

Supervizija Lietuvos socialinio darbo kontekste

Indrė Dirgėlienė

Socialinių mokslų daktarė lektorė
Klaipėdos universiteto
Sveikatos mokslų fakulteto
Socialinio darbo katedra
H. Manto g. 84, LT-92294 Klaipėda
El. paštas: indredi@delfi.lt

Asta Kiaunytė

Socialinių mokslų daktarė lektorė
Klaipėdos universiteto
Sveikatos mokslų fakulteto
Socialinio darbo katedra
H. Manto g. 84, LT-92294 Klaipėda
El. paštas: kiaunytemail@yahoo.com

Straipsnyje analizuojamos supervizijos taikymo galimybės Lietuvos socialinio darbo kontekste. Sudėtingas socialinio darbo konstruktas, kuriame sąveikauja socialinis darbuotojas, klientas, socialinis kontekstas, atsiduria daugiamačiame supervizijos procese. Išryškunami supervizijos plėtotės trukdžiai ir pranašumai, kuriuos gali lemti Lietuvos kultūrinė situacija.

Pagrindiniai žodžiai: supervizija, socialinio darbo konstrukcija, kultūra, socialinės rizikos grupės, galių suteikimas.

Įvadas

Socialinis darbas – nauja ir besiplėtojanti profesija Lietuvoje. Per pastaruosius metus kuriamas socialinio darbo sistema, vienijanti institucijų ir nevyriausybinų organizacijų veiklą, atliepančią gyventojų poreikius, atkreipiančią dėmesį į vis naujas socialinės rizikos grupes. Formuojasi Lietuvos socialinė politika. Socialinio darbo Lietuvoje patirtis atskleidė, kad socialiniai darbuotojai dažnai patiria stresą, būdingi „perdegimo“ sindromo atvejai, kuriuos sukelia nuolatinė akistata su sudėtingais egzistenciniais žmonių išgyvenimais, mažu profesinės veiklos rezultatyvumu. Šiame kontekste sudėtingas ir nuolat kintamas socialinio darbuotojo ir kliento ryšys ir sąveika. Socialinio darbo sudėtingumą rodo teorijos ir praktikos re-

fleksijos būtinybė, kintami socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos reikalavimai, kuriuos nulemia pokyčiai visuomenėje. Minėti veiksniai kelia būtinybę nuolat reflektuoti savo profesinę patirtį. Į pagalbą ateina nauja profesija – supervizija. 2004 m. išleista pirma supervizorių laida (VDU, Vokietijos Munsterio akademija, Lietuvos *Caritas*). Ši rengimo mokykla superviziją pristato kaip savarankišką profesiją, teikiančią profesinių santykių konsultavimo paslaugas.

Supervizijos konceptualizavimą, organizavimo ypatumus, intervencijos formas analizuoja Kallabis (1992), Leffers (1995), Leffers, Hoch (2000), Weigand (1992), supervizijos proceso stilius, rūšis išskiria Hawkins, Shohet (2002), Leffers, Hege (1997). Superviziją so-

cialinio darbo lauke aktualizuoja Kadushin (1976), Payne, Scott (1982), Morrison (1993), Leffers (1994), Brown, Bourne (1996). Socialinio darbo sudėtingumą, socialinio darbuotojo ir kliento sąveiką veiklos mokslo kontekste, aktualizuojant refleksiją veikiant, pristato Jucevičienė (2001). Supervizijos idėja formaliai (dokumentaliai) ir neformaliai (realiai praktinėje veikloje) dar tik integruojasi į Lietuvos socialinio darbo lauką. Supervisoriaus profesinis identitetas socialinio darbo struktūroje yra mažai apibrėžtas ir suprantamas, nėra aiškus supervizijos konceptas, nežinomas jo turinys ir taikymo galimybės.

Teorinės analizės tikslas – atskleidžiant supervizijos koncepto turinį, atsižvelgiant į sociokultūrinius ypatumus ir teorines išvalgas, įvertinti supervizijos taikymo socialiniam darbui Lietuvoje galimybes.

Tyrimo *objektas* – supervizijos taikymo Lietuvoje socialinio darbo kontekste galimybės.

Teorinė analizė remiasi šiomis nuostatomis:

- socialinio darbo kompleksine veikla analizuojama remiantis postmodernistine filosofine kryptimi, socialinės konstrukcijos idėjomis (Berger, Luckmann, 1999);
- socialinio darbo ir supervizijos proceso dalyvių sąveika, supervizijos, kaip naujos profesijos, raida Lietuvoje socialinio darbo kontekste analizuojama remiantis pagrindinės sistemų teorijos idėjomis (Pincus, Minahan, 1973; Payne, 1991);
- humanistine psichologija (Maslow C., Rogers R., Rogers N.), žvelgiant į asmenybę holistiniu požiūriu, kai svarbios visos asmenybės dalys, centre – laisvai realizuojanti savo kūrybines galias asmenybė, jos autentiškumas, unikalumas, saviraiška – kaip siekis tapti tuo, kuo gali tapti, atskleidžiamas savo vidines galias. Tai aktualu socialinio darbuotojo pro-

fesinei identifikacijai ir kliento įgalinimo procese;

- kliento ir socialinio darbuotojo sąveiką atspindi simbolinė – interakcinė paradigma, aktualizuojanti komunikaciją, įtraukiant kitus į bendradarbiavimo procesą, kuriam reikia kitų savito dalyvavimo, kitų identifikacijos su šiuo savitumu bei savimonės atradimo per kitus (Mead, 1996). Socialinis darbuotojas turi įtakos kliento socializacijai; kartu ši kliento ir socialinio darbuotojo sąveika daro poveikį ir socialinio darbuotojo socializacijai, vysto jo profesinį ir asmeninį identitetą.

Metodai: kontekstinė analizė, sisteminė analizė.

1. Socialinio darbo proceso ypatumai, lemiantys supervizijos poreikį

Socialinio darbo proceso esmė ta, jog socialiniam darbui kaip profesinei veiklai turi įtakos pokyčiai, vykstantys visuomenėje, tiek politiniame, tiek ekonominiame, tiek socialiniame gyvenime. Tad į socialinį darbą kaip profesinę veiklą negalima žvelgti iš *status quo* pozicijos, jį tenka analizuoti potencialių pokyčių kontekste. Tarptautinių žodžių žodyne (Vaitkevičiūtė, 2001, p. 795) terminas „procesas“ (lot. *processus* – žengimas į priekį) nusakomas kaip eiga, kaip vienas po kito einančių veiksmų, susijusių priežastiniais ryšiais, būvių, sistemos būsenų kaita. Žvelgiant iš socialinio darbo pozicijos, procesu norima nusakyti kryptingą judėjimą link tam tikro rezultato tam tikrais etapais laikui bėgant. Socialinio darbo procesui būdingas cikliškumas, vadinasi, iš tam tikro etapo yra galimas grįžimas į ankstesnįjį, bet tai nereiškia grįžimo į tą pačią būseną. Procesas nulemia socialinio darbo proceso dalyvių pasikeitimus. Socialinį darbą, remiantis postmodernistiniu



1 pav. Socialinio darbuotojo profesinį augimą lemianti sąveika

požiūriu (Chambon, Irving, 1994; Howe, 1994; Leonard, 1997; Fook, Pease, 1999, 2002), galima suvokti kaip kompleksinę veiklą, kuri keičiasi atsižvelgiant į socialinio darbo proceso dalyvius – darbuotojus, klientus ir kontekstą. Socialinio darbo teorija atliepia, įteisina ir pagrindžia tai, kas vyksta socialinio darbo praktikos procese. Remiantis socialinės konstrukcijos (Berger, Luckmann, 1999), socialinio darbo konstrukcijos idėjomis, į darbuotojų, klientų ir socialinio konteksto santykius galima pažvelgti kaip į reflektyvius, vienas kitam darančius įtaką (1 pav.).

Socialinio darbo konstrukcija

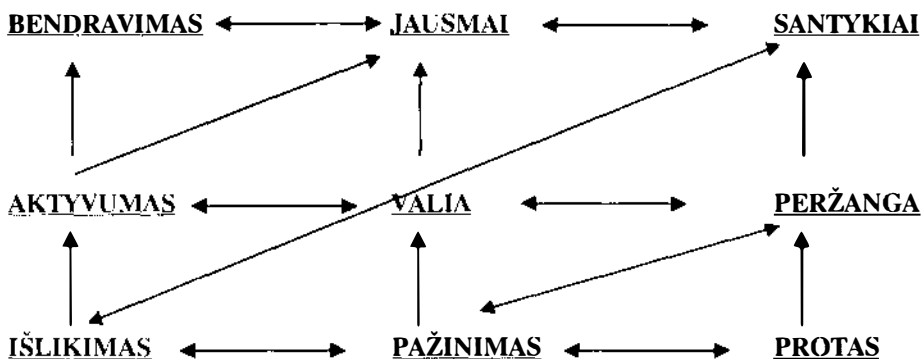
Socialinis kontekstas – tai lokali ir kartu globali erdvė, kurioje ir reiškiasi socialiniai santykiai. Socialinių santykių kokybė, intensyvumas, artimumas ir priklauso nuo to, kaip suvokiama erdvė, ar ji apibrėžta teritoriškai, fiziškai, ar yra neapribota ir atvira. Postmodernistinėje visuomenėje yra aptariama mobilios kultūros samprata. Pats kultūros suvokimas yra daugiamatis ir visa aprėpiantis. Kaip teigia Tomlinson (2002, p. 27), kultūra gali būti suprantama „kaip tokia gyvenimo tvarka, pa-

gal kurią žmonės kuria prasmę įvairioms simbolinio reprezentavimo praktikoms“, kartu suteikdami kultūrai asmeninę prasmę. Mobilios kultūros sampratoje žmonių socialiniams santykiams būdingas universalumas, lokaloje kultūroje nusakoma santykių specifika. Tad kyla klausimas, ar socialinio darbo veikla ir socialinio darbo proceso dalyviai yra riboti kultūrinio požiūriu ir specifiniai, ar galima suvokti, jog socialinio darbo teorija ir praktika turi universalių ir globalių apraiškų? Viena vertus, galima manyti, jog socialinis darbas kiekvienoje visuomenėje yra formuojamas savaip, nes skiriasi visuomenės kultūros pagrindai (tradicijos, papročiai, religija), ekonominis išsivystymas, ir tai lemia, kad socialinio darbo praktikoje yra reikalingi ir taikomi specifiniai socialinio darbo metodai; antra vertus, galima teigti, kad visuomenės nėra statinės, jos ekonominiu ir kultūriniu požiūriu auga ir vystosi, yra mobilios. Su tokiomis socialinėmis problemomis – skurdas, diskriminacija, stigma, smurtas, emigracija – susiduria visos visuomenės, gali tik skirtis problemos mastas ar požiūris į ją. Vadinasi, tarpkultūrinis pasidalijimas socialinio darbo patirtimi ir apibendrinimas socialinio

darbo teorijoje tampa reikšmingas dalykas (Askeland, Payne, 2001; Greif, 2004). Socialinės aplinkos, socialinių darbuotojų profesionalumo, profesinės veiklos ir klientų problemų sprendimo perspektyva gali kisti, atsižvelgiant į laiką, socialines sąlygas, kultūros pagrindą. Antra vertus, remiantis sistemų teorijos idėjomis (Pincus, Minahan, 1973; Payne, 1991), socialinio darbo konstrukcijos, kaip sistemos, elementus galima matyti neproblemiškus, tačiau jų interakcija gali būti suvokiama kaip problema. Tad galima akcentuoti sistemos elementų komunikacijos ir tarpusavio percepcijos svarbą.

Klientai, atspindintys visuomenės esamą situaciją, socialiniame darbe. Socialinės įtampos laukai Lietuvoje – demografinių procesų ir santykių, etnokultūrinių, dorovinių, ekonominių, politinių, teisinių, religinių, organizacinių santykių (Grigas, 1998) turi įtakos socialinės rizikos grupėms susiformuoti. Pokyčiai visuomenėje, vertybių kaita atkreipia dėmesį ir įvardija jau seniai egzistuojančias socialinės rizikos grupes. Tai žmonių grupės, kurioms dėl įvairių priežasčių apriboti psichosocialiniai poreikiai. Galima išskirti daug ir įvairių socialinės rizikos grupių – tai potencialūs socialinio darbuo-

tojo klientai: pagal amžiaus ypatumus, lytį, patyrę netektį (artimo mirtis, skyrybos ir kt.), pagal sveikatos problemas (negalia, nepagydomos, užkrečiamos, priklausomybių ligos), patyrę smurtą / smurtautojai, benamiai, bedarbiai, mažumos, grįžę iš kalinimo įstaigų ir esantys jose, našlaičiai, žmonės, gyvenantys globos namuose, prekybos žmonėmis aukos ir kt. Problemų priežastys dažnai būna kompleksinės, nes žmogus yra sistema, susidedanti iš fizinio kūno, sielos, dvasios (Jovaiša, 2000). Taigi žmogui reikia kompleksinės pagalbos – medicininės, socialinės, psichologinės, edukacinės, kurioje ypatingą reikšmę įgyja dvasinis aspektas. Tai atspindi ir socialinio darbo tikslą – suteikti galių žmogui padėti sau, pažadinti jo vidines galias, norą keistis. Tai pabrėžia humanistinės, egzistencinės psichologijos atstovai, ypatingą reikšmę teikiantys asmenybės kūrybiškumo ugdymui, padedant žmogui tapti tuo, kuo jis gali tapti. Pabrėžiama aplinkos svarba atskleidžiant vidines galias (Grakauskaitė-Karkockienė, 2002). Dabar jau nekyla klausimo – kas svarbiau – prigimtis ar aplinka? Akivaizdu, kad galima diskutuoti tik apie šių veiksmų sąveiką socializacijos procese, žvelgiant į žmogaus gyve-



2 pav. Įgymių galių sąveika (Jovaiša, 2004, p. 130)

nimą kaip fenomeną (Astra, 1993). Kaip teigia Jovaiša (2004), žmoguje glūdi veikimo įgymių galios: fiziniai, psichiniai ir dvasiniai įgymiai. Minėtų galių sąveikai svarbu edukacijos vyksme jas jungti (2 pav.).

Taigi išlikimą gyvenime laiduoja aktyvumas, ypač darbinis aktyvumas, bendravimas su žmonėmis. Čia lemtingą vaidmenį vaidina tikrovės pažinimas, valios jėga ir teigiami jausmai. Aukštesnę gyvenimo sritį sudaro racionalus protas, kuriantis peržangos tikrovę, dvasinį žmogaus pasaulį ir santykius. Svarbu suteikti sąlygas šiems veikimo įgymiams atsiskleisti.

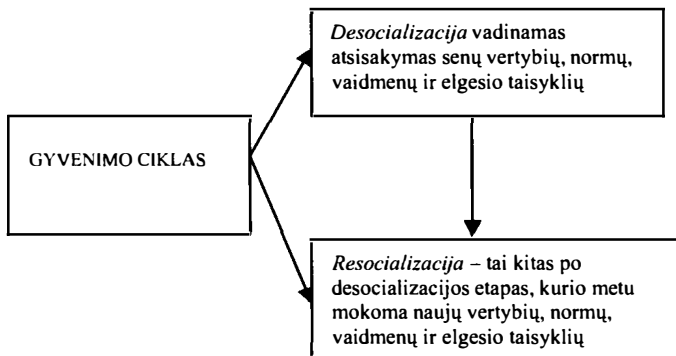
Būdamas sistema, žmogus patiria ir sisteminę aplinkos, su kuria nuolat sąveikauja, poveikį. Žmogaus vidinis „aš“ (intrapersonalinė sritis) nuolat sąveikauja su artimiausia aplinka (interpersonalinė sritis) – tai tautinė aplinka, santykiai su artimiausiais žmonėmis. Svarbi ir ekstrapersonalinė sritis – tarptautinis pasaulis ir žmogaus ryšys su juo bei transpersonalinė sritis – religija, ideologija, kultūros filosofija ir kt. Nuolat vyksta visų šių sričių sąveika, nuolatos darydama poveikį žmogaus vidiniam „aš“ (Grenstad, 1998).

Ši aplinkos įtaka svarbi žmogaus įgalinimo procese. Visą gyvenimą vyksta sudėtingas socializacijos procesas, kurio eigoje atsisakoma

senų (desocializacija) ir įgyjama naujų (resocializacija) vertybinių nuostatų bei elgesio normų (3 pav.).

Taigi kliento pasaulis ir aplinka nuolat kinta ir vystosi. Todėl reikia sisteminio, holistinio požiūrio į žmogų jo gyvenimo raidoje, norint suprasti problemos priežastis, rasti įgalinimo būdų.

Darbuotojai – socialinio darbo proceso dalyviai. Kaip minėta, socialinio darbo kontekstas nuolatos keičiasi. Permainos, vykstančios kiekvienoje visuomenės srityje – ekonominėje, politinėje, vertybinėje, ir socialiniai pokyčiai, vykstantys įvairiu lygmeniu (santykių, grupių, organizacijų, visuomenės), apimantys pasikeitimus (struktūrinius, funkcinius, motyvacinčius), daro poveikį socialinio darbo kontekstui. Vadinasi, socialinis darbas vyksta sudėtingoje, nuolatos besikeičiančioje aplinkoje. Socialinių darbuotojų veikla yra formuojama atsižvelgiant į tai, kokios permainos vyksta visuomenėje, nes jie savo veiklos organizavimu atliepia visuomenės lūkesčius. Socialinis darbas yra bendros visuomenės veiklos tinklo dalis. Socialinis kontekstas kuria / daro įtaką socialiniams darbuotojams ir jų veiklai ir iš dalies konstruoja socialinio darbo teoriją, kuri atspindi socialinę praktinę veiklą, o socialinių



3 pav. Socializacijos etapai (Guščinskienė, 2001, p. 63)

darbuotojų žinios ir veikimas atsiliepia socialiniams pokyčiams visuomenėje.

Socialiniams darbuotojams, organizuojantiems socialinio darbo profesinę veiklą, svarbi profesinė kompetencija, kurios bruožai: conceptualumas (profesinių žinių įsisavinimas), instrumentinė veikla (profesinių įgūdžių įgijimas), integravimas (gebėjimas derinti teorines žinias su praktika). Rengiant socialinius darbuotojus, pabrėžiama ir jų profesinė orientacija. Tai socialinio darbuotojo profesinio identiteto auginimas, profesinės etikos laikymasis, profesinio tobulėjimo poreikis.

Socialinio darbuotojo sėkmingai profesinei veiklai reikia įvairių žinių, išmanyti socialinio darbo būdus ir žinoti sociologijos, psichologijos, filosofijos ir teisės pagrindus. Tačiau socialiniams darbuotojams labai svarbu profesionalo veikimas, jo įgūdžiai. Tai reiškia: gebėti veikti turint žinių, organizuoti socialinio darbo procesą su klientu, nustatant ir įvertinant socialinius poreikius ir socialines problemas, organizuoti savo, kaip socialinio darbuotojo, veiklą. Svarbus gebėjimas reflektuoti savo, kaip socialinio darbuotojo, veiklą, ją analizuoti, kritiškai vertinti, ieškoti atsinaujinimo veikloje.

Žinių socialiniai darbuotojai gali įgyti studijuodami; įgūdžių – atlikdami praktinį darbą, tačiau yra labai svarbi pati socialinio darbuotojo asmenybė, jo vertybių sistema, santykiai tiek su savimi, tiek su kitu žmogumi, tiek su aplinka. Socialinio darbuotojo profesinė veikla susideda iš išorinės (bendradarbiavimo, organizavimo, vadovavimo) ir vidinės (mąstymo, emocijų, interesų, poreikių, vertybinių nuostatų) veiklos (Jovaiša, 1999, p. 36). Suvokiant socialinio darbo objektą, kuriam yra skirta socialinio darbuotojo veikla, kaip trijų pakopų darinį, t. y. žmogaus gyvenimo problemos suvokimą, pagalbos žmogui organizavimą ir žmogaus įgalinimo spręsti gyvenimo problemą sėkmingai (Jucevičienė, 2001, p. 190), ypač aktu-

ali tampa socialinio darbuotojo vidinė veikla, akcentuojant kliento įgalinimo problemą. Socialinio darbuotojo veikimas susijęs su intervencija į kliento sistemą, orientuotą ne tik į kliento problemos priežasčių atskleidimą ir tyrimą, bet ir į sprendimo paiešką, kliento vidinių išteklių stiprinimą, asmenybės vystymą. Siekiant intersubjektyvaus tikslo, socialinio darbo procese darbuotojas pats tampa įrankiu. Tad socialinio darbuotojo ypatinga darbo dalimi tampa jo savirefleksija, darbo proceso, asmeninės ir profesinės patirties analizė.

Socialinis darbas yra specifinė veikla, kur interakcijos procese žmonės susitinka kaip skirtingų socialinių vaidmenų atlikėjai, vieni – socialiniai darbuotojai, kiti – klientai. Socialinio darbuotojo vaidmenys daugiausiai ir problemiški, keliantys asmenybės vidinius konfliktus, verčiantys įsigilinti į santykius su kliento, veiklos, taikinio ir pokyčių organizuojančiomis sistemomis. Tad socialinių darbuotojų santykiai su skirtingomis sistemomis gali būti dinamiški: nuo bendradarbiavimo iki konflikto.

Socialiniai darbuotojai intensyviuose interakciniuose santykiuose su klientais, jų aplinka ir kitomis institucijomis patiria emociją, fizinę ir psichologinę perkrovą. Patiriamas aplinkos spaudimas ir vidinis diskomfortas kelia stresą, nerimą. Nuo patiriamo streso darbe priklauso socialinio darbuotojo darbo kokybė.

Labai svarbu, kad žmonės, susiduriantys su stresu darbe, gautų paramą. Socialiniai darbuotojai susiduria su kompleksiniu streso poveikiu, ateinančiu tiek iš profesinės, tiek iš asmeninės srities, o parama, kaip atsvara stresoriams, gali būti tiesioginė ir netiesioginė, veikianti organizacijos viduje ir išorėje, kurią gali teikti profesionalai (supervizoriai, psichologai, psichoterapeutai). Taip pat kiekvienas žmogus gali turėti savo asmeninę apsaugos sistemą, savo natūralią aplinką. Tačiau jei paramos sistema neveikia, susiduriama su reakcija į stresą.

2. Supervizijos (darbo – profesinių santykių konsultavimo) samprata

Šioje straipsnio dalyje supervizija pristatoma kaip svarbi socialinio darbuotojo profesinės veiklos dalis, kurios metu analizuojami profesiniai santykiai. Superviziją kaip profesiją ir profesinę veiklą galima suvokti ne tik kaip orientuotą į socialinio darbo profesiją, bet ir į kitas profesines sritis (Kaslow, Gittermann, Miller, 1977), susijusias su žmogiškaisiais ištekiais.

Supervizijos sąvoka. Žodynuose galima rasti tokių anglų *supervizion* vertimo į lietuvių kalbą variantų: „vadovavimas“, „priežiūra“, „priežiūrėjimas“, „kontroliavimas“, „konsultavimas“, „kuravimas“, „stebėjimas“. Supervizija ir šia veikla užsiimantis asmuo beveik visomis indocuropiečių kalbomis yra įvardijama identišškai: anglų (*supervision, supervisor*), vokiečių (*Supervision, Supervisor, -in*), danų (*supervision, supervisor*), olandų (*supervision, supervisor*), prancūzų (*supervision, superviseur, -eure*), ispanų (*supervision, supervisor*), portugalų (*supervisao, supervisor, -ora*), italų (*supervisione, supervisore*), rumunų (*supraveghere, supraveghetor*), čekų (*supervizija, supervisor*), kroatų (*supervizija, supervisor*), slovakų (*supervizia, supervisor*), slovėnų (*supervizija, supervisor*), lenkų (*superwizija, superwizor*), rusų (*супервизия, супервизор*), latvių (*supervizija, supervisors*) ir t. t.

Istorinės ištakos. Supervizoriaus profesijos atsiradimas yra susijęs su socialinio darbo istorija. Konsultacinės supervizijos formos užuomazgų randama socialinio darbo pradžioje Amerikoje antrojoje XIX a. pusėje. 1904 m. pirmą kartą terminas „supervisorius“ buvo pavartotas dabartine reikšme.

Vokietijoje supervizijos istorija prasidėjo nuo 1945 metų. „Praktikos konsultavimas“ buvo vartojamas kaip termino „supervizija“ sinonimas.

Nuo 1950 m., kai pirmą kartą buvo pristatyta supervizijos idėja Europoje, ši konsultavimo forma įgavo kvalifikuotą išraišką ir peraugo į praktinę profesionalią intervenciją.

1962 m. supervizija įtraukta į aukštesniųjų profesinių socialinio darbo mokyklų mokymo planus, ji pripažįstama oficialiai.

1974 m. į bendrosios Kaselio aukštosios mokyklos mokymo programą įtraukiama supervizorių mokymo programa. Šalia socialinių darbuotojų vis daugėja psichologų ir socialinių mokslų atstovų, kurie domisi supervizija ir rašo apie tai.

2002–2004 m. Lietuvoje Vytauto Didžiojo universitete, Socialinės rūpybos ir profesinių studijų centre realizuota Supervizorių mokymo programa (studijų vadovai Jansen, Hoch; Miunsterio akademija).

2003 m. įkurta Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacija. Asociacijos tikslas – užtikrinti supervizijos, kaip darbinių santykių konsultavimo, įteisinimą ir plėtotę Lietuvoje švietimo, sveikatos apsaugos, kultūros, politikos, dvasinės veiklos, socialinio darbo, administravimo, verslo ir ekonomikos srityse.

2004 m. VDU Socialinio darbo institute bendradarbiaujant su Miunsterio akademija parengtas projektas, kurio tikslas – plėtoti kokybinius taikomojo pobūdžio tyrimus ir taikomąją mokslinę veiklą, inicijuojant Lietuvoje inovatyvią profesinę socialinę veiklą – superviziją. Pagrįsti supervizoriaus – profesinių santykių konsultanto kompetencijų ugdymosi socialinių darbuotojų tęstinio mokymosi procese nuostatas.

Supervizijos tikslas yra išplėsti vidines ir išorines profesinės aplinkos ir / arba struktūrų suvokimo galimybes, kad būtų palengvintas supervizuojamojo darbas, atrastos naujas veiklos galimybės ir požiūrio taškai bei pagerinama darbo kokybė ir didinamas profesionalumas.

Supervizijos taikymo sritys. Supervizija yra daugiausiai naudojama tokiose profesinėse srityse, kur darbo sėkmė priklauso nuo darbuotojų, vadovybės ir jos pavaldinių arba kvalifikuotų specialistų ir jų klientų bendradarbiavimo santykių.

Supervizija, kaip profesinės veiklos konsultavimas, yra naudojama kaip pagalbinis instrumentas proceso formavimui ir refleksijai, organizacinių keitimo, organizacijos vystymo procesų dalis.

Supervizijos rūšys. Supervizija gali būti teikiama paskiriems asmenims, vadovams, grupėms, komandoms (darbo ir projektų grupėms), organizacijos skyriams.

Supervizoriaus vaidmuo. Veiksmingai supervizijai reikia aiškaus supervizoriaus vaidmens suvokimo, nes vaidmens apibrėžimas lemia santykius. Santykių modeliai supervizijos procese gali būti supervizoriaus atpažinti ir valdomi. Supervizuojamieji gali daryti įtaką vienokiam ar kitokiam santykiui atsirasti supervizijos procese. Supervizoriaus užduotis – aiškintis santykio modelį, vaidmenų priskyrimą, atpažinti sąjungos sudarymo faktą. Hawkins ir Shohet (2002, p. 86) teigimu, kai supervizijos proceso dalyvių vaidmenys apibrėžti netiksliai, galimas transacinių santykių: „slapto susitarimo“ (*collusive*), susikertančių (*crossed*), įvardytų (*named*) sukūrimas.

Supervizijos, kaip profesinės veiklos, paskirtis yra stebėti tarsi iš šalies, neįsitraukiant į supervizuojamojo objekto – individo, grupės, komandos, organizacijos vidinius santykius, profesinius veiksmus. Supervizorius nėra konkrečios srities žinovas ar ekspertas. Supervizoriaus vaidmens negalėtų atspindėti tokie veiksmai:

- vadovavimas (nes sąveika dalyvius susaisto vadovo ir vadovaujamojo santykiais);

- prižiūrėjimas (nes suponuoja tam tikrų įsakmių nurodymų teikimą);
- kontroliavimas (nes siekiama patikrinti ir įvertinti, kaip laikomasi tam tikrų taisyklių);
- konsultavimas (nes tai tarsi teikimas patarimų, pasiūlymų specialisto / žinovo konkrečios specialybės klausimais);
- kuravimas (nes neišvengiamas globėjo ir globotinio santykis);
- stebėjimas (nes šito proceso metu paprastai nėra dalijamasi rezultatais su stebimuoju).

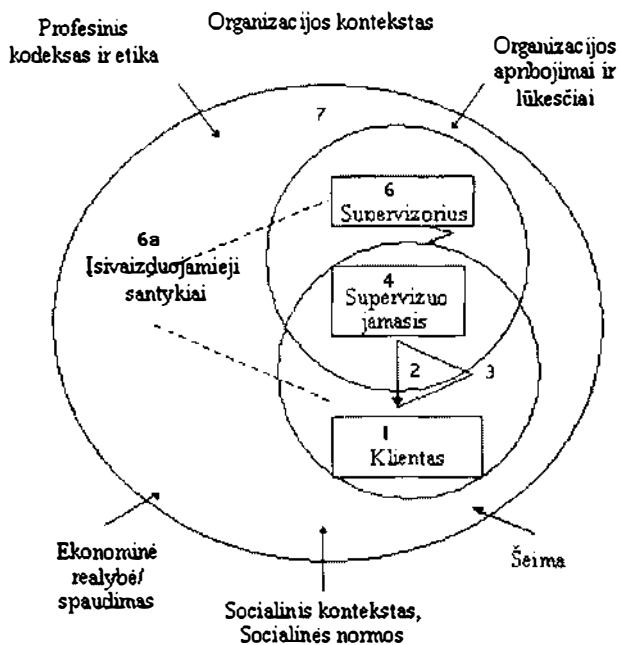
Supervizuoti – tai skatinti supervizuojamojo refleksiją, kad jis pats rastų problemų sprendimus, gerintų darbo kokybę ir didintų profesionalumą.

Daugiamatis supervizijos procesas. Į supervizijos procesą įsitraukę asmenys gali skirtingai suvokti tai, kas vyksta šio proceso metu, ko yra tikimasi ir siekiama šiuo procesu. Daugelis dalykų nulemia supervizijos proceso eigą, kuriamus supervizoriaus ir supervizuojamųjų santykius. Veiksmingos supervizijos proceso metu yra svarbūs tokie momentai: supervizoriaus užtikrinimas, jog šis procesas vyksta „gero santykio“ rėmuose, suteikiančiuose galimybę konstruktyviems supervizuojamojo pokyčiams profesinių santykių lygmeniu. Kiekvienoje situacijoje supervizijos procesas turi nors keturis elementus:

- supervizorius;
- supervizuojamasis;
- klientas;
- darbinė aplinka.

Daugiamatį supervizijos proceso pobūdį pateikia Hawkins (2002), pristatydamas supervizijos proceso modelį (4 pav.)

Šiame modelyje aktualizuojamas santykių supervizijoje procesas, kuriame išryškėja:



4 pav. Septynmatis supervizijos modelis (pagal Hawkins, Shohet, 2002, p. 120)

- supervizijos turinys;
- orientacija į strategijas ir intervencijas;
- orientacija į supervizuojamojo (socialinio darbuotojo) santykius;
- orientacija į supervizuojamojo (socialinio darbuotojo) darbo procesą;
- orientacija į santykius supervizijoje;
- orientacija į supervizoriaus darbo procesą;
- santykis: supervizorius – supervizuojamojo (socialinio darbuotojo) klientas;
- orientaciją į platų kontekstą.

Supervizija yra sudėtingas procesas, kuriame sąveikauja mažiausiai dvi sistemos:

- supervizuojamojo sistema (supervizuojamojo ir kliento santykis);
- supervizijos sistema (supervizuojamasis ir supervizorius).

3. Kultūrinis kontekstas, lemiantis supervizijos proceso vystymąsi

Sudėtingas socialinio darbo konstruktas, kuriame socialinio darbuotojo ir kliento santykiams plėtotis turi įtakos socialinis kontekstas, atsiduria daugiamačiame supervizijos procese. Šio sąlyčio tikslas – skatinti socialinio darbuotojo profesinį augimą.

Kokie galimi supervizijos proceso trukdžiai? Kas trukdo „gauti“ superviziją?

Šalių, turinčių ilgametę supervizijos praktiką, patirtis rodo, kad galima numatyti šiuos trukdžius. Tai:

- ankstesnė supervizijos patirtis;
- asmeninė gynyba ir priklausomybė;
- bendravimo su autoritetais sunkumai;
- vaidmenų konfliktas;
- vidinės kliūtys;

- nesugebėjimas priimti pagalbą;
- organizaciniai sunkumai (Fineman, 1985).

Ankstesnė supervizijos patirtis. Ji aktuali ne todėl, kad supervizuojamasis atsimena „nepavykusią“ superviziją arba, atvirkščiai, negali pamiršti pavykusios, kurios rezultatus pozityviai vertina. Lietuvos kontekste problema kita – supervizijos profesija tik vystosi, trūksta informacijos, nepakankama poreikio tyrimo analizė. Tad šiuo požiūriu aktuali šviečiamoji, mokslinė-tiriamoji veikla. Didelė atsakomybė tenka šioje srityje pradedantiems dirbti profesionaliems supervizoriams.

Asmeninė gynyba ir priklausoma pozicija. Gynybiškumas gali pasireikšti todėl, jog tai nežinomas procesas. Susiduriama su problemiška nuostata į ugdymą ir ugdymąsi, aktualizuojant rezultata, o ne procesą, išryškinant saugią aplinką, kritikos ir vertinimo nebuvimą. Tad galima pavojaus, kuris objektyviai neegzistuoja, nuojauta, padidėjusios savikritikos jausmo, gynybinės reakcijos į tai, kas nauja ir nepažįstama, išraiška.

Autoriteto baimė. Ji gali pasireikšti ypač ryškiai. Gali turėti įtakos istorinės, kultūrinės aplinkybės, šeimos santykių tradicijos.

Vaidmenų konfliktas. Gynybinė reakcija, autoriteto baimė, per didelė savikritika bei dėl jų kilusi įtampa gali sukelti vaidmenų sumaištį ir konfliktą. Šis reiškinys gali būti būdingas tiek supervizoriui, tiek supervizuojamajam.

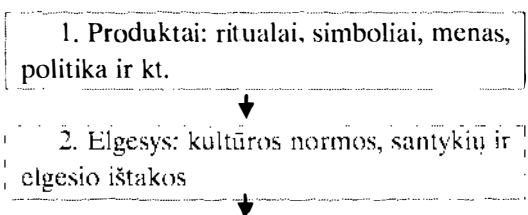
Vidinės kliūtys. Jos gali būti panašios, kaip ir kitose šalyse – finansinės problemos, geografiniai sunkumai. Tad reikalingas supervizuojamojo aktyvumas, platesnis mąstymas, kad šios kliūtys būtų įveiktos. Dar tik formuojasi supervizijos apmokėjimo sistema bei požiūris į mokamą paslaugą. Supervizuojamojo aktyvumas sietinas ir su supervizinės praktikos patirtimi, kuri Lietuvoje tik skleidžiasi.

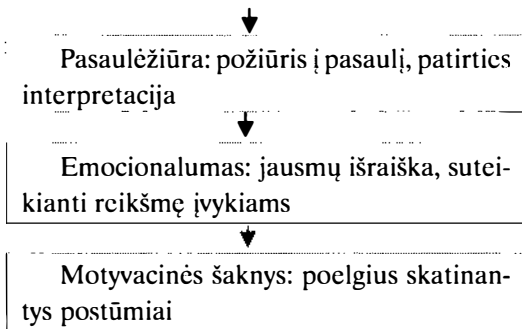
Nesugebėjimas priimti pagalbą. Ne tik supervizija, kaip pagalbą teikianti profesija, bet ir socialinis darbas neturi ilgametės patirties. Pagalbą teikiančios profesijos pradėjo kurtis tik Nepriklausomybės metais. Formuojasi naujas požiūris į pagalbą teikimą ir priėmimą. Kultūrinis kontekstas lėmė baimę priimant pagalbą nepasijausti silpnam, nesugebančiam, priklausomam nuo kito. Šią baimę Lietuvos kultūroje gali lemti ir darbo rinkos problemos, noras pasirodyti stipresniam, kad neprarastum darbo vietos. Tokį požiūrį gali lemti ir organizacijos kultūra.

Organizaciniai sunkumai. Jie atspindi darbuotojo ir darbinės aplinkos santykį. Atviroje sistemoje palaikomas darbuotojo noras tobulėti, gauti superviziją. Uždara, gynybinė sistema slepia nuo kitų savo trūkumus, neieškoma progos sustoti ir pamąstyti, kodėl tai vyksta. Organizacinio ir asmenybinio bloko laukų sąlyčio problemas tyrinėjo Fineman (1985), Bond ir Holland (1998). Ši problema aktuali ir Lietuvos kultūros kontekste, kur vyksta intensyvūs pokyčiai įvairių sistemų lygmeniu. Atsiranda daugiau atvirumo vystymosi ir augimo procesui.

Supervizijos sudėtingumą lemia ir kiti veiksniai: socialinio darbo specifika, socialinio darbuotojo asmenybės savybės, pasitikėjimo ir atvirumo lygmuo supervizijoje, socialinio darbuotojo reflektyvūs įgūdžiai, jo kultūros ypatybės.

Supervizijos procese galima stebėti penkių lygmenų kultūros modelį, kuriame kiekvienas lygmuo turi įtakos tolesniam lygmeniui (Hawkins, 2002, p. 157):





Lietuvoje, kurios gyventojų skaičius ~ 3 mln., nuo seno gyvena nacionalinės mažumos: romai, rusai, žydai, karaimai ir kt. Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, daugėja įvairių tautybių žmonių, vykstančių tranzitu per Lietuvą, ieškančių politinio prieglobsčio. Tai potencialūs socialinio darbuotojo, supervizoriaus klientai. Atsiranda poreikis pažinti kitas kultūras, kad būtų išvengta nesusipratimų tiek socialinio darbo, tiek supervizijos procese. Antra vertus, tai galimos supervizijos temos. Aktualu atsisakyti stereotipinio, diskriminacinio požiūrio, nuolat permąstyti šią patirtį kiekvienos tautos atstovui, kad ir kokioje pozicijoje jis atsidurtų: supervizoriaus ar supervizuojamojo. Vertingas bendradarbiavimas tarptautiniu lygmeniu, dalijimasis patirtimi.

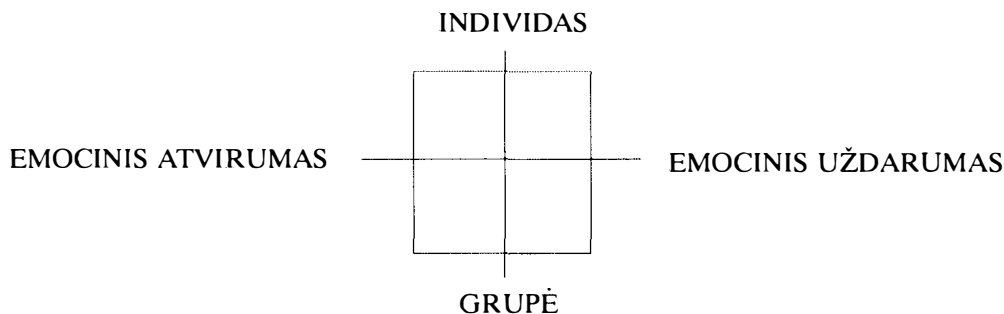
Ir supervizijos, ir socialinio darbo kontekste išryškėja ne tik etninių grupių, bet ir kitų

pograpių: lyties, socialinės klasės, seksualinės orientacijos ir kt. savita kultūra. Jai gali atstovauti supervizorius, supervizuojamasis, klientas. Lietuvos socialiniame kontekste įvardijamos vis naujos socialinės rizikos grupės, todėl reikia nuolat permąstyti savo vertybines nuostatas, siekti žmogaus pažinimo kultūros kontekste. Tik tada galima daryti įtaką įgalinimo procesui visais lygmenimis: supervizuojamojo, supervizoriaus, kliento. Tik tada įmanomas transkultūrinis darbas, remiantis transcendentinėmis pozicijomis. Ryde (1997) aprašo du parametrus, lemiančius kultūros normų skirtynes. Tai:

- individualios patirties ir grupės vertybių santykis;
- emocinio išraiškingumo ir emocinio išlaikymo santykis (5 pav.)

Šis modelis teikia galimybę analizuoti kiekvieną kultūrą šiais lygmenimis, siekiant tapti jautresniems kultūros skirtumams. Dabar vyksta sudėtingas tautinės savimonės permąstymo procesas, kuriam daro poveikį kosmopolitizmo, etnocentrizmo idėjos, tradicinė ir moderni kultūra.

Kultūra lemia profesionalius supervizoriaus ir supervizuojamojo, supervizuojamojo ir jo kliento santykius. Ir Lietuvoje tikėtina, kad vieno atvejo kontekste gali sąveikauti skirtingų



5 pav. Kultūrinių normų išraiška (Šaltinis: Hawkins, Shohet, 2002, p. 158)

kultūrų žmonės (supervizorius, supervizuojamasis ir jo klientas gali atstovauti skirtingoms kultūroms). Supervizoriaus požiūris į kultūrinę kompetenciją lemia šio proceso eigą.

Transkultūriniu kontekstu aktualus valdžios klausimas. Hawkins, Shohet (2002, p. 163) pateikia vaidmens, kultūros, asmens valdžios dinamikos modelį.

- *Vaidmens* suteikta valdžia rodo supervizoriaus priklausomybę organizacinei struktūrai, kurioje vyksta supervizija. Ji gali būti traktuojama kaip teisėta valdžia, reikalaujanti ir apdovanojanti bei valdanti išteklius.
- *Kultūrinė* valdžia kyla iš priklausymo dominuojančiai socialinei ar etninei grupei.
- *Asmeninė* valdžia – tai asmenybės jėga, pralenkianti vaidmens ir kultūrinę valdžią.

Supervizijos procese visos šios valdžios formos gali pasireikšti ir yra pavojus, kad kažkuri forma dominuos, įnešdama diskriminacinį pobūdį ir spaudimą į supervizijos procesą. Tai aktualu ir Lietuvos kultūros kontekstu. Tad supervizoriui būtina reflektuoti savo patirtį valdžios ir autoriteto dinamikos srityje, nes supervizijos procese valdžios išraiška atrodo lyg „savaiame suprantama“ duotybė.

Visais septyniais supervizijos proceso lygmenimis (4 pav.) svarbu tyrinėti ir aktualizuoti kultūros svarbą: bandant suprasti kliento ir jo konteksto kultūrą, naudojant intervencijos formas, analizuojant supervizuojamojo ir kliento santykį, supervizuojamojo kultūrą ir galimus perkėlimo reiškinius, patiriant sunkumus kliento – supervizuojamojo, supervizoriaus – supervizuojamojo santykyje, analizuojant savo, kaip supervizoriaus, priešinio perkėlimo reiškinius, nulemtus kultūros skirtumų, bei tyrinėjant kultūrą platesniu: organizacijos, socialiniu, politiniu lygmeniu.

Kuo Lietuvos kultūrinė situacija yra palanki supervizijos proceso vystymuisi?

Supervizija, kaip nauja profesija, gali būti palankiai priimta, nes kultūriniai, istoriniai, geografiniai, ekonominiai ir politiniai Lietuvos ypatumai palankūs naujovės priėmimo galimybės.

Visuomenės, turinčios išvystytą kultūrą, kai įvairiose jos srityse sukurtos sistemos, turinčios aiškias struktūras, apibrėžtą pavaldumą, vaidmenis ir atliekamas funkcijas, yra stabilios, palyginti jas su visuomenėmis, išgyvenančiomis permainingų laikotarpi, sistemų irimą ir kūrimąsi. Stabilios sistemos turi nusistovėjusią tvarką, žinomus veikimo principus, komunikavimo būdus. Visa tai ir padeda sistemai išlaikyti pusiausvyrą, likti nepakitusiai. Besikuriančios sistemos ieško vidinių ir išorinių išteklių. Sistemos elementų sąveika lemia nuolatinę sistemos kaitą. Taigi tokios visuomenės, kurios išgyvena ekonominės, socialinės, politinės, ideologinės struktūros transformacijas, turi stiprių potencialių jėgų vystytis. Kaip teigia Melnikas (2002, p. 204), „procesai Rytų ir Vidurio Europos šalyse kaupia ženklų inovacijų bei inovacinio vystymosi potencialą“, pasireiškiantį tuo, kad „akumuluoja esmines naujoves, neturinčias analogų ankstesnėje tiek Rytų ir Vidurio Europos šalių, tiek ir Vakarų šalių visuomenės praktinėje veikloje“. Baltijos regionas gali būti „tiltu“, kuris traktuojamas kaip „įvairių sistemų tarpusavio sujungimo (integracijos) būdas, pasižymintis tuo, kad skirtingoms sistemoms būdingi tam tikri jų požymiai ar reiškiniai yra perkeltami į kitas sistemas ir yra jose „skleidžiami“, arba „transformatoriumi“, tai traktuojama kaip „įvairių sistemų sąveikos būdas, pasižymintis tuo, kad sukuriama ir naudojami skirtingų sistemų tarpusavio adaptacijos mechanizmai, leidžiantys šių sistemų savybes

paveikti ir net pakeisti tiek, kiek reikia užtikrinti sistemų sąveiką“ (ten pat, p. 690). Socialinės sistemos elementų sąveika gali pasireikšti sinergija – naujų idėjų atsiradimu, abipusiu proceso stimuliavimu.

Supervizija gali būti naudinga ir reikšminga socialinio darbo sistemai, nes ši sistema, kartu su visuomenės politine, ekonomine, ideologine sistema, kuriasi ir patiria organizacijos struktūrinių pasikeitimų: vienos organizacijos susilieja, kitos atsiskiria. Neišvengiamai profesinių santykių dalyviai kaitos procese susiduria su pavaldumo, konflikto, įtampos problema. Struktūriniai organizacijų pasikeitimai lemia funkcines permainas, funkcinių ribų poslinkį. Taip pat organizacijos veikla remiasi tam tikrų vertybinių nuostatų, kurios privalo tapti organizacijos narių savastimi, deklaravimu.

Supervizija gali būti naudinga tiek socialinio darbo sistemai, tiek ir kitoms profesinėms sistemoms, nes ji turi įtakos daugybei profesinių sričių, tikslinių grupių ir probleminių situacijų. Kaip konsultacinis instrumentas, ji padeda visose profesinės veiklos srityse (probleminių santykių lauke: asmuo – vaidmuo – organizacija / darbo aplinka – kliento / vartotojo sistema).

Supervizoriaus konsultavimo temos gali būti: apsisprendimas dėl profesinės veiklos, naujų profesinių funkcijų perėmimas, perimtų profesinių vaidmenų vystymas, vadovaujamos veiklos formavimas, ypatinga ekspertų veikla socialiniuose procesuose. Organizacijų konsultavimo temos gali būti tokios: struktūrų keitimas, naujų pasiūlymų ir produktų vystymas, bendradarbiavimo su kitomis organizacijomis planai, naujų darbo kultūrų kūrimas ir įgyvendinimas, tarpkultūriniai ryšiai, procesų, struktūrų ir rezultatų kokybės užtikrinimas.

Supervizija turėtų būti neatsiejama socialinio darbo srityje dirbančių specialistų profesinės veiklos dalis. Kaip teigia Hawkins ir Sho-

het, supervizija teikia šansą pakilti ir apsižvalgyti; šansą nepasirinkti lengvo kelio apkaltinant kitus – klientus, kolegas, organizacijas, „visuomenę“, ir netgi patį save; supervizija gali mums suteikti šansą pradėti ieškoti naujų galimybių, atrasti žinojimą iš pačių sudėtingiausių situacijų ir gauti paramą (2002, p. 20).

Tad Lietuvos kultūrinė situacija yra susiklosčiusi taip, kad yra palankios tiek sistemų vidinės integracijos, tiek išorinės adaptacijos sąlygos.

Išvados

- Socialinio darbo konstruktas, kuriame sąveikauja socialinis darbuotojas ir klientas, lemiamas socialinės aplinkos, yra dinaminis ir nuolat kinta. Jis 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.

- Sudėtingas socialinio darbo konstruktas atsiduria daugiamatėje supervizijos erdvėje. Supervizija, kaip profesinė veikla, remiasi patyrimu įvairiuose kultūros kontekstuose. Tas patyrimas gali būti perkeltas ir pritaikytas Lietuvos kultūrinėje erdvėje modifikacijos procese, sprendžiant autentiškumo ir indigenizacijos problemas.

- Kiekvienai naujovei socialinėje realybėje natūraliai pasipriešinama. Pasipriešinimas gali kilti dėl informacijos stokos, sistemų struktūrų pasikeitimų, suvokimo skirtingumų. Naujovės kitoniškumas stabdo, kelia daugybę klausimų, į kuriuos reikia rasti atsakymus. Vidinei sistemos tvarkai iškyla išsiderinimo grėsmė; pušiausvyrai atkurti reikia laiko ir erdvės. Naujo reiškinio priėmimas pereina krizės, t. y. sprendimo ieškojimo, laikotarpį, kuriam būdinga ri-

zika ir galimybės; susiduriama su atsargumo, pasitikėjimo, perspektyvos / vilties matymo temomis. Yra galimas mąstymo poliariškumas tarp siekimo išlaikyti / išsaugoti ir keistis / judėti. Nejmanoma dirbtinai sukurti sistemą nesuvokiant konteksto. Kontekstas lemia sistemos vystymosi ypatumus.

• Kiekviena kultūra reiškiasi ne tik per materialiai egzistuojančius, sukurtus objektus, bet ir per žmogaus įvairiapusės veiklos raišką, nulemtą intelektualinės ir jausminės galios. Taigi yra svarbus ne tik pats veikimas, bet ir tai, kaip tas veikimas atliekamas, kaip į jį įsitraukiama, kaip jis suvokiamas, ko iš jo yra tikimasi.

LITERATŪRA

1. Askeland G. A. & Payne M. Broadening the mind: Cross-national activities in social work // *European Journal of Social Work*. 2001, 4, 263–274.
2. Astra L. Gyvenimo laikas. Vilnius: Pradai, 1993.
3. Berger L. P., Luckman T. Socialinės tikrovės konstravimas. Vilnius: Pradai, 1999.
4. Brown A. and Bourne I. The Social Work Supervisor. Buckingham: Open university Press, 1996.
5. Bond M. and Holland S. Skills of Clinical Supervision for nurses. Buckingham: Open University Press, 1998.
6. Chambon A., Irving A. (Eds.) Essays on post-modernism and social work. Toronto: Canadian Scholars' Press, 1994.
7. Fineman S. Social Work Stress and Intervention. Aldershot: Gower, 1985.
8. Grakauskaitė-Karkockienė D. Kūrybos psichologija. Vilnius: Logotipas, 2002.
9. Greif Geoffrey L. How International Is the Social Work Knowledge Base // *Social Work*; Jul 2004, Vol. 49 Issue 3, p. 514.
10. Grenstad N. M. Mokytis – tai atrasti. Vilnius, 1998.
11. Grigas R. Socialinės įtampos laukų sociologinė interpretacija ir jos taikymas // Socialinės grupės: raiška ir ypatumai. Vilnius: Mokslo aidai, 1998.
12. Guščinskienė J. Sociologijos įvadas: struktūrinės loginės schemas ir komentarai. Kaunas: Technologija, 2001.
13. Howe D. Modernity, postmodernity and social work // *British Journal of social work*. 1994, 24, 513–532.
14. Jovaiša L. Profesinio konsultavimo psichologija. Vilnius: Agora, 1999.
15. Jovaiša L. Ugdymo mokslas ir praktika. Vilnius: Agora, 2000.
16. Jovaiša L. Veikimo įgymių plėtra. Vilnius: Klaipėdos universiteto leidykla, 2004.
17. Jucevičienė P. Integruotas požiūris į socialinio darbo teoriją ir praktiką – XXI amžiaus iššūkių žmonėms atsakas // *Acta Paedagogica Vilnensia*. Mokslo darbai. 8 tomas. Vilnius, 2001, p. 189–197.
18. Kadushin A. Supervision in Social Work. New York: Columbia University Press, 1992.
19. Kallabis O. Gestaltung von Dreieckskontrakten // *Supervision*, 1992, 22, 14–29.
20. Kaslow F. W. (ed.) Supervision, Consultation and Staff Training in the Helping Professions. San Francisco: Jossey Bass, 1977.
21. Leffers C-J. Supervision – die neue Zauberformel zur Professionalisierung der Sozialarbeit // Groddeack, N., Schumann M. (Hrsg.) Modernisierung sozialer Arbeit durch Methodenentwicklung und Reflexion. Freiburg, 1994, 81–113.
22. Leffers C-J. Prinzipien und Methoden zielorientierter Interventionen in institutionsbegenen Beratungsprozessen // *Supervision* 1995, 28, 39–58.
23. Leffers C-J., Hege M. Gruppensupervision – Ein Entwicklungsmodell // *Supervision*, 1997 (31).
24. Leffers C-J., Hoch B. To change or not to be – that ist the question. An den Grenzen der Machbarkeit: Modellierungen – Hypothesen – Handlungsperspektiven // *Supervision*, 2000, 2, 4–20.
25. Leonard P. Postmodern welfare: Reconstructing an emancipatory project. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1997.
26. Melnikas B. Transformacijos. Vilnius: Vaga, 2002.
27. Morrison T. Staff Supervision In Social Care. London: Longman, 1993.
28. Payne C. and Scott T. Developing Supervision of Teams in Field and Residential Social Work. Paper no. 12. London: National Institute of Social Work, 1982.
29. Payne M. Modern Social Work Theory. Macmillan, 1991.

30. Pease B. Rethinking empowerment: A post-modern reappraisal for emancipatory practice // *British Journal of Social Work*, 2002, 32, 135–147.
31. Pease B., Fook J. Postmodern critical theory and emancipatory social work practice // B. Pease & J. Fook (Eds.), *Transforming social work practice: Postmodern critical perspectives*. New York: Routledge, 1999.
32. Pincus A., Minahan A. *Social Work Practice: Model and Method*. Itasca, ILL: F. E. Peacock, 1973.
33. Tylor F. B., Brome D. R. and Williams J. E. *Ethnic Validity, Ecology and Psychotherapy: A Psychosocial Competence Model*. New York: Plenum Press, 1991.
34. Tomlinson J. *Globalizacija ir kultūra*. Vilnius: Mintis, 2002.
35. Vaitkevičiūtė V. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Žodynas, 2001.
36. Weigand W. *Interventionsregeln für den Kontrakt in Organisationen // Supervision*, 1992, 22, 30–37.
37. Ховкинс П., Шохет Р. *Супервизия. Индивидуальный групповой и организационный подходы*. СПб.: Речь, 2002.
38. Мид Дж. *От жеста к символу // Американская социологическая мысль*. Москва, 1996.

SUPERVISION IN THE CONTEXT OF LITHUANIAN SOCIAL WORK

Indrė Dirgėlienė, Asta Kiaunytė

Summary

The aim of this article is to show the possibilities of application of supervision in the context of Lithuanian social work. In the first part of the article the complexity of the social work is covered, actualizing the context of social work, the potential of interaction of the social worker and the client. In the second part of the article the supervision is covered as a profession, contributing in the sphere of professional relations, and as a complex construct of the social work, where the social worker, the client and the social context interact in the multidimensional process of supervision. In the third part of the article

the interferences and perks of supervision, which might be determined by Lithuanian cultural situation, are pointed up. The methodological principle of the article is predicted by postmodern philosophical direction, social construction, and the main ideals of system theory, paradigm of symbolic interaction, and the humanistic psychology. The analysis of implementation of the supervision to Lithuanian cultural context would influence the spread of this new profession; the material of this article might be significant for both the practicing supervisors and the recipient.

Įteikta 2005 03 16

Priimta 2005 06 15