

SOCIALINIO DARBUOTOJO KOMPETENCIJŲ TOBULINIMAS, SIEKIAMT DIDESNIO SOCIALINIO DALYVAVIMO ŽMONĖMS, GRĮŽTANTIEMS IŠ LAISVĖS ATĖMIMO ĮSTAIGOS

Sandra Jackaitė^{1,2}

Brigita Kreiviniienė¹

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-3316-096X>

Klaipėdos universitetas¹, Palangos miesto socialinių paslaugų centras²

Anotacija

Moksliniame straipsnyje analizuojamas socialinio darbuotojo individualus darbas su klientu, jo įgalinimas ir lyderystė, kaip socialinio darbo profesionalizacija. Ši socialinio darbo veiklos sritis pastaraisiais metais tapo ypač aktuali dėl perimtų naujų funkcijų – klientų, kurie grįžta iš laisvės atėmimo įstaigų, įgalinimo. Straipsnyje analizuojamas socialinio darbuotojo ir kliento tarpusavio santykio pokytis, socialinio darbo metodų įvairovės bei inovatyvių sprendimų poreikis. Įvertinamas socialinio darbuotojo darbas su bendruomene, susiformavusių nuostatų keitimas, teigiamo kliento paveikslo pristatymas, siekiant didesnio socialinio dalyvavimo. Pristatomi kokybinio tyrimo rezultatai, taikyta turinio (kontent) analizė. Tyrimo tikslas – išanalizuoti socialinių darbuotojų veiklai svarbias kompetencijų tobulinimo galimybes, siekiant suteikti didesnio socialinio dalyvavimo galimybę žmonėms, grįžtantiems iš laisvės atėmimo įstaigos. Kokybiniame tyrime iš viso dalyvavo devyni socialiniai darbuotojai, dirbantys su klientais, grįžusiais iš įkalinimo įstaigos. Tyrimo radiniai atskleidė socialinio darbuotojo kompetencijų tobulinimo galimybių būtinybę. Tuo tarpu minimos savybės, kaip empatiškumas, komunikabilumas bei motyvacija, yra esminiai veiksniai, socialinių darbuotojų nuomone, lemiantys jų klientų socialinį palaikymą bei geresnę integraciją į visuomenę. Tyrimas atskleidė ir tai, kad socialiniams darbuotojams būtinas nuolatinis tobulėjimas, dalyvavimas mokymuose, įvairių metodų ir programų panaudojimas siekiant efektyviai vykdyti savo naujas funkcijas.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: socialinis darbas, kompetencijos, iš laisvės atėmimo įstaigos grįžtantys žmonės, socialinis dalyvavimas.

Abstract

A social worker's individual work with the client, empowerment and leadership as the professionalisation of social work are analysed in the research article. This area of social work activity has become especially relevant in recent years, due to the new functions that have been taken over: the empowerment of clients who come out of prison. The article emphasises the change in the relationship between the social worker and the client, as well as the need for diverse methods of social work and the search for innovative solutions. The social worker's activity in the community, and the change of attitudes while presenting a positive image of the client to achieve greater social participation, are reviewed in the article. The results of the qualitative study are presented with the content analysis method. The aim of the study was to bring to light the most essential competencies for social workers

Received 10/09/2024. Accepted 20/09/2024

Copyright © 2024 Sandra Jackaitė, Brigita Kreiviniienė. Published by Klaipėda University Press.

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

which allow them to achieve the greatest social participation results for people coming out of prison. In total, nine social workers who work directly with clients after prison took part in the qualitative study. The findings of the research revealed that social workers are in need of broadening their competencies. The most important qualities mentioned by social workers in competencies were: empathy, communication, and motivation. They tend to be the most essential factors determining social workers' possibilities to construct the social support and better integration of clients into society. The study also revealed that social workers need continuous improvement, participation in training, and the use of various methods and programmes, in order to implement their new functions effectively.

KEY WORDS: social work, competencies, people coming out of prison, social participation.

DOI: <https://dx.doi.org/10.15181/tbb.v93i2.2677>

Įvadas

Socialinio darbuotojo kompetencijų tobulinimas yra kritinis veiksnys, siekiant sudaryti didesnio socialinio dalyvavimo žmonėms, grįžtantiems iš laisvės atėmimo įstaigų, galimybes. Europos Sąjungos ir Lietuvos strateginiai dokumentai pabrėžia socialinio darbuotojo vaidmens didinimą bei kompetencijų tobulinimą, kaip būtinus veiksmingus socialinės integracijos ir bendruomenės įtraukimo elementus. Tai yra veiksnių, skatinant veiksmingą pagalbą ir socialinį dalyvavimą, pagrindas. Mokslininkų A. P. Wilson'o (1997), G. Smales, G. Tuson'o ir D. Statham'o (2000) atlikti tyrimai akcentuoja svarbius socialinio darbuotojo gebėjimus, tokius kaip komunikacija, santykių palaikymas, grupių procesų valdymas ir lyderystė. V. Ivanauskienė ir L. Varžinskienė (2003) skiria įvairių kompetencijų spektrą nuo empatijos iki tarpkultūrinio bendravimo su įvairių grupių žmonėmis. Šie įgūdžiai yra esminiai telkiant veiksmingą bendruomenę, jie užtikrina sėkmingą socialinę integraciją. Šiame kontekste svarbu suprasti, kad socialinio darbuotojo vaidmuo apima ne tik tiesioginį pagalbos teikimą, bet ir kliento vertės pripažinimą bei skatinimą siekti teigiamų gyvenimo pokyčių. Tam būtinas gebėjimas suprasti kiekvieną individą ir padėti jam įgyti būtinas kultūrinės ir socialines kompetencijas, kad jis galėtų aktyviai dalyvauti bendruomenės gyvenime. Šiuolaikinė socialinio darbo aplinka yra dinamiška ir kupina įvairių iššūkių, reikalaujanti socialinių darbuotojų nuolatinio profesionalaus tobulėjimo, lankstumo ir atvirumo. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija apibrėžia socialinį darbą kaip veiklą, kuri skatina socialinę kaitą, gerina gyvenimo kokybę, stiprina solidarumą ir didina socialinę teisingumą. Socialiniai darbuotojai, dirbdami profesiniais mikro-, mezo- ir makrolygmenimis, siekia užtikrinti teikiamų paslaugų kokybę ir veiksmingai įgyvendinti socialinę politiką. Tai ypač aktualu žmonėms, grįžusiems iš laisvės atėmimo vietų. Nuo 2021 m. sausio 1 d. LR socialinės apsaugos ir darbo ministro, LR teisingumo ministro įsakymu „Dėl iš pataisos įstaigų paleidžiamų (paleistų) asmenų socialinės integracijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2020 m. spalio 8 d., Nr. A1-939/1R-324) socialiniams darbuotojams papildomai priskirtos

funkcijos – padėti integruotis žmonėms, grįžusiems iš įkalinimo įstaigos. Teisės aktai, reglamentuojantys socialinį darbą, apima įvairias sritis: nuo LR Konstitucijos, nustatančios žmogaus teises ir laisves, iki LR socialinių paslaugų įstatymo, kuris apibrėžia socialinių paslaugų teikimo ir valdymo principus. Europos Sąjungos ir jos valstybių narių politika daro poveikį Lietuvos socialinėms bei darbo politikos sistemoms, siekiant užtikrinti atitinkamų tarptautinių darbo standartų įgyvendinimą. Vis tik įstatyminiai aktai, pvz., „Dėl iš pataisos įstaigų paleidžiamų (paleistų) asmenų socialinės integracijos tvarkos aprašas“ (2020 m. spalio 8 d., Nr. A1-939/1R-324), neapibrėžia aiškių gairių, kaip padėti, kokius metodus taikyti, siekiant kuo geresnio rezultato žmonėms, grįžusiems iš laisvės atėmimo vietų. Tad tyrimo tikslas – išanalizuoti socialinių darbuotojų veiklai svarbias kompetencijų tobulinimo galimybes, siekiant paskatinti iš laisvės atėmimo įstaigos grįžusių žmonių socialinį dalyvavimą. Šios naujos socialinio darbo lauke atsiradusios aplinkybės lemia socialinių, kultūrinių ir dvasinių vertybių svarbą, jų permąstymą keičiantis ekonominių sąlygų ir socialinio dalyvavimo poreikiui žmogui grįžus iš laisvės atėmimo įstaigos. Socialiniams darbuotojams kyla naujų iššūkių: tobulinti asmenines kompetencijas, planuoti karjerą ir prisitaikyti prie kintančio konteksto, siekiant asmeninio augimo ir profesinio tobulėjimo (Adomaitienė, Zubrickienė, 2011). Dėl minėtų priežasčių ir besikeičiančių aplinkybių straipsnio tikslas – ištyrėti, kaip socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimas galėtų padėti labiau įsitraukti į socialinio dalyvavimo procesą iš laisvės atėmimo įstaigos grįžtantiems žmonėms.

Tyrimo objektas – socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimas, siekiant skatinti žmonių, grįžtančių iš laisvės atėmimo įstaigos, socialinį dalyvavimą.

Socialiniai darbuotojai ne tik užtikrina savo klientų gerovę, bet jie yra ir lyderiai, vadybininkai, kurie bendradarbiaudami su bendruomenėmis ir specialistais rengia bei įgyvendina socialines programas. Jų vaidmuo apima ne tik problemų sprendimą, bet ir klientų įgalinimą, bendruomenių telkimą. Tam būtinos įvairios kompetencijos, įskaitant gebėjimą analizuoti, vertinti ir prisitaikyti prie kintančio socialinio bei kultūrinio konteksto. Taigi šiandienos socialinio darbo lauke ypač aktualu analizuoti socialinių darbuotojų kompetencijų tobulinimo galimybes.

1. Socialinio darbuotojo kompetencijų tobulinimas siekiant socialinio dalyvavimo: teorinės prielaidos

Socialinio darbuotojo kompetencijų tobulinimo klausimus aptaria įvairūs autoriai: A. Miniotaitė, I. Staškevičius (2019), R. Sharma (2019), J. C. Maxwell (2019), A. Skarbalienė (2015), A. Skaržauskienė, V. Barvydienė (2005), W. Patrick Sullivan (2016). Jų tyrimuose dažniausiai minima, kad šiandien Lietuvos sociali-

nių darbuotojų veikla dažnai apsiriboja dokumentų tvarkymu, o ne profesionaliais, tarptautinius socialinio darbo standartus atitinkančiais veiksmais. Atskleidžiama, kad socialinio darbo veikla turėtų būti ne tik krizių intervencija, bet ir aktyvus prevencinis, bendruomenių telkimo darbas. Įvairių šalių mokslininkų studijos atskleidžia ir socialiniame darbe kylančius iššūkius. P. Mendes'o (2008) teigimu, Australijoje socialinis darbas bendruomenėje yra esminis, tačiau neretai nepakankamai integruojamas į studijų programas. Anot I. Roivainen (2004), tik nedidelė Suomijos socialinių darbuotojų dalis įtraukia darbo bendruomenėje elementus. B. Švedaitė (2006) pabrėžia, kad socialiniai darbuotojai Lietuvoje daugiausia dėmesio skiria tik opiausioms socialinėms problemoms. Tad būtina kalbėti apie socialinio darbuotojo, kuris telkia bendruomenes, įgūdžius: komunikacinius, santykių palaikymo, grupinių procesų valdymo, darbo socialiniame tinkle ir lyderystės. G. Smale, G. Tuson'as ir D. Statham'as (2000) teigia, kad bendruomenės veikimu pagrįstame socialiniame darbe problemos sprendžiamos bendradarbiaujant. Socialinio darbuotojo kultūrinė kompetencija yra esminė, siekiant veiksmingai dirbti tarpkultūrinėje aplinkoje. B. DuBois'as, K. K. Miley ir M. O'Melia (2007) bei kiti mokslininkai pabrėžia, kad kliento kultūrinių kontekstų suvokimas, siekiant teikti kokybiškas paslaugas, yra būtinas. Pagrindinės socialinio darbuotojo kompetencijos – socialinė, tarpkultūrinė ir analitinė – būtinos efektyviam darbui su įvairialypė bendruomene. Socialinis darbuotojas bendruomenėje turi turėti tarpkultūrinę kompetenciją, skirtingų kultūrų žinias susiejant su specifiniais klientų poreikiais (Hardina, 2002). Be analitinių įgūdžių, kurie apima duomenų rinkimą ir jų interpretavimą, socialinis darbuotojas turi gebėti kritiškai vertinti ir reflektuoti savo veiklą (Mažeikis, 2007; Varžinskienė, 2008). Jo funkcija bendruomenėje apima ne tik informacijos kūrimą ir teikimą, bet ir bendruomenės stiprybių atpažinimą bei jų panaudojimą intervencijos procese (Smale, Tuson, Statham, 2000; Hardina, 2002). H. Itzhaky ir E. Bustino (2002) pabrėžia, kad bendruomenės socialinis darbas lemia kliento įgalinimą ir neapsiriboja tik krizių intervencija. Kompetentingumas apima gebėjimą sąveikauti su klientu, pritaikyti profesines žinias ir įgūdžius bei reflektuoti savo veiklą (Marlina, 2017). Socialiniai darbuotojai nuolat tobulina savo įgūdžius, siekdami suderinti skirtingų interesų sąveiką ir užtikrinti socialinį teisingumą bei teigiamus visuomenės pokyčius (Makštutytė, Vaškevičiūtė, 2011). Socialinio darbuotojo įgalinimo funkcija apima gebėjimą įtraukti bendruomenės narius, atskleisti jų stiprybes, mokyti naujų įgūdžių, telkti išteklius ir skatinti socialinį dalyvavimą (Kirst-Ashman, Hull, 2009). J. Sadauskas ir I. Leliūgienė (2010) akcentavo, kad bendruomenės socialinio darbuotojo kompetencija susijusi su funkciniais įgūdžiais, kurie apima įvairias sritis – nuo socialinės pagalbos proceso iki specialiųjų žinių apie darbą su specifinėmis klientų grupėmis.

Taigi apibendrinant galima teigti, kad socialinio darbuotojo kompetencijų tobulinimas turėtų būti nukreiptas į pagrindines bendruomenės socialines problemas, jos gerovės užtikrinimą. Socialinio darbuotojo bendravimo gebėjimai, tokie kaip atvirumas diskusijai, išklausymas ir problemų išaiškinimas, yra sėkmingą bendradarbiavimą su bendruomenės nariais užtikrinantys veiksniai. Kompetencijų tobulinimas turėtų būti orientuotas į organizacinius ir lyderystės gebėjimus, siekiant spręsti bendruomenės problemas, vykdyti prevencinę veiklą ir užtikrinti bendruomenės narių gerovę.

2. Tyrimo metodologija, jo organizavimas

Siekiant atskleisti analizuojamo reiškinių sudėtingumą, remtasi socialinio konstravimo teorijos prieigomis. Formuojant tyrimą vertintas reikšmingas laisvės atėmimo įstaigų atliekamas socialinės kontrolės vaidmuo, bet iš šios įstaigos grįžusiesiems dažnai kyla daugybė iššūkių, įskaitant socialinę izoliaciją, nesaugumą darbe ir psichologines problemas. Šį reiškinį geriausiai padėjo atskleisti konstruktyvizmo (Berger, Luckmann, 1966), sistemų (Bertalanffy, 1968) ir krizių teorijų principai (Liobikienė 2016). Šiuo atveju konstruktyvizmo teorija leidžia suvokti pasaulyje kuriamas žinias, prasmes, vienetus ir interpretuoti socialinę tikrovę. Sistemų teorija (Vaicekauskienė, 2009) šias konstruojamas žinias ir prasminius vienetus tarsi sujungia į funkcionuojantį tinklą. Krizių teorija (Liobikienė, 2016) leidžia suprasti ir analizuoja reakcijas į netipines įprastą gyvenimo eigą sutrikdančias gyvenimo situacijas.

Atliktas kokybinis tyrimas su turinio (kontent) analize. Socialinių darbuotojų atranka į tyrimą atlikta naudojant tikslinę imtį, taikant kriterinę atranką. Tai reiškia, kad respondentai atrinkti pagal iš anksto nustatytus kriterijus (žr. 1 lentelę). Atrankos kriterijai: respondentai turėjo būti socialiniai darbuotojai, dirbantys su iš laisvės atėmimo įstaigos grįžusiais žmonėmis ir turintys šio darbo patirties. Siekta įtraukti respondentus iš kuo įvairesnių Lietuvos apskričių. Remiantis šiais kriterijais, atrinkti devyni nustatytus reikalavimus atitikę socialiniai darbuotojai. Toks atrankos metodas leido užtikrinti, kad respondentų grupei atstovautų kvalifikuoti ir patyrę specialistai. Apklausiant respondentus, laikytasi profesinės etikos (moralės filosofijos). Kiekvienam respondentui užtikrintas jų privatumas ir konfidencialumas, tai yra jų tapatybė bei asmeninė informacija nebus atskleista ar viešinama. Respondentai identifikuoti naudojant unikalius kodus, kurie buvo sudaryti iš raidžių ir skaitmenų, siekiant užtikrinti visišką konfidencialumą ir etikos principų laikymąsi.

1 lentelė. Respondentų charakteristika

| Respondento kodas | Lytis | Socialinio darbuotojo statusas | Apskritis pavadinimas | Darbo stažas (dirbant su asmenimis, grįžusiais iš įkalinimo įstaigos), metais |
|-------------------|-------|--------------------------------|-----------------------|---|
| R1 | Mot. | Socialinis darbuotojas | Kauno apskritis | 2 m. |
| R2 | Mot. | Socialinis darbuotojas | Klaipėdos apskritis | 2 m. |
| R3 | Mot. | Socialinis darbuotojas | Klaipėdos apskritis | 0,5 m. |
| R4 | Mot. | Socialinis darbuotojas | Vilniaus apskritis | 3 m. |
| R5 | Vyr. | Socialinis darbuotojas | Vilniaus apskritis | 3 m. |
| R6 | Mot. | Socialinis darbuotojas | Kauno apskritis | 2 m. |
| R7 | Vyr. | Socialinis darbuotojas | Šiaulių apskritis | 3 m. |
| R8 | Vyr. | Socialinis darbuotojas | Klaipėdos apskritis | 2 m. |
| R9 | Mot. | Socialinis darbuotojas | Telšių apskritis | 4 m. |

Tyrimo duomenys analizuoti remiantis respondentų duomenimis. Tekstai transkribuoti, konstruojamos subkategorijos, jos stambinamos į kategorijas. Tyrimo rezultatų patikimumas užtikrintas pristatant ir analizuojant subendrintus respondentų pasisakymus, jie pristatyti ir patiems respondentams, gautas grįžtamasis ryšys. Tai leido užtikrinti, kad jų nuomonės teisingai suprastos ir tiksliai atskleistos tyrime. Taip išvengta galimų iškraipymų ar klaidingų interpretacijų.

3. Tyrimo rezultatai

Subendrinti kokybinio tyrimo kategorijų ir subkategorijų rezultatai pateikti 2–4 lentelėse. Jie leido išskirti tris kategorijas ir 13 subkategorijų. Kategorijoje *kompetencijų tobulinimo galimybės* išskirtos šios subkategorijos: *asmeninio tobulėjimo skatinimas; komunikacija ir bendravimo patirtis; motyvacija; lyderystė; empatija; supervizijos; tarpinstitucinis bendradarbiavimas*. Kategorijoje *individualus darbas su klientu* išskirtos šios subkategorijos: *įgalinimas; kliento pokytis; metodų įvairovė ir inovatyvūs sprendimai*. Kategorijoje *darbas su bendruomene* išskirtos šios subkategorijos: *susiformavusių nuostatų keitimas; bendradarbiavimas; tarpininkavimas; emocinis palaikymas; bendruomeninė parama; susiformavusių nuostatų keitimas*.

SOCIALINIO DARBUOTOJO KOMPETENCIJŲ TOBULINIMAS, SIEKiant DIDESNIO...

2 lentelė. Kokybinio tyrimo analizės rezultatai (kategorijos, subkategorijos, jas pagrindžiantys teiginiai)

| Kategorija | Subkategorija | Pagrindžiantys teiginiai |
|-----------------------------------|-------------------------------------|--|
| Kompetencijų tobulinimo galimybės | Asmeninio tobulėjimo skatinimas | „Reikėtų mokytis, kaip perprasti būtent tą ribą tarp tiesos ir melo, atpažinti tas manipuliacijas, ją stabdyti“ [R2] |
| | Komunikacija ir bendravimo patirtis | „...gebėti veikti kaip psichologui, turėti ryškų iškalbos ir bendravimo stilių...“ [R8] |
| | Motyvacija | „...turėti gebėjimų motyvuoti, įkvėpti ir vadovauti...“ [R1] |
| | Lyderystė | „Lyderystės pavyzdys įkvėpti ir įgalinti paslaugos gavėją, būti jo vedliu, išklaudyti ir patarti, nukreipti tinkama linkme“ [R7] |
| | Empatija | „Empatinis požiūris padeda kurti stiprų ryšį ir pasitikėjimą“ [R6] |
| | Supervizijos | „Puiki galimybė yra dalyvauti supervizijose ir intervizijose sprendžiant darbinės problemas“ [R9] |
| | Tarpinstitucinis bendradarbiavimas | „...bendradarbiaujama su alternatyvias pagalbos priemonės teikiančiomis institucijomis...“ [R6] |

3 lentelė. Kokybinio tyrimo analizės rezultatai (kategorijos, subkategorijos, jas pagrindžiantys teiginiai)

| Kategorija | Subkategorija | Pagrindžiantys teiginiai |
|--------------------------------|--|---|
| Individualus darbas su klientu | Įgalinimas | „Socialinio darbuotojo vaidmuo čia – suteikti paramą, palaikymą ir motyvaciją, padėti klientams žingsnis po žingsnio judėti į teigiamą pokytį“ [R8] |
| | Kliento pokytis | „...kiek jis atsinešė iš laisvės atėmimo vietos savo vadinamųjų „supratimų“ arba nerašytų elgesio taisyklių ir kiek jis nori jų laikytis būdamas laisvėje“ [R8] |
| | Metodų įvairovė, inovatyvūs sprendimai | „Vyksta individualus konsultavimas, grupinių užsiėmimų vedimas. <...> labai reikalingas motyvacinis interviu, nes šie asmenys nėra motyvuoti priimti pagalbą, nėra motyvuoti netgi keisti, keistis arba keisti gyvenimo būdą. <...> taiko ir 12 žingsnių programą, nes dažnai žmonės turi priklausomybę“ [R4] |

4 lentelė. Kokybinio tyrimo analizės rezultatai
(kategorijos, subkategorijos, jas pagrindžiantys teiginiai)

| Kategorija | Subkategorija | Pagrindžiantys teiginiai |
|-----------------------|----------------------------------|--|
| Darbas su bendruomene | Susiformavusių nuostatų keitimas | „Keisti bendruomenės susiformavusias nuostatas yra iššūkis, panašus į sizifo akmenį...“ [R8] |
| | Bendradarbiavimas | „...iš įkalinimo įstaigos grįžusius asmenis, subendravus su bažnyčios bendruomene, kviečiame į pamaldas, kartu pagiedoti chore“ [R4] |
| | Tarpininkavimas | „Tai nėra mūsų tiesioginės funkcijos keisti bendruomenę. Geriausiai, ką mes galime daryti, tai tarpininkauti tarp kliento ir bendruomenės“ [R5] |
| | Emocinis palaikymas | „...labai didelės reikšmės turi buvimas šalia, kartu, kada jiems yra kažkokie reikšmingi įvykiai gyvenimo, nuolatinis ryšio palaikymas, domėjimasis...“ [R2] |
| | Bendruomeninė parama | „...grįžę iš įkalinimo įstaigų asmenys yra tokie patys žmonės kaip ir mes, tik patyrę kitokią gyvenimo patirtį. <...> galimybė sugrąžinti asmenį į bendruomenę yra verta visų pastangų“ [R2] |

Diskusija

Analizuojant socialinio darbuotojo kompetencijų tobulinimo galimybes beveik visi socialiniai darbuotojai pabrėžė asmeninio tobulėjimo skatinimą. Jie išskyrė šias svarbias kompetencijas: *gebėjimą bendrauti, tarpinstitucinį bendradarbiavimą, empatiją ir supratimą, motyvaciją, įtraukimą bei nuolatinį tobulėjimą ir mokymąsi*. Iš devynių dalyvių šeši akcentavo empatiją, kaip esminę kompetenciją: „Svarbiausios socialinio darbuotojo įgalinimo ir lyderystės savybės yra orientuotos į gebėjimą įkvėpti, motyvuoti ir palaikyti klientus bei kolegas. Empatiškas požiūris padeda kurti stiprų ryšį ir pasitikėjimą. Svarbu, kad socialinis darbuotojas veiktų pagal aiškias etikos ir vertybių sistemas, kuriomis vadovaujantis jis sprendžia problemas“ [R5]; „Empatinis požiūris padeda kurti stiprų ryšį ir pasitikėjimą...“ [R6]. V. Ivanauskienė ir L. Varžinskienė (2007) pabrėžia, kad svarbiausi socialinio darbuotojo gebėjimai yra empatija ir efektyvus bendravimas su įvairiomis socialinėmis grupėmis. Be to, akcentuota dėmesio nuolat mokantis, tobulinant profesinius įgūdžius ir reflektuojant svarba, specializuotų mokymų, ypač reintegracijos, būtinybė, leidžianti tobulinti profesinius gebėjimus: „...pastovus ugdymas ir tobulinimas yra labai svarbus procesas. Šiuo metu, sakyčiau, daugiau dėmesio skiriama nuolatiniam mokymuisi, profesionaliam tobulėjimui ir refleksijai, specifiniai mokymai...“ [R1]. J. Adomaitienė ir R. Balčiūnienė (2017) teigia, kad socialiniai darbuotojai turėtų nuolat tobulinti savo profesinę kvalifikaciją, ka-

dangi tai didina darbo vertę, efektyvumą ir pasitikėjimą savimi bei sukuria platesnes karjeros perspektyvas. Dalis dalyvių minėjo mentorystės poreikį: „...kvalifikuoti mentoriai gali suteikti asmeninę palaikymą ir vadovavimą socialiniams darbuotojams, padedantiems įveikti iššūkius ir tobulinti savo įgūdžius...“ [R1]. P. Skiecevičius ir V. Kanišauskaitė (2009) akcentuoja, kad psichosocialines ir karjeros funkcijas apimanti mentorystė teigiamai veikia profesinį asmens tobulėjimą. Mentorystė patyrusio mentoriaus ir jo praktikanto santykio atveju šiame procese ypač svarbi. Respondentų teigimu, svarbu turėti sistemas ir metodus, kurie padėtų įveikti psichologinius ir emocinius sunkumus. Darbą su klientais gali palengvinti profesionalių žinių gilinimas, bendradarbiavimas su kolegomis ir partneriais: „...žinių pasidalinimas su kolegomis, partneriais ir kitomis įstaigomis. Žinoma, įgytų žinių taikymas ir gilinimasis į jas... [R7]; „...galimybė bendrauti ir dalintis patirtimi su specialistais gali būti labai vertingi profesiniam tobulėjimui...“ [R1].

Aptariant bendravimą, socialiniai darbuotojai pabrėžė komunikacijos reikšmę. Komunikacija ir bendravimo patirtis, dalyvių nuomone, yra būtini siekiant sėkmingai veikti socialiniame darbe ir veiksmingai atlikti profesines pareigas. Be to, pastebima, kad intensyvesnis bendravimas su klientais, jų motyvavimas gali skatinti juos įsitraukti į aktyvų socialinį gyvenimą, tam pritaria V. Rimkus ir B. Kreivienė (2017): „Tikra pagalba yra ta, kai siekiama abipusio sutarimo ir bendradarbiavimo, galios drauge su kitu, o ne galios kito atžvilgiu“; „Ir ko tu daugiau komunikuoji su jais ir ko juos daugiau motyvuoja, tai tada gali ir juos daugiau įtraukti į socialinį gyvenimą“ [R3].

Dėl komunikacijos dalyviai nurodė, kad veiksmingas komunikavimas gali motyvuoti jų klientus. Taigi komunikacijos įgūdžiai yra neatsiejama socialinio darbuotojo profesinio pasirengimo dalis, lemianti klientų palaikymo ir integravimo sėkmę: „...Svarbiausia – geri komunikaciniai įgūdžiai...“; „Socialinio darbuotojo pagrindiniai darbo įrankiai yra empatija ir komunikacija“ [R7]. B. Švedaitė-Sakaluskė, ir J. Buzaitytė-Kašalynienė (2014) pabrėžia, kad derybų procesas priklauso nuo veikėjo gebėjimo pakreipti mainų situaciją sau palankesne kryptimi, tai yra galios išteklius.

Socialiniai darbuotojai savo darbe akcentavo lyderystę. V. Lepeškienė ir V. Žuromskaja (2012) pastebi, kad socialiniame darbe esminė priemonė yra pats darbuotojas. Jo asmeninės savybės lemia ne tik turimą potencialą, pasitenkinimą darbu, bet ir darbo efektyvumą bei klientams teikiamos pagalbos kokybę. Socialinių darbuotojų teigimu, lyderis ne tik vadovauja, bet ir įgalina kitus veikti: „...lyderystė galbūt ir atsiranda tame, ką tu planuoji, kiek tu tą žmogų įgalinti, kiek tu vesi į tą gyvenimą jam grįžus iš įkalinimo įstaigos, nes jis grįžta visiškai iš uždaros erdvės ir jam be proto sunku yra socializuoti šiame gyvenimo etape...“ [R9].

Socialiniai darbuotojai kalba ir apie empatiją. Dalyvių teigimu, empatija ir supratimas svarbiausios savybės socialiniame darbe, leidžiančios palaikyti glaudų ryšį su klientais, tinkamai teikti pagalbą ir skatinti jų asmeninį vystymąsi bei pokyčius: „Mes turim atjausti, būti empatiški. Mes tame santykiyje stengiamės kaip tik priešingai, net ne lyderiauti, o būtent būti empatiškais“ [R3]. J. Adomaitienė ir R. Balčiūnienė (2017), remdamosi atlikto tyrimo duomenimis, nurodo, kad socialiniams darbuotojams empatija yra svarbiausia vertybė. Gebėjimas įsijausti į kito padėtį, suprasti kito jausmus yra esminis, siekiant pagerinti kliento gyvenimo kokybę. Empatija padeda socialiniam darbuotojui suprasti klientų problemas ir poreikius bei surasti tinkamą pagalbą: „...svarbu būti empatiškam, gebėti suprasti ir įsijausti į pašnekovo būseną, jauseną ir išdėstytas problemas, o ne bėgti nuo jų...“ [R8].

Visi devyni respondentai pabrėžė superviziją, kaip esminę kompetenciją, būtiną jų profesiniam tobulėjimui. Jų teigimu, supervizija leidžia jiems analizuoti savo veiklą, mokytis remiantis patirtimi ir atskleisti stipriąsias bei silpnąsias savo savybes: „...supervizijų ir kursų svarba labai svarbi įgyjant gilesnį supratimą apie save, savo darbo trūkumus ir klientų elgesio ypatumus, dalyvaudami mes galime tobulėti kaip profesionalai...“ [R8]. I. Dirgėlienės ir A. Kiaunytės (2005) teigimu, supervizija turėtų būti neatsiejama socialinio darbo specialistų profesinės veiklos dalis.

Respondentų teigimu, supervizija skatina pozityvų požiūrį į darbą ir padeda jiems tobulėti kaip specialistams. Jie akcentuoja, kad nuolatinė supervizija yra svarbi profesinio vystymosi dalis, leidžianti jiems lemtingai paveikti savo profesinę raidą ir geriau suprasti klientų poreikius bei elgesį: „...Kompetencijų tobulinimą socialiniai darbuotojai gali pasiekti dalyvaudami mokymo seminaruose, kursuose, supervizijose ir įgyti įvairias specializacijas, kurios suteikia jiems įrankius efektyviam darbui su klientais...“ [R8].

Tarpinstitucinio bendradarbiavimo svarbą pabrėžė aštuoni respondentai. Citatose išryškėja socialinio darbuotojo tarpininkavimo tarp institucijų ir klientui svarbių asmenų svarba, siekiant užtikrinti skubią pagalbą tiems, kuriems jos labiausiai reikia. Pabrėžiama, kad kai kuriems žmonėms skubi pagalba yra būtina išgyvenimo sąlyga, tad tarpininkavimas gali nulemti jų gyvenimo kokybę: „...tarpininkaujame tarp įstaigų ir tarp asmens. Turime paaiškinti, kodėl šiam vyrui dabar skubiai reikia pagalbos. Kodėl jam skubiai reikia išmokėti pašalpą, nes jis nieko neturi...“ [R5]. V. Kavaliauskienė (2005) apibrėžia svarbų teigiamą socialinio darbo aspektą, susijusį su klientų paslaugų koordinavimu ir derinimu. Socialinio darbuotojo tikslas – kurti socialinį klientų, globėjų ir kitų veikėjų tarpusavio bendravimo tinklą. Tai atskleidžia socialinio darbo filosofiją – didinti kliento individualumą ir kolektyvinį integralumą, ugdyti jo gebėjimą įveikti iššūkius. Tai užti-

krina socialinį veikimą, o tai ir yra pagrindinis profesijos tikslas, kuriam skiriama visa vertybių ir profesinių žinių sistema. Be to, akcentuojama bendradarbiavimo su įvairiomis institucijomis svarba, leidžianti geriau suprasti žmonių poreikius, taikomas teisines priemones ir užtikrinti tinkamą pagalbos teikimą bei integraciją į visuomenę: „...svarbu turėti gerą santykį su užimtumo tarnyba ir probacijos tarnyba. Tik bendradarbiaudami su šiomis institucijomis galime sužinoti, kokios laisvės apribojimo priemonės ir sankcijos taikomos, ar asmuo yra registruotas užimtumo tarnyboje, ir kokia jo motyvacija dirbti, keistis ir integruotis į visuomenę...“ [R8].

Analizuojant individualų darbą su klientu, respondentai, kurių nuomonė įtraukta į šį tyrimą, pabrėžė asmenų, grįžusių iš įkalinimo įstaigos, įgalinimo svarbą, siekiant sėkmingos jų reintegracijos į visuomenę. Bendras požiūris atskleidžia, kad įgalinti būtina tiek teoriškai, tiek praktiškai, puoselėjant klientų ir specialistų bendradarbiavimą. Įgalinama, įtraukiant juos į sprendimų priėmimo procesą, skatinant savarankiškumą ir padedant grįžti į visuomenę: „...įgalinimas padeda įtraukti klientą į savarankišką sprendimų priėmimo procesą ir bendradarbiavimą. Šiuo metu tendencija link įgalinimo, bendradarbiavimo ir klientų savarankiškumo skatinimo...“ [R1]. I. Dirgėlienė (2010) pabrėžia, kad į laisvę grįžę asmenys „parsineša“ sudėtingą psichosocialinę patirtį, tad jiems būtina skubi, kruopščiai suderinta pagalba. L. C. Johnson'as (2001) teigia, kad įgalinimas – tai strategija, kurią taikant asmuo skatinamas prisiimti atsakomybę už savo gyvenimą ir mažinti savo bejėgiškumą. Tai ne tik jo gebėjimų ugdymas, bet ir motyvavimas, mokymas, savivertės įtvirtinimas, siekiant, kad suvoktų savo kompetenciją, ugdytusi bendrauti su bendruomenės struktūromis būtinus įgūdžius, suvokdamas jų vertę ir reikšmę bendruomenėje. Šiuo metu pastebima tendencija siekti klientus įgalinti, skatinti juos bendradarbiauti ir siekti savarankiškumo: „...tendencija link įgalinimo, bendradarbiavimo ir klientų savarankiškumo skatinimo...“ [R1]. Taigi svarbus socialinių darbuotojų iniciatyvumas, aktyvumas, ieškant galimybių susitikti su žmonėmis, grįžusiais iš įkalinimo įstaigos, tinkamai teikiant jiems paramą ir palaikymą. Panašia minimi dalijasi ir I. Adomaitytė-Subačienė (2019), kuri teigia, kad įgalinimas yra siektinas kokybiško socialinio darbo rezultatas, į šį procesą įtraukiant ir klientą: „...jeigu asmuo neatsiliepia, kažkaip dingsta, vėlgi, kad turėtume kontaktus, kad būtų galima pasiskambinti. Susisiekti su asmeniu...“ [R4]. Įgalinimo procesas prasideda nuo išankstinio susitikimo su klientais jau įkalinimo įstaigoje, jų supažindinimo su galimos pagalbos ir išteklių prieigomis, kad turėtų supratimą apie savo problemų pobūdį ir jų sprendimo galimybes. Socialinių darbuotojų įgalinimo ir lyderystės savybės šiame procese ypač svarbios: „Mes susitinkame su asmeniu įkalinimo įstaigoje, kol jis dar yra, nuotoliniu būdu. Mes prisistatome, pasakome, kas mes esame, kokią pagalbą jam galime suteikti, kad jis gali kreiptis į mus ir mes jam padėsime...“ [R5].

Tyrimė dalyvavę respondentai interviu nurodė, kad pagalbos teikimo procese stebi klientų pokyčius – vis daugiau jų kreipiasi pagalbos. Nors dalis klientų labiau atsiveria specialistų pagalbai ir linkę ieškoti informacijos, priimti siūlomą pagalbą, kita dalis vis dar nesuinteresuota arba nepripažįsta poreikio keisti gyvenimo būdą. Apskritai klientų požiūris į specialistų teikiamą pagalbą keičiasi, tačiau tai kelia iššūkių socialiniams darbuotojams: „...pastaruoju metu, kad jie vis dėlto išklauso, kaip, pavyzdžiui, susisiečia su tavimi. Nors ir tos pagalbos nepriima, bet jie tikrai išklauso...“ [R3]. A. Kiaunytės ir D. Puidokienės (2011) teigimu, pagalbos metodai gali būti labai įvairūs: nuo praktinio palaikymo iki emocinės paramos, siekiant įgalinti asmenį ir puoselėjant darnius santykius su jo aplinka. Santykis su klientais gali būti artimas, pagrįstas pasitikėjimu, ypač su tais, kurie yra dėkingi už gautą pagalbą: „...santykis, su kuriais mes dirbame, nesakau, kad su visais, bet tie, kurie mus prisileidžia, santykis yra artimas. Jie ateina, pasitiki ir yra dėkingi už pagalbą...“ [R5]. Tiesa, svarbu nusistatyti aiškias ribas ir lavinti atitinkamus bendravimo su klientais įgūdžius, siekiant valdyti situacijas. Svarbu išlaikyti ramybę, nustatyti ribas ir aiškiai išsakyti klientui savo poziciją: „Mes turime teisę sakyti NE. Pasakyti, kad tai yra peržengta riba ir mes nebetęsime šiandien konsultacijos. Tą kiekvienas darbuotojas turi žinoti, kad klientui nustatyti aiškias ribas...“ [R5].

Su iš laisvės atėmimo įstaigų grįžusiais asmenimis dirbantys socialiniai darbuotojai, teikdami pagalbą ir palaikydami savo klientus, taiko įvairius metodus ir priima inovatyvius sprendimus. Tai leidžia jiems suprasti klientų poreikius. Bendradarbiaujant su klientais rengiami individualizuoti veiksmų planai, kuriuos galima pritaikyti konkrečiai situacijai. Jie padeda klientams integruotis į visuomenę ir prisitaikyti prie naujų sąlygų laisvės atėmimo terminui pasibaigus: „Bendradarbiaujant su klientais kuriami individualizuoti veiksmų planai, kuriuos galima pritaikyti konkrečiai situacijai“ [R4]. V. Rimkaus ir B. Kreiviniienės (2017) teigimu, socialinio darbo nereikėtų supaprastinti iki kliento „diagnozės“ nustatymo ir rekomenduojamų gydymo būdų parinkimo. Laikantis tokio požiūrio nepaisoma kliento individualumo ir situacijos sudėtingumo. Savo ruožtu akcentuojant kliento stiprybes pabrėžiamas jo situacijos unikalumas. Vykdamas individualias konsultacijas ir grupines pratybas su klientais, kartais kyla problemų nesistengiant jų motyvuoti. Kai kurie jų nepasiruošę priimti pagalbos ar keisti gyvenimo būdo. Tokiais atvejais socialiniai darbuotojai taiko 12-kos žingsnių programą, kuri padeda įveikti priklausomybes: „...individualus konsultavimas, grupinių užsiėmimų vedimas <...> taiko ir 12 žingsnių programą, nes dažnai žmonės turi priklausomybių“ [R4].

Analizuojant darbo su bendruomene kategoriją išryškėjo, daugelio respondentų teigimu, kad susiformavusių nuostatų keitimas – gana sudėtingas procesas dėl bendruomenėje esamų stigmų ir stereotipų. Keisti susiformavusias bendruomenės nuostatas yra didelis iššūkis, tam reikia ilgalaikio sistemingo darbo. Vis dėlto

respondentai įsitikinę, kad bendradarbiaujant su bendruomene senąsias nuostatas galima pakeisti, įtraukiant bažnyčią ir nevyriausybinės organizacijas, puoselėjant šių žmonių stiprybes, skatinant juos prisidėti prie visuomenės gerovės kūrimo ir keičiant pačių klientų požiūrį: „...sukurti pasitikėjimą su bendruomene, tad gal bandyti pakeisti nuostatas visais įmanomais būdais kurti tolerantiškesnę bendruomenę, ar ne, nuolat atnaujinti savo žinias apie bendruomenės pokyčius, socialinius iššūkius“ [R1].

V. Rimkus ir B. Kreiviniene (2017) teigia, kad tikėjimas ir optimizmas keičia požiūrį į klientą, sulaiko nuo „etikečių kljavimo“ ir stereotipų dėl jų gebėjimų. Ši pozityvų požiūrį socialinis darbuotojas turėtų skleisti ne tik tarp klientų socialinio tinklo narių, bet ir visoje bendruomenėje. M. Petrošius ir I. Dirgėlienė (2014) pažymi, kad neigiamas visuomenės požiūris ir stigmatizacija didina atotrūkį tarp laisvės atėmimo bausmę atlikusio asmens ir kitų visuomenės narių.

Respondentų teigimu, svarbu keisti vietos bendruomenės požiūrį iš kalinimo įstaigos grįžusių asmenų atžvilgiu. Paprastai bendruomenėje įsitvirtinę stereotipai, kad šie žmonės niekada nepasikeis ir bus linkę kartoti savo klaidas. Kad ši nuostata keistųsi, respondentai siūlo dalintis teigiamomis istorijomis, kurios parodytų, kad yra asmenų, kurie pasikeitė: „...nuostatos yra, kad tai žmonės, kurie niekada nepasikeis. Kurie, jeigu prisidirba vienas kartą, tai prisidirbs ir antrą kartą, kad išgydyti priklausomybių taip pat taipogi neįmanoma. Tai ir kalbiesi, kad yra ir tų gražių istorijų. Yra tų pavyzdinių istorijų ir daliniesi jomis, kad žmonės daugiau patikėtų, kad yra ir teigiamų aspektų“ [R3].

Respondentai pabrėžia visuomenės prievolę rūpintis vieni kitais, užtikrinti saugią ir palankią gyvenimo aplinką. Teigia, kad būtina suteikti balsą ir palaikymą toms socialinės grupėms, kurios paprastai ignoruojamos arba negirdimos. Tai svarbus žingsnis siekiant socialinio teisingumo ir solidarumo visuomenėje: „Visuomenės nariai turi pasirūpinti vieni kitais, globoti ir užtikrinti saugią, vystyti ir gyventi palankią aplinką. Reikia pasirūpinti suteikti balsą toms visuomenės grupėms, kurios paprastai yra negirdimos“ [R6]. Respondentų teigimu, keisti bendruomenės nuostatas sudėtinga. Gajūs stereotipai apie iš įkalinimo įstaigų grįžusius asmenis, tačiau visas nuostatas galima pakeisti. Iš įkalinimo įstaigos sugrįžęs asmuo gali prisidėti keičiant požiūrį į save elgesiu, atjauta ir aktyviu dalyvavimu bendruomenės gyvenime: „Keisti bendruomenės susiformavusias nuostatas yra iššūkis, panašus į sizifo akmenį, nes tai reikalauja ilgalaikio ir sistemingo darbo...“ [R8].

Kai kurie respondentai pabrėžia nepivalantys keisti bendruomenės, tik būti tarpininku tarp kliento ir bendruomenės. Jie pažymi atsakomybės už savo veiksmus prisiėmimo būtinybę: nors ir suvokia klientų situacijos sudėtingumą, akcentuoja motyvavimą pokyčiams, siekiant spręsti susiklosčiusią sudėtingą situaciją. Šis požiūris atskleidžia siekį atstovauti pažeidžiamoms grupėms, laikantis pagarbos

principo ir pasitelkus empatiją, tai padėtų klientams greičiau integruotis į bendruomenę: „...nėra mūsų tiesioginės funkcijos keisti bendruomenę. Geriausiai, ką mes galime daryti, tai tarpininkauti tarp kliento ir bendruomenės“ [R5].

Dalis respondentų primena, kad socialinis darbuotojas turi daug kitų atsakomybių, veiklos funkcijų, kurių atlikimas užima nemažai laiko ir neleidžia susitelkti tik ties darbu su bendruomene, siekiant aktyvesnio iš įkalinimo įstaigų grįžtančių asmenų socialinio dalyvavimo. A. Kiaunytė ir D. Puidokienė (2011) pabrėžia, kad greitas, techniškas ir rutiniškas socialinių darbuotojų darbas, nuolat trūkstant laiko ir esant dideliame darbo krūviui, klientui, kuris gali tapti priklausomas nuo socialinės paramos ir net prarasti savo aktyvų vaidmenį, nenaudingas: „Tik kyla klausimas, ar jis atsakingas tik už nuteistuosius, ar jis vykdo dar papildomas funkcijas. Nes socialinis darbuotojas negali skirti tiek laiko, kiek reikėtų, turėdamas kitų funkcijų“ [R5]; „Socialinis darbuotojas turi begalę kitų funkcijų <...>, kaip ir minėjau, dirbu ne vien su šia grupe“ [R8]; „Žinau galbūt, kaip reikėtų dirbti su bendruomene, bet mano pagrindinis tikslas šiuo metu yra efektyviai ir veiksmingai dirbti su grupe grįžusių asmenų iš įkalinimo įstaigų, nes dirbu dar su <...>, tai su bendruomene dar dirbti laiko neužtektų“ [R2].

Išvados

1. Socialinio darbuotojo kompetencijų tobulinimas, siekiant žmonių, grįžtančių iš laisvės atėmimo įstaigų, aktyvesnio socialinio dalyvavimo, yra esminė veiksmingos socialinės pagalbos sąlyga. Tai priklauso nuo darbuotojų gebėjimo sudaryti klientams sąlygas gyventi ir spręsti problemas. Be to, svarbu, kad socialinės paslaugos būtų orientuotos į klientų įtraukimą ir savarankišką sprendimų priėmimą. Kompetencijų tobulinimas turi būti nukreiptas į bendruomenės problemų sprendimą ir socialinę gerovę, puoselėjant santykius su klientais ir siekiant aktyvesnio jų socialinio dalyvavimo.
2. Socialinio darbuotojo įgalinimas ir lyderystė yra svarbūs profesinio tobulėjimo elementai, ypač dirbant su žmonėmis, grįžtančiais iš laisvės atėmimo įstaigų. Įgalinimas pagrįstas įsitikinimu, kad kiekvienas asmuo turi atitinkamą potencialą ir pritaipimą prie visuomenės galimybių. Tai skatina socialinio darbuotojo lyderystę, akcentuojant tikėjimą klientų gebėjimais aktyviai dalyvauti bendruomenės gyvenime ir siekti socialinio dalyvavimo. Be abejo, šiame procese svarbūs socialinio darbo metodai ir naujovės, siekiant tvaraus kliento gyvenimo pokyčio. Pasirinkti metodai, priimami sprendimai lemia kokybinį kliento pokytį jam ruošiantis savarankiškam gyvenimui. Įvairūs socialinio darbo metodai – konsultavimas ar darbas su klientų grupe – vienaip ar kitaip lemia kliento gerovę ir savarankiškumą. Be to, socia-

- linės naujovės skatina kūrybiškumą, aktyvesnio socialinio dalyvavimo siekį, atsižvelgiant į kintančius bendruomenės poreikius ir kylančius iššūkius.
3. Socialinis darbuotojas skatina bendruomenės narius ieškoti bendrų veiklos tikslų ir tobulėti, bendruomenės lyderiai, įskaitant socialinius darbuotojus, vaidina svarbų vaidmenį siekiant bendruomenės gerovės. Sėkmingas socialinis darbas priklauso nuo individo refleksyvumo ir bendruomenės nuostatų kitimo, pasitikėjimas yra būtinas pokyčių variklis. Socialinė politika svarbi iš laisvės atėmimo įstaigų grįžtantiems žmonėms, tai gerovės valstybės kūrimo dalis. Socialinio darbuotojo kompetencija siejasi su kliento realybės konstravimu, nes teikiama pagalba įgalina, skatina aktyviau dalyvauti bendruomenės gyvenime, siekti teigiamų pokyčių.
 4. Empirinio tyrimo rezultatai atskleidžia socialinio darbuotojo kompetencijas, kurios svarbios dirbant su žmonėmis, grįžtančiais iš laisvės atėmimo įstaigų. Empatija, komunikaciniai gebėjimai ir motyvacija yra pagrindiniai klientų palaikymo ir jų integravimo į visuomenę veiksniai. Nuolatinis tobulėjimas, dalyvavimas mokymuose, programose, įvairių metodų taikymas yra būtini, siekiant veiksmingai vykdyti šią užduotį. Socialiniai darbuotojai aktyviai veikia, keičiant neigiamas visuomenės nuostatas į klientą bei skatinant kliento ir bendruomenės bendradarbiavimą. Pabrėždami teigiamus klientų pasiekimus ir jų įgalinimą socialiniai darbuotojai gali padėti jiems susigrąžinti pasitikėjimą savimi. Dirbdami su bendruomene ir palaikydami klientus jie skatina teigiamus gyvenimo pokyčius. Socialinio darbuotojo profesinė kompetencija suteikia galimybių asmenims, grįžusiems iš laisvės atėmimo įstaigų, spręsti kylančias tarpusavio santykių ar socialines problemas. Tai lemia teigiamus socialinius pokyčius, kelia bendruomeniškumo ir socialinio teisingumo jausmą, gerina gyvenimo kokybę. Socialinių darbuotojų profesinėje veikloje aiškiai apibrėžtas atsakomybės laukas ir veiklos standartai, tačiau tyrimas atskleidė, kad teigiamus kliento pokyčius lemia ne tik jų laikymasis, bet ir paties socialinio darbuotojo asmeninės lyderio savybės. Lyderis – ne profesija, intelektas pats savaime nelemia sėkmės (Miniotaitė, 2019; Suslavičius, Ruškus, Žurauskaitė, 2017; Europos socialinė chartija, 1996; Socialinio darbo etikos kodeksas, 2017). Aptariamuoju atveju pabrėžtinai bendruomeniškumas, leidžiantis puoselėti priklausymo, tapatumo, emocinio ryšio ir gerovės jausmus. Jaučiant bendruomeniškumo dvasią žmonėms lengviau prisitaikyti, palaikyti ryšius su kitais, jausti socialinę ir dvasinę aplinkinių paramą ir siekti aukštesnių – ne tik asmeninių tikslų.

Literatūra

- Adomaitytė-Subačienė, I. (2019). *Socialinio darbo kokybės konstravimas kliento įgalinimo perspektyvoje*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai – sociologija.
- Adomaitienė, J., Balčiūnienė, R. (2017). Asmenų, dirbančių socialinių paslaugų sektoriuje, kompetencijos ir jų tobulinimo galimybės. *Andragogy*, 8, 71–93.
- Adomaitienė, J., Zubrickienė, I. (2011). Kompetencijų plėtra karjeros perspektyvos planavimo aspektu. *Andragogika*, 1, 87–97.
- Baranauskienė, I. (2013). Inovatyvūs studijų metodai II pakopos Socialinio darbo studijų programoje. Vilnius: UAB BMK leidykla.
- Dirgėlienė, I. (2010). Edukaciniai aspektai socialiniame darbe: bendruomeninio įgalinimo patirtis. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 25, 172–180.
- Dirgėlienė, I. (2008). Teorijos ir praktikos ryšio plėtotė socialinio darbuotojo profesinėje veikloje. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 20, 90–101.
- Dirgėlienė, I., Kiaunytė, A. (2005). Supervizija Lietuvos socialinio darbo kontekste. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 15, 240–254.
- Garbenis, S. (2020). Pozityvioji psichologija: bruožų emocinio intelekto ir pozityviosios psichologijos sąsajų apžvalga. *Scientific research in education*, 3, 29–41.
- Guogis, A. (2000). *Socialinės politikos modeliai*. Eugrimas.
- Howe, D. (2008). *The emotionally intelligent social worker*. Bloomsbury Publishing.
- Indrašienė, V., Garjonienė, D. L. (2007). Socialinių darbuotojų kompetencijų vertinimas atestacijos metu. *Social Education / Socialinis Ugdymas*, 4(15).
- Ivanauskienė, V., Varžinskienė, L. (2003). Socialinių darbuotojų kompetencija ir nuolatinis mokymasis. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 66, 128–136.
- Ivanauskienė, V., Varžinskienė, L. (2004). Socialinio darbo žinios – socialinių darbuotojų kompetencijos sudėtinė dalis = Social work knowledge as a component of social worker competence. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 64–71.
- Ivanauskienė, V., Varžinskienė, L. (2007). Socialinių darbuotojų profesinių vertybių raiška praktinėje veikloje. *Social Inquiry into Well-Being*, 6 (1), 76–82.
- Jasaitė, E. (2008). Socialinio darbuotojo ir kliento santykis teikiant socialinę paramą nevyriausybinėje organizacijoje asmenims, grįžusiems iš įkalinimo įstaigų. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai = Social work. Experience and methods*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2 (2), 65–76.
- Johnson, A. K. (1998). The revitalization of community practice: Characteristics, competencies, and curricula for community-based services. *Journal of Community Practice*, 5 (3), 37–62.
- Johansson, I. M., Sewpaul, V., Horverak, S., Schjelderup, L., Omre, C., Børnholdt, L. (2008). Empowerment and globalisation in a Nordic social work education context. *International Journal of Social Welfare*, 17 (3), 260–268.
- Johnson-Hunter, P., Risku, M. T. (2003). Paulo Freire's liberatory education and the problem of service learning. *Journal of Hispanic Higher Education*, 2 (1), 98–105.
- Johnson, L. C. (2001). *Socialinio darbo praktika: bendrasis požiūris*. Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorija.
- Kavaliauskienė, V. (2005). Socialinio darbo, kaip pagalbos žmogui profesijos, raidos aspektai. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 15, 230–239.
- Kardelis, K. (2017). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Vadovėlis. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
- Kiaunytė, A. (2018). Supervizija socialinio darbo studijose kaip profesinė repeticija. *Social Work. Experience & Methods / Socialinis Darbas: patirtis ir metodai*, 22(2).
- Kiaunytė, A., Puidokienė, D. (2011). Dialogas kaip ugdomasis susitikimas socialinio darbo kontekste. *Acta paedagogica vilnensia*, 27, 124–138.
- Kiaunytė, A., Ruškus, J. (2010). Pokyčius patiriančių socialinių darbuotojų emocinės reakcijos ir elgsenos modeliai sprendžiant konfliktus. *Filosofija. Sociologija*, 21 (3), 268–276.
- Kiaunytė, A., Večkienė, N. P. (2011). Socialinių darbuotojų, patiriančių pokyčius profesinėje veikloje, poreikis paramai: supervizijos perspektyva. *Sveikatos mokslai*, 7 (21), 207–215.

SOCIALINIO DARBUOTOJO KOMPETENCIJŲ TOBULINIMAS, SIEKIAMT DIDESNIO...

- Kreivinienė, B., Rimkus, V. (2016). Positive social work approach: the shift from „work“ towards „social“. *Tiltai: socialiniai mokslai*, 1, 83–95.
- Kreivinienė, B., Kleiva, Ž. (2017). Subjective approach towards welfare understanding in the dolphin assisted therapy: experiences of families in pilot research. *Social Welfare: Interdisciplinary Approach*, 7 (1), 142–157.
- Lepeškieienė, V., Žuromskaja, J. (2012). Socialinio darbo studentų savo asmenybės savybių vertinimas ir jų sąsajos su pasirinkimu studijuoti socialinį darbą motyvais ir ketinimu jį dirbti. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 6, 33–44.
- Liobikienė, T. N. (2016). *Krizių intervencija socialinio darbo praktikoje*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
- Lum, D. (2003). People-of-color (ethnic minority) framework. *Diversity perspectives for social work practice*, 61–76.
- Marcinkevičiūtė, L., Petrauskienė, R. (2007). Socialinių paslaugų teikimo tobulinimo aktualijos kaimiškose seniūnijose. *Public Policy and Administration*, 1 (21), 28–37.
- Mackevičius, T. (2012). Nuteistųjų socialinės reabilitacijos ir integracijos programos vykdomos pataisos inspekcijose. *Socialinis darbas*, 11 (1), 131–140.
- Mikalauskienė, V., Laurinavičius, A. (2019). Factors predicting inmates' adaptation to imprisonment in Lithuania. *Psichologija*, 60, 46–57.
- Mažeikis, G. (2007). *Kompetencijų ugdymo sistema taikant kooperuotų studijų metodą: mokymosi tarnaujant bendruomenėms (Service learning) adaptacija Lietuvoje*. Mokslo monografija. Šiaulių universiteto leidykla.
- Mendes, P. (2009). Teaching community development to social work students: A critical reflection. *Community Development Journal*, 44 (2), 248–262.
- Miley, K. K., O'Melia, M., DuBois, B. (2001). *Generalist social work practice: An empowering approach*. Boston: Pearson.
- Pallisera, M., Fullana, J., Palaudarias, J. M., Badosa, M. (2013). Personal and Professional Development (or Use of Self) in Social Educator Training. An Experience Based on Reflective Learning. *Social Work Education*, 32 (5), 576–589.
- Petrošius, M., Dirgėlienė, I. (2014). Įgalinanti bendruomenė asmenų, grįžusių iš laisvės atėmimo vietų, resocializacijos procese. *Tiltai*, 63 (2), 177–194.
- Rimkus, V., Kreivinienė, B. (2017). Pozityvus socialinis darbas: nuo probleminio modelio link asmens stiprybių ugdymo. *Tiltai: socialiniai mokslai*, 3, 13–28.
- Rose, S., Palattiyil, G. (2020). Surviving or thriving? Enhancing the emotional resilience of social workers in their organisational settings. *Journal of Social Work*, 20 (1), 23–42.
- Ruškus, J., Žurauskaitė, R. (2004). Lyderystė, kaip socialinio konstrukto, psichosemantinės erdvės identifikavimas. *Socialiniai tyrimai: mokslo darbai*, 4. Šiauliai: ŠU leidykla.
- Sadauskas, J., Leliūgienė, I. (2010). Socialinio darbuotojo kompetencijos veikti bendruomenėje struktūra. *Socialinis darbas*, 9 (2) [interaktyvus]. <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/7930fe5e-5366-492d-bbea-899502bf9840/content> [2024-03-10].
- Sakalauskas, G., Kalpokas, V. (2012). *Nuteistųjų ir grįžusiųjų iš įkalinimo įstaigų integracijos modelis*. Vilnius: Eugrimas
- Skarbalienė, A., Skarbalius, E., Mikolajczak, M. (2019). Emocinės kompetencijos profilis (PECl): emocinės kompetencijos įsivertinimo instrumento validavimas. *Biologinė psichiatrija ir psichofarmakologija*, 21 (1), 15–20.
- Skarbalienė, A. (2015). Lyderystė, autoritetas ir moralinės vertybės postmodernizmo kontekste. *LOGOS-A Journal of Religion, Philosophy, Comparative Cultural Studies and Art*, 83, 140–147.
- Sadauskas, J., Leliūgienė, I. (2010). Socialinio darbuotojo kompetencijos veikti bendruomenėje struktūra. *Socialinis darbas: mokslo darbai*, 9 (2). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
- Skegg, A. M. (2005). Brief note: Human rights and social work: A Western imposition or empowerment to the people? *International social work*, 48 (5), 667–672.
- Švedaitė-Sakalauskė, B., Buzaitytė-Kašalynienė, J., Gvaldaitė, L. (2014). Socialinis darbas ir galia: teoriniai tyrinėjimų pagrindai. *Social Work. Experience & Methods / Socialinis darbas: patirtis ir metodai*, 13 (1).
- Tvarijonavičius, M. (2015). *Kaip įgalinti*. Vilnius: Vaga.
- Večkienė, N. P., Brunevičiūtė, R., Eidukevičiūtė, J. (2018). Tarpdisciplininis bendradarbiavimas kuriant vienijančią aplinką. *Bridges/Tiltai*, 78(1).

THE DEVELOPMENT OF A SOCIAL WORKER COMPETENCIES IN ORDER TO ACHIEVE GREATER SOCIAL PARTICIPATION FOR PEOPLE RETURNING FROM PRISON

Sandra Jackaitė, Brigita Kreivinienė

Summary

The article analyses the social worker's competencies and their development to achieve greater social participation by people coming out of prison. This topic is very important in Lithuania, due to the different changes in the law and the opening up of new possibilities and spheres of work for social workers. While speaking about social participation and better reintegration, it is important to help the person understand themselves in the modern world, to acquire a cultural and social community environment, and to be an independent, active and responsible person, willing and able to learn continuously and build their own and their community's life. Today's social environment needs to be conducive to vulnerable people's aspirations to become full members of society. The research article analyses social workers' individual work with a client, empowerment, and leadership as the professionalisation of social work. This area of social work activity has become especially relevant in recent years, due to new functions that have been taken on: the empowerment of clients who come out of prison. The article emphasises the change in the relationship between the social worker and the client, as well as the need to apply diverse methods of social work and search for innovative solutions. The social worker's activity in the community, and the change of attitude while presenting a positive image of the client to achieve greater social participation, are reviewed in the article.

Social participation is identified as one of the most important factors in the socialisation of the individual, which is why special attention is paid to the social activation of vulnerable people in the community. This research highlights the development of social workers' competencies for social participation, the legal framework governing social work, and the assessment of professional competencies and practice. It analyses the social worker's individual work with the client, empowerment, and leadership as the professionalisation of social work, the change in the relationship between the social worker and the client, the diversity of social work methods and innovative solutions, the social worker's work with the community, and changing attitudes, presenting a positive image of the client in order to increase social participation. The results of the practical research revealed the

possibilities for the development of social workers' competencies, as well as leadership in the organisation of support for people coming out of prison.

The aim of the article was to bring to light the most essential competencies for social workers, which allow them to achieve the greatest social participation results for people coming out of prison.

Research methods: analysis of scientific literature, document analysis, and qualitative interview with content analysis. The research sample consisted of nine social workers who work with people who have come out of prison.

Methodological approaches: The research aims to understand the possibilities and needs of the development of social workers' competencies, based on their experience and perception. It examines how leadership and empowerment can help individuals returning from incarceration reintegrate into the community.

This empirical study revealed three blocks of empirical research, each of which includes detailed observations and conclusions about the development of a social worker's competencies, individual client approach, and work in the community. These modules address important aspects, including communication skills, motivation, leadership, empathy, supervision, inter-agency collaboration and continuous learning. This shows a deep understanding of the social worker's role and the challenges they face.

Analysing social workers' competencies, one notices the emphasised importance given to personal development, communication, motivation and leadership. It also clearly highlights the role of empathy and supervision, which are essential to successful client support and professional development.

The one-on-one client work unit focuses on the importance of empowerment, client changes, and the methods used to provide help and support. It reveals a desire to provide clients with the tools and resources to achieve their goals and adapt to new conditions. When working with the community, the challenge arises to change the established attitudes and present a positive image of the client. This requires active dialogue and collaboration with the community to reduce stigma and help clients engage in social life. The findings of the research revealed that social workers are in need of broadening their competencies. The most important qualities in competencies mentioned by social workers were empathy, communication, and motivation. They tend to be the most essential factors determining social workers' possibilities to construct clients' social support and better integration into society. The study also revealed that social workers need continuous improvement, participation in training, and the use of various methods and programmes in order to implement their new functions effectively.

It is important to note in the conclusion that social work with people coming out of prison requires a deep knowledge of legislation, professional preparation,

Sandra Jackaitė, Brigita Kreivinienė

and adherence to ethical principles. An important factor in achieving greater social participation and integration is the development of a social worker's competencies, including organisational and leadership skills. Reintegration into society after prison depends on effective communication with clients.

KEY WORDS: social work, competencies, people coming out of prison, social participation.

Brigita Kreivinienė – profesorė, daktarė (socialiniai mokslai – sociologija ir socialinis darbas), Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakulteto Socialinio darbo katedra.

El. paštas: brigita.kreiviniene@ku.lt