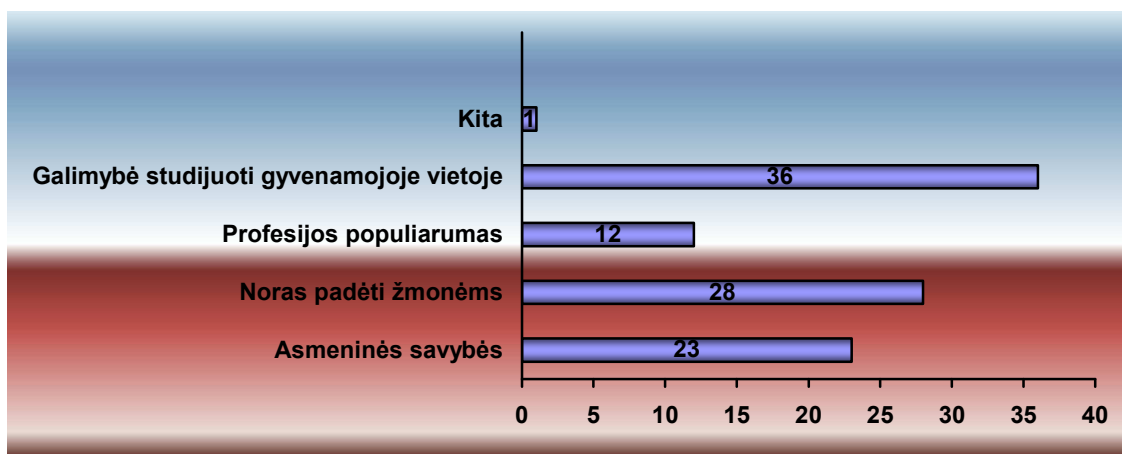
Tyrimo metu siekta išsiaiškinti ar pabaigę tęstines studijas Vilniaus pedagoginiame universitete, tiriamieji dirbs arba ieškosi darbo pagal specialybę ( 5 pav.).

Tyrimu nustatyta, kad daugiau nei trečdalis tęstinių studijų Socialinės komunikacijos institute studentų dirba kitur ir neturi poreikio keisti darbą. Paaikškėjo tai, kad 9 proc. ieškos darbo pagal įgytą kvalifikaciją išsilavinimą, 3 proc. atsakė neturį galimybių dirbti. Tyrimo duomenys parodė tai, kad didžioji dalis studijuojančiųjų tęstinėse studijose jau yra dirbantys, pusė visų studentų dirba pagal kolegijoje įgytą arba studijuojamą universitete specialybę.

Socialiniai darbuotojai priklauso tai profesijų grupei, kuri dažniausiai susiduria su žmonėmis, esančiais sunkioje gyvenimo situacijoje. Reikiamos pagalbos, įveikiant gyvenimo sunkumus, teikimas jiems kelia nemažai reikalavimų. Socialinis darbas reikalauja iš jį atliekančių žmonių atitinkamų asmenybės bruožų ir sugebėjimų.

Norint išsiaiškinti, kas paskatino rinktis socialinio darbuotojo specialybę kolegijoje, buvo pateiktas klausimas „Kas nulėmė socialinio darbo studijų kolegijoje pasirinkimą“? (6 pav.).





**6 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal socialinio darbuotojo profesijos pasirinkimą nulėmusias priežastis (proc.)**

Daugia nei trečdalis (36 proc.) apklaustųjų nurodė, kad šios profesijos pasirinkimą lėmė galimybė pasirinkti studijas gyvenamojoje vietoje. Penktadalio respondentų pasirinkimą lėmė asmeninės savybės. Motyvą, kad tai noras padėti žmonėms, pažymėjo 28 proc. tiriamųjų. 12 proc. socialinio darbuotojo specialybę pasirinko todėl, kad ši profesija populiori, 1 proc. apklaustųjų nurodė, kad jų pasirinkimą nulėmė kiti motyvai.

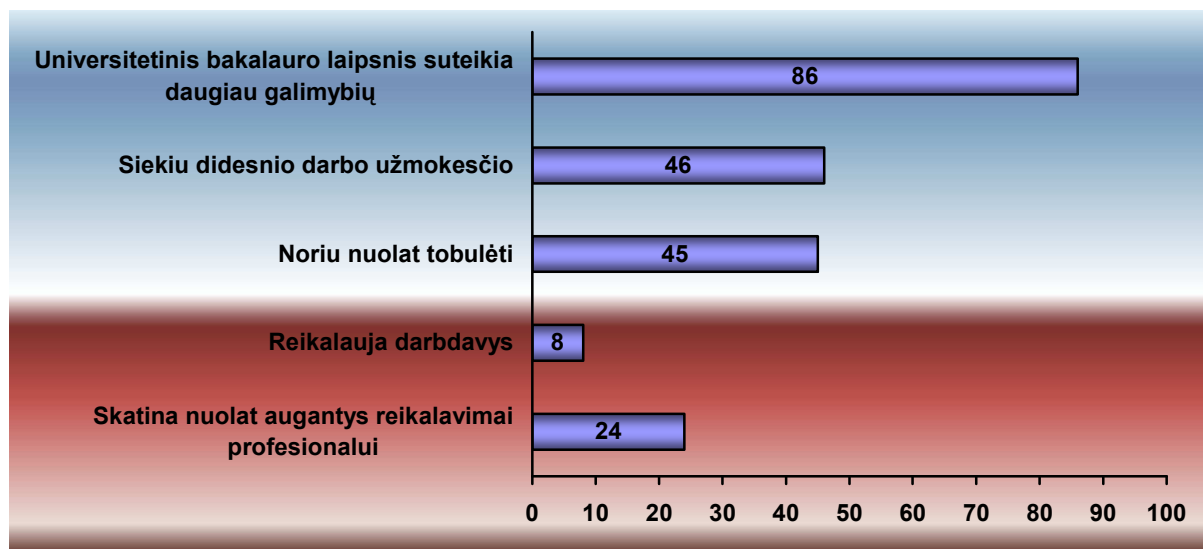
Gauti tyrimo rezultatai rodo, kad pusė studentų socialinio darbuotojo profesiją pasirinko dėl asmeninių savybių ir norėdami padėti žmonėms, o tai ir yra socialinio darbuotojo, siekiančio padėti spręsti žmonėms iškylančias problemas, asmens bruožas. Socialinio darbuotojo profesija - tai veiklos sritis, kurioje skirtingų charakterių ir polinkių žmonės realizuoja savo gabumus, interesus ir sėkmingai dirba. Profesijos sudėtingumas atsispindi ir socialinio darbuotojo asmenybei keliamuose reikalavimuose.

Nuolatinio mokymosi uždavinys – kaupti profesinę patirtį, įgyti ir tobulinti savo kvalifikaciją, kad būtų galima prisitaikyti prie nuolatos kintančios veiklos. Kintančiomis sąlygomis sėkmę lemia ne tik geras vidurinis ir aukštasis išsilavinimas, bet ir noras siekti naujų žinių. Mokymasis visą gyvenimą žinių visuomenėje, į kurią orientuojasi Lietuva, tampa pagrindiniu švietimo principu.

Universitetinės ir neuniversitetinės aukštosios mokyklos yra aukštojo mokslo institucijos, kuriose rengiami specialistai, turintys aukštąjį išsilavinimą ir vienodas galimybes įsidarbinti. Universitetinės studijos orientuotos rengti plataus profilio specialistus, gebančius savarankiškai dirbti ne tik profesinį, bet ir intelektualinį bei kūrybinį darbą.

Neuniversitetinės studijos orientuotos rengti specialistus profesinei veiklai pagal konkrečias kryptis, turinčius pradinių šios veiklos praktinių įgūdžių ir sugebančius įsitraukti į ją iš karto, be papildomos adaptacijos.

Tyrimo metu buvo klausiama, kodėl studentai dabar mokosi, kokie motyvai nulėmė jų pasirinkimą (7 pav.)



7 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal motyvus, dėl kurių jie pasirinko studijas universitete (proc.)

Didžioji dauguma apklaustųjų, studijuojančių socialinės pedagogikos studijų programoje nurodė, kad pasirinkimą rinktis universitetines studijas lėmė tai, jog universitetinis bakalauro laipsnis suteikia didesnes galimybes konkuruoti darbo rinkoje. 46 proc. respondentų kaip motyvą, kodėl pasirinko tęsines studijas po kolegijos, nurodė tai, jog įgiję universitetinį bakalauro laipsnį jie gautų didesnę darbo užmokestį. Tokia pat dalis tiriamųjų (45 proc.) nurodė, kad jie nori nuolat tobulėti. Beveik ketvirtadalį studentų tęstinėse studijose mokytis skatina nuolat augantys reikalavimai profesionalui. 8 proc. studijų universitete motyvas – darbdavio reikalavimai.

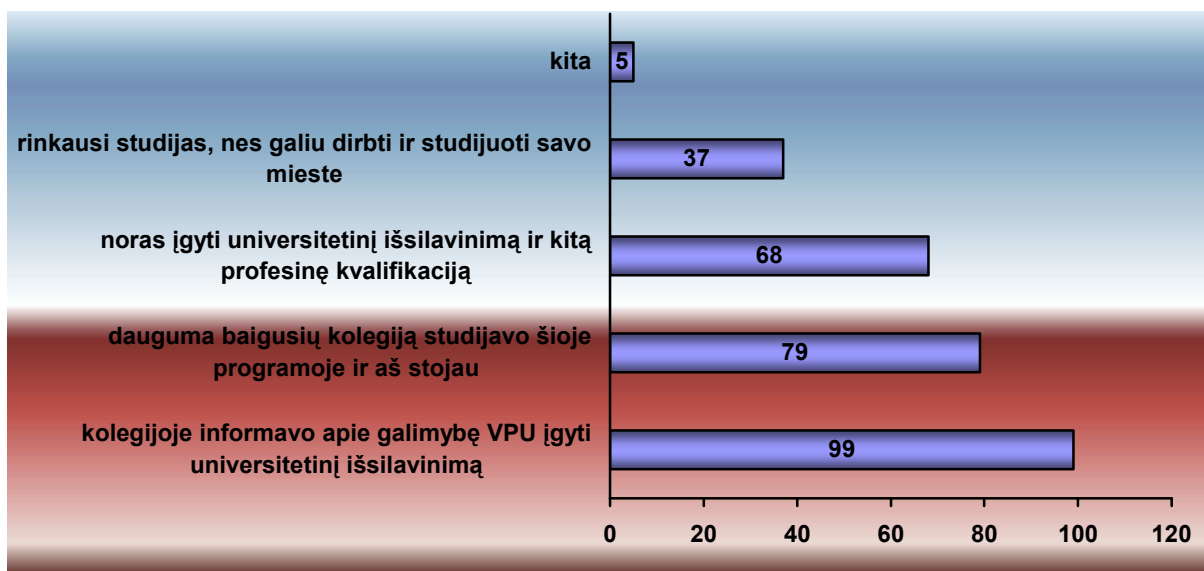
Analizuojant studijuojančių universitetinių studijų programoje mokymosi motyvus, pastebėta, kad gausiausiai pažymėti tie motyvai, kurie glaudžiai siejasi su kvalifikacijos kėlimu, profesinių kompetencijų tobulinimu ir nuolatiniu poreikiu tobulėti, nes šioje programoje studijuojantys toliau tęsia mokslus, jau turėdami pirminę kvalifikaciją. Tęstinis mokymas ir yra apibrėžiamas kaip mokymas, skirtas asmens anksčiau įgytai kvalifikacijai tobulinti arba keisti.

Apibendrinant, galima teigti, kad kolegijose rengiami specialistai –

praktikai, kurie po studijų baigimo turi būti pasirengę lengvai integruotis į darbo rinką ir tam reikalingos pirmiausiai teorinės žinios, o universitetai rengia platesnio profilio, labiau į akademinę veiklą orientuotus specialistus, kurie jau turi ne tik teorinių žinių pagrindą, bet dauguma iš jų jau turi patirtį ir praktinėje veikloje, bet dar nori tobulinti savo turimas profesines kompetencijas, todėl renkasi tęstines studijas, nes to reikalauja ir nuolat augantys reikalavimai darbo rinkoje.

Suaugusiųjų tęstinis mokymasis šalyje nėra pakankamai išplėstas, nes nesukurta teisinga, lanksti, kiekvienam prieinama mokymąsi visą gyvenimą laiduojanti sistema. Formalusis institucinis švietimas yra pernelyg uždaras. Institucijos viena nuo kitos yra užsidariusios ir siekia siaurų interesų, suaugusiųjų galimybės dalyvauti nuoseklaus tęstinio mokymosi ar perkvalifikavimo studijose universitetuose dar yra ribotos. Tik 5-10 proc. suaugusiųjų Lietuvos gyventojų dalyvauja suaugusiųjų mokymosi programose.

Studijuojančiųjų buvo pasiteirauta, kodėl jie po kolegijos baigimo pasirinko Socialinės pedagogikos tęstines studijas Vilniaus pedagoginiame universitete (8 pav.). Pažymėtina, kad 99 proc. visų apklaustųjų nurodė, jog apie galimybes studijuoti jie buvo informuoti savo kolegijos administracijos. Taip pat didelė dalis (79 proc.) šias studijas pasirinko dėl to, kad jas buvo pasirinkę ir kiti šių kolegijų absolventai.



**8 pav. Tiriamųjų pasiskirstymas pagal priežastis, dėl kurių pasirinktos tęstinės socialinės pedagogikos studijos (proc.)**

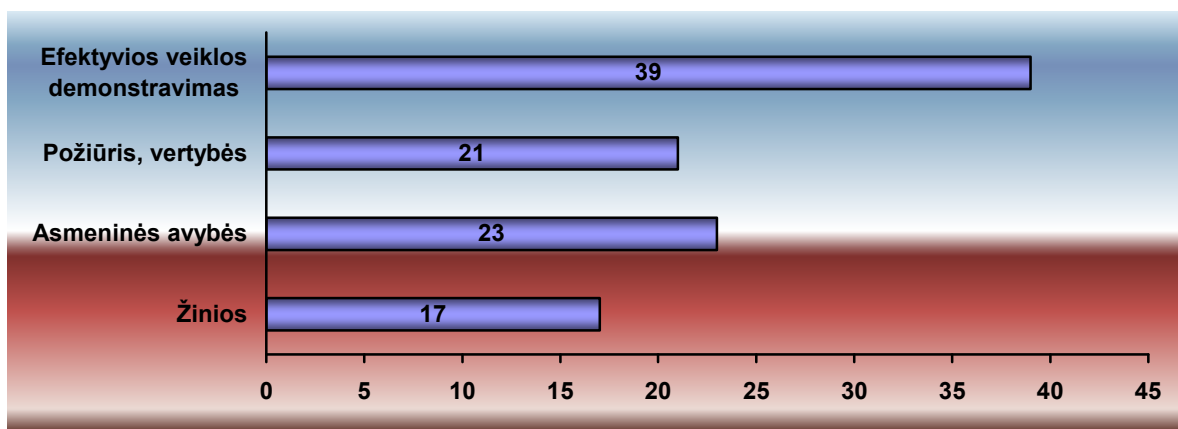
Socialinių darbuotojų profesiją kolegijoje įgijusių ir tęstines socialinės pedagogikos studijas pasirinkusių teigimu, net 68 proc. jų padarė dėl to, kad norėjo

įgyti kitą profesinę kvalifikaciją. Dar vienas, mažiau svarbus šių studijų pasirinkimo veiksnys – rinktis studijas patogiausioje vietoje. Tai pažymėjo daugiau nei trečdalis respondentų (37 proc.)- Utenos ir kolegija baigusieji ir studijuojantieji Utenoje. Kitas priežastis pažymėjo 5 proc. apklaustųjų, tačiau konkrečių priežasčių jie neįvardijo.

Apibendrinant tiriamųjų motyvus, galima teigti, kad tęstinių studijų organizavimas socialinį darbą kolegijose baigusiems studentams yra naudinga, nes jie įgija papildomą profesinę kvalifikaciją. Ne mažiau svarbus patogus studijų organizavimas – nemaža dalis studijuoja ir dirba gyvenamoje vietoje, kai tam sudaromos sąlygos (pvz., Utenos mieste). Taigi, socialinio darbo profesinę kvalifikaciją kolegijoje įgiję absolventai arba nori tobulinti savo turimas profesines kompetencijas arba įgyti labai giminą, tačiau kitą – socialinio pedagogo profesinę kvalifikaciją, todėl renkasi Socialinės pedagogikos studijas Vilniaus pedagoginiame universitete.

Žmogus, ne tik norėdamas išlikti, bet ir sėkmingai gyventi šioje visuomenėje, priverstas nustatyti naują savo santykį su besikeičiančiu pasauliu bei gebėjimą priimti gyvenimo jam keliamus reikalavimus. Šiuolaikinis žmogus priverstas nuolat tobulėti tiek profesine prasme, tiek kaip asmenybė. Jam neišvengiamai reikia gilinti ir pritaikyti įgytas profesines žinias prie nūdienos reikalavimų, o kartais būtina iš esmės persikvalifikuoti, kuo daugiau sužinoti apie informacines technologijas. Paaiškėjo tai, kad būtina ugdyti kompetentingus žmones, kurie galėtų pritaikyti savo žinias kintant sąlygoms. Švietimo tikslo samprata pasikeitė, atsirado nauja jos forma – kompetencija pagrįstas mokymas(is).

Šiuolaikinėse mokslinėse koncepcijose kompetencijos sąvoka nagrinėjama, akcentuojant visuminį kompetencijos pobūdį ir dinaminį aspektą (ryšyje su veiklos samprata). Kaip kompetencijos sąvokos reikšmę supranta ir vertina tyrime dalyvavę studentai matyti 9 paveiksle.



**9 pav. Tiriamųjų nuomonių pasiskirstymas apie tai, kas yra kompetencija (proc.)**

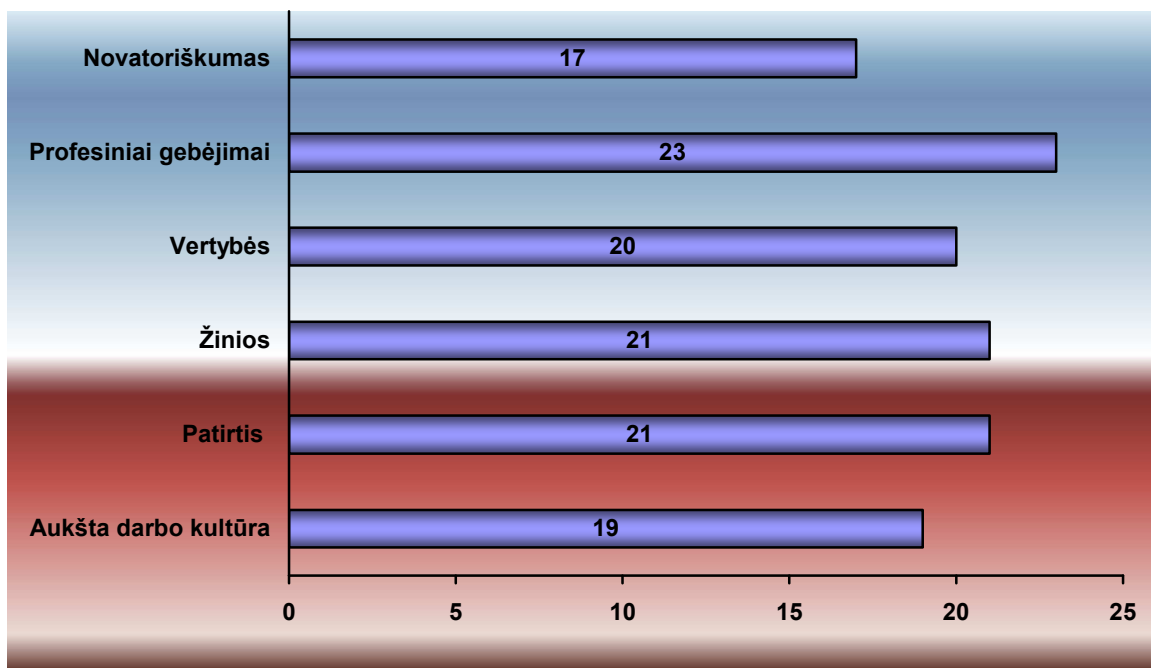
17 proc. apklaustųjų sutinka, kad kompetencija tai žinios. Beveik penktadalis nurodė, kad kompetencija yra kaip tam tikra asmenybės savybė. 21 proc. teigia, kad tai požiūris ir vertybės, o 39 proc. tiriamųjų sutinka, kad kompetencija yra efektyvios veiklos demonstravimas.

Tyrimo rezultatai parodė tai, kad kompetencija – tam tikro specialisto veiklos raiška. Ši sąvoka reiškia atskiro socialinio darbuotojo savitą raišką veikloje, pagrįstą jo profesiniais ir asmeniniais gebėjimais. Todėl galima teigti, kad žinios ir gebėjimai suteikia galimybę kvalifikuotai atlikti tam tikrą veiklą, o kvalifikuotas žinojimas suteikia galimybę vertinti ir priimti sprendimus kai kuriose profesinių kompetencijų srityse, o tam, kad netruktų kvalifikuotų žinių, dirbantys socialiniais darbuotojais dar studijuoja tęstinėse universitetinėse studijose.

Pastaruoju metu vis dažniau kalbama apie profesionalumą socialinio darbuotojo veikloje. Pats profesionalumo klausimas kyla pirmiausiai todėl, kad vyksta laikmečių lūžis, ir tai verčia svarstyti naujo tipo kompetencijos sandaros principus. Nuolatinio mokymosi principai, mokslo ir mokymo disciplinų įvairovės didėjimas, technologijų taikymas rodo, kad profesinės kompetencijos samprata kinta.

Profesionalumas ypač aktualus mokymo įstaigoms, rengiančioms socialinius darbuotojus ir socialinius pedagogus, kadangi tiek universitetinių, tiek neuniversitetinių studijų programos, nukreipia visą energiją ir išteklius būtent profesionalo rengimui.

Domėtasi studentų nuomone, kokios savybės jų manymu yra būdingos profesionaliam socialiniam darbuotojui. Respondentai buvo paprašyti nurodyti tris socialiniam darbuotojui profesionalui būdingas savybes (10 pav.).



**10 pav. Tiriamųjų nurodytos savybės, kurios būdingos profesionaliam socialiniam darbuotojui (proc.)**

Išskirtos šešios savybės, kuriomis turėtų pasižymėti profesionalus socialinis darbuotojas: profesiniai gebėjimai, žinios, patirtis, vertybės, aukšta darbo kultūra ir novatoriškumas.

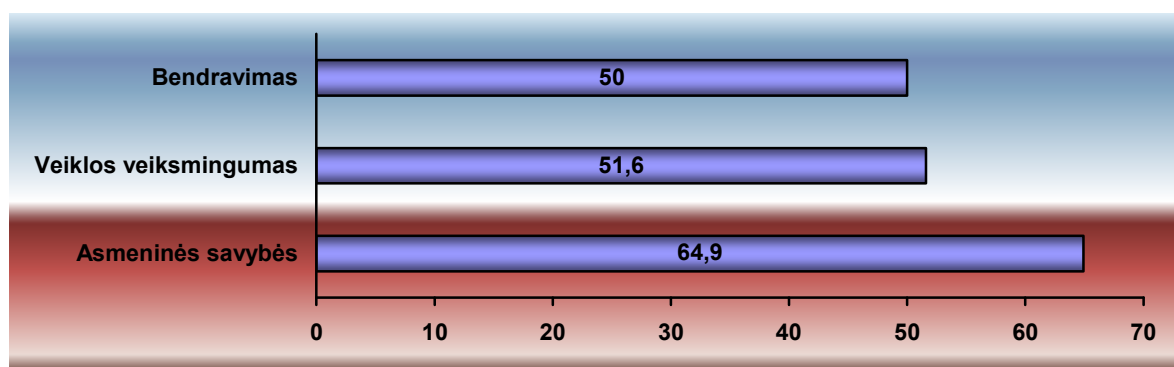
Apibendrinant gautus rezultatus, galima teigti, kad profesionalumo sąvoką studentai teoriškai vienaip ar kitaip suvokia. Dauguma jų teigė, kad profesionalumui įgyti reikia adekvačių kvalifikacinių žinių ir darbo patirties, o tam padėtų pirmiausiai teorinės žinios. Todėl galima teigti, kad studijuojantys supranta ir žino, kokios būdingos savybės priskiriamos profesionaliam socialiniam darbuotojui.

Profesionalus socialinis darbuotojas – tai žmogus, siekiantis integruoti žinių, gebėjimų ir asmenybės savybių kompleksą, bei gebantis sėkmingai tuo pasinaudoti, profesionaliai sprendžiant žmonių socialines problemas. Vadinas, galima teigti, kad profesionaliu socialiniu darbuotoju tampama, įgyjant profesinių žinių, gebėjimų, patirties bei bręstant asmenybei. Profesionalaus ir netgi meistriško darbo galima tikėtis, kai šios sferos žmoguje integruojasi tam būdingos savybės ir kai kiekviena iš jų yra aukšto lygio.

Socialinio darbuotojo profesionalumas turi būti suvokiamas ne kaip rezultatas, bet kaip procesas, permanentiškai besitęsiantis visos karjeros metu.

Socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos sistemoje išskiriami trys komponentai: žinios, įgūdžiai, vertybinės nuostatos. Nustatyta, kad visus šiuos socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos komponentus respondentai vertina,

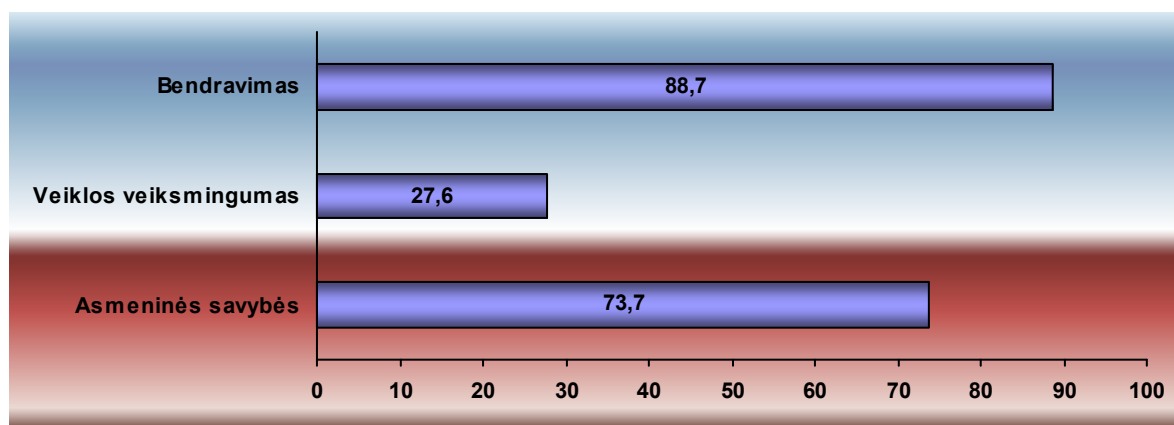
kaip labai svarbius: asmenines savybes (64,9 proc.), veiklos veiksmingumą (51,6 proc.) ir bendravimą (50 proc.) ( 11 pav.).



11 pav. Kompetencijų svarbos socialiniame darbe vertinimas (proc.)

Nustatyta, kad šie skirtumai yra statistiškai reikšmingi: asmenines savybes ir veiklos veiksmingumą studentai vertina kaip svarbesnę nei bendravimą ( $\chi^2 = 11,23$ ,  $p < 0,02$ ).

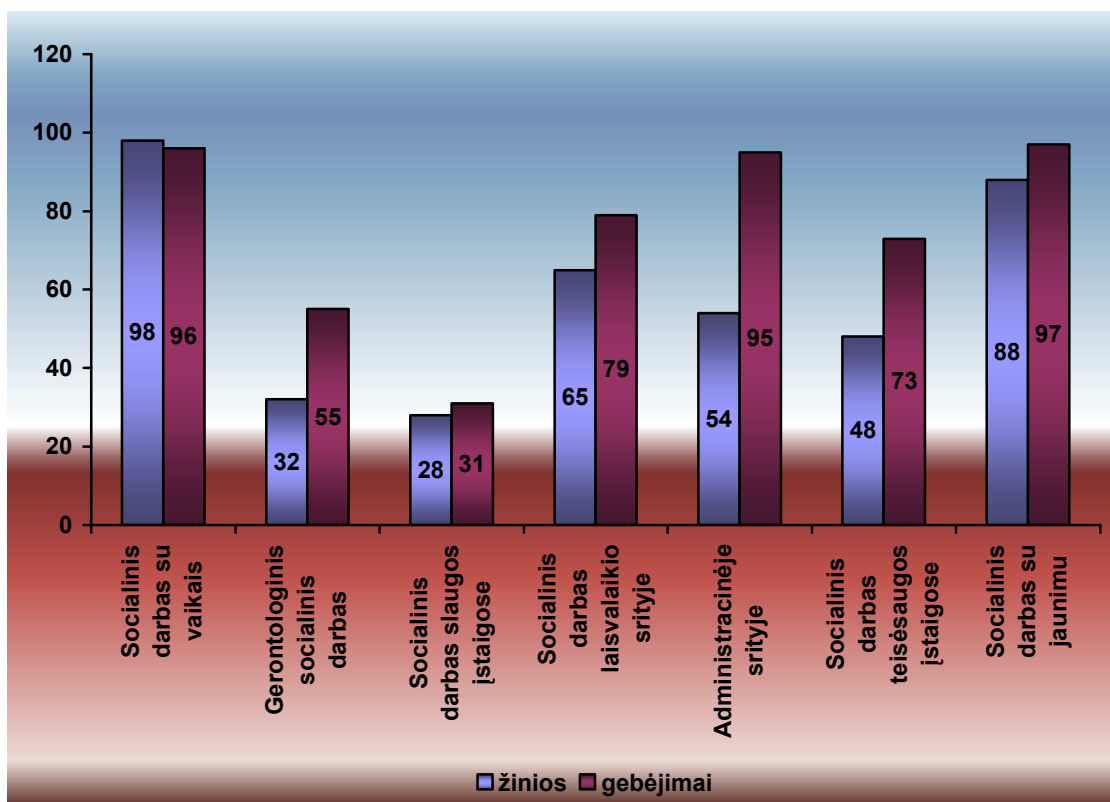
Analizuojant gautus tyrimo duomenis siekta nustatyti, kaip respondentai vertina savo, kaip socialinio darbuotojo, profesinės veiklos kompetencijos lygį. Studentai buvo paprašyti suranguoti profesinės veiklos kompetencijos komponentus, pagal jų įgijimo lygį (12 pav.).



12 pav. Respondentų savo kaip socialinio darbuotojo kompetencijų vertinimas (proc.)

Tyrimas parodė, kad apklaustieji dažniausiai mano turį bendravimo kompetenciją (88,7 proc.). Šiek tiek mažiau kompetenciją lemia atitinkamos asmeninės savybės (73,7 proc.). Apklaustųjų teigimu, tik šiek tiek daugiau nei ketvirtadalis mano įgiję veiklos veiksmingumo kompetenciją.

Teirautasi, kokių žinių ir įgūdžių stokoja baigusieji kolegijose socialinio darbo studijas skirtingose srityse (13 pav.).



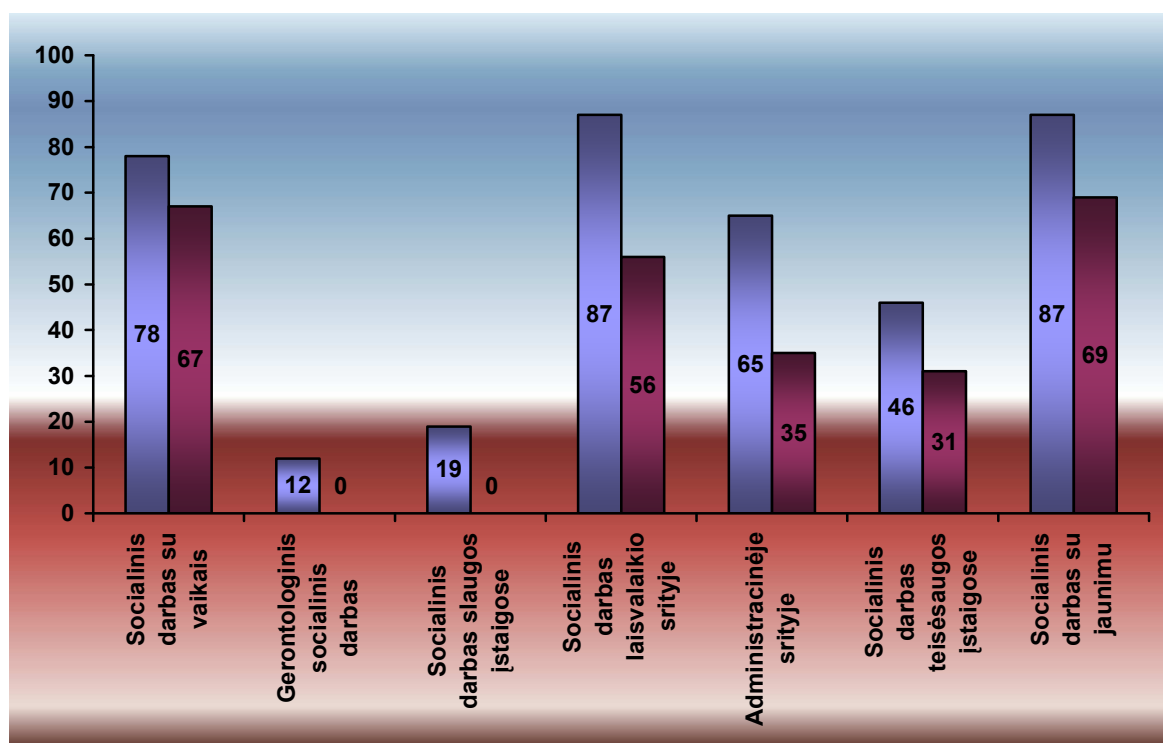
**13 pav. Tiriamųjų nuomonių pasiskirstymas dėl žinių ir gebėjimų, kurių dar trūksta po neuniversitetinių studijų baigimo (proc.)**

Išaiškėjo, kad tęstinių studijų studentai labiausiai stokoja socialinio darbo su vaikais (98 proc.) ir jaunimu (88 proc.) žinių bei praktinių gebėjimų – atitinkamai 96 ir 97 proc. Nemaža dalis apklaustųjų taip pat nurodė, kad jiems trūksta socialinio darbo laisvalaikio sferoje žinių (65 proc.) ir praktinių gebėjimų (79 proc.). Tyrimo duomenų analizė parodė, kad mažiausiai studentai mano stokojantys darbo slaugos įstaigose (28 proc.) ir gerontologinio socialinio darbo (32 proc.) žinių. Paminėtina, kad jų teigimu, praktinių gebėjimų šiose srityse jie taip pat turi daugiau. Administracijos srityje respondentai (54 proc.) nurodė stokojantys žinių ir praktinių gebėjimų (95 proc.).

Profesinės kompetencijos – rengimo ir savišvietos procese suformuotos mokslinių praktinių žinių ir sugebėjimų sistemos, turinčios įtakos, atliekant profesines užduotis, asmeninėms profesinėms savybėms, kurios būtinos, bendraujant su žmonėmis ir sprendžiant jų gyvenimo problemas. Apibendrinat, galima teigti, kad vien tik įgytų teorinių žinių studijų metu nepakanka, jas reikia dar įtvirtinti praktinėje veikloje, kad jos virstų įgūdžiais. Turintiems neuniversitetinį išsilavinimą kai kuriose socialinio darbo srityse, ypač socialinio darbo su vaikais, jaunimu ir laisvalaikio



srityje, dar trūksta tiek teorinių žinių, tiek praktinių įgūdžių.



**14 pav. Tiriųjų nuomonių pasiskirstymas dėl žinių ir gebėjimų, kuriuos jie įgijo studijuodami tęstinėse studijose universitete (proc.)**

Respondentų teirautasi, kaip jie vertina, kokių žinių ir gebėjimų, reikalingų skirtingose socialinio darbo srityse, jie įgijo studijų Socialinės pedagogikos programoje (14 pav.).

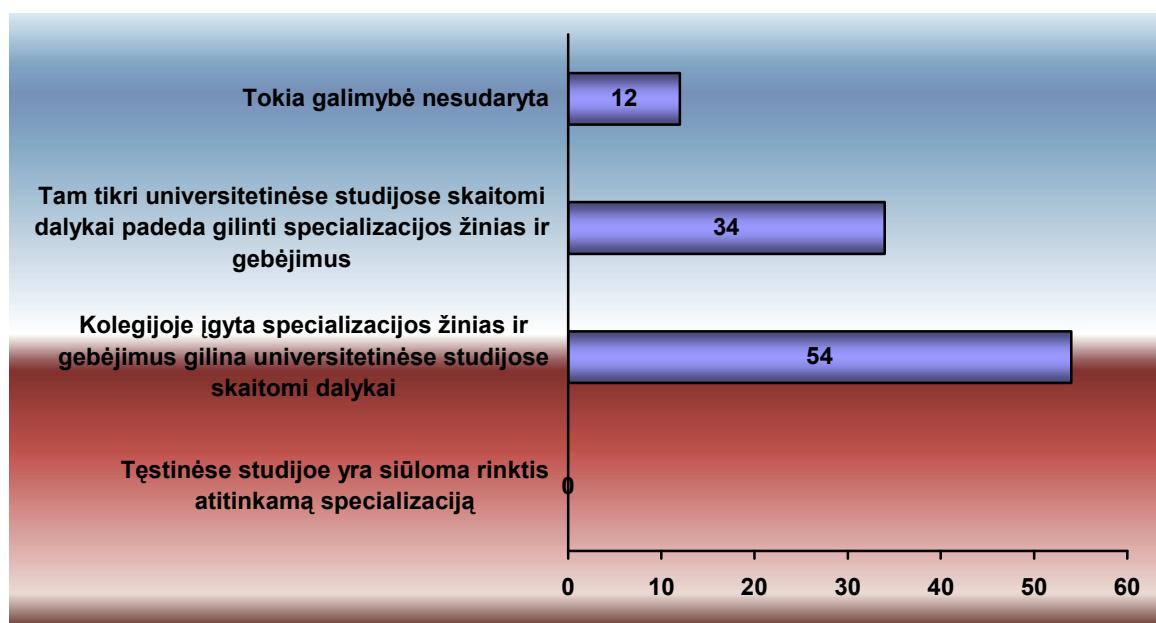
Tęstinių studijų studentai nurodė, kad studijų universitete metu jie įgijo socialinio darbo su vaikais žinių (78 proc.) ir gebėjimų (67 proc.). Taip pat didžioji dauguma apklaustųjų nurodė, kad įgijo socialinio darbo su jaunimu žinių (87 proc.) bei praktinių gebėjimų (69 proc.).

Nemaža dalis apklaustųjų taip pat nurodė, kad jie įgijo socialinio darbo laisvalaikio sferoje žinių (87 proc.) ir praktinių gebėjimų (56 proc.). Nustatyta, kad universitetinėse studijose plėtojamos studentų žinios (65 proc.) ir praktiniai gebėjimai (35 proc.) administracinėje srityje. Taip pat – socialinio darbo teisėsaugos įstaigose. Respondentai pažymėjo, kad šioje srityje studijų universitete metu jie įgijo žinių ir praktinių gebėjimų.

Tyrimo duomenys rodo, kad gerontologinio socialinio darbo srityje ir socialinio darbo slaugos įstaigose kompetencijai universitete objektyviai skiriamas mažesnis dėmesys. Taigi, galima teigti, kad kolegijų absolventai kryptingai renkasi tęstines studijas, siekdami įgyti dar trūkstamų žinių savo darbui.

Tinkamą socialinių veikslių ir paslaugų eigą gali garantuoti socialiniai darbuotojai, ne tik turintys reikalingas formalias kvalifikacijas (išsilavinimą ir profesinę praktiką), bet ir atitinkamą specializaciją. Socialinio darbuotojo veiklos specifika lemia ir tai, kokią specializaciją jis yra įgijęs. Studijų programose yra numatomos įvairios specializacijos. Specializacijos pasirenkamos, įvertinus darbo rinkos poreikius.

Specializacija – siauresnės veiklos srities kompetentingas išmanymas, sistemingumas ar konkretumas, atspindintis asmens profesinės kompetencijos lygį. Norint išsiaiškinti, ar tenkina studijų programoje siūlomos bei galimybė jas pasirinkti, tiriamiesiems buvo pateiktas klausimas „Ar Jūs turite galimybę kolegijoje įgytos specializacijos žinias gilinti universitete“? 15 paveiksle matyti, kaip pasiskirstė tiriamųjų nuomonės dėl specializacijos gilinimo galimybių.

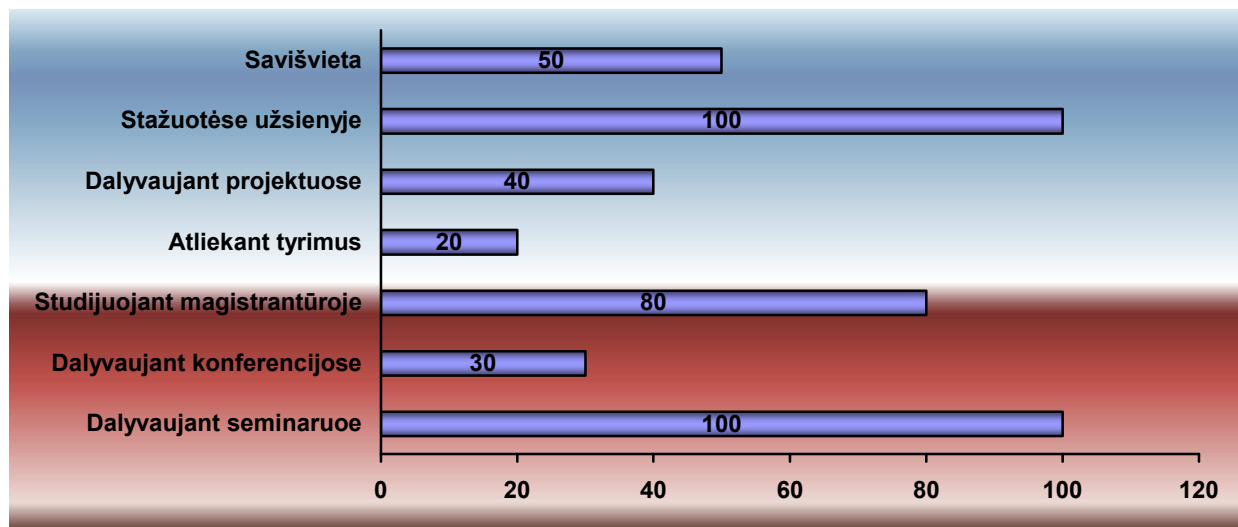


**15 pav. Tiriamųjų nuomonių pasiskirstymas apie tai, ar juos tenkina specializacijų pasirinkimo galimybės (proc.)**

Tęstinių studijų studentai nurodė, kad šiose studijose jiems nėra siūloma rinktis tam tikrą specializaciją arba dalyko šaką. Daugiau nei pusė (54 proc.) nurodė, kad jie kolegijoje įgytą specializaciją gilina visų studijų metu. Daugiau nei trečdalis teigimu, specializacijos žinias ir praktinius gebėjimus gilina tam tikri studijų dalykai. Ir kas dešimtas respondentas (12 proc.) pažymėjo, kad galimybė rinktis specializaciją arba gilinti įgytos kolegijoje specializacijos žinias ir gebėjimus jiems nėra galimybių.

Siekiant išsiaiškinti, kokiais būdais nuolat tobulina savo profesines

kompetencijas, buvo pateiktas klausimas „Kaip manote, kokiais būdais nuolat galima tobulinti savo profesines kompetencijas“? (16 pav.).



**16 pav. Tiriamųjų nuomonių pasiskirstymas dėl profesinių kompetencijų tobulinimo būdų, pabaigus universitetines studijas**

Visų tyrime dalyvavusių tęstinių studijų studentų manymu, socialinio darbuotojo profesines kompetencijas galima tobulinti dalyvaujant seminaruose ir stažuotėse užsienyje metu. Dauguma (80 proc.) mano, kad profesines kompetencijas galima tobulinti studijuojant magistrantūroje. Pusės apklaustųjų manymu profesines kompetencijas galima tobulinti savarankiškai – savišvieta būdu. 40 proc. respondentų teigimu, socialinio darbuotojo profesinė kompetencija tobulinama dalyvaujant projektinėje veikloje. 30 proc. pažymi, kad kvalifikaciją tobulinti geriausia dalyvaujant konferencijose, o 20 proc. teigia, kad geriausia tobulėti atliekant tyrimus. Galima daryti prielaidą, kad nuolatinę kvalifikacijos tobulinimo poreikį skatina nuolatos besikeičiantys reikalavimai darbo rinkoje ir studentai gan palankiai vertina visus kvalifikacijos tobulinimo būdus. Pažymėtina, kad nepakankamai kaip profesinių kompetencijų tobulinimo būdas yra vertinamas dalyvavimas tyrimuose.

Suaugusiųjų švietimo sistema kuriama taip, kad žmogus galėtų nuolat ir be kliūčių siekti vis aukštesnio išsilavinimo, kelti savo kvalifikaciją, prireikus – daryti pertrauką ir užsiimti praktine veikla, po tam tikro laiko, atsiradus galimybei, vėl tęsti studijas priimtiniu laiku ir formomis. Laikantis strateginių nuostatų, pasiekus keliamus tikslus ir įgyvendinus uždavinius, sukuriama sistema, laiduojanti mokymosi visą gyvenimą pagrindą – perėjimą nuo mokymosi visam gyvenimui principo prie

mokymosi visą gyvenimą proceso.

Atliekant tyrimą, buvo skaičiuojamas koreliacijos koeficientas ( $\chi$ ), leidžiantis įvertinti statistškai reikšmingas sąsajas ir tarpusavio poveikį tarp skirtingus požymius turinčių tiriamųjų atsakymų grupių.

Buvo siekta išsiaiškinti tiriamųjų požiūrio sąsajas su išsilavinimu, amžiumi ir darbo stažu. Analizuota, ar tęstinių studijų pasirinkimui, kaip profesinių kompetencijų tobulinimui, gali turėti reikšmės amžius bei išsilavinimas. Tuo atveju, buvo atlikta demografinių charakteristikų (amžiaus ir išsilavinimo) koreliacinė analizė.

Rezultatai parodė tai, kad egzistuoja statistiškai patikimas ryšys tarp tiriamųjų amžiaus ir išsilavinimo ( $\chi^2=16,76$ ,  $p<0,01$ ). Palyginus tiriamųjų pasiskirstymą pagal išsilavinimą ir amžių, nustatyta, kad gausiausiai studijų programose studijuoja jauni suaugusieji asmenys ir, kaip rodo tyrimo rezultatai, studijuoja tęstinio mokymo programose, siekdami įgyti arba plėtoti jau turimą išsilavinimą, tai patvirtina ir statistiniai duomenys.

Statistiškai patikimas esminis koreliacinis ryšys yra ir tarp tiriamųjų įgyto išsilavinimo ir darbo stažo ( $\chi^2=13,49$ ,  $p<0,05$ ). Analizuojant darbo stažo įtaką apklaustųjų mokymosi aktyvumui, pastebėta tai, kad gausiausiai mokymo programose dalyvauja nedidelį darbo stažą turintys socialiniai darbuotojai. Galima daryti prielaidą, kad kuo mažesnis darbo stažas, tuo didesnis poreikis tobulėti, kelti kvalifikaciją.

Šie rezultatai rodo, jog mokymosi poreikis labai priklauso nuo įgyto išsilavinimo ir amžiaus, nuo išsilavinimo ir darbo stažo ir visais atvejais - nuo darbo stažo ir išsilavinimo. Šių ryšių analizė parodė tai, jog yra tvirta tęstinių studijų poreikio apraiškų priklausomybė nuo išsilavinimo, darbo stažo ir amžiaus, tačiau nepaaiškina, kaip konkrečiai šie faktoriai siejasi, todėl tikslinga juos panagrinėti plačiau.

Buvo lyginta, dėl kokių motyvų studijuoja kolegijas baigę socialiniai darbuotojai. Atlikus tiriamųjų nuomonių analizę, nustatytas statistiškai reikšmingas ryšys ( $\chi^2=24,46$ ,  $p<0,01$ ). Išryškėjo, kad gausiausiai pažymėti tie motyvai, kurie glaudžiai siejasi su tobulėjimu socialinės pedagogikos studijų programoje. Galima teigti, jog tęstines studijas renkasi asmenys, kurie jau dirba ir siekia tobulinti turimas profesines kompetencijas ir siekia įgyti papildomą profesinę kvalifikaciją.

Duomenys leidžia teigti, jog asmenys, jau turintys išsilavinimą ir dirbantys

pagal specialybę, turi atlikti sudėtingesnę veiklą; jiems labiau nei kitiems studijuojantiems prisireikia daugiau ir vis naujesnių žinių iš įvairių profesinių kompetencijų. Tokie specifiniai ypatumai, verčia šiuos asmenis dažniau rinktis tęstines studijas, nuolat kelti savo profesinę kvalifikaciją.

***Dalinės tyrimo išvados:***

*Profesinių kompetencijų trūkumas praktinėje veikloje yra vienas iš motyvų tęsti studijas, siekiant profesinės kompetencijos vystymo ir asmeninio tobulėjimo.*

*Daugiau nei trečdalis tęstinių studijų Socialinės komunikacijos institute studentų dirba kitur ir neturi poreikio keisti darbą. Didžioji dalis studijuojančiųjų tęstinėse studijose jau yra dirbantys, pusė visų studentų dirba pagal kolegijoje įgytą arba studijuojamą universitete specialybę.*

*Trečdalis apklaustųjų socialinio darbuotojo profesijos pasirinkimą lėmė galimybė pasirinkti studijas gyvenamojoje vietoje. Penktadalio respondentų pasirinkimą lėmė asmeninės savybės, ketvirtadalio - noras padėti žmonėms. Pusė studentų socialinio darbuotojo profesiją pasirinko dėl asmeninių savybių ir norėdami padėti žmonėms, o tai ir yra socialinio darbuotojo, siekiančio padėti spręsti žmonėms išskylančias problemas, asmens bruožas.*

*Didžiosios daugumos apklaustųjų pasirinkimą studijuoti tęstinėse studijose universitete lėmė tai, jog universitetinis bakalauro laipsnis suteikia didesnes galimybes konkuruoti darbo rinkoje ir garantuotą didesnę darbo užmokestį.*

*Apie galimybes studijuoti Socialinę pedagogiką Vilniaus pedagoginiame universitete kolegijų absolventus informuoja kolegijos administracijos. Šias studijas didžioji dauguma renkasi norėdami įgyti kitą profesinę kvalifikaciją. Daugiau nei trečdalis Utenos kolegija baigusiu pažymėjo patogų universitetinių studijų organizavimą Utenos mieste.*

*Socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos sistemoje išskiriami trys komponentai: žinios, įgūdžiai, vertybinės nuostatos respondentų yra vertinamos kaip labai svarbūs. Visgi, asmenines savybes ir veiklos veiksmingumą studentai vertina kaip svarbesnę nei bendravimą ( $\chi^2 = 11,23$ ,  $p < 0,02$ ). Tęstinių studijų studentai dažniausiai mano turį bendravimo kompetenciją ir atitinkamas asmenines savybes. Apklaustųjų teigimu, tik šiek tiek daugiau nei ketvirtadalio mano įgiję veiklos veiksmingumo kompetenciją.*

*Didžioji dauguma tęstinių studijų studentų labiausiai stokoja socialinio darbo su vaikais ir jaunimu žinių bei praktinių gebėjimų. Nemažai daliai trūksta socialinio darbo laisvalaikio sferoje žinių ir praktinių gebėjimų. Administracijos srityje pusė*

*respondentų stokoja žinių, ir beveik visi - praktinių gebėjimų (95 proc.).*

*Studijų universitete metu didžioji dauguma kolegijų absolventų įgijo socialinio darbo su vaikais ir jaunimu bei socialinio darbo laisvalaikio sferoje žinių ir praktinių gebėjimų. Nustatyta, kad universitetinėse studijose plėtojamos studentų žinios ir praktiniai gebėjimai administracinėje srityje, socialinio darbo teisėsaugos įstaigose.*

*Daugiau nei pusė kolegijoje įgytą specializaciją gilina visų studijų metu, daugiau nei trečdalis – studijuodami tik tam tikrus dalykus.*

*Absoliuti dauguma tęstinių studijų studentų teigia, kad socialinio darbuotojo profesines kompetencijas galima tobulinti dalyvaujant seminaruose ir stažuočių užsienyje metu. Dauguma mano, kad profesines kompetencijas galima tobulinti studijuojant magistrantūroje. Pusės apklaustųjų manymu profesines kompetencijas galima tobulinti savarankiškai – savišvietos būdu.*

## IŠVADOS

- Socialinis darbas atliepia bendruomenių, žmonių grupių, turinčių bendrų interesų, taip pat individų poreikius ir problemas ir kaip praktinė veikla turi santykiškai gerą teisinį pagrindą, sukurta socialinių paslaugų teikimo ir socialinio darbo infrastruktūra, profesija gana populiari.
- Socialinio darbo krypties išsilavinimu yra laikomas išsilavinimas, įgytas baigus aukštesniąsias socialinio darbo studijas aukštesniojoje mokykloje arba pagrindines ar vientisąsias socialinio darbo krypties studijas Lietuvos aukštojoje mokykloje ar lygiavertes studijas užsienio aukštojoje mokykloje.
- Neuniversitetinių studijų absolventai rengiami tiesioginiam darbui su klientu, konkrečioms socialinėms paslaugoms bendruomenėse organizuoti ir teikti. Universitetinių studijų absolventai turėtų būti pasirengę atlikti tyrimus, organizuoti socialines paslaugas, formuoti socialinę politiką ir įgyvendinti ją
- Nuolatinis mokymasis yra viena iš pagrindinių sąlygų, padedančių išlikti ir sėkmingai veikti kintančiame darbo pasaulyje. Suaugusiųjų švietimą reglamentuojančių dokumentų analizė leidžia teigti, kad naujuosiuose dokumentuose įteisintos trys mokymosi formos – formalus, neformalus ir savaiminis mokymasis, tačiau mokymosi visą gyvenimą strateginių veiksmų plane ryškėja akcentas tik ties dvejomis sritimis – formaliu ir neformaliu mokymusi.
- Plečiantis socialinio darbo turiniui, ši veikla tapo profesionalesnė, tačiau socialiniam darbuotojui svarbu nuolat tobulinti savo profesinę kvalifikaciją. Lietuvoje yra sudarytos sąlygos įvairių įstaigų socialiniams darbuotojams mokytis, plėsti teorines ir praktines žinias, taip didinant socialinio darbo profesinę kompetenciją.
- Profesinių kompetencijų trūkumas praktinėje veikloje yra vienas iš motyvų tęsti studijas, siekiant profesinės kompetencijos vystymo ir asmeninio tobulėjimo. Tęstinės studijos yra skirtos suaugusių asmenų perkvalifikavimui, jų kvalifikacijos kėlimui, profesiniams įgūdžiams tobulinti, kitaip tariant, – asmens profesiniams poreikiams tenkinti.
- Tęstinių socialinės pedagogikos studijų studentai dažniausiai yra dirbantys, pusė visų studentų dirba pagal kolegijoje įgytą arba studijuojamą universitete specialybę.
- Didžiosios daugumos apklaustųjų pasirinkimą studijuoti tęstinėse studijose

universitete lėmė tai, jog universitetinis bakalauro laipsnis suteikia didesnes galimybes konkuruoti darbo rinkoje ir garantuotą didesnę darbo užmokestį.

- Socialinės pedagogikos kolegijų socialinio darbo absolventai renkasi norėdami įgyti kitą profesinę kvalifikaciją. Studijų universitete metu įgijamos socialinio darbo su vaikais ir jaunimu bei socialinio darbo laisvalaikio sferoje žinios ir praktiniai gebėjimai. Universitetinėse studijose plėtojamos studentų žinios ir praktiniai gebėjimai administracinėje srityje, socialinio darbo teisėsaugos įstaigose.



## REKOMENDACIJOS

### Švietimo ir mokslo ministerijai bei aukštosioms mokykloms:

- Skatinti ir visapusiškai palaikyti bei remti tęstinį suaugusiųjų mokymąsi (taip pat ir socialinių pedagogų) organizuojančias įstaigas, jų tarpusavio bendradarbiavimą, kad jos galėtų dar aktyviau ir sparčiau plėsti teikiamų paslaugų asortimentą, gerintų tęstinių studijų kokybę, atnaujintų mokymo studijų programas atsižvelgiant į diktuojamas rinkos sąlygas.
- Skatinti formaliojo ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstaigų ir darbdavių bendradarbiavimą, kuris leistų mokymo įstaigoms tobulinti mokymo programas, atitinkančias augančios darbo rinkos poreikius ir reikalavimus, tuomet darbdavių interesus galėtų tenkinti ypatingai kvalifikuoti ir kompetentingi darbuotojai, nuolat atnaujinantys savo žinias ir darbo įgūdžius.

### VPU Socialinės komunikacijos instituto administracijai

1. Inicijuoti studijų programų suderinimą su Šiaulių, Klaipėdos, Žemaitijos kolegijų administracijomis, siekiant organizuoti šių kolegijų studentams tęstines studijas.
2. Nuolat tirti besimokančių tęstinėse studijose poreikius ir atlikti studijų vertinimą.

## NAUDOTA LITERATŪRA IR INFORMACINIAI ŠALTINIAI

1. Bagdonas A. Socialinių darbuotojų rengimas 2005: situacija ir perspektyvos // Socialinių darbuotojų rengimo ir praktinės veiklos realijos, patirtis, perspektyvos. - 2005.
2. Bagdonas A. Socialinis darbas Lietuvoje : raidos, praktikos ir akademinis aspektai. // STEPP: socialinė teorija, empirija, politika ir praktika. Nr.1, Vilnius: VU specialiosios psichologijos laboratorija, 2001.
3. Bankauskienė N., G. Sereikienė. Pedagoginės veiklos tobulinimo tyrimas - naujo mokytojų vaidmens visuomenėje ir naujų vaidmenų ugdymo procese atlikimo prielaida. [žiūrėta 2009-02-27]. Prieiga per internetą: [http://www.mkc.lt/dokumentas/mokymosi\\_medziaga/istirti\\_veikti\\_tobuleti.doc](http://www.mkc.lt/dokumentas/mokymosi_medziaga/istirti_veikti_tobuleti.doc)
4. Baršauskiene, Viktorija; Gaščinskiene, Juratė. Nuolatinio mokymosi vaidmuo kintančioje visuomenėje [interaktyvus]. Vilnius, 2003. – [žiūrėta 2009-01-26]. Prieiga per Internetą: [http://www.vdu.lt/alearning2003/II%20Dalis/barsauskiene\\_lt\\_kalb.doc](http://www.vdu.lt/alearning2003/II%20Dalis/barsauskiene_lt_kalb.doc)
5. Beresnevičienė D. Jauno suaugusiojo psichologija. Vilnius, 2003.
6. Beresnevičiene D. Nuolatinis mokymasis Lietuvoje. Vilnius, 1995.
7. Beresnevičienė D. Suaugusiųjų švietimo psichologiniai aspektai // Suaugusiųjų švietimas ateičiai ir dabarčiai // Vilnius, 2000.
8. Beresnevičiene D. Suaugusiųjų švietimo psichologiniai aspektai//Suaugusiųjų švietimas ateičiai ir dabarčiai, 2000.
9. Berger P. L. Sociologija. Humanistinis požiūris. Vilnius: Litterae Universitatis. 1995.
10. Bowden J., Marton F. The University of Learning. Kogan Page, 1997.
11. Buzaitytė – Kašalynienė J., 2003. Socialinio darbo specialistų rengimas: skirtingi modeliai ir galimybės Lietuvai.// Acta Pedagogica Vilnensia, Nr. 9.
12. Campanini A., Frost E. European Social Work. Commonalities and Differences. Roma: Corraci, 2005.
13. Dienys V. Suaugusiųjų švietimo plėtra Lietuvoje // Savišvieta. 2000, Nr.2. p. 29-35.
14. Dirgėlienė I., Kiaunytė A., 2005. Supervizija Lietuvos socialinio darbo

- kontekste.// Acta Pedagogica Vilnensia, Nr. 15.
15. Ivanauskienė V., Varžinskienė L., 2003. Socialinių darbuotojų nuolatinis mokymasis // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos Nr. 6.
  16. Ivanauskienė V., Varžinskienė L., 2004. Socialinio darbo žinios – socialinių darbuotojų kompetencijos sudėtinė dalis. // Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos Nr. 8.
  17. Jacikevičius A. Siela, Mokslas, Gyvensena. Vilnius: Žodynas, 1994.
  18. Jankauskienė N., Leliūgienė I., Baršauskienė V., Socialinių darbuotojų profesionalizacijos ir nuovargio problemos. Kaunas, 2003.
  19. Jarvis P. The Public Recognition of Lifetime Learning // Line Nr.1, 2001.
  20. Johnson L. C. Socialinio darbo praktika. Bendrasis požiūris. Vilnius, 2001.
  21. Jovaiša L. Profesinio konsultavimo psichologija, Vilnius, 1999
  22. Jovaiša L. Pedagogikos terminai, Kaunas, 1993.
  23. Jucevičienė P. 2001. Integruotas požiūris į socialinio darbo teoriją ir praktiką – XXI amžius iššūkių žmonėms atsakas //Acta Pedagogica Vilnensia. Mokslo darbai. 8 tomas. Vilnius .
  24. Jucevičienė P. Mokymosi įgalinimas - informacinės visuomenės keliamų problemų esminis sprendimas. Vilnius, 2005.
  25. Jucevičienė P., Lepaitė D. Kompetencijos sampratos erdvė. Socialiniai mokslai. Edukologija. Nr.1(22) Kaunas, 2000.
  26. Jucevičienė P., Liepaite D. (2000). Kompetencijos sampratos erdve // Socialiniai mokslai. Nr. 1., p. 22.
  27. Juozaitis A., Juozaitienė R. Andragogas - praktikas. Vilnius, 2003.
  28. Kavaliauskienė V., 2005. Socialinio darbo, kaip pagalbos žmogui profesijos, raidos aspektai. / Acta Pedagogica Vilnensia, Nr. 15.
  29. Kiaunytė A., Dirgėlienė I. Praktika rengiant socialinius darbuotojus (Klaipėdos universiteto patirtis). Klaipėda, 2006.
  30. Keinys S. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas /Lietuvių kalbos institutas, Vilnius, 2000.
  31. Knowles M.S. Modern Practice of Adult Education. From Pedagogy to Andragogy.. Cambrige Adult Education. 1980.
  32. Kraujutaitytė L. Aukštojo mokslo demokratiškumo pagrindai. Vilnius: LTU, 2002.
  33. Kučinskienė R. Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda, 2000,
  34. Kvietkienė G. Socializacijos pedagogika. Vilnius, 2003.

35. Laurinavičiūtė J. Nuolatinis mokymasis kaip suaugusiųjų mokymosi prielaida. Pedagogika. Vilnius, 2001.
36. Laužackas R, Svarbiausios profesinės edukologijos sąvokos. [žodynas] / Vilnius: Phare vet reform, 1999.
37. Laužackas R. Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. Kaunas, 2005
38. Laužackas R. Profesinio ugdymo turinio reforma: didaktiniai bruožai. Kaunas, 1997.
39. Leliūgienė I. 1998. Socioedukacinio darbo įvairovė ir jos sąlygojamos metodologinės problemos. // Socialiniai mokslai. Edukologija Nr. 2 (18).
40. Leliūgienė I. Socialinė pedagogika. Kaunas, 2003.
41. Leliūgienė I. Socialinio pedagogo (darbuotojo) žinynas. Kaunas, 2002
42. Leliūgienė I. Socialinių darbuotojų ir edukacinio darbo specialistų rengimo raida. Socialiniai mokslai. Sociologija, 1997.
43. Leliūgienė I. Žmogus ir socialinė aplinka. Kaunas, 1997.
44. Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas. 1998 m. birželio 30 d. Nr. V11I-822.
45. Lietuvos Respublikos profesinio ugdymo įstatymas. 1997 m. spalio 14 d. Nr.VIII-450. Vilnius.
46. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. 2003 m. birželio 17 d. Nr. IX-1630. Vilnius.
47. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. balandžio 4 d. nutarimas Nr. 368 „Dėl bendrojo studijų sričių ir kryptų, pagal kurias vyksta nuosekliosios universitetinės ir neuniversitetinės studijos Lietuvos aukštosiose mokyklose, klasifikatoriaus ir pagal šių studijų kryptims suteikiamų klasifikacijų sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios 2001, Nr. 31 -1027.
48. Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodeksas. 1998. //Esu . 1998. Nr. 6 (155).
49. Lietuvos švietimo koncepcija. Vilnius: LR kultūros ir švietimo ministerijos Leidybos centras, 1992.
50. Lietuvos švietimo plėtotės strateginės nuostatos švietimo gairės 2003-2012 metai projektas, Švietimo kaitos fondas. Vilnius, 2002.
51. Linkaityte G. Širvaityte V. Nuolatinio mokymosi gebėjimai ir juos veikiančios sąlygos //Suaugusiųjų švietimas ateičiai ir dabarčiai. Vilnius, 2000.
52. Lowe J. The education of adults. Unesco, 1982. p.21
53. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija. Vilnius, 2001.

54. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija. Švietimo ir mokslo ministerija, 2004 -03-26, įsak. Nr. ISAK-433/A 1-83.
55. Normantas E. Suaugusiųjų švietimas. Diskusijų gairės. Hamburgo deklaracija. Darbotvarkė ateičiai. Vilnius, 1997. p. 17.
56. Profesinės karjeros vadovas. 1998. [sudarytojos: Zina Baltrėnienė, Vida Volbekienė]. – Vilnius: Solretija,
57. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 3 d. įsakymas Nr. A1 - 223 „Dėl socialinių darbų dirbančių darbuotojų pareigybių sąrašo patvirtinimo“. // Valstybės žinios. 2005, Nr. 96-3608.
58. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 4 d. įsakymas Nr. A1 - 92 „Dėl socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacinių reikalavimų, socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašų patvirtinimo“. //Valstybės žinios. 2006, Nr. 43-1569.
59. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 4 d. įsakymas Nr. A1-93 „Dėl socialinių paslaugų katalogo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 43 -1570.
60. Socialinio pedagogo kvalifikaciniai reikalavimai ir pavyzdinės socialinio pedagogo pareiginės instrukcijos (1998).
61. Socialinių paslaugų įstatymas 2006m. sausio 19 d. Nr. X-493.// Valstybės žinios. 2006 Nr. 17 -589.
62. Statistikos departamentas. Lietuvos gyventojų nuolatinis mokymasis. Vilnius, 2005. p. 35
63. Suaugusiųjų mokymasis. Mentoriavimas. Vytauto Didžiojo Universitetas. Kaunas, 2004.
64. Suaugusiųjų švietimą reglamentuojantys teisės aktai. Prieiga per internetą: <http://www.nalma.lt/> [žiūrėta 2009-02-25 ].
65. Suaugusiųjų švietimas ir profesinis mokymas, Vilnius, 2000.
66. Sutton C. Socialinis darbas, bendruomenės veikla ir psichologija, Vilnius, 1999.
67. Šernas, V. Profesinės veiklos didaktika :profesinio rengimo tyrimai : [vadovėlis], Vilnius, 1998.
- 68.
69. Švedaitė B. 2004. Socialinio darbo sistema Lietuvos visuomenės kaitos kontekste.// Acta Pedagogica Vilnensia Nr. 12.
70. Švietimo gairės: Lietuvos švietimo plėtotės strateginės nuostatos. 2003 - 2012

- metai. Vilnius, 2002.
71. Tarptautinių žodžių žodynas. - Vilnius, 1985. p. 255.
  72. Taruškienė J. Tęstinio ugdymo plėtros Lietuvoje prielaidos (Rankraštis): daktaro disertacijos santrauka: socialiniai mokslai, edukologija/ Vilniaus pedagoginis universitetas. Vilnius, 1997.
  73. Tidikis R., Pečkaitis J. S., Šedbaras S., 2003. magistrų baigiamųjų darbų rengimas ir gynimas.
  74. Trečiokienė E. Vokietijos ir Danijos atvirasis suaugusiųjų švietimas: daktaro disertacija: socialiniai mokslai: ugdymas (edukologija) / Vilnius, 1998.
  75. Trečiokienė E. Suaugusiųjų švietimo teisiniai pagrindai /Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija, Vilnius, 1995.
  76. Vitkauskaitė D. 1999. Teoriniai socialinio darbo modeliai, Šiauliai, 1999
  77. Žalimienė L. Socialinės paslaugos :mokomoji knyga, Vilnius, 2003.
  78. Žemaitytė I. Asmenybės lavinimas nuolatinio mokymosi kontekste. Nuolatinis mokymasis besikeičiančioje visuomenėje: prielaidos ir prieštaravimai. Kaunas: VDU, 2001.
  79. Žemaitytė I. Neformalusis suaugusiųjų švietimas kaip besimokančios visuomenės veiksnys :daktaro disertacijos santrauka, Kaunas, 2001
  80. Мудрик В. Введение в Социальную педагогику Санкт Петербург, 1994.
  81. Курбатов, В. И. Современная западная социология :аналитический обзор концепций : учебное пособие, Ростов-на-Дону : Феникс, 2001
  82. Павленок, П. Д. Краткий словарь по социологии, Москва : ИНФРА-М, 2001
  83. Г. Ю. Бурлак Теория социальной работы :учебник для студентов вузов, Москва : Юристъ, 1999.
  84. LR SDAM Ministro įakymas Nr. A1-2, 2006 sausio 4d., “Dėl socialinių darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų aprašo ir socialinį darbą dirbančiųjų profesinės kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašo patvirtinimo”, [žiūrėta 2009 01 08], Prieiga per internetą:  
[http://www.socmin.lt/get\\_file.php?file=RTovSW5ldHB1Yi9TbWFydHdIYi9zb2MvbS9tX2ZpbGVzL3dmaWxlcY9maWxIMTk1Mi5odG07U29wY2lhbGluaS4uLmlmaWthY2luaWFpLmh0bTs7](http://www.socmin.lt/get_file.php?file=RTovSW5ldHB1Yi9TbWFydHdIYi9zb2MvbS9tX2ZpbGVzL3dmaWxlcY9maWxIMTk1Mi5odG07U29wY2lhbGluaS4uLmlmaWthY2luaWFpLmh0bTs7)
  85. Lietuvos profesijų klasifikatorius, [žiūrėta 2009 01 08], Prieiga per internetą:  
[http://213.197.179.229/mod/klasifikatorius/?p=0\\_11](http://213.197.179.229/mod/klasifikatorius/?p=0_11)
  86. AIKOS , [žiūrėta 2009 01 08], Prieiga per internetą:  
<http://www.aikos.smm.lt/aikos/programos.htm>

87. Socialinio darbo studijų krypties reglamentas, [žiūrėta 2009 01 08], Prieiga per internetą: [http://www.smm.lt/smt/st\\_org/docs/st\\_regl/Soc%20darbas%20akt.pdf](http://www.smm.lt/smt/st_org/docs/st_regl/Soc%20darbas%20akt.pdf)
88. Profesijos vadovas 2009, [žiūrėta 2009 01 08], Prieiga per internetą: <http://www.euroguidance.lt/profesijosvadovas/double.php?content=raktazodziai>
89. Socialinių darbuotojų rengimo centras, [žiūrėta 2009 03 09], Prieiga per internetą: <[http://www.ldrmt.lt/apie\\_mus/sdrc](http://www.ldrmt.lt/apie_mus/sdrc)>

## SUMMARY

**Topic:** improvement of social workers' professional competencies during continuing studies.

**Objective:** to analyze improvement of social workers' professional competencies during continuing studies.

**Object:** improvement of social workers' professional competencies during continuing studies.

**Hypothesis:** during continuing social pedagogy studies at the universities, students improve their social workers' and develop social pedagogues' professional competencies.

**Key words:** social worker, competence, professional competence, the improvement of professional competence, continuing studies, formal learning, formal professional training, qualification.

Social work is the activity to provide help to people, who need that help and who are not able to deal with their problems and life difficulties without the help of others. Social work as the practical activity has relatively good juridical basis, created provision of social services and infrastructure of social work, profession is quite popular.

Social worker is seeking the social justice and positive changes in the society, the social welfare increase, bigger responsibility from citizens and government, support of individual, family and community solving social problems and pursuing prevention.

Social work reflects the needs and problems of communities, people with the common interests groups and individuals

Social work trend's education is acquired after further education studies or basic also integral social work studies in Lithuanian higher education institutions or equivalent studies in foreign higher education schools.

The graduates of non-university education institutions are qualified for direct work with the client, for organizing and providing particular social services in the communities. The graduates of university education institutions should be ready to do researches, to organize social services, to form and implement social policy.

Mostly, the students of social pedagogy's continuing studies are working; half of all students are working after they finish studies at the colleges or during their specialty studies at the university. Most of the respondents' decision to choose continuing studies at the universities was determined by the bigger salary and better competitive possibilities in the market for specialist with bachelor degree.



**Mielas Studente,**

VPU magistrantas Miroslavas Krasnovskij atlieka tyrimą, siekdamas išsiaiškinti profesinių kompetencijų tobulinimo poreikį ir galimybes. Tyrimo rezultatai bus panaudoti rengiant magistro baigiamąjį darbą.

Anketa yra anoniminė - vardo ir pavardės rašyti nereikia. **Anketos pildymo instrukcija:** apibraukite ar kitaip pažymėkite simbolį, kuris atitinka Jūsų nuomonę, atsakydami į atvirus klausimus, įrašykite savo nuomonę. **Sekite nuorodas prie visų klausimų!** Kadangi anketa skirta ir universitetinių studijų, ir neuniversitetinių studijų studentams, todėl prašau į tai atkreipti dėmesį, atsakant į tuos klausimus, kuriuose tai išskiriama.

Jūsų bendradarbiavimas, pildant šį klausimyną, yra labai svarbus!

**1. Jūs esate:**Moteris Vyras **2. Jūsų amžius:**iki 25m. 26-30 m. 31-40 m. 41-50 m. 50 m. ir daugiau **3. Jūsų baigta aukštoji mokykla ? (įrašykite):**

.....

**4. Kas nulėmė socialinio darbo studijų kolegijoje pasirinkimą?**

- Asmeninės savybės
- Noras padėti žmonėms
- Profesijos populiarumas
- Galimybė studijuoti gyvenamojoje vietoje
- Kita (įrašykite).....

**5. Ar planuojate dirbti pagal specialybę?**

.....

**6. Jei dirbate socialiniu pedagogu, įrašykite darbo stažą**iki 5 m. 6-10 m. 11-15 m. 16 – 20 m. virš 21 m.

**7. Jei dirbate socialiniu pedagogu, kas nulėmė Jūsų profesijos pasirinkimą ?**

- Asmeninės savybės
- Noras padėti žmonėms
- Profesijos populiarumas
- Skurdi socialinė padėtis Lietuvoje
- Kita (jei galite įrašykite).....

**8. Nurodykite, kokie motyvai nulėmė Jūsų pasirinkimą studijuoti universitete?**

- Skatina nuolat augantys reikalavimai profesionalui
- Reikalauja darbdavys
- Noriu nuolat tobulėti
- Siekiu didesnio darbo užmokesčio
- Universitetinis bakalauro laipsnis suteikia daugiau galimybių
- Kita (jei galite įrašykite).....

**9. Nurodykite, dėl kokių priežasčių pasirinkote tęstinės socialinės pedagogikos studijas**

- kolegijoje informavo apie galimybę VPU įgyti universitetinį išsilavinimą
- dauguma baigusių kolegiją studijavo šioje programoje ir aš stojau
- noras įgyti universitetinį išsilavinimą ir kitą profesinę kvalifikaciją
- rinkausi studijas, nes galiu dirbti ir studijuoti savo mieste
- Kita (jei galite įrašykite).....

**10. Ar planuojate dirbti pagal specialybę?**

.....  
**11. Jūsų manymu, kompetencija tai yra** (pažymėkite kiekvieno teiginio tik vieną Jums tinkantį atsakymą):

Eil. Nr.	Atsakymų variantai	Sutinku	Iš dalies sutinku	Nesutinku
1.	Žinios, gebėjimai	1	2	3
2.	Asmeninės savybės	1	2	3
3.	Požiūriai, vertybės	1	2	3
4.	Efektyvios veiklos demonstravimas	1	2	3
5.	Kita (jei galite įrašykite)			

**12. Jūsų manymu, profesionaliam socialiniam pedagogui būdinga** (pažymėkite kiekvieno teiginio tik vieną Jums tinkantį atsakymą):

Eil. Nr.	Atsakymų variantai	Sutinku	Iš dalies sutinku	Nesutinku
1.	Aukšta darbo kultūra	1	2	3
2.	Patirtis, žinios, gebėjimai	1	2	3
3.	Naujų idėjų generavimas	1	2	3
4.	Kvalifikacija ir kompetencija	1	2	3
5.	Profesinis meistriškumas	1	2	3
6.	Kita (jei galite įrašykite)			

**13. Įvertinkite kompetencijų svarbą socialiniame darbe** (pažymėkite Jums tinkantį atsakymą):

- Asmeninės savybės
- Veiklos veiksmingumas
- Bendravimas
- Kita (jei galite įrašykite).....

**14. Įvertinkite savo kaip socialinio darbuotojo kompetencijas** (pažymėkite Jums tinkantį atsakymą)

- Asmeninės savybės
- Veiklos veiksmingumas
- Bendravimas
- Kita (jei galite įrašykite).....

**15. Kokių profesinių kompetencijų (žinių ir įgūdžių), Jūsų manymu, Jums dar nepakanka baigus studijas (pažymėkite kiekvieno teiginio tik vieną Jums tinkantį atsakymą):**

Eil. Nr.	Atsakymų variantai			
		Sutinku	Iš dalies sutinku	Nesutinku
1.	Socialinis darbas su vaikais	1	2	3
2.	Gerontologinis socialinis darbas	1	2	3
3.	Socialinis darbas slaugos įstaigose	1	2	3
4.	Socialinis darbas laisvalaikio srityje	1	2	3
5.	Administracinėje srityje	1	2	3
6.	Socialinis darbas teisėsaugos įstaigose	1	2	3
7.	Socialinis darbas su jaunimu	1	2	3
8.	Kita (jei galite įrašykite) .....			

**16. Kokių profesinių kompetencijų (žinių ir įgūdžių), Jūsų manymu, Jus įgijote studijuodami tęstinėse studijose universitete (pažymėkite kiekvieno teiginio tik vieną Jums tinkantį atsakymą):**

Eil. Nr.	Atsakymų variantai			
		Sutinku	Iš dalies sutinku	Nesutinku
1.	Socialinis darbas su vaikais	1	2	3
2.	Gerontologinis socialinis darbas	1	2	3
3.	Socialinis darbas slaugos įstaigose	1	2	3
4.	Socialinis darbas laisvalaikio srityje	1	2	3
5.	Administracinėje srityje	1	2	3
6.	Socialinis darbas teisėsaugos įstaigose	1	2	3
7.	Socialinis darbas su jaunimu	1	2	3
8.	Kita (jei galite įrašykite) .....			

**17. Ar Jus tenkina studijų programoje siūlomų specializacijų pasirinkimo galimybės ?**

- Tęstinėse studijose yra siūloma rinktis atitinkamą specializaciją
- Kolegijoje įgyta specializacijos žinias ir gebėjimus gilina universitetinėse studijose skaitomi dalykai
- Tam tikri universitetinėse studijose skaitomi dalykai padeda gilinti specializacijos žinias ir gebėjimus
- Tokia galimybė nesudaryta
- Kita (jei galite įrašykite).....

**18. Kaip manote, kokiais būdais nuolat galima tobulinti savo profesines kompetencijas (pažymėkite kiekvieno teiginio tik vieną Jums tinkantį atsakymą):**

Eil. Nr.	Atsakymų variantai	Universitetinės studijos		
		sutinku	iš dalies sutinku	nesutinku
1.	Dalyvaujant ir skaitant pranešimus seminaruose, konferencijose, kursuose	1	2	3
2.	Dalyvaujant ir atliekant tyrimus	1	2	3
3.	Studijuojant universitete – tęstinėse studijose	1	2	3
4.	Savišvietos būdu	1	2	3
5.	Dalyvaujant projektinėje veikloje	1	2	3
6.	Kita (jei galite įrašykite)			

Dėkojame už Jūsų atsakymus !