

SOCIALINIO DARBUOTOJO ETINĖ KOMPETENCIJA IR JOS VYSTYMO PRAKTIKOJE GALIMYBĖS

RIMA GAPŠYTĖ

KAUNO VAIKŲ GLOBOS NAMAI „ATŽALYNAS“

DALIJA SNIEŠKIENĖ

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS

Kalbėdami apie socialinio darbo profesijos konceptualizavimą įvairūs autoriai mini svarbą moralės ir etikos, kurios turėtų būti integruojamos su žiniomis ir įgūdžiais, tačiau žinoti vertybes, normas ir principus dar nereiškia juos integruoti kasdieninėje praktikoje. Todėl profesinių kompetencijų struktūroje išskiriama etinė kompetencija. Šio straipsnio tikslas – atskleisti etinės kompetencijos sampratą ir jos vystymo praktikoje galimybes.

ĮVADAS

Daugelis autorių mūsų laikmečiui suteikia įvairius vardus: „rizikos visuomenė“ (Beck, 1992), neįautos epocha ar tiesiog „žmonių gyvenimų vartojimas“ (Bauman, 2010). Šis tik tam tikrai žmonių grupei išsiplėtusių galimybių laikotarpis kartu yra ir blogio potencialas.

Sudėtingėja visuomenės narių santykiai, veikiami spartėjančios kaitos, globalizacijos keliamų iššūkių, atsirandančių naujų technologijų, kurios tampa prieinamos tik nedidelei žmonių grupei. Stiprėja valstybinis autoritarizmas, kuris neturi ekonominio pagrindo, iškeliami ekonominiai prioritetai, įtvirtinantys nelygybę ir žmonių atranką pagal gebėjimus, trikdomi bet kokie kolektyvinių derybų veiksmai. Taip griaunami pagrindai demokratijos, kurios principai – ne tik lygios politinės teisės, bet ir kiek įmanoma sąžiningesnis išteklių (turtinių ir simbolinių) paskirstymas. Iš socialinių darbuotojų reikalaujama paklusti diskriminuojančiai socialinei tvarkai, siaurinant ir griežtinant taisykles tiems, kurie „netinka visuomenėje“ (Zaviršek ir kt., 2010). Socialinis darbas kaip profesija laipsniškai griaunamas, nes reikalaujama tik ekonominio efektyvumo, arba paverčiamas kontroliuojančia veikla. Socialinio darbo mokymų metu darbuotojas turėtų veikti visų lygių (tikro, mezo- ir makro-) konfliktų centruose, tačiau jo interesus formuoja nacionalinių valstybių interesai, pagrįsti paslaugų ir paramos finansavimu ir dominuojančiomis politinėmis ideologijomis. Kita vertus, iš šios profesijos atstovų reikalaujama vadovautis universalėmis žmogaus teisėmis ir etiniais įsipareigojimais (Zaviršek ir kt., 2010). Išvardytų konfliktinių problemų atvejais daugumoje situacijų, kuriose reikia socialinio darbo intervencijų, dalyvauja žmonės, pasižymintys unikaliu supratimu ir patirtimis. Tai reikalauja nešabloniškų sprendimų. Todėl socialinio darbo profesija tokioje visuomenėje turi ieškoti naujo tapatumo ir naujų veiklos būdų, kur moraliniai bei etikos klausimai taptų vieni esminių.

Apibrėžiant socialinio darbo profesiją galima vadovautis Lovelocko ir kt. (2004) integruojančiu požiūriu, kad socialinis darbas yra *ir disciplina, ir profesija*, susidedanti iš konceptualių sistemų, tyrimų ir praktikos, taip pat socialinio darbo vertybių ir įgūdžių jas įgyvendinant. Visos dalys yra tarpusavyje susijusios dinamiškais ryšiais. Dirbdamas socialinis darbuotojas turi transformuoti savo fenomenologines, taikomasias ir normatyvines žinias į veiksmų gaires ir pačius veiksmus. Šie aiškinimai skatina klausti apie socialinio darbuotojo kompetencijos sampratą.

Kiekviena profesija kompetenciją apibūdina skirtingai. Apibendrintai galima teigti, kad kompetencija interpretuojama kaip griežtai specializuota gebėjimų, patyrimų, įgudimų, pajėgumų sistema, kuri yra būtina tam tikros specializuotos veiklos uždaviniams ir tikslams pasiekti (Weinert, 2001).

Laužackas, Pukelis (2000), Večkienė (2007) ir daugelis kitų autorių pabrėžia, jog kompetencija yra konkretus gebėjimas atlikti vieną ar kitą socialinio darbo profesijos vaidmenį. Tačiau Banks (2006) tvirtina, kad socialinio darbuotojo vaidmens pasirinkimas priklauso nuo jo moralinių, etinių apsisprendimų. Autoriai, kalbėdami apie profesinės kompetencijos struktūrą, išskiria ir jos sudedamąsias dalis. Laužackas (1999) įvardija *dalykinę, metodinę ir socialinę* kompetencijas kaip profesinės kompetencijos dalis. Anot jo, profesinės žinios, arba dalykinė kompetencija, ruošiant socialinius darbuotojus yra viena svarbiausių. Tačiau visuomet lieka neaišku, koks yra „svarbių, aktualių žinių“ turinys (Yelloly, 1995) socialinio darbo profesijoje. Kiek kitaip kompetencijos dalis išskiria Arduino (2006): *kognityvinė kompetencija* apima formalų ir numanomą žinojimą, kuris grindžiamas patirtimi; *funkcinę kompetenciją* sudaro įgūdžiai ir techninės žinios; *asmeninė kompetencija* – tai žinojimas, kaip elgtis susidarius tam tikrai situacijai; *etinės kompetencijos* pagrindas – profesinės ir asmeninės vertybės. Kalbant apie vertybių reikšmę, psichologo Paven (1999) nuomone, žmogus geriausiai geba išreikšti kompetencijas tik tuomet, kai susiduria su aplinkybėmis, atitinkančiomis jo vertybes. Deja, socialiniame darbe dažnai patenkama į situacijas, kurios prieštarauja darbuotojų asmeninėms vertybėms arba neatitinka profesinių, organizacijos ir politinių vertybių. Todėl etinės kompetencijos ugdymas, plėtojimas ir tyrinėjimai šioje srityje yra aktualūs.

Tyrimo objektas – etinės kompetencijos vystymas.

Tyrimo tikslas – atskleisti etinės kompetencijos vystymo praktikoje galimybes.

Tyrimo metodai – mokslinių šaltinių analizė ir kokybinis tyrimas, atliktas 2010 m., kalbantis su 8 profesionaliais socialiniais darbuotojais, dirbančiais vaikų globos srityje.

ETINĖS KOMPETENCIJOS TURINIO DALIŲ SAŲVEIKA

Socialinio darbuotojo kompetencija yra kompleksinis darinys, kuris aprėpia platų mąstymo, įgūdžių ir elgsenos spektrą. Tai atskleidžia darbuotojo mokėjimas dirbti autonomiškai, organizuoti darbą, spręsti problemas, mokyti ir adekvačiai reaguoti į kintančią aplinką. Arbouche'is (2009), toliau plėtodamas Arduino (2006) profesinės kompetencijos sampratą, teigia, kad etinės kompetencijos pagrindas yra vertybių taikymas praktikoje. Jo manymu, etinė kompetencija yra lygiavertė kitoms kompetencijoms ir skatina elgtis tinkamai ne tik pagal taisykles, bet būti kūrybingiems ekstremaliose situacijose. Tuomet socialinis darbuotojas galės išsaugoti pasitikėjimą ir savo reputaciją. Pasak Arbouche'io (2009), etinė kompetencijos reikšmė yra egzistencinė. Įgyti ją – tai praturtinti savo tapatumą ir išplėsti savo autonomiškumą, kuris turi intelektualinę ir moralinę reikšmę. Kalbėdami apie autonomiškumą galime išskirti ir moralinį autonomiškumą. Įgytos kompetencijos vaidmuo yra dviprasmis: iš vienos pusės, ji mažina skirtumą tarp vadovo ir darbuotojo, priartina darbuotoją prie vadovo, suteikdama jam galią, bet, iš kitos pusės, didina tą skirtumą, nes yra didesnės galios šaltinis, ir darbuotoją žingsnis po žingsnio daro autonomiškesnį vadovo atžvilgiu. Taigi darbuotojas, įgydamas kompetencijų, laipsniškai, žingsnis po žingsnio įgyja ir galios savo vadovų, bendradarbių ir organizacijos atžvilgiu. Tapti kompetentingam – tai padidinti savo paties galią sau, kitiems, pasauliui. Taigi galios įgijimas etinės kompetencijos dėka išlaisvina socialinį darbuotoją ir įgalina veikti, tačiau drauge didina atsakomybę.

Whittonas (2007) išskiria pagrindinius etinės kompetencijos elementus:

1. *Dalyko žinojimas* – esminis nustatytas etikos standartas, *de facto* ir *de jure* standartas, taip pat etiško oficialaus vadovavimo ir vientisumo pavyzdys, papildantis teisinį, institucinį, politinį ir kultūrinį standartą.
2. *Reflektavimo įgūdžiai* – diagnostiniai ir analitiniai įgūdžiai, reikalingi nustatyti, sukonstruoti etiškai problemišką situaciją, taip pat vertinimo įgūdžiai, paaiškinimai ir vertybės, grindžiamos refleksija,

reikalauja tinkamai aptikti ir išmėginti prielaidas, atpažinti, ar tam tikru atveju nereikia paklusti tam tikrai taisyklei, arba skatina ieškoti papildomos informacijos, kuri padėtų suprasti problemos esmę.

3. *Problemos sprendimo įgūdžiai*. Sprendžiant problemas dažniau dėmesys kreipiamas į tai, jog keliamas konfliktas, kuris neretai remiasi konkurencija, galios siekiu arba išsivadavimu. Todėl etinių problemų atvejais svarbu tai įvertinti (reikalavimą laikytis etinių ir moralinių principų, teisę, organizacijų politiką, nurodymus, viešuosius ir individualių žmonių interesus ir kt.) ir, žvelgiant sistemiskai, gebėti jas spręsti būtent kaip etines.
4. *Advokataavimo įgūdžiai* – gebėjimas efektyviai advokatauti. Šie įgūdžiai neišvengiamai naudojami dirbant su skirtinga auditorija, pavyzdžiui, vadovais, ministrais, žiniasklaida ir plačiąja visuomene. Tuomet sėkmė priklauso nuo argumentavimo įgūdžių.
5. *Savęs supratimo įgūdžiai*: asmenys turi plėtoti gebėjimą atpažinti įvairius nuopelnus ir silpnybes iš savo pozicijos ir iš principinių pozicijų, kurias gali užimti kiti asmenys, interesų grupės ir valstybė.
6. *Nusistatymas ir įsipareigojimas* nėra laikomi įgūdžiu, bet tai ko gero pati problemiškesnė sritis. Praktika ir žinios savaime negarantuoja etiško elgesio, kompetentingi valstybės asmenys gali ignoruoti etikos problemų svarstymus, taip pat etikos sargų atliekamas funkcijas, lygiai kaip vairuotojai gali rinktis nekreipti dėmesio į kelių taisykles, ypač kai jų niekas nestebi. Gebėjimas, įgytas per profesionalią praktiką etikos srityje, skatina racionalių įsipareigojimų plėtotę, kol bus pasiektos atitinkamos normos.

Etinės kompetencijos raiškai labai svarbios žinios ir įgūdžiai, organizacijos kultūra ir klimatas, tačiau tai dar neužtikrina etiško elgesio, nes reikalingas nusistatymas ir įsipareigojimas. Tai sąlygoja būtinybę pasirinkti vieną iš trijų Langlois (2005) išskirtų – teisingumo, rūpestingumo, kritikos – etikos dimensijų. Renkantis vieną ar kitą dimensiją, kyla nauji etiniai klausimai ir dilemos. Pasak Langlois (2005), vis labiau aiškėja, jog kiekvienas žmogus perima tam tikrą etinę perspektyvą, susijusią su pasirinkimais, kurie jo laukia gyvenime. Autorius

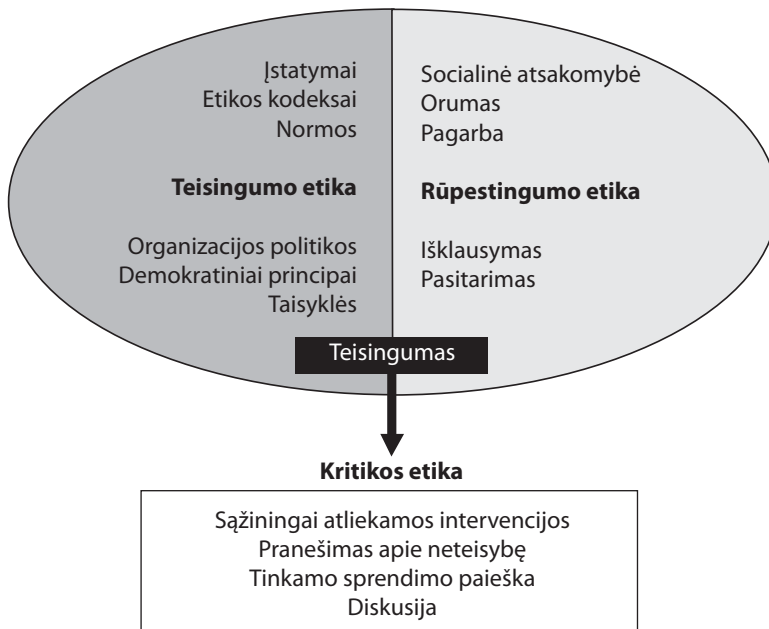
pristato tris etikos dimensijas: *teisingumo etika*, *rūpestingumo (globos) etika*, *kritikos etika*. Jos yra moralinės teorijos, filosofijos ir psichologijos vaisius.

Cadieux ir Laflamme'as (2009) teigia, kad, priartėjus prie teisingumo, įgyjamas naujas požiūris į etiką. Anot jų, labai artimos tampa Kohlbergo mintys apie kognityvinę psichologiją, kai kalbama apie moralės deontologinį supratimą. Autoriai tvirtina, jog nuo moralinio išsivystymo priklauso žmogaus sprendimas etinės dilemos akivaizdoje. Čia moralė yra vedama pareigos ir atsakomybės, tad mūsų veiksmai turi būti derinami su taisyklėmis. Teisingumo etika siejama su įstatymu, etikos kodeksu, politika, demokratijos principais, kurie padeda priimti sprendimus. Teisingumo etikos laikymasis yra susijęs su tokiomis vertybėmis kaip lygybė, abipusiškumas, bendrasis gėris ir pareiga.

Kalbėdami apie rūpestingumo (globos) etiką, autoriai kaip jos šaltinį įvardija atsakomybę, orumą, išklausymą bei asmenines savybes. Rūpestingumo etika, anot autorių, glūdi pačioje moralės šerdyje, ji priskiriama dorovės (*virtue*) etikai. Ši etika yra susijusi su jausmais, taip pat tokiomis savybėmis kaip išklausymas, meilė, geranoriškumas, paslaugumas, empatija. Priešingai nei teisingumo etika, rūpestingumo etika charakterizuojama kaip autonominis individo sprendimas, individo, kuris yra laisvas pasirinkti vienokį ar kitokį elgesį ir saviugdą projektą.

Trečia šios klasifikacijos dimensija yra kritikos etika. Refleksijos ir kritinio mąstymo mokymo atstovas Paulis (1993) (cit. Duoblienė, 2006) mąstymą skirsto į kritinį ir idealizuojantį. Anot šio autoriaus, kritinis mąstymas yra aukšto lygmens, kuris pasiekiamas pasitelkus stiprujį, arba nešališką, mąstymą (Duoblienė, 2006). Cadieux ir Laflamme'as (2009) teigia, jog kritikos dimensija kreipia mūsų kritinį žvilgsnį į organizacijos politikos, įstatymų ir įvairių procedūrų atliktį, kad mes, įtraukdami kitus, bandytume atitaisyti politikas, procedūras ir įstatymus, siekdami tiesos ir teisingumo. Ši etika yra glaudžiai susijusi su dialogu, kurio metu priimamas sprendimas. Tai reiškia, kad norint priimti kuo tinkamesnį sprendimą pasitelkiamas kritinis mąstymas ir refleksija. Žvelgiant iš šios perspektyvos diskusija, dialogas tampa

paskata etiniam sprendimui priimti. Dialogo metu ieškoma tiesos, atpažįstant skirtingus požiūrius ir ieškant argumentų, patvirtinančių požiūrį, tačiau pripažįstant ir kitų požiūrių egzistavimą. Paulis (1993) filosofinį mąstymą, kurį pasitelkiant ieškoma tiesos, priskiria prie stipraus kritinio mąstymo (cit. Duoblienė, 2006). Teisingumo, rūpestingumo etika yra siejama su tam tikromis vertybėmis; ir kritikos etika neįsivaizduojama be skaidrumo, išsilaisvinimo, atsakingumo vertybių. 1 pav. pateikta trijų anksčiau aptartų etikos dimensijų sąveika.



1 PAV. ETIKOS DIMENSIJŲ SĄVEIKA (LANGLOIS, 2005, P. 314)

1 pav. pateikta schema padeda pamatyti kritikos, teisingumo ir rūpestingumo etikos ryšį. Kritikos etika užima poziciją tarp teisingumo ir rūpestingumo etikų. Į ją įeina intervencijų sąžiningumo elementas, žvelgiant iš etinių principų perspektyvos. Iškilus moralinei dilemai, profesionalas savo sprendimą priims atsižvelgdamas į etikos kodeksą, bet tuo pat metu vadovausis ir kritiniu požiūriu, kuriam svarbi refleksija, asmeninės savybės ir tuo, kas jam atrodo teisinga ir priimtina (Cadieux, Laflamme, 2009).

Socialinis darbuotojas turėtų integruoti visas šias etinės kompetencijos struktūros dalis ir ieškoti moraliai pagrįstų atsakymų, kuriais vadovautųsi praktikoje. Toks etinę kompetenciją įtraukiantis veikimas atskleistų tikrą profesionalumą ir meistriškumą. Kaip tai pasireiškia praktikoje, buvo bandyta kalbėtis su gana didelę patirtį ir aukščiausią išsilavinimą turinčiais socialinio darbo praktikais, dirbančiais vaikų globos sistemoje, buvo aptartos jų pastebimos šios kompetencijos vystymo galimybės.

ETINĖS KOMPETENCIJOS VYSTYMO PRAKTIKOJE GALIMYBĖS

Tyrimo metodologija. Tyrimas rėmėsi interpretuojamąja konstruktyvistine ontologija. Kalbant apie socialinių darbuotojų etinės kompetencijos raišką, žvelgiama į socialinio konstravimo teoriją, kuri gali paaiškinti, kaip etinė kompetencija kuriama per santykį ir įvairiapuštus patyrimus. Tyrimo epistemologija buvo grindžiama subjektyvistine-interpretuojamąja epistemologijos pozicija, konstruktyvizmu. Dėl šios pozicijos suprantama, jog žinios ir kompetencijos konstruojamos per įvairias žmonių sąveikas. Tad ir etinė kompetencija kuriama per interakcijas su kitais žmonėmis įvairiose pozicijose. Šių sąveikų patirtis turi būti kritiškai reflektuojama.

Duomenų rinkimas ir analizė. Duomenys buvo renkami naudojant pusiau struktūruotą interviu, kurio trukmė ~55 min. Visą interviu sudarė penkios klausimų ir užduočių grupės. Pokalbiai buvo įrašinėjami diktofonu, vėliau perrašomi. Straipsnyje pristatomi atsakymų tik į vienos dalies klausimus, susijusius su etinės kompetencijos vystymo galimybėmis tyrimo dalyvių požiūriu, analizės rezultatai. Duomenų analizė atlikta remiantis turinio (*content*) indukcinė ir dedukcinė analize (Elo, Kyngas, 2007). Atsakymai į klausimus, kuriais teiraujamosi apie etinės kompetencijos vystymo galimybes ir poreikį, buvo analizuoti indukciniu metodu, t. y. skaidant tekstą pagal prasmes, jas grupuojant į subkategorijas, o iš jų formuojant kategorijas. Langlois (2005) ir Whittono (2007) etinės kompetencijos struktūros buvo panaudotos kaip šios sąvokos operacionalizacijos struktūros,

taikant dedukcinę turinio analizę pateiktų užduočių komentarams nagrinėti.

Tyrimo dalyviai. Tyrime dalyvavo socialiniai darbuotojai, dirbantys keturiose stacionariose vaikų globos institucijose. Taikyta tikslinė at-ranka. Tyrime dalyvavo 8 socialinės darbuotojos, turinčios socialinio darbo magistro laipsnį ir 4–14 metų darbo stažą. Pristatant rezultatus tyrimo dalyvių vardai pakeisti.

Tyrimo rezultatai. Tyrimo metu visos dalyvės teigė, kad atsakyti į eti-kos klausimus praktikoje visada būna sunku, tačiau jei nevengiama juos analizuoti ir spręsti, tuomet įgyjama tam tikros patirties, žinių, kurios padeda kitose situacijose, būna lengviau svarstyti ir priimti sprendimus. Taip pat paaiškėjo, kad didelę įtaką etinių problemų atsiradimui, dilemų ir klausimų sprendimui daro organizacijos kultūra, etinis klimatas, vadovo elgesys ir visuomenėje vyraujančios normos bei požiūriai, kartais ribojantys etiško elgesio raišką ir darbuotojų integralumą. Tyrimo dalyvės vieningai tvirtino, kad visose institucijose yra erdvės pokyčiams, kurie leistų gerinti teikiamų paslaugų kokybę ir organizacijos kultūrą, taip pat buvo išreikštas poreikis mokytis:

...būtų kažkokie mokymai, kaip etiškai elgtis [Monika].

Analizuojant dalyvių atsakymus į klausimus (*Kaip, Jūsų nuomone, būtų galima vystyti etinę kompetenciją? Kas galėtų padėti vystyti etinę kompetenciją?*), gautos šios kategorijos: *mokymai, grupinis darbas, kompetencijų vystymo šaltinis, asmeninių savybių tobulinimas, kompetencijų vystymo trukdis.*

Išskirta kategorija *mokymai* atskleidė teorinių ir ypač praktinių mokymų svarbą. Buvo gautos subkategorijos *teorinių žinių nepakankamumas, patirtis ir teorija teikia stiprybę, praktiški seminarai, atsakomybė už mokymąsi, podiplominiai mokymai.* Kadangi studijos aukštosiose mokyklose dažnai grindžiamos teoriniu mokymusi, jau dirbančių absolventų nuomone yra tokia:

...tai, kad universitete tu to neišmoksi... [Kristina].

Tačiau buvo teigiama, kad dirbančiam socialiniam darbuotojui reikalingos ir teorinės žinios, kurios pateikia atsakymus į daugelį praktikoje kylančių klausimų. Kalbėdamos apie mokymų formą, dalyvės pabrėžė praktinių, praktikos analize pagrįstų, seminarų reikšmę. Nors visos jos buvo baigusios magistrantūros studijas, bet vis tiek akcentavo podiplominių studijų poreikį:

Pradėję dirbti jie pamato tai, kad realybė nebeatitinka jų supratimo, apie ką jie mokėsi paskaitų metu, tai vat, galvoju, kad čia yra terpė, kur turėtų universitetai dirbti, kad dar kartą duoti ir jau supinti praktiką su teorija [Erika].

Lietuvoje daugelis pradeda studijuoti magistrantūroje iš karto po pagrindinių studijų, neturėdami didesnės socialinio darbo patirties, arba į magistrantūros studijas priimami net ne socialinį darbą baigusieji, kurie neturi ne tik ilgalaikio socialinio darbo patirties, bet ir tinkamo supratimo apie profesiją. Visos dalyvės suvokia savo atsakomybę už nuolatinį mokymąsi ir profesinės kompetencijos tobulinimą:

...nors kiekvienas turi pradėt nuo savęs, toliau, na, turbūt mokintis, kaip tinkamai spręsti vat tokias iškilusias problemas, kas turi nugalėti – asmeninės savybės, draugiškas nutylėjimas ar vis dėlto etinės normos [Aistė].

Tai rodo, kad dalyvių nuomonė sutampa su Tarptautiniame socialinių darbuotojų etikos dokumente „Ethics in Social Work, Statement of Principles“ (2004) ir „Lietuvos socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos tvarkos apraše“ (2006) nurodytais socialinio darbuotojo kvalifikacijos kėlimo reikalavimais, tačiau gebėjimų ugdymo srityje etinė kompetencija nepabrėžiama.

Kita tyrimo metu gauta kategorija *grupinis darbas* atskleidė subkategorijas *savitarpio pagalbos grupė, darbas grupėje, komandinis darbas, atvirumas ir pasidalijimas patirtimi, supervizija*. Pasak tyrimo dalyvių, joms labai padėtų grupinis darbas analizuojant praktines situacijas. Tyrimo dalyvei Rasai atrodo būtina atsiverti naujovėms ir pasidalyti turimomis žiniomis bei įgūdžiais, o Joana ir Akvilė akcentavo savitarpio pagalbos grupių poreikį:

Būtų gerai savitarpio pagalbos grupės, labai padeda... [Akvilė].

Nors, anot Žalimienės (2007), vaiko poreikiai geriausiai tenkinami tik dirbant komandoje, kurioje kiekvienas specialistas turi tinkamą kvalifikaciją ir pasižymi savybėmis, reikalingomis dirbant su vaikais, tačiau dažnai komandinio darbo imamasi tik sprendžiant labai sudėtingas situacijas.

Jeigu imant situacijas, gerai komandinis darbas, o mes svarstom komandoje tik labai sudėtingus atvejus [Joana].

Dalyvių atsakymai atskleidžia įvairialypę grupinio darbo metodų taikymo reikšmę teikiant pagalbą vaikams, keliant savo kvalifikaciją, tobulinant paslaugas ir įgyvendinant savo, kaip darbuotojų, sveikatos apsaugą.

...supervizijos darbuotojam yra labai svarbus dalykas, nes tokiam darbe tai yra didelis pavojus perdegti... [Monika].

Kadangi supervizija, kurios svarbą socialiniams darbuotojams pažymi Naujanienė (2007), šiandien prieinama ne visiems socialiniams darbuotojams, Joana, Rasa ir Rita tvirtina, kad informacijos pasidalijimas tarp kolegų taip pat gali būti reikšmingas pagalbos ir mokymosi reflektuojant šaltinis:

Nuolatinis bendravimas su kolegomis pasidalinant, kad ir jisai turi kažkokias tai problemas, tų išvalgų ir toks, sakyčiau, dvasinis tobulėjimas, toks sustojimas, pamąstymas, atsigrėžimas ir įvertinimas tos nuveiktos veiklos [Rasa].

Šiuose dalyvių pasisakymuose tyrimo dalyvės nurodomi rūpestingumo etikos aspektai: išklausymas, pagarba, pasidalijimas, pasitarimas, žmogiškieji poreikiai, susiję su kai kuriais kritikos etikos aspektais.

Kategorija *kompetencijų vystymo šaltinis* buvo išskirta grupuojant subkategorijas *pastangos laikytis etinių reikalavimų, organizacijos kultūra ir klimatas, atsinaujinimo ir nuolatinio augimo svarba*. Kaip matome, šiuo atveju tyrimo dalyvės įvardija teisingumo ir kritikos etikos elementus.

...Vystyti tai [etinę kompetenciją – aut.] būtina ir privaloma, nes mūsų darbe reikia nuolat kažką keisti, kažką tobulinti [Rita].

Dalyvių išsakytos mintys dažniausiai nurodė į tam tikras veiklas, kurių turėtų imtis kiti arba jos pačios, tačiau pasitaikė svarstymų apie kitokį etikos – dorybių supratimą. Tad buvo išskirta kategorija *asmeninių savybių tobulinimas*. Baranova (2002) pažymi, kad vienos asmens savybės gali žmogui pakenkti, o kitos gali būti naudingos. Pastarosios vadinamos dorybėmis. Anot autorės, niekas negali užginčyti, kad santūrumas, blaivumas, kantrybė, pastovumas, nuovokumas, ištvermė, gebėjimas išsaugoti paslaptį, malonus elgesys, teisingumas yra vertingos asmeninės savybės. Kalbėdama apie teisingumą, Baranova (2002) remiasi Aristotelium, kuriam teisingumo dorybė yra tobula dorybė. Teisingumo galime turėti per mažai ir per daug. Tačiau kyla klausimas, kokia linkme kiekvienu atveju turi būti nukreipiamas teisingumas ir kaip jis turėtų derėti su rūpestingumu ir kritiškumu. Hoffneris (1996) teigia, kad svarbus yra santykių teisingumas: jeigu valstybė negerbia savo piliečių, nuvertina žmogaus teises, ji nusižengia teisingumui. Taigi santykių teisingumo plotmėje pasireiškia rūpestingumas ir pagarba orumui.

Tyrimo dalyvių mintys apie asmeninių savybių tobulinimą buvo sugrupuotos į šias subkategorijas: *gilios šaknys, asmeninės savybės – visa ko pagrindas, darbuotojų atranka*. Socialinės darbuotojos manė, kad asmeninės savybės yra formuojamos nuo ankstyvos vaikystės:

Labai gilios šaknys, nuo darželio, namų, mokyklos, santykių namuose, gero pavyzdžio kasdieną [Aistė].

Dažnai diskutuojama, kad profesijoms, kurių atstovai dirba su žmonėmis (tokioms kaip mediko, mokytojo, kunigo, socialinio darbuotojo ir kt.), reikalingas pašaukimas. Todėl siūlyta įvesti ir griežtinti atranką, pagrįstą asmeninių savybių ir vertybių įvertinimu:

Gal socialiniai darbuotojai atrenkant turėtų būti perfiltruojami, kad nepatektų žmonės su tom vertybėm ir savybėm, kurios ne visai atitinka... [Kristina].

Anot Banks (2006), atrodo, lyg ir nėra didelio skirtumo tarp teisingumo ir dorybių etikos, tačiau principinius sprendimus priima žmonės, kurie pasižymi tam tikromis savybėmis, lemiančiomis tuos pasirinkimus. Panaši mintis, tik pesimistiškesnė, buvo išsakyta ir tyrime:

Jeigu jis gyvenime nesilaiko savo asmeninių savybių, tai jau nieko daugiau neišvystysi, nei jam įdiegsi [Akvilė].

Etinių kompetencijų gerinimo atveju buvo išskirta kategorija *kompetencijų vystymo trukdis*, kurią sudarė dvi subkategorijos: *perdegimas* ir *pagalbos trūkumas*. Pasak tyrimo dalyvių, dėl darbe atsirandančios įtampos tampa sunkiau pasirinkti etišką elgesį:

Ir tada, kai tu esi perdegęs ir pastovioj įtampoj, tai tada tu nelabai gali suprasti ir pasirinkti, kas yra etiška ir kas neetiška [Monika].

Tyrimo analizės metu galima pastebėti, kad veiksniai, padedantys vystyti etinę kompetenciją, paprastai eina lygia greta su perdegimo sindromu, kuriam kelią gali užkirsti supervizija ir gilesnis savęs pažinimas – savivoka, arba, anot Freire'o (2000), savęs vertinimas. Net vienas patirtas atvejis parodo, kokia neveltis kartais apima socialinį darbuotoją, kuris nesulaukia pagalbos:

...Kai būni darbo vietoj, tu knisiesi, knisiesi, ir tie perdegimo sindromai, ir tu gali prisigrąudinti, ir durys, atrodo, prieš tave tik užsidarinėja... [Erika].

Tyrimo metu buvo siekiama atskleisti ne tik tai, kaip būtų galima vystyti etinę kompetenciją, bet ir kas galėtų padėti ją vystyti. Atsakymų į antrąjį klausimą analizės rezultatai atsispindėjo kategorijose: *metodikos, seminarai, pedagogas, organizacijos kultūra*.

Tyrimo dalyvių nuomone, specialios metodikos kaip instrumentai padėtų lengviau priimti etiškai pagrįstus, teisingus sprendimus:

Jei žinotum, kad taip yra teisinga, taip yra geriau, gal būtų lengviau. <...> ...bet, pavyzdžiui, metodiką gali išmokyti [Kristina].

Kategorija *seminarai* apima šias subkategorijas: *siaura seminarų pasiūla, atnaujinimas, žinios, įgytų žinių atnaujinimas, naujų žinių įgijimas*.

Pasak Erikos, dar trūksta seminarų įvairovės. Tuo tarpu Aistė norėtų konkrečių patarimų, kaip reikėtų etiškai pasielgti tam tikrose situacijose. Ji pati jaučia žinių apie etiką socialiniame darbe stoką, norėtų dalyvauti seminaruose ir paskaitose šia tema. Monika priduria, jog ne pro šalį būtų pasikartoti ir etikos kodekse nurodytus principus:

...Nu, manau, svarbu būtų tai, kad dauguma darbuotojų vadovautųsi etikos kodeksu, nes ne visi, kurie yra baigę tą socialinį darbą, prisimena tuos principus [Monika].

...iš tikrųjų žmonės nesirenka, į kokį seminarą eiti, nes yra siaura pasiūla tų seminarų... [Erika].

Gana prieštarinčiai dalyvės apibūdina pedagogo vaidmenį vystant etinę kompetenciją. Vienos teigia, kad ugdant asmenines savybes reikšmingos yra socializacija ir mokykla, bet ugdant profesionalo etinę kompetenciją „pedagogas yra tik pagalbinė priemonė“ [Aistė]. Tokiam požiūriui pritaria ir moralinės etikos atstovai (Podolskiy, 2008), pabrėždami patirties reflektavimo ir lyginimo su kitų patirtimi svarbą moralinės kompetencijos vystymuisi.

Anot Akvilės, etinių kompetencijų vystymuisi įtakos turi vadovaujančiųjų organizacijoms priimami potvarkiai. Jei tie potvarkiai yra etiški, tuomet, anot jos, „ir vystysis ta etika ir tarpusavio supratimas, tai tiesiog vidaus reikalas“ [Akvilė]. Ši nuomonė dar kartą patvirtina Robbinso (2003), Martin ir Culleno (2006) teiginius, kad organizacijos kultūra ir jos stiprybės daro įtaką organizacijos etiniam klimatui ir darbuotojų etiškam elgesiui.

Apibendrinant šią tyrimo dalį galima daryti išvadą, kad, tyrimo dalyvių nuomone, etinę kompetenciją vystyti yra „būtina ir privaloma“ stiprinant savivoką – savęs pažinimą, vadovaujantis socialinio darbuotojo etiką apibrėžiančiais dokumentais. „Labai svarbus dalykas“ tyrimo dalyvėms yra supervizija, grupinis ir komandinis darbas, įvairūs praktiniai mokymai ir seminarai – visa tai galėtų padėti vystyti etinę kompetenciją. Tyrime taip pat atsiskleidė, jog tyrimo dalyvių etinės kompetencijos vystymuisi įtakos turi organizacijos kultūra ir klimatas.

IŠVADOS

1. Iššūkiai, su kuriais susiduria šiuolaikinis kintantis pasaulis ir žmonių santykiai, griaua pagrindines vertybes, kurios yra žmogaus teisių ir socialinio darbo profesijos pagrindas. Toks laikmetis reikalauja iš naujo įvertinti daugelio profesijų, ypač socialinio darbo, veiklos metodus, tikslus ir kompetencijų turinį. Kadangi socialiniai darbuotojai reikalingi sprendžiant įvairių visuomenės lygmenų konfliktus, etinių dilemų sprendimo gebėjimai turėtų tapti profesinės kompetencijos dalimi. Todėl etinės kompetencijos, kaip socialinio darbo profesinės kompetencijos sudedamosios dalies, pažinimas, vertinimas ir vystymas yra labai aktualus.
2. Etikos kompetencijos dalių – rūpestingumo, teisingumo ir kritikos etikos – sąveika reikalauja skirtingų gebėjimų (empatijos, išsiklausymo, advokataavimo, problemų sprendimo, reflektavimo ir veikimo įvairiuose visuomenės lygmenyse) ir žinių, be to, nusistatymo veikti, kylančio iš asmens savybių ir dorybių, kurios nelengvai įgyjamos universitetinių studijų metu ir praktikoje.
3. Atsižvelgdami į savo patirtį ir išreikšdami tam tikrą asmeninę socialinio darbo profesijos sampratą, socialinio darbo profesionalai, dirbantys vaiko globos sistemoje, išvelgia įvairias etinės kompetencijos vystymo galimybes: podiplomines studijas, superviziją, seminarus, komandinį darbą, griežtesnę profesionalų ir kandidatų socialinio darbo studijoms atranką, savitarpio pagalbos grupes. Diskutuojant apie etinių kompetencijų vystymą praktikoje taip pat buvo atkreiptas dėmesys į tris etinės kompetencijos dalis: rūpestingumo, teisingumo ir kritikos etiką bei jų įgyvendinimo metodus.
4. Remiantis tyrimo rezultatais, reiktų plėsti socialinių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo programas, labiau plėtojant patirties kritinę refleksiją grupėse ir etikos žinių, dilemų sprendimo metodikų mokymąsi. Organizacijų vadovų kvalifikacijos kėlimo programose turėtų atsirasti organizacijos etikos klimato kūrimo ir gerinimo temos.

LITERATŪRA

1. Arbouche, M. (2009). Développement des compétences éthiques. Une approche par l'éthique des vertus. *Revue Management et Avenir* (p. 115–128), Issue 20.
2. Arduino, S. (2006). *L'EQF: il nuovo modello Europeo per il riconoscimento delle competenze e le prospettive per la formazione professionale superiore* [žiūrėta: 2010 m. kovo 19 d.]. <http://www.qualitascuola.com/portalequalita/Mediatteca/Sviluppo%20delle%20competenze/EQF.doc>.
3. Banks, S. (2006). *Ethics and Values in Social Work*. Third edition. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
4. Baranova, J. (2002). *Etika: filosofija kaip praktika*. Vilnius: Tyto alba.
5. Beck, U. (1992). *Risk Society*. London: Sage Publications Ltd., 260.
6. Bauman, Z. (2010). Slapčiausia vartotojų visuomenės paslaptis. Iš *Vartojamas gyvenimas*. Vilnius: Apostrofa academia.
7. Cadieux, N., Laflamme, R. (2009). Éthique professionnelle. *Relations Industrielles / Industrian Relation*, 64 (2), 307–325.
8. Duoblienė, L. (2006). *Šiuolaikinė ugdymo filosofija: refleksijos ir dialogo link*. Vilnius: Tyto alba.
9. *Ethics in Social Work, Statement of Principles* (2004). International Federation of Social Workers & International Association of Schools of Social Work.
10. Elo, S., Kyngas, H. (2007). The Qualitative Content Analysis Process. *Journal Advanced Nursing*, 62 (1), 107–115.
11. Freire, P. (2000). *Kritinės sąmonės ugdymas*. Vilnius: Tyto alba.
12. Hoffner, J. (1996). *Krikščioniškasis socialinis mokymas*. Vilnius: Aidai.
13. Yelloly, M. (1995). Professional Competence and Higher Education. In M. Yelloly, M. Henkel (Eds.), *Learning and Teaching in Social Work. Towards Reflective Practice*. London, Bristol: Jessica Kingsley Publishers.
14. Langlois, L. (2005). *Comment instaurer un processus décisionnel éthique chez le gestionnaire. Éthique et dilemmes dans les organisation* (p. 13–26). Québec: Presses de l'Université Laval.
15. Laužackas, R. (1999). *Sistemoteorinės profesinio rengimo kaitos dimensijos*. Kaunas: VDU leidykla.
16. Laužackas, R., Pukelis, K. (2000). Kvalifikacija ir kompetencija: samprata, santykis bei struktūra, profesija mokytojo veiklos kontekste. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 3.
17. Lovelock, R., Lyons, K., Powell, J. (Eds.). (2004). *Reflecting on Social Work: Discipline and Profession*. Burlington: Ashgate.
18. Martin, K. D., Cullen, J. B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics*, 10, 84–97.

19. Morkūnienė, J. (2002). *Socialinė filosofija: šiuolaikinė mąstymo paradigma*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras.
20. Naujanienė, R. (2007). *Supervizijos samprata socialiniame darbe. Socialinio darbuotojo vaidmuo šiuolaikinėje visuomenėje*. Lietuvos darbo rinkos mokymo taryba. Vilnius.
22. Podolskiy, O. (2008). *Moral Competence of Contemporary Adolescents: Technology-Based Ways of Measurement: inaugural dissertation*. Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau.
23. Robbins, S. P. (2003). *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Vilnius.
24. *Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų, profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos aprašas* (2006). Žin., Nr. 43-1569, Nr. 86-3375.
25. Večkienė, N. (2007). *Specifiškumo ir universalumo derinimas, rengiant socialinius darbuotojus: profesinės kompetencijos ir veiklos sistemiskumo dilemos: habilitacijos procedūrai teikiamų mokslo darbų apžvalga*. Kaunas.
26. Weinert, F. E. (2001). *Concept of Competence. A Conceptual Clarification*. In D. S. Rychen, L. H. Salganik (Eds.), *Defining and Selecting Key Competencies* (p. 45–65). Seattle: Hogrefe & Huber.
27. Whitton, H. (2007). *Developing the „Ethical Competence“ of Public Officials – a Capacity-Building Approach*. *Viešojo politika ir administravimas*, Nr. 21 (p. 21–49). Kaunas: Technologija.
28. Zaviršek, D., Rommelspacher, B., Staub-Bernasconi, S. (Eds.) (2010). *Ethical Dilemmas in Social Work. International Perspective*. Ljubljana: University of Ljubljana.
29. Žalimienė, L. (2007). *Vaikų socialinės globos kokybė ir jos vertinimas*. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.
30. Равен, Д. (1999). *Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы*. Москва: Кочго Центр.