MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
ŽMOGAUS IR VISUOMENĖS STUDIJŲ FAKULTETO
EDUKOLOGIJOS IR SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS

IEVA CHMELIAUSKIENĖ
(SOCIALINIS DARBAS)

SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINIO IDENTITETO FORMAVIMASIS PIRMAISIAIS DARBO METAIS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas:
Doc. dr. Daiva Penkauskienė

Vilnius, 2022

TURINYS

Paveikslų sąrašas 3
Lentelių sąrašas 4
Sąvokų žodynėlis 5
ĮVADAS 6
1. SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINIO IDENTITETO SAMPRATA 10
1.1. Profesinio identiteto sąvoka ir apibrėžimai 10
1.2. Profesinio identiteto formavimosi procesas 12
1.3. Profesinio identiteto formavimąsi įtakojantys veiksniai 15
2. SOCIALINIS DARBUOTOJAS IR JO PROFESINIO IDENTITETO FORMAVIMASIS 20
2.1. Profesinio identiteto formavimosi ypatumai pirmaisiais darbo metais 20
2.2. Aplinkos veiksnių įtaka profesinio identiteto formavimui 25
3. SOCIALINIO DARBUOTOJO IR JO PROFESINIO IDENTITETO FORMAVIMOSI PIRMAISIAIS DARBO METAIS TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ 29
3.1. Tyrimo metodologija 29
3.2. Tyrimo rezultatų analizė 33
3.3. Diskusija 58
IŠVADOS 61
REKOMENDACIJOS 62
LITERATŪRA 64
SANTRAUKA 71
SUMMARY 72
PRIEDAI 73
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ 82

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

Paveikslo numeris	Paveikslo pavadinimas	Puslapio numeris
1 paveikslas	Asmeniniai ir aplinkos veiksniai	14
2 paveikslas	Mokslinių straipsnių autorių išskirti iššūkiai	19
3 paveikslas	Subjektyvi profesinio identiteto samprata	33
4 paveikslas	Profesinio identiteto formavimas	40
5 paveikslas	Išgyventa patirtis, daranti įtaką profesinio identiteto formavimui	45

LENTELIŲ SĄRAŠAS

Lentelės numeris	Lentelės pavadinimas	Puslapio numeris
1 lentelė	Autoriai ir jų išskiriami etapai formuojant profesinį identitetą	22
2 lentelė	Tyrimo dalyviai	29
3 lentelė	Interviu klausimai	30
4 lentelė	Tyrimo etapai	31
5 lentelė	Profesinė misija	34
6 lentelė	Profesinis idealas	36
7 lentelė	Profesinių vaidmenų įvairovė	37
8 lentelė	Profesinis tobulėjimas	39
9 lentelė	Asmeninė patirtis	41
10 lentelė	Santykis su kitu	42
11 lentelė	Santykis su savimi	44
12 lentelė	Santykis su kolektyvu	44
13 lentelė	Sėkmių patyrimas	47
14 lentelė	Nesėkmių išgyvenimas	48
15 lentelė	Patirtų emocijų įvairovė	49
16 lentelė	Profesiniai iššūkiai	51
17 lentelė	Situacijos sprendimų paieškos	52
18 lentelė	Profesinis palaikymas	54

SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS

Socialinis darbas - profesinė veikla, kuri įgalina žmones, šeimas, bendruomenes ir visuomenę spręsti tarpusavio santykių ir socialines problemas, skatindama socialinę kaitą, gerindama gyvenimo kokybę ir stiprindama solidarumą bei socialinį teisingumą (LR socialinių paslaugų įstatymas, 2021).

Socialinis darbuotojas – specialistas, kurio darbo paskirtis yra sustiprinti žmogaus prisitaikymo prie aplinkos sugebėjimus, atkurti ryšius su bendruomene, padedant jam integruotis į visuomenę ir skatinant visavertiškesnį žmogaus socialinį funkcionavimą (Vareikytė, 2010).

Profesinis identitetas - socialinio darbuotojo savęs paties suvokimas, kuriam įtakos turi įgyta patirtis, vertybės, įsitikinimai, motyvai, žinios ir įgūdžiai (Webb, 2015)

Praktinė veikla – atitinkamomis žiniomis, įgūdžiais ir vertybėmis pagrįsta darbinė veikla, funkcijų ir pareigų vykdymas individualiai ir komandoje (LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintas socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tvarkos aprašas, 2021).

Mentorius - darbuotojas, padedantis naujai pradėjusiems dirbti darbuotojams adaptuotis ir greičiau įsitraukti į profesinę veiklą, turintis didelę praktinės veiklos patirtį, gebantis teikti metodines konsultacijas ir užtikrinti praktinę pagalbą (LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintas socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tvarkos aprašas, 2021).

Supervizija – darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų, konsultavimas profesinių santykių klausimais, siekiant tobulinti darbuotojų profesinę kompetenciją ir įstaigų veiklą, kuris gali vykti individualiai, grupėse arba komandose ir organizacijose (LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintas socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tvarkos aprašas, 2021).

ĮVADAS

Profesijos pasirinkimas yra vienas iš svarbiausių žmogaus prioritetų gyvenime, kuris nulemia jo socialinę padėtį visuomenėje, gyvenimo kokybę, profesinius pasiekimus (Urbonienė, 2008). Kiekvieno žmogaus profesinis kelias prasideda dar studijuojant, rengiantis tapti specialistu (Monkevičienė, Autukevičienė, 2008). Greitai vykstantys ekonominiai, technologiniai, socialiniai pokyčiai pasaulyje bei didėjantys reikalavimai darbo rinkoje, skatina aukštųjų mokyklų absolventų konkurenciją ieškantis darbo pagal profesiją. Svarbus veiksnys, padedantis pradedančiajam specialistui tapti konkurencingesniu, yra tvirtas jo profesinis identitetas (Rimkienė, Žydžiūnaitė, 2013).

Socialinį darbą studijuojantys būsimi specialistai, kaip ir kitų studijų krypčių studentai, dar studijų metu pradeda kurti savo profesinę tapatybę, tai yra formuoti savo profesinį identitetą. Profesinis identitetas mokslinėje literatūroje suprantamas, kaip socialinio darbuotojo savęs paties suvokimas, kuriam įtakos turi įgyta patirtis, vertybės, įsitikinimai, motyvai, žinios ir įgūdžiai (Webb, 2015). Šis procesas yra tęstinis, nes pabaigus studijas ir pradėjus dirbti socialinio darbo srityje profesinis identitetas ir toliau yra ugdomas bei vystomas. Pirmieji darbo metai yra be galo reikšmingi pradedančiajam specialistui, nes šis laikotarpis yra pagrindinis darbo patirties įgijimo etapas ir jo metu siekiama tapti pilnaverčiu socialiniu darbuotoju. Naujiems specialistams tai tampa dideliu iššūkiu (Moorhead, 2019). Yra atlikta tyrimų, kurių rezultatai parodė, jog studentai, baigę aukštąsias mokyklas ir nesusitapatinę su jų pasirinkta profesija, neretai pradėję dirbti ją palieka, arba dirbdami praktinėje veikloje savęs nerealizuoja (Žydžiūnaitė, Crissafulli, 2012).

Temos aktualumas

Pastaraisiais metais tyrimai socialinio darbuotojo profesinio identiteto formavimosi pirmaisiais darbo metais tema atliekami tik užsienio valstybėse, tokiose kaip Jungtinės Amerikos valstijos (Glassburn, 2020), Australija (Moorhead, 2019), Švedija (Wollter, 2020; Tham, Lynch, 2019), Kinija (Niu, Haugen, 2019), Naujoji Zelandija (Hobs, Evans, 2017), Kanada (Pullen Sansfaçon, Crête, 2016). Tyrimais, kurie buvo atlikti Lietuvoje, buvo siekiama gilintis labiau į kitų profesijų atstovų tapatumo formavimąsi, socialinio darbo, kaip profesijos, identitetą, studijų metu socialinio darbuotojo formuojamą tapatumą, socialinio darbuotojo lyties įtaką tapatumui ir pan. Tačiau atliktų tyrimų, kurie orientuotųsi ir gilintųsi į pradedančio dirbti specialisto formuojamą identitetą labai trūksta, be to profesinės tapatybės formavimosi patirtys šiuo reikšmingu darbuotojui tarpsniu nėra tinkamai konceptualizuotos ar ištirtos. Todėl šiuo darbu siekiama bent iš dalies spręsti šią problemą bei plėsti socialinio darbo žinias minėtoje srityje, siekiant kuo geriau suprasti, kaip pirmaisiais darbo metais formuojasi socialinių darbuotojų profesinis tapatumas ir kaip jie išsiugdo asmeninį socialinio darbuotojo jausmą. Tai galėtų pagelbėti

socialiniams darbuotojams lengviau įveikti profesinio tapatumo formavimosi keliamus iššūkius ir padėti išvengti neigiamų patyrimų pirmaisiais darbo metais.

Temos naujumas

Kaip ir buvo minėta, nemažai tyrimų socialinio darbuotojo profesinio identiteto formavimosi pirmaisiais darbo metais tema buvo atlikta užsienio valstybėse, tačiau kiekvienas atliktas tyrimas atspindėjo tos šalies socialinio darbo kontekstą, kuriame egzistuoja įvairios socialinio darbo tradicijos, o tai neabejotinai turi įtakos socialinio darbuotojo tapatumo formavimuisi. Vienokie socialinio darbuotojo profesinės tapatybės formavimosi ypatumai gali būti Kinijoje, o kiti, pavyzdžiui, Švedijoje. Šio magistrinio darbo temos naujumas yra tas, jog pradedančiojo dirbti socialinio darbo specialisto profesinio identiteto formavimasis tiriamas mūsų šalies socialinio darbo kontekste analizuojant socialinių darbuotojų, dirbančių skirtingose biudžetinėse bei nevyriausybinio sektoriaus socialinių paslaugų įstaigose, patirtis. Taip pat labai svarbu pabrėžti, jog Lietuvoje socialinio darbuotojo profesinio identiteto formavimosi tyrimų, akcentuojant pirmuosius darbo metus, šių dienų mūsų šalies kontekste labai trūksta.

Temos ištirtumas

Nors tyrėjų domėjimasis socialinio darbuotojo profesinio identiteto klausimu socialinio darbo srityje auga, tačiau vis dar nėra daug žinoma apie tai, kaip formuojasi socialinių darbuotojų profesinė tapatybė (Webb, 2015).

B. Moorhead (2019) savo tyrime atskleidė, tris socialinio darbuotojo perėjimo ir prisitaikymo prie profesinės tapatybės dimensijas (profesinės tapatybės įtvirtinimas, aiškios profesinės tapatybės išaiškinimas, ir įsitvirtinimas profesinėje tapatybėje) per pirmuosius dvylika mėnesių. B. Forenza, C. Eckert (2018) analizavo socialinių darbuotojų formuojamą profesinį identitetą pradėjus dirbti, kaip socialinės tapatybės tęsinį, išreiškiamą per tam tikras naujo specialisto asmenines savybes. Rezultatai parodė, jog specialisto profesinei tapatybei įtakos turi ne tik asmeninės savybės, bet ir socialinio darbo kontekstas, profesinės trajektorijos ir išoriniai veiksniai. Annie Pullen Sansfaçon, Josianne Crête (2016) tyrė socialinio darbuotojo profesinio identiteto plėtrą nuo studijų iki pirmosios praktinės veiklos ir nustatė, kurie aspektai gali turėti įtakos patirčiai ir kaip tai vyksta. Pia Tham, Deborah Lynch (2019) analizavo, kaip nauji socialinio darbo specialistai patiria perėjimą iš universiteto į darbo pasaulį, ir kaip juos galima paruošti ir palaikyti, kad būtų galima spręsti praktikos iššūkius šiuolaikiniame darbo kontekste. E. Hobbs, N. Ewans (2017) tyrime buvo nagrinėjami būdai, kuriais Naujosios Zelandijos socialiniai darbuotojai suvokia save ir savo profesiją su kurią jie susitapatina. K. Agllias (2010) tyrime buvo nagrinėjama Australijos naujų socialinio darbo absolventų patirtis darbo vietoje, gauti rezultatai parodė, jog supervizija daro įtaką naujų absolventų pasitenkinimui darbu, ir socialinio darbo absolventams reikia patyrusių socialinių darbuotojų paramos, kad jie galėtų spręsti konfliktus ir

neigiamas patirtis, kurias jie patiria darbo vietoje. F. Wiles (2013) tyrė, koks yra privalomos profesinės registracijos (Didžiosios Britanijos bendrojoje socialinės rūpybos bendrijoje) poveikis socialinio darbo studentų asmeninei ir profesinei tapatybei. F. Wollter (2020) socialinio darbuotojo profesinį identitetą tyrinėjo naudojantis institucinės logikos teorija ir priėjo išvadą, kad naudojant institucines logikas gali teoretizuoti trys socialinio darbuotojo profesines tapatybes (profesionalas, biurokratas, valdymo direktyvų vykdytojas). S. A. Webb (2015) nagrinėjo profesinės tapatybės konceptą socialinio darbo kontekste. A. Dorelaitienė, N. Mažeikienė (2011), taikydamos biografinį metodą, tyrė socialinių darbuotojų vyrų profesinio identiteto tapsmą. J. Eidukevičiūtė, N. P. Večkienė (2014) aktualizavo komunikacinės kompetencijos svarbą socialinio darbuotojo profesinio identiteto raidos procese. N. Bogdanova (2012) savo disertacijoje siekė atskleisti, kaip socialinių darbuotojų profesinė tapatybė formuojasi ir kinta platesniame socialiniame bei politiniame kontekste, kokie veiksniai lemia identiteto raidą ir pokyčius. E. Ablačinskienė (2015) savo magistriniame darbe tyrė socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotę reflektuojant praktinę patirtį.

Mokslinė problema ir probleminiai klausimai

Socialinio darbo specialistus rengia įvairios Lietuvos aukštosios mokyklos. 2020 m. socialinio darbo studijų programą baigė 538 absolventai, iš jų 361 pradėjo dirbti socialinio darbo srityje (www.karjera.lt., 2022). Tai reiškia, jog maždaug, 71 procentas socialinio darbo studentų tampa naujai kvalifikuotu specialistu. Mokslinėje literatūroje įvardijama, kad pirmieji darbo metai yra labai svarbūs siekiant tapti pilnaverčiu darbuotoju – tuo metu socialinio darbo studentai pereina į pokvalifikacinės praktikos etapą (Moorhead, 2019). Tačiau nėra daug atlikta mokslinių tyrimų, analizuojančių su profesiniu identitetu susijusias patirtis šiuo reikšmingu darbuotojui laikotarpiu. Tad kyla klausimas, kas yra profesinis identitetas pradedančiam dirbti socialiniam darbuotojui ir kaip jis konstruojamas per pirmuosius darbo metus?

Tyrimo objektas - socialinių darbuotojų profesinio identiteto formavimasis pirmaisiais darbo metais.

Tyrimo tikslas - atskleisti socialinių darbuotojų profesinio identiteto formavimosi proceso ypatumus pirmaisiais darbo metais.

Tyrimo uždaviniai:

1. apibrėžti profesinio identiteto sampratą;
2. išnagrinėti socialinio darbuotojo profesinio identiteto formavimosi procesą;
3. ištirti kas yra profesinis identitetas pradedančiam dirbti socialiniam darbuotojui ir kaip jis konstruojamas per pirmuosius darbo metus.

Tyrimo metodai:

1. mokslinių šaltinių analizė;
2. kokybinis tyrimas, pusiau struktūruotas interviu;
3. turinio analizė.

1. SOCIALINIO DARBUOTOJO PROFESINIO IDENTITETO SAMPRATA

Šiame skyriuje aptariamos įvairių mokslinių straipsnių autorių įžvalgos susijusios su profesinio identiteto sąvoka bei apibrėžimais, nagrinėjamas profesinio identiteto formavimosi procesas ir jo sudedamosios dalys bei profesinio identiteto formavimąsi įtakojantys asmeniniai ir aplinkos veiksniai.

1.1. Profesinio identiteto sąvoka ir apibrėžimai

Mokslinėje literatūroje daug kalbama apie socialinio darbuotojo profesinio identiteto svarbą, tačiau pačią sąvoką pakankamai sunku apibrėžti, nes ji siejama su įvairiais kitais terminais, pavyzdžiui: profesinis tapatumas (Ablačinskienė, 2015), profesinė identifikacija (Dorelaitienė, 2010; Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, 2009), savimonė (Kovalčikienė, 2014), savivoka (Kovalčikienė, 2014), profesionalizacija (Leliūgienė, 2003) ir pan. Be to, socialinio darbuotojo profesinio identiteto sritis nėra pilnai ištirta, daug dėmesio skiriama kitų specialybių tapatybėms: kolegijų bendrosios praktikos slaugos studijų programų studentams (Rimkienė, Žydžiūnaitė, 2013), pedagogams (Monkevičienė, Autukevičienė, 2008), universiteto dėstytojams (Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, 2009), doktorantams (Kovalčikienės, Bukšnytės-Marmienės, 2014). Nors susidomėjimas profesine tapatybe socialiniame darbe ir auga, tyrėjai vis dar sąlyginai nedaug žino apie tai, kaip formuojasi socialinio darbuotojo identitetas (Webb, 2015).

Socialinio darbuotojo profesinis identitetas turi daug sudedamųjų dalių (Carpenter, Platt, 1997) ir yra apibrėžiamas, kaip savęs paties suvokimas, kuriam įtakos turi įgyta patirtis, vertybės, įsitikinimai, motyvai, žinios ir įgūdžiai (Webb, 2015). Tai yra tęstinis, palaipsniui vykstantis procesas (Forenza, Eckert 2018), kurio metu kiekvienas žmogus jaučia save kaip socialinį darbuotoją (Wiles, 2013), tai kintanti požiūrių į save sistema, įvairių savo asmeninių savybių suvokimas (Saveljeva, 2016). Pasak K. Krabi (2008), profesinio identiteto sąvoka apima tris aspektus: suprantama dabartis (kas aš esu profesine prasme?), laukiama ateitis (kokiu aš norėčiau būti?), atkurta praeitis (kaip aš tapau tuo, kuo esu profesinėje srityje?).

K. Kovalčikienės, L. Bukšnytės-Marmienės (2014) nuomone, profesinis identitetas - tai stabili vertybių, motyvų ir patirčių visuma, kurios pagrindą sudaro specialisto asmeninės savybės, motyvacija (Rimkienė, Žydžiūnaitė, 2013) ir profesinis interesas (Urbonienė, 2008). S. A. Webb (2005) mano, jog pamatinės vertybės ir moraliniai įsipareigojimai yra pagrindinės socialinio darbuotojo profesinės tapatybės sudedamosios dalys.

Mokslinėje literatūroje išryškėja ir kiti požiūriai į profesinį identitetą. Jis laikomas ne tik asmeninio tapsmo procesu, bet ir viena iš socialinės tapatybės formų (Forenza, Eckert, 2018). Asmens

identitetas, įtakojamas tam tikro konteksto, formuojasi sąveikaudamas tarp žmogaus ir socialinės aplinkos (Kovalčikienė, Bukšnytė-Marmienė, 2014). Tad identitetas gali būti tiek asmeninis, tiek socialinis. Anot A. Dorelaitienės, N. Mažeikienės (2011), identitetas yra socialiai įgyjamas, socialiai išsaugomas ir socialiai pertvarkomas. E. Wenger (2000) išskyrė tris sveikos socialinės tapatybės elementus: susietumą (ilgalaikiai socialiniai ryšiai), platumą (socialinės-profesinės tapatybės mastas) ir veiksmingumą (teigiamos arba neigiamos su tapatybe siejamos nuostatos). Pasak M. L. Savicko (2011), identitetas apibrėžia tai, kaip save mato pats žmogus, atsižvelgiant į socialinius vaidmenis. Tam tikrų vaidmenų prioretetizavimas yra susijęs su žmogaus socialine padėtimi visuomenėje, todėl socialinis kontekstas, pasižymintis galimybėmis bei ribojimais, formuoja asmens profesinį kelią (Savickas, 2002, 2005), ir tuo pačiu profesinį jo identitetą. A. Urbonienės (2008) teigimu, žmogus pasirenka tokią profesiją, kuri atitinka jo vertybes, gebėjimus bei suteikia socialinį vaidmenį, kuris labiausiai artimas savo paties įsivaizdavimui. F. Wiles (2013) tyrinėdamas socialinio darbo studentų asmeninės ir profesinės tapatybės sąveiką, atrado, jog studentai, kalbėdami apie tapimą profesionalais, profesinį identitetą įvardijo, kaip norimus bruožus ir savybes, taip pat kaip kolektyvinį socialinio darbuotojo jausmą, siekiant perteikti „profesijos tapatybę“. K. Kovalčikienės, L. Bukšnytės-Marmienės (2014) teigimu, profesinis identitetas vienu atveju apima savęs kaip tam tikros profesijos atstovo suvokimą, kitu atveju profesinis identitetas apima žinojimą, jog jis priklauso tam tikrai profesiją įgijusių asmenų grupei, šios grupės požiūrį bei vertybes, emocijas jos atžvilgiu. Pasak G. J. Rastauskienės, K. Kardelio, I. M. Šeščilienės (2009), asmeninio ir grupinio identiteto interakcijos būdai sudaro du polius: pirmasis - asmeninis identitetas, kai sąveika su atitinkamo profesinio vaidmens grupe apsprendžiama tik žmogaus asmeninėmis savybėmis, kurioms neturi jokios įtakos įvairios socialinės grupės, antrasis polis, kai sąveika su grupe visiškai įtakojama jos narystės, kai grupės nario neveikia jo asmeninės savybės. S. Kraniauskienės (2004) nuomone, profesinė identifikacija realiai galima tik socialinėje grupėje, kurioje nariai atpažįsta vieni kitus, laiko save grupės dalimi, kuri tampa jų kolektyvinio identiteto pagrindu, pasireiškiančiu tam tikromis vertybėmis, elgesiu, išvaizda. Pasak B. Forenza, C. Eckert (2018), profesinė tapatybė paprastai siejama su individo gebėjimu įkūnyti grupės vertybes bei nuostatas. Ir kai asmuo tą atlieka, laikoma, kad jis turi unikalių įgūdžių ar gebėjimų, kurie jį daro išskirtiniu.

A. Pullen Sansfaçon, J. Crête, (2016) apibūdina profesinį identitetą kaip integracijos procesą tarp asmens tapatybių. Tai atliekama ieškant nuoseklumo tarp asmens istorijos ir jo projektuojamo savęs, bei derantis dėl projektuojamo profesinio identiteto su kitų jam priskiriama tapatybe. Atliekant šiuos sandorius, profesinė tapatybė vystosi, ir leidžia asmeniui integruoti pagrindinius pasirinktos profesijos elementus, ypač jos vertybes.

Kitų mokslinių straipsnių autorių nuomone, profesinis identitetas yra asmens, kaip profesionalo vystymasis (Rimkienė, Žydžiūnaitė, 2013), identifikacija su savo profesija, kuri prasideda dar studijų laikotarpiu ir trunka visą profesinę karjerą (Urbonienė, 2008). Manoma, kad profesinis identitetas yra siejamas su terminu profesionalas ir su tuo ką reiškia juo būti (Brott, Kajs, 2001). R. Rimkienė, V. Žydžiūnaitė (2013) teigia, jog profesinį identitetą sudaro ne tik profesijos vaizdas ir specialisto savęs matymas joje, bet ir kiti svarbūs kintamieji: pasirengimas ir tinkamumas profesijai, profesinės veiklos planavimas bei karjera. A. Urbonienė (2008) tapsmą profesionalu apibrėžia dviem lygmenimis: struktūriniu (kai žmogus įgyja jo profesijai svarbius ir būtinus išsilavinimo reikalavimus) ir nuostatų (kai realizuojamas profesinis pašaukimas bei interesas). Pasak mokslinių straipsnių autorių, profesinis identitetas yra viena iš svarbiausių sėkmingos profesinės karjeros sąlygų (Kovalčikienė, Bukšnytė-Marmienė, 2014), jis asmeniui suteikia teigiamų emocijų, leidžia projektuoti savo profesinius tikslus, palengvina perėjimą iš aukštosios mokyklos į darbinę veiklą ir padeda joje lengviau adaptuotis (Rimkienė, Žydžiūnaitė, 2013). Nepavykus susitapatinti su pasirinkta profesija, neretai pradėję dirbti specialistai ją palieka arba dirbdami praktinėje veikloje savęs nerealizuoja (Žydžiūnaitė, Crissafulli, 2012).

Apibendrinus autorių nuomonę, galima teigti, jog profesinis identitetas yra asmens tapatinimasis su savo profesija, jis formuojasi visos profesinės karjeros metu. Profesinis identitetas apima tiek unikalias socialinio darbuotojo savybes, tiek panašumo su kitais šios specialybės atstovais charakteristikas. Profesinei tapatybei įtakos turi socialinis kontekstas, specialisto atliekami socialiniai vaidmenys.

1.2. Profesinio identiteto formavimosi procesas

Kaip jau buvo minėta, profesinis identitetas pradeda formuotis studijų metu ir tęsiasi visą asmens karjeros laikotarpį. Socialinio darbuotojo profesinio identiteto formavimasis yra laipsniškas procesas, kurio metu specialistas įsipareigoja savo įgytai profesijai – jos tikslams ir vertybėms (Rimkienė, Žydžiūnaitė, 2013). Manoma, jog šis procesas trunka tol kol žmogus save tapatina su tam tikros profesijos grupės atstovais (Brott, Kajs, 2001). E. Ablačinskienė (2015) magistriniame darbe teigia, jog socialinio darbuotojo profesinio identiteto formavimosi procesas nėra statiškas ir kinta: pradžioje jis pradeda formuotis nuo formalaus profesinės srities pažinimo, vėliau, labiau pažįstant save, giliau suprantant savo profesinės veiklos sferą, didėjant specialisto savimonei, darbuotojas tobulėja, kaip profesionalas.

A. Urbonienė (2008) mano, jog profesinis identitetas konstruojamas per specialisto patirtis ir jam svarbius grįžtamuosius ryšius, o tai jau yra labiau socialinio identiteto dalis, nei asmeninio. Socialinio identiteto buvimo pagrindas yra socialinės identifikacijos procesas (Dorelaitienė, 2010), kurį sudaro: objekto atpažinimas, rūšinės kategorijos jam priskyrimas ir šios kategorijos pasisavinimas tai yra

tapatinimasis (Urbonienė. 2008). S. Kraniauskienės (2004) nuomone, socialinis identitetas taip pat atsiranda identifikacijos procese, tik suskaidant į kategorijas ir susiejant žmones vienus su kitais, taip išskiriant asmeninį ir kolektyvinį požymius. B. Forenza, C. Eckert (2018), profesinės tapatybės formavimosi procesą įvardija, kaip socialinės tapatybės tęsinį, kuris išreiškiamas trimis savybėmis:

1. susietumu (ilgalaikiai socialiniai ryšiai);
2. platumu (socialinės-profesinės tapatybės mastas);
3. veiksmingumu (teigiamos arba neigiamos su tapatybe siejamos nuostatos).

S. Branch (2002), G. Page (2004) teigia, jog profesinis identitetas siejasi su asmens profesinės socializacijos procesu ir akcentuoja, jog pirmasis yra antrojo pasekmė. Analizuotuose moksliniuose darbuose buvo apibrėžta naudinga atskirtis tarp socializavimosi darbo tikslais, visų pirma apimančio kvalifikacijas suteikiančio profesinio išsilavinimo patirtis, ir socializavimosi dirbant, apimančio patirtis darbo metu (Cohen-Scale, 2003). Pasak R. Adomaitienės (2015) profesinės socializacijos metu, per nuolatinį sąveikos procesą su kitais specialistais, asmuo mokosi pritapti tam tikroje profesinėje srityje, tai yra prisiima profesinės grupės tikslus, mokosi profesinių technikų ir kalbos, savo profesinį vaidmenį integruoja į savąjį tapatumą, kaip profesinės socializacijos dalį. S. A. Webb (2015) nuomone, profesinė socializacija - su savo sudėtingais socialinės sąveikos tinklais, sektinais pavyzdžiais ir mentoriais, patirtiniu mokymusi ir aiškiu bei numanomu žinių įgijimu - daro įtaką kiekvienam specialistui, skatindama juos pamažu mąstyti, veikti ir jaustis socialiniu darbuotoju.

Mokslinėje literatūroje dažnai akcentuojama socialinio darbo studijų svarba profesinio tapatumo formavimuisi. A. Urbonienės (2008) nuomone, profesinių studijų procesas yra vienas iš reikšmingiausių profesinio identiteto formavimosi etapų, kurio metu būsimasis socialinio darbo specialistas susipažįsta su savo profesinės veiklos ypatumais, įgyjamos jo profesijai reikiamos kompetencijos: įgūdžiai bei žinios. B. Moorhead, K. Bell, W. Bowles (2016) teigia, jog socialinio darbo studijos skatina socialinio darbo pagrindų (vertybių, žinių ir įgūdžių) plėtrą ir padeda studentams juos integruoti į jau turimą asmeninę ir socialinę tapatybę, ko pasėkoje formuojasi ir profesinis identitetas. Pasak V. Žydžiūnaitės, S. Crisafulli (2012), socialinio darbo studentas įgydamas profesinių žinių bei reikalingų kompetencijų, formuoja savo kaip specialisto unikalumą, o studijų metu įgytos asmeninės savybės tampa to, kas esame šiandien, išraiška. R. Rimkienė, V. Žydžiūnaitė (2013) teigia, jog svarbiausiu profesinio identiteto formavimosi proceso komponentu yra asmens tapatumo ir atsakomybės ugdymas per savęs ir savo profesinės sferos pažinimą, kuris vyksta būtent studijų metu. F. Wiles (2013) išskyrė tris metodus būsimų socialinio darbo studentų profesinėms tapatybėms ugdyti:

1. pageidaujamų profesinių ypatybių ugdymas;
2. kolektyvinės tapatybės skatinimas;

3. tarpasmeniškumu grįsto požiūrio į profesionalumą ugdymas.

Nors sutariama, jog profesinė tapatybė formuotis pradeda profesinio ugdymo metu, tačiau kitų autorių (Abeygunawardana, 2005; Olessen, 2001) nuomone, jos pagrindą sudaro darbo metu įgyta patirtis: bendravimas su kolegomis ir paslaugų gavėjais, darbo praktika, įsipareigojimai profesinei veiklai. Kaip teigia S. Žorga (2007), dirbantys socialiniai darbuotojai pereina panašius profesinio tapatumo formavimosi etapus ir tai matoma kompetencijų, mąstymo ir komunikacijos su paslaugų gavėjais pokyčiuose. R. Adomaitienė (2015) profesinio identiteto formavimąsi sieja su struktūriniais įsipareigojimais darbe, kuriuos darbuotojas įgyvendina tam tikruose lygmenyse:

1. įvadinis lygmuo, kuris siejamas su pasirinkimu srities, kurioje save nori realizuoti pradedantis specialistas;
2. formalus lygmuo, susijęs su įstaigos, organizacijos reikalavimų įgyvendinimu;
3. neformalus lygmuo – tai santykių su bendradarbiais kūrimas;
4. pripažinimo lygmuo siejamas su profesionalumo siekiu savo pasirinktoje profesijoje.

J. Pikūnas, A. Palujauskienė (2001) atskleidžia, jog darbas pagal specialybę padeda galutinai suformuoti profesinę tapatybę: žmonės dažnai vertina kitus pagal tai, kuo jie užsiima gyvenime. Taigi, tam tikri profesiniai pasiekimai didina žmogus pasitikėjimą savimi ir padeda tvirtai jaustis savo profesinėje veikloje, o tai yra svarbu savo paties ir profesijos „aktualizavimui“.

Dirbdamas socialinis darbuotojas, atlieka tam tikrus specifinius profesinius vaidmenis (Kovalčikienė, 2014), kuriems didelės įtakos turi įstaigos politika, jos kultūra, tradicijos ir vertybės, joje dirbantys žmonės (Kogan, 2000). Profesinis vaidmuo šiuo atveju suprantamas, kaip tam tikrai profesijai priskirtų funkcijų atlikimas (Pukelis. 2012). Pasak K. Kovalčikienės (2014), profesiniai vaidmenys susieja tai, kaip save suvokia ir identifikuoja pats socialinis darbuotojas ir tai, kaip jį mato kiti organizacijos nariai, tačiau ne visada šie požiūriai gali sutapti. Šios autorės nuomone, aplinkiniai turi tam tikrą profesinio vaidmens matymą, kelia jam tam tikrus lūkesčius ir pagal tai vertina socialinio darbo specialistą. O profesinis identitetas atspindi paties praktikuojančio socialinio darbuotojo profesinio vaidmens perėmimą ir laikymą savu, o per šį vaidmenį yra suprantami darbinės veiklos eiga, procesas ir pan. (Kovalčikienė, 2014). G. J. Rastauskienė, K. Kardelis, I. M. Šeščilienė (2009) teigia, jog visada vyksta darbuotojo profesinio vaidmens „matavimosi“ procesas, kurio metu bandoma atsakyti į klausimus: ar aš tinku šioms pareigoms? Ar turiu kitą pasirinkimą? Kokios mano kaip specialisto vertybės? Ir kai atsakoma į šiuos iškeltus klausimus, įvyksta savęs identifikavimas su profesiniu vaidmeniu, taip kuriamas profesinis identitetas. Margaret C. Carpenter, Sheila Platt (1997) teigia, jog profesinės socialinio darbo tapatybės įgijimas apima augančią specialisto savimonę kartu su socialinio darbuotojo vaidmeniu ir socialinio darbo profesijos vertybėmis bei etika. L. A. Fenge (2013) pabrėžia,

kad naujai kvalifikuoti socialiniai darbuotojai formuoja socialinio darbo tapatybę ne tik prisitaikydami prie naujų profesinių vaidmenų ir prisiimdami kolegų, darbdavių, bet ir paslaugų gavėjų lūkesčius.

Mokslinės literatūros šaltiniuose išryškėja ir kitų autorių požiūriai į profesinio tapatumo formavimosi procesą. K. Kovalčikienės, L. Bukšnytės-Marmienės (2014) teigimu, socialinio darbuotojo profesinis identitetas yra įtakojamas ne tik asmeninio suvokimo, bet ir tam tikro konteksto. Profesinis identitetas yra formuojamas ir performuojamas priklausomai nuo to, kaip socialinio darbo specialistas perima iš jį supančios aplinkos normas, pažiūras, taip pat kaip valdo tam tikras ryšius ir išreiškia save kitiems (Hong, 2010). C. Dubar ir C. Gadea (1999) atlikti tyrimai parodė, jog profesinio identiteto formavimas yra dviejų dimensijų: savo paties identiteto (biografinis savo paties identitetas, įtakotas ankstesnėmis socialinėmis, mokyklinėmis ir kitomis patirtimis ir individualios profesinės ateities suvokimu) ir kito asmens pripažinto identiteto (kitam asmeniui pripažįstant arba nepripažįstant konkrečiu metu ir konkrečiame kontekste socialinio darbo specialisto turimas žinias ir gebėjimus, išreikštas statusu darbe ar gaunamu atlygiu) sankirta.

Taigi, profesinis tapatumas formuojamas aplinkos, kitų žmonių ir kryptingos profesinės orientacijos (Pullen Sansfaçon, Crête, 2016). Šiam procesui turi įtakos ir socialinio darbo studijos, bei darbinė patirtis.

1.3. Profesinio identiteto formavimąsi įtakojantys veiksniai

Žinoma, jog socialinio darbuotojo profesinę tapatybę įtakoja daugelis veiksnių. Teigiama, jog jų sąveika ir įtaka yra tai, kas leis pradedančiajam specialistui su didesne ar mažesne sėkme įveikti profesinio identiteto konstravimo iššūkius (Pullen Sansfaçon, Crête, 2016). Profesinio identiteto formavimąsi įtakojančius veiksnius nėra taip paprasta apibrėžti, pirmiausia todėl, kad nėra vieningo sutarimo kokios veiksnių grupės lemia šį procesą (Ablačinskienė, 2015), bei skirtingi mokslinių straipsnių autoriai įvairiai interpretuoja šių veiksnių rūšis bei išskiria jų dalis (Žydžiūnaitė, Crissafulli, 2011). Tačiau analizuojant mokslinę literatūrą, išryškėja, jog profesinis identitetas formuojamas įtakojant tiek asmeniniams, tiek aplinkos veiksniams (žr. 1 paveikslą).

1 paveikslas. *Asmeniniai ir aplinkos veiksniai*



Asmeniniai veiksniai. K. Kovalčikienė (2014) daktaro disertacijoje teigia, jog asmeniniai veiksniai yra vieni iš svarbiausių profesiniam identitetui, kadangi tam tikros asmens ypatybės, net ir veikiamos gyvenimo pokyčių, išlieka gana stabilios, o tai lemia asmens polinkį veiklai, renkantis profesiją, pasirinktos veiklos intensyvumui ir pan. Autorė akcentuoja, jog nuo *asmenybės bruožų* ir *mąstymo stilių*, kurie yra tarpusavyje susiję (asmenybės bruožai specialistui reikalingi įprastoje veikloje, o mąstymo stilius jis naudoja jau sprendžiant iškylančias kognityvines ar intelektines problemas), priklauso profesinio identiteto formavimasis. K. Kovalčikienė remdamasi didžiojo penketo (angl. Big Five) asmenybės modeliu, atskleidžia, jog tokie asmenybės bruožai kaip sąmoningumas ir neurotizmas geriausiai atspindi jo tapatumą profesinėje veikloje. Sąmoningumas, kuris apima planavimo ir organizavimo, tikslų išsikėlimo, pasiekimų poreikį yra susijęs su asmens savireguliacija, motyvacija ir saviveiksmingumu priimant sprendimus profesinėje veikloje. Kuo stipriau išreikštas sąmoningumo bruožas, tuo jis turės didesnės reikšmės profesinio tapatumo ugdymui. Neurotizmo bruožas, atspindintis neigiamus jausmus, siejamas su profesinės veiklos planavimo neveiksmingumu, vengimu aktyviai įsitraukti į veiklą. Tad stipriai išreikštas neurotizmas, manoma, silpnins profesinį tapatumą. K. Kovalčikienės daktaro disertacijoje mąstymo stiliai kategorizuojami į tris tipus: I tipas (kuriantis, teisminis, globalus, hierarchinis ir liberalus mąstymo stiliai) generuoja kūrybiškumą ir aukštą kognityvinį

kompleksiškumą ir sudėtingumą, II tipas (vykdantis, lokalus, monarchinis, konservatyvus mąstymo stiliai) rodo normas palaikančią tendenciją ir toleruoja mažą kognityvinį kompleksiškumą, III tipas (anarchinis, oligarchinis, vidinis, išorinis mąstymo stiliai) apima I ir II tipo stilių įvairius aspektus, priklausomai nuo atliekamos užduoties. Autorės teigimu, pirmasis mąstymo stilių tipas turės didesnę reikšmę profesiniam identitetui nei II ir III tipo mąstymo stiliai. Tačiau spėjama, jog skirtingi mąstymo stiliai gali daryti įtaką skirtingų profesinių vaidmenų tapatumui.

G. Bendinskaitė (2018) savo magistriniame darbe remdamasi P. J. Santos (2013), M. S. Lucas ir L. A. Berkel (2005), E. Musch (2013) atliktais tyrimais, teigia, jog asmenybiniai veiksniai, tokie kaip amžius, asmens savęs vertinimas ir tikslų kaita, yra statistiškai patikimai susiję su profesinio tapatumo kūrimu, tačiau nėra pagrindiniai. Asmens jaučiamas nerimas ar išgyventa depresija bei asmens perfekcionizmas, stipriausiai įtakoja profesinio identiteto formavimąsi: išgyventas nerimas ar depresija silpnina šio proceso formavimąsi, o asmeniui būdingas adaptyvus perfekcionizmas jį stiprina.

R. Rimkienė, V. Žydžiūnaitė (2013) nagrinėdamos savo tyrime studentų profesinio identiteto sąryšį su jį formuojančiais veiksniais, atskleidžia, jog asmenybės ypatumai, kurie išsivystė studijuojant, teigiamai veikia profesinio identiteto formavimąsi, taip pat autorės akcentuoja, kad psichologinis asmenybės brandumas, savęs pažinimas, nuolatinė darbinės veiklos refleksija padeda formuoti profesinį tapatumą. Tuo tarpu A. Urbonienė (2008) teigia, jog profesinio identiteto konstravimui ir jo vystymui ne mažiau yra svarbūs profesinė motyvacija (kintanti hierarchinė motyvų sistema, kuri nulemia profesijos pasirinkimą ir atitinkamą elgseną) ir profesinis interesas (sudėtingas besikeičiantis kompleksas, apimantis asmens savybes, kaip poreikį ir polinkį tam tikrai profesijai, profesines vertybes ir idealus, bei pasaulėžiūros aspektus), profesinis tinkamumas (netinkantys tam tikrai profesijai žmonės, bereikalingai išnaudoja savo išteklius bei vėliau nekokybiškai atlieka jiems paskirtą darbą, kas įtakoja nesėkmingą jų karjerą).

F. Wiles (2013) nuomone, asmeninė patirtis, kaip profesinio identiteto kūrimo veiksnys, ypač svarbi socialiniams darbuotojams. „Savęs naudojimas“ formuojant pagalbos santykius yra gyvybiškai svarbus socialinio darbo įgūdis, bei supratimas, kaip ir kada remtis asmenine istorija ir patirtimi, yra svarbus profesinio identiteto ugdymo reikalavimas.

Aplinkos veiksniai. G. Bendinskaitė (2018) remdamasi O. Negru – Subtirica, E. I. Pop ir E. Crocetti (2018), Z. Y. Wong, D. Kaur (2017), atliktais tyrimais, išskiria labiausiai profesinį tapatumą įtakojančius aplinkos veiksnius – profesinį švietimą bei santykius šeimoje (šeimos konfliktų gausa, artumas ir palaikymas, jausmų reiškimas, problemų sprendimų paieškos). Ji teigia, jog asmenys, kurie buvo informuojami ir konsultuojami profesinės karjeros klausimais ugdymo įstaigoje, jaučia stipresnį

tapatumą savo profesijai. Esant sudėtingiems santykiams šeimoje, kylant konfliktams, nejaučiant šeimos narių palaikymo profesinis identiteto formuojasi silpniau, nei esant geriems santykiams šeimoje.

Kai kurių mokslinės literatūros autorių (Wiles, 2013; Oliver, 2013; Osteen, 2011) nuomone, socialinio darbo studijos reikšmingai prisideda prie studentų profesinio identiteto vystymosi, nors tai išlieka tik vienas iš daugelio aplinkos veiksnių formuojančių profesinį identitetą. Studijos skatina socialinio darbo pagrindų (socialinio darbo vertybių, žinių ir įgūdžių) plėtrą (Oliver, 2013) ir padeda studentams juos integruoti į kuriamą profesinę tapatybę (Osteen, 2011). M. P. Luškinos ir O. Poliakovos (2011) atliktame tyrime išryškėja tai, jog tie studentai, kurie turi tvirčiau susiformavusį profesinį identitetą, yra patyrę „pasirinkimo krizę“, kuri padėjo savarankiškai įgyti reikalingų žinių apie save, gyvenimiškus įsitikinimus ir profesines vertybes. A. Damkauskaitė (2016) remdamasi N. V. Karpovos (2013) tyrimu teigia, jog studijose įgyta patirtis išryškina profesinio tapatumo brandumą tik vėlesniuose mokslų kursuose t. y. kuo vėlesnis mokymosi kursas, tuo yra stipresnis studento profesinis identiteto suvokimas. A. Urbonienės (2008) nuomone, įgalinanti studijų aplinka bei motyvuojamas studijų klimatas, yra svarbūs veiksniai profesinio identiteto formavimui.

Tuo tarpu A. P. Pullen Sansfaçon, J. Crête, (2016) atlikto socialinių darbuotojų tapatybės formavimo ir ugdymo tyrimo rezultatai parodė, kad nors studijos ir turi didelę įtaką profesinės tapatybės ugdymui, tačiau profesinė tapatybė visgi aktyviau vystosi darbo vietoje, dažniausiai integruodama kontekstinius įstaigos ar organizacijos aspektus, tokie kaip santykiai su kolegomis. S. A. Webb (2005) taip pat laikosi principo, kad profesinė tapatybė yra glaudžiai susijusi darbu, t. y. su organizacinės kultūros aspektais, ir teigia, jog profesinį identitetą formuoja kontekstiniai veiksniai darbo vietoje, atkreipiant dėmesį į priklausymą grupei ir prisirišimą prie jos. C. T. Dollarhide, D. M. Gibson, J. M. Moss (2014) atliktas tyrimas parodė, kad profesinio tapatumo vystymuisi yra svarbūs šeši dalykai: patirties turintis vadovas, nuolatinis mokymasis ir darbas su klientais, taip pat lūkesčių darbe koregavimas, pasitikėjimas ir laisvė veikti, atsiskyrimas nuo integracijos. V. Žydžiūnaitė, S. Crisafulli (2011) išskiria dvejus profesinį identitetą formuojančius veiksnius darbe: struktūrinius (organizacijos tipas, joje dirbančių specialistų pareigos, santykiai tarp darbuotojų tiek darbe, tiek už jo ribų, atrankos procesas) ir situacinius (profesinis vaidmuo, jo modeliai, neformalios grupės, vadovavimas ir kritika, emociškai svarbi patirtis ir statuso kaita). Šių autorių nuomone, be šių dviejų veiksnių grupės, profesinio identiteto kūrimui įtakos turi ir valstybės teisinė aplinka, visuomenės lūkesčiai ir reikalavimai profesijai, profesijos institucionalizacija. C. T. Dollarhide, D. M. Gibson, J. M. Moss (2014) papildo šį požiūrį ir išskiria santykį su visuomene ir profesine bendruomene kaip labai svarbų veiksnį profesinio tapatumo formavimuisi.

Taigi, apibendrinant autorių mintis apie profesinio identiteto formavimosi veiksnius, galima teigti, kad asmenybės savybių, socialinio darbo studijų ir darbo lauko tapatumų darna yra būtina socialinio darbuotojo profesinio identiteto formavimui. Valstybės teisinė aplinka, visuomenės lūkesčiai ir reikalavimai profesijai, profesinė bendruomenė taip pat įvardijami kaip svarbios vietos, kur formuojasi profesinė tapatybė. Ji yra glaudžiai susijusi su kontekstu ir formuojama ankstesnės patirties bei praktikos tradicijų (Trende, 2012).

2. SOCIALINIS DARBUOTOJAS IR JO PROFESINIO IDENTITETO FORMAVIMASIS

Šiame skyriuje analizuojami socialinio darbuotojo profesinio identiteto formavimosi ypatumai, atkreipiant dėmesį į iškylančius iššūkius pirmaisiais darbo metais, aptariant etapus, dimensijas, būsenas ir žingsnius, kuriuos pereina socialinio darbo specialistas formuodamas savo profesinę tapatybę, bei nagrinėjama aplinkos veiksnių įtaka profesinio savitumo ugdymui ir įtvirtinimui.

2.1. Profesinio identiteto formavimosi ypatumai pirmaisiais darbo metais

Pirmieji darbo metai yra be galo reikšmingi pradedančiajam socialinio darbo specialistui, nes šis laikotarpis yra pagrindinis darbo patirties įgijimo etapas ir jo metu siekiama tapti pilnaverčiu socialiniu darbuotoju.

Skirtingi mokslinės literatūros autoriai teigia, jog naujoko tapsmą kvalifikuotu socialiniu darbuotoju lemia tam tikri iššūkiai, su kuriais jie susiduria (žr. 2 paveikslą):

2 paveikslas. *Mokslinių straipsnių autorių išskirti iššūkiai*

B. Moorhead (2019)	• Prisitaikymas prie organizacinės aplinkos keliamų reikalavimų bei naujos realybės
K. Aglias (2010)	• Savęs kaip „profesionalo“ suvokimas kasdieninėje veikloje, kurią jis turi atlikti praktiška
V. Žvirblytė (2009)	• Profesinė ir socialinė adaptacija įstaigoje
B. Moorhead, K. Bell, W. Bowles, (2016)	• Savo žinių bei įgūdžių įtvirtinimas profesinėje praktikoje ir profesinės tapatybės formavimas

Profesinę adaptaciją V. Žvirblytė (2009) įvardiją, kaip procesą, kurio metu jaunasis specialistas įgyją profesinių įgūdžių, gebėjimų bei reikalingų jo veiklai savybių ugdymą, siekiant sukonstruoti teigiamą požiūrį į savo specialybę, padidinti motyvaciją darbui bei palengvinti profesinio tapatumo formavimąsi. Autorės nuomone, ne mažiau yra svarbi ir socialinė darbuotojo adaptacija – tai įstaigos socialinių ypatumų supratimas ir priėmimas, prisitaikymas prie esančių santykių tarp darbuotojų sistemos. Magistriniame darbe V. Žvirblytė (2009) teigia, jog adaptacija darbe trunka iki vienerių metų. Šis pereinamasis iš studento į praktiko laikotarpis apibūdinamas kaip tam tikras „įšventinimo“ į

specialistus ritualas (Bradley, 2008), reikalaujantis pripažinimo, paramos iš darbdavių ir kolegų (Moorhead 2019).

S. L. Glassburn (2020) nuomone, perėjimas nuo socialinio darbo studijų į profesinį gyvenimą nagrinėjamas per keturias pagrindines sritis: pradedančiojo dirbti pasirengimas darbo „pasauliui“, jo įvedimas į darbą, pasitenkinimas darbu ir veiksniai, įtakojantys patį perėjimą. Kalbant apie pasirengimą darbui, S. L. Glassburn teigia, jog dalis pradedančiųjų socialinių darbuotojų jaučiasi gerai paruošti mokymo įstaigos, tačiau kita dalis nepaisant pasirengimo praktikai, nebuvo pasiruošę etiniams darbo klausimams ir dideliam darbo krūviui, jie jaučiasi izoliuoti ir jiems trūksta paramos naujajame darbe. Socialinio darbuotojo įvedimas į darbą yra labai kintantis procesas be nustatytos struktūros, daliai pradedančiųjų jis nėra aiškus ir adekvatus, šiuo metu ne visi sulaukia reikiamos pagalbos. Kalbant apie pasitenkinimą darbu, per pirmuosius metus dalis socialinių darbuotojų išgyvena šoką susidūrę su realiu darbo pasauliu ir patiria pasitenkinimo darbu praradimą. S. Hussein (2004) atlikto tyrimo rezultatai parodė, jog du didžiausi pasitenkinimo darbu rodikliai yra komandos palaikymo ir savęs efektyvinimo svarba. Socialinių darbuotojų perėjimas prie darbo priklauso nuo daugelio veiksnių, įskaitant akademines ir asmenines specialisto savybes, socialinio darbo studijų kokybę ir darbovietės galimybę suteikti paramą, reikalingą naujiems socialiniams darbuotojams, pavyzdžiui, nuolatinį konsultavimą ir superviziją.

Dažnai dalis naujai pradėjusių dirbti socialinio darbo specialistų jaučia įtampą (Žvirblytė, 2009), ko pasėkoje profesinės tapatybės formavimasis tampa labiau problematiškas nei sąlyginai paprastas ir aiškus profesionalaus socialinio darbuotojo vaidmens ar kategorijos prisiėmimas (Webb, 2015). Tam pritaria ir S. Žorga (2007), kuris pirmųjų darbo metų laikotarpį įvardija, kaip sudėtingą laiką, kurio metu socialinis darbuotojas savo vaidmenyje jaučiasi nesaugus, nekompetentingas, jam sudėtinga įveikti tam tikras situacijas, todėl stengiamasi dirbti pagal išmoktas teorijas, griežtai laikytis tam tikrų taisyklių, nes bijoma suklysti, o tai įtakoja profesinio tapatumo formavimo sunkumus. Yra atlikta tyrimų, kurių rezultatai parodė, jog jauni specialistai nesusitapatinę su jų pasirinkta profesija, neretai pradėję dirbti ją palieka arba dirbdami praktinėje veikloje savęs nerealizuoja (Žydžiūnaitė, Crissafulli, 2012). L. A. Fenge (2013) pabrėžia, kad socialiniai darbuotojai formuoja socialinio darbo tapatybę prisitaikydami prie naujų vaidmenų darbe ir prisiimdami kolegų, darbdavių ir paslaugos gavėjų lūkesčius, tad trikdantis pirmųjų darbo metų laikotarpis gali lemti asmenybės pokyčius profesiniu atžvilgiu.

Nagrinėtų mokslinių straipsnių autoriai išskiria etapus, dimensijas, būsenas ir žingsnius, kuriuos pradedantysis socialinio darbo specialistas turi pereiti tam, kad sėkmingai formuotų ir įtvirtintų savo profesinę tapatybę (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. *Autoriai ir jų išskiriami etapai formuojant profesinį identitetą*

Autoriai	Etapai, dimensijos, būsenos, žingsniai
B. Moorhead (2019) remiantis N. Nickolson (1990), D. Galpin, J. Bigmore, J. Parker (2012)	• Pabaiga • Tarpinis etapas • Nauja pradžia
B. Moorhead (2019)	• Profesinės tapatybės įtvirtinimas • Aiškios profesinės tapatybės išaiškinimas • Įsitvirtinimas profesinėje tapatybėje
R. Adomaitienė (2015)	• Išmokimo etapas • Adaptacijos etapas • Prisitaikymo etapas
B. Jatkauskienė (2010) remiantis G. Jobert (1989)	• Pirmasis profesinio identiteto etapas • Antrasis profesinio identiteto etapas • Trečiasis profesinio identiteto etapas
E. Ablačinskienė, (2015); K. Kovalčikienė, (2014); G. J. Rastauskienė, K. Kardelis, I. M. Šeščilienė, (2009), R. Rimkienė, V. Žydžiūnaitė, (2013) remiasi E. H. Erikson bei J. E. Marcia	• Išsklaidytas identitetas • Įsisavintas identitetas • Laikinai atidėtas identitetas • Pasiektas identitetas
O. Monkevičienė ir B. Autukevičienė (2008) remiantis E. Moiru (1999)	• Numatymo etapas • Išlikimo etapas • Nusivylimo etapas • Jėgų atgavimo etapas • Apmąstymo (refleksijos) etapas • Numatymo etapas

B. Moorhead savo moksliniame tyrime (2019) apie socialinių darbuotojų profesinės tapatybės prisiėmimą ir įsisavinimą, rėmėsi N. Nickolson (1990), D. Galpin, J. Bigmore, J. Parker (2012) naujai kvalifikuotų darbuotojų perėjimo modeliu, sudarytu iš trijų pasirengimo naujoms pareigoms ir jų įsisavinimo etapų:

1. pabaiga (pasirengimas naujovėms);

2. tarpinis etapas (susidūrimas su naujovėmis ir prisitaikymas);
3. nauja pradžia (stabilizavimas).

Autorės nuomone, pradedantys dirbti socialiniai darbuotojai turi pasirengti virsmui iš studento į praktikuojantį specialistą, susidurti su naujovėmis ir prie jų prisitaikyti, o galiausiai stabilizuotis savo kaip specialisto vaidmenyje.

Aukščiau minėto B. Moorhead tyrimo rezultatai atskleidė tris socialinio darbuotojo perėjimo ir prisitaikymo prie profesinės tapatybės dimensijas per pirmuosius 12 darbo mėnesių:

1. profesinės tapatybės įtvirtinimas. Šią dimensiją patiria visi pradedantys socialiniai darbuotojai, kurioje reikia aiškiai išdėstyti ir įtvirtinti savo įgytas studijose žinias ir turimą patirtį individualiu ir darniu profesinės tapatybės jausmu.
2. aiškios profesinės tapatybės išaiškinimas. Šioje dimensijoje socialiniai darbuotojai paprastai peržengia individualaus socialinio darbo jausmo ribas, siekia išaiškinti unikalius jų profesinės tapatybės aspektus (skiriamus profesijos bruožus savo santykiuose su kolegomis, skirtumą tarp socialinių darbuotojų ir kitų kvalifikacijų kolegų, socialinio darbo vertę ir indėlį savo pareigose) ir juos suprasti. Panašiai kaip pirmojoje dimensijoje, socialiniams darbuotojams prireikia maždaug 6 - 12 mėnesių, tam kad išryškėtų atskira profesinė tapatybė.
3. įsitvirtinimas profesinėje tapatybėje. Ši dimensija yra susijusi su savo vietos, kaip specialisto, socialinio darbo srityje suvokimu, kurį lydi įvairios emocijos (jaudulys, nervingumas, lyginimas savęs su kitais kolegomis). Socialiniai darbuotojai turi pasiekti tašką, kuriame jie jaučiasi verti pretenduoti į kvalifikuotą praktiką, ugdantį savo profesinę tapatybę, maždaug nuo 3 iki 12 mėnesių laikotarpyje.

Tad pirmieji darbo metai yra socialinio darbuotojo perėjimo, prisitaikymo ir augimo laikas, kuriame jie „kovoja“ su tuo, kas jie yra, kaip jie skiriasi nuo kitų ir ką reiškia būti socialiniu darbuotoju (Moorhead, Bell, Bowles, 2016). Tai pabrėžia socialinio darbo identiteto įtvirtinimo svarbą šiuo laikotarpiu.

R. Adomaitienė (2015) išskiria *išmokimo*, *adaptacijos* ir *prisitaikymo* etapus, kurie suprantami kaip veikimo sąlyga, siekiant tapti pilnaverčiu tam tikros profesijos atstovu. B. Jatkauskienė (2010) savo moksliniame darbe aprašo G. Jobert (1989) pasiūlytą profesinio identiteto modelį, kurį sudaro keli etapai:

1. pirmasis profesinio identiteto etapas įvardijamas kaip savanoriška kova už užimtumo (veiklos) įteisinimą ar atmetimą t. y. pradedantysis specialistas imasi atsitiktinių darbų, kurie dar neturi tam tikros bendros ir kryptingos perspektyvos;
2. antrasis profesinio identiteto etapas, kuris panašus į mėgėjišką veiklą t. y. darbo metodų, technikų ieškojimas ir pritaikymas darbinėje veikloje, profesinių paslapčių atradimas;

3. trečiasis profesinio identiteto etapas, kai darbinė veikla jau pasižymi produktyvumu ir savo kaip specialisto unikalumu.

Kitaip tariant, dirbantys pirmaisiais darbo metais socialiniai darbuotojai stengiasi ne tik išmokti tinkamai atlikti su nauju darbu siejamas funkcijas ir pareigas, bet taip pat ir atrasti bei atskleisti bendrą ir kryptingą profesinę tapatybę savo organizacijos aplinkoje, skiriant dėmesį savo unikalumui, profesinėms žinioms, patirčiai ir vertybėms, asmeninės ir profesinės tapatybių tarpusavio ryšiui.

Nagrinėjant pradedančio socialinio darbuotojo profesinio identiteto formavimąsi, daugelis mokslinės literatūros autorių (Ablačinskienė, 2015; Kovalčikienė, 2014; Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, 2009; Rimkienė, Žydžiūnaitė, 2013) remiasi E. H. Erikson bei J. E. Marcia praplėsta identiteto koncepcija, kurios pagrindinė mintis yra, jog žmogaus identitetas, taip pat ir profesinis, formuojasi ir vystosi psichodinaminio proceso metu, ir pasiekiamas išbandant skirtingas alternatyvas (įsipareigojimai tam tikrai darbo sričiai, tikslai, vertybės, sprendimų priėmimas ir pan.) (Rimkienė, Žydžiūnaitė, 2013). J. E. Marcia (1966, 1980) išskiria 4 profesinio identiteto būsenas pagal lygius:

1. išsklaidytas identitetas - žemiausio lygio būsena, kai pradedantysis socialinis darbuotojas dar neturi tvirtų profesinių tikslų, vertybių, įsitikinimų, nesistengia jų formuoti, vengia priimti atsakingus sprendimus;
2. įsisavintas identitetas - socialinis darbuotojas jau yra išsikėlęs profesinius tikslus, įsivardijęs sau vertybes ir įsitikinimus, tačiau tai padarė labiau įtakojamas aplinkos veiksnių, nei jo paties pasirinkimų ir bandymų darbe dėka. Šioje būsenoje specialistas labiau siekia pateisinti kitų lūkesčius;
3. laikinai atidėtas identitetas - pereinamoji būsena, kai socialinis darbuotojas aktyviai formuoja savo profesinį identitetą, vertina situaciją, reflektuoja, ieško naujų būdų ir alternatyvų, bet dar trūksta konkrečių atsakomybių;
4. pasiektas identitetas - socialinis darbuotojas geba priimti savarankiškai sprendimus, yra atsakingas, žino ko nori ir ko siekia profesinėje srityje, nėra priklausomas nuo aplinkinių, pasirinkęs vertybes, reflektuoja įgytą patirtį.

O. Monkevičienė ir B. Autukevičienė (2008) cituodamos E. Moirą (1999) teigia, jog pradedantis dirbti specialistas pereina šešis etapus, kurių metu tobulėja, kaip specialistas ir tik pirmųjų darbo metų pabaigoje įtvirtina savo profesinę tapatybę:

1. numatymo etapas - šiame etape pradedantis dirbti socialinis darbuotojas patiria jaudulį, nerimą, išaukština savo profesinį vaidmenį, jaučia didelę atsakomybę;

2. išlikimo etapas - šiame etape naujasis specialistas greitai mokosi, stengiasi įgyti kuo daugiau žinių ir metodų, kurie padėtų įveikti iškylančius sunkumus, iššūkius, keblias situacijas, nenumatytas problemas, kurios dažnai kyla ir jas įveikti trūksta patirties;
3. nusivylimo etapas - po stresinio ir įtempto laikotarpio pradedantysis socialinis darbuotojas patiria nusivylimą: jam atrodo, kad jo darbo pradžia nėra tokia sėkminga, kokios jis tikėjosi, jog nesėkmės yra dažnesnės, pasitenkinimo darbu jausmas žymiai retesnis. Šiame etape susvyruoja specialisto pasitikėjimas savimi, jam tenka spręsti profesinio apsisprendimo dirbti dilemą;
4. jėgų atgavimo etapas - tęsdamas savo veiklą pirmaisiais darbo metais socialinis darbuotojas pradeda kelti naujus lūkesčius, tobulina savo kompetencijas, gilina žinias, įgyja įgūdžių reikalingų darbe, kas skatina jo pasitikėjimą savimi. Mažėja įtampa, apmastoma įgyta patirtis, kuriami ateities planai. Socialinis darbuotojas patiki, jog gali būti geru specialistu;
5. apmąstymo (refleksijos) etapas - šis etapas prasideda pirmųjų darbo metų pabaigoje, kurio metu pradedantysis socialinis darbuotojas apgalvoja savo pasiekimus ir lūkesčius, įvertina iškilusius sunkumus ir problemas, pagaliau identifikuoja save kaip socialinį darbuotoją;
6. numatymo etapas - pirmųjų metų pabaigoje socialinis darbuotojas pradeda kelti kompetencijų tobulinimo tikslus, kuria savo veiklos viziją ateičiai.

Apibendrinant visas šiame poskyryje autorių aptartas mintis, galima teigti, jog pirmieji darbo metai yra be galo reikšmingi pradedančiajam socialinio darbo specialistui, nes šis laikotarpis yra pagrindinis darbo patirties įgijimo etapas ir jo metu siekiama tapti pilnaverčiu socialiniu darbuotoju. Tik įveikus tam tikrus etapus ir iššūkius, socialinis darbuotojas suformuoja ir įtvirtina savo profesinę tapatybę.

2.2. Aplinkos veiksnių įtaka profesinio identiteto formavimuisi

Kaip jau buvo minėta ankstesniuose magistrinio darbo skyriuose, pradedančiojo socialinio darbuotojo profesinio identiteto formavimuisi yra svarbūs ne tik pirmaisiais darbo metais kylantys iššūkiai, bet ir asmeniniai bei aplinkos veiksniai. Atkreiptinas dėmesys, jog būtent aplinkos veiksniai turi reikšmingos įtakos socialinio darbuotojo profesinio identiteto kūrimui, jo išlaikymui ir tolimesniam progresavimui.

Mokslinių publikacijų autorių (Branch, 2000; Žydžiūnaitė, Crisafulli, 2011; Urbonienė 2008; Rimkienė, Žydžiūnaitė, 2013; Jonušaitė, Žydžiūnaitė, 2009) nuomone, profesinio identiteto formavimui yra reikšmingas aukštųjų mokyklų vaidmuo: šios įstaigos yra atsakingos už būsimojo specialisto profesinio tapatumo, reikalingo profesinei veiklai ir pradėjus dirbti, įgijimą ir ugdymą. Ir nors profesinis

tapatumas universitetinėse studijose nėra tiesioginis ugdymo objektas, tačiau tai galėtų būti vienas iš socialinių mokslų studijų tikslų (Žydžiūnaitė, Crisafulli, 2011). Būsimo specialisto profesinio identiteto formavimuisi studijų metu, yra svarbu teorinių žinių pagalba įgyti praktinių patirčių, taip pat, kad akademinė ir praktinė aplinka būtų susieta viena su kita bei papildytų viena kitą (Rimkienė, Žydžiūnaitė, 2013). Tam pritaria ir A. Urbonienė (2008) bei papildo šį požiūrį, jog įgalinanti studijų aplinka ir motyvuojantis studijų klimatas turi įtakos studentų profesinio identiteto formavimuisi. S. Jonušaitė (2006), A. Urbonienė, I. Leliūgienė (2005) išskiria esmines studento profesinio identiteto formavimo sąlygas studijų aplinkoje: į naudą profesijai ir praktiką orientuotas studijų procesas, palanki studijų struktūra, į individo kaip asmenybės vystymąsi orientuotos studijos, dėstytojų orientavimasis į studentus organizuojant edukacinę veiklą, teigiamą studentų sąveiką, teigiamas savo profesinio tinkamumo vertinimas. R. Rimkienė, V. Žydžiūnaitė (2013) akcentuoja teorinį ir praktinį mokymą, kuris grindžiamas harmonijos ir vienovės principu, kreipiant didelį dėmesį į studento kritinio požiūrio formavimą ir praktikos vadovo pagalbą studento praktinėje veikloje. Minėtų autorių nuomone, praktikos vadovas socialinio darbo studentams padeda auginti profesines kompetencijas, akcentuojama teigiamo klimato, darbinės veiklos organizavimo svarba praktikos vietose, kas daro tiesioginę įtaką teigiamo profesinio identiteto formavimui. Ir nors daugelis aukščiau paminėtų autorių labiau koncentruojasi į studijų procesą, S. Jonušaitė ir V. Žydžiūnaitė dėmesį skiria priėmimo į studijas svarbai. Jų atlikto tyrimo (2009) rezultatai parodė, jog socialinio darbo studijų programa reikalauja tam tikrų specifinių asmens kompetencijų, tad bendroji priėmimo į aukštąsias mokyklas tvarka tampa nebe tokia veiksminga, nes nesudaromos sąlygos atsirinkti studijuoti tinkamų charakteristikų turinčius studentus. Be to, priėmimo į studijas metu neįvertinama būsimojo studento motyvacija studijuoti konkrečią studijų programą, o tai tampa kliūtimi ir didėja galimybė patirti nesėkmę, kai studentui reikia pradėti formuoti savo profesinį identitetą.

2020 m. socialinio darbo studijų programą baigė 538 absolventai, iš jų 361 pradėjo dirbti socialinio darbo srityje (www.karjera.lt., 2022). Tai reiškia, jog maždaug, 71 procentai socialinio darbo studentų tęsia savo profesinio identiteto formavimo kelią naujame amplua – dirbančio specialisto. Norėdamas būti sėkmingu ir klestinčiu specialistu, socialinis darbuotojas turi būti skatinamas plėtoti ir priimti savo profesinį identitetą (Moorhead, 2018) suteikiant jam tinkamą paramą ir pagalbą pradėjus dirbti. Tačiau B. Moorhead, K. Bell, W. Bowles (2016) savo moksliniame darbe išreiškė susirūpinimą dėl keliamų darbdavio lūkesčių naujam darbuotojui per supratimą, kad jis turi pradėti kuo greičiau dirbti ir tik visu pajėgumu, pamirštant išteklių ir nuolatinės paramos svarbą. Pasak mokslinių publikacijų autorių (S. Hunt, M. Tregurtha, A. Kuruvila, S. Lowe, K. Smith, 2017; A. Pullen Sansfaçon, J. Crête, 2016) pagalbos priemonės pradedančiam dirbti socialiniam darbuotojui apima mentorystę, reguliarią

supervizijąą, nuolatinį profesinį tobulėjimą, apsaugą nuo didelių darbo krūvių (tiek apimtimi, tiek sudėtingumu), organizacinė parama ir aplinka, skatinanti reflektyvią praktinę veiklą. R. Moorhead (2019) papildo šį požiūrį ir teigia, jog darbdaviai bei vadovai taip pat gali prisidėti prie naujų darbuotojų profesinės tapatybės formavimo glaudžiai bendradarbiaudami su jais, pasiūlant metodus, kaip spręsti tapatybės formavimo problemas darbo vietoje.

Mentorystė, kaip viena iš paramos formų pradėjus dirbti, yra sėkmingo profesinio identiteto formavimosi sąlyga. 2021 m. liepos 23 d. patvirtintame Lietuvos respublikos socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos apraše mentorius apibrėžiamas kaip darbuotojas, padedantis naujai pradėjusiems dirbti darbuotojams adaptuotis ir greičiau įsitraukti į profesinę veiklą, turintis didelę praktinės veiklos patirtį, gebantis teikti metodines konsultacijas ir užtikrinti praktinę pagalbą. Pasak A. Pullen Sansfaçon and J. Crête (2016), mentoriaus parama ir pripažinimas padeda socialiniam darbuotojui įtvirtinti žinias, įgūdžius ir vertybes naujoje praktikos aplinkoje, o tai savo ruožtu stiprina profesinį identitetą. F. Trende (2012) nuomone, pradėjusio dirbti socialinio darbuotojo profesinės tapatybės formavimą palikti „savieigai“ be mentorystės yra rizikinga. Likęs vienas, jis atkartos tai, ką pastebi praktinėje veikloje, su kuo susiduria, kas jau yra, tiesiog nekurdamas ir neformuodamas savo unikalumo. N. Večkienės, J. Eidukevičiūtės (2009) teigimu, dėl netikėtų ir nepažįstamų situacijų, nesėkmių darbe, dažnai keičiasi socialinio darbuotojo - naujoko požiūris į socialinį darbą, lūkesčiai į save kaip į specialistą ir įstaigą, didėja nekompetencijos jausmas, baimė daryti klaidas, patiriamas stresas. Susidūręs su sunkumais, socialinis darbuotojas neidentifikuoja savęs su profesija, svyruoja jo lojalumas įstaigai ir tam, kad jis netaptų „pasyviu“ specialistu šiame etape yra svarbi mentoriaus parama ir pagalba.

Dar studijuodami būsimieji socialinio darbo specialistai yra nuolat skatinami ir raginami reflektuoti savo praktinę patirtį ir tam naudoti supervizijos metodą. Mokslinių straipsnių autoriai pabrėžia (Moorhead, Bell, Bowles, 2016; Trende, 2012), supervizijų svarbą profesinės tapatybės formavimui ne tik studijuojant, bet ir pradėjus dirbti. S. Žorga supervizijąą (2002) įvardiją kaip profesionalios refleksijos ir konsultavimo bei specifiško mokymosi procese taikomą paramos metodą, kuris įgalina darbuotojus įgyti naujų profesinių ir asmeninių supratimų, reflektuojant savąją praktinę patirtį. F. Trende (2012) teigia, jog norint įgyti praktikos ir formuotis profesinei tapatybei, specialistui reikia mokėtis dalintis savo patirtimi ir ją sistemingai reflektuoti. N. Večkienės, J. Eidukevičiūtės (2009) nuomone, supervizijos skatina profesinės patirties apmąstymą, kurio eiga turi esminius bruožus profesinio identiteto formavimui: asmeninė patirtis, profesinis vaidmuo, profesinės veiklos kontekstas ir paslaugų gavėjo situacija. Be to, supervizijos gali padėti pažinti asmens ir profesinio identiteto ryšį bei sukuria perspektyvą leisiančią ugdyti profesinį tapatumą.

Be mentorystės ir supervizijų, mokslinėje literatūroje akcentuojamas nuolatinis mokymasis ir profesinis tobulėjimas pirmaisiais darbo metais, kaip pagalbos priemonė formuojanti profesinį tapatumą, kuri užpildo specialisto – naujoko atotrūkį tarp jo pradinės kvalifikacijos ir labiau specializuotų praktinių žinių. Pasak K. Kwakman, L. Schilder (2004), profesinis tapatumas formuojasi nuolat kaupiant teorines ir praktines žinias. Sonya Hunt, Melanie Tregurtha, Albert Kuruvila, Simon Lowe, Kelly Smith, (2017) papildo šį požiūrį ir teigia, jog naujai kvalifikuoti socialiniai darbuotojai turi naudoti mokymų metu įgytas teorines žinias kaip priemonę kurdami pagrindą savo profesinei tapatybei.

K. Agllias (2010) atlikto tyrimo rezultatai parodė, jog pradedančiam dirbti socialiniam darbuotojui paskirti dideli darbo krūviai yra susiję su socialinių darbuotojų ketinimais palikti darbo vietą, kadangi didelis darbo krūvis dažnai trukdė išlaikyti darbuotojui emocinį stabilumą, buvo sunkiau rasti laiko apmąstyti savo praktiką. Tad vadovas, adekvačiai parenkantis užduotis bei jų „dydžius“, sudarantis sąlygas apmąstyti darbuotojui savo profesinę veiklą, yra teigiamai darbuotojų vertinamas kuriant darbuotojo dalykinę gerovę bei skatinant profesinio tapatumo formavimąsi.

Taigi, socialinio darbuotojo profesinio identiteto formavimui reikšmingos įtakos turi tiek aukštosios mokyklos, tiek įstaigos bei organizacijos įdarbinančios socialinius darbuotojus. Sudarydamos tinkamas sąlygas bei teikdamos reikalingą paramą ir pagalbą būsimiems ir jau dirbantiems socialiniams darbuotojams, minėtos įstaigos galėtų sukurti tvirtą pagrindą profesinės tapatybės vystymui bei jos plėtotei.

3. SOCIALINIO DARBUOTOJO IR JO PROFESINIO IDENTITETO FORMAVIMOSI PIRMAISIAIS DARBO METAIS TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ

Šiame skyriuje aptariama tyrimo metodologija, apimant tyrimo metodą, jo imtį, duomenų rinkimo instrumentą, tyrimo organizavimą, duomenų analizės metodą, tyrimo etiką ir ribotumus, bei tyrimo rezultatų analizė. Diskusijoje aptariami empirinio tyrimo rezultatai ankstesnių tyrimų kontekste, yra įvertinami panašumai ir skirtumai bei pateikiamos kitų autorių įžvalgos.

3.1. Tyrimo metodologija

Tyrimo metodas. Siekiant ištirti kas yra profesinis identitetas pradedančiam dirbti socialiniam darbuotojui ir kaip jis konstruojamas per pirmuosius darbo metus, buvo pasirinktas kokybinis tyrimas. Pasak I. Gaižauskaitės, V. Valavičienės (2016), kokybiniu tyrimu siekiama suprasti socialinį pasaulį tiriant, kaip jį interpretuoja jo dalyviai. Kokybinis tyrimas leidžia ištirti, kaip tyrimo dalyvis supranta socialinę realybę, kaip ją unikaliai formuoja, tai padeda tyrėjui holistiškai pažvelgti į tiriamąjį objektą. Šis tyrimo metodas leidžia išsamiai aprašyti ir gerai suprasti subjektyvias individų reikšmes ir yra svarbus suteikiant galimybę kalbėti pačiam asmeniui ir papasakoti apie savo patirtį (Dorelaitienė, 2010). N. Kasatkinos (2005) nuomone, kokybinis tyrimas atskleidžia informaciją, kuri leidžia atrasti atsakymus į klausimus: kas, kaip, kodėl, ir suteikti prasmę kiekvieno tyrimo dalyvių išsakytoms mintims ir patirtims.

Tyrimo imtis. Tyrime dalyvavo 8 moterys 25 - 43 metų amžiaus moterys, studijavusios socialinį darbą ir šiuo metu dirbančios socialinėmis darbuotojomis pirmus darbo metus įvairiose biudžetinėse įstaigose ir nevyriausybinėse organizacijose (žr. 2 lentelę):

2 lentelė. *Tyrimo dalyviai*

Informanto kodas	Lytis	Amžius	Įstaiga, kurioje dirba	Darbo patirtis	Regionai
S1	Moteris	25	Vaikų dienos centras	12 mėn.	Vilniaus apskr.
S2	Moteris	27	Vaikų dienos centras	4 mėn.	Vilniaus apskr.
S3	Moteris	36	Centras neįgaliesiems	12 mėn.	Vilniaus apskr.
S4	Moteris	33	Neįgalių vaikų daugiafunkcinis centras	12 mėn.	Kauno apskr.

S5	Moteris	36	Tardymo izoliatorius	8 mėn.	Kauno apskr.
S6	Moteris	25	Socialinių paslaugų centras	12 mėn.	Vilniaus apskr.
S7	Moteris	43	Neįgaliųjų reabilitacijos centras	11 mėn.	Vilniaus apskr.
S8	Moteris	38	Paramos šeimai ir vaikams centras	12 mėn.	Vilniaus apskr.

Atrenkant tyrimui dalyvius buvo taikoma tikslinė atranka, remiantis apibrėžtais kriterijais kai formuojant tyrimo imtį, įtraukiami asmenys (pirmus metus dirbantys socialiniai darbuotojai), kurie yra informatyviausi tiriamo kriterijaus atžvilgiu. Pagrindiniai tiriamųjų atrankos kriterijai:

1. aukštasis socialinio darbo išsilavinimas;
2. darbas, įvairiose biudžetinėse įstaigose ir nevyriausybinėse organizacijose;
3. ne ilgesnė nei vienerių metų darbo patirtis.

Kadangi atliekant kokybinį tyrimą, jo imtis priklauso nuo iš kiekvieno naujai atliekamo interviu gaunamų duomenų kiekio ir kokybės, todėl vadovaujantis "tyrimo duomenų prisotinimo" principu (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016) t. y. informacijai pradėjus kartotis, interviu buvo nutraukti.

Duomenų rinkimo instrumentas. Tyrimo duomenims surinkti pasitelktas pusiau struktūruotas interviu. Jis buvo sudarytas iš atvirų klausimų (žr. 1 priedą), kurie buvo parinkti siekiant atsakyti į pagrindinį magistro baigiamojo darbo tyrimo klausimą: kas yra profesinis identitetas pradedančiam dirbti socialiniam darbuotojui ir kaip jis konstruojamas per pirmuosius darbo metus, ir suskirstyti į tris grupes (žr. 3 lentelę):

3 lentelė. *Interviu klausimai*

Kas yra profesinis identitetas socialiniam darbuotojui	Kaip socialinis darbuotojas formuoja profesinį identitetą per pirmus metus?	Išgyventa patirtis, kuri turi įtakos profesinio identiteto formavimui
• Kaip manote, koks yra Jūsų profesinis vaidmuo? Kas jūs esate profesine prasme?	• Gal prisimenate kokia buvo jūsų pirmoji diena darbe? Papasakokite apie ją plačiau.	• Su kokiais iššūkiais susidūrėte pradėjus dirbti socialiniu darbuotoju? • Kokios pagalbos sulaukėte per pirmuosius darbo metus iš

• Ką Jums reiškia būti socialiniu darbuotoju? • Kokiu socialiniu darbuotoju norėtumėte būti ateityje?	• Kokios buvo jūsų pirmosios patirtys darbe? • Papasakokite apie savo sėkmes ir nesėkmes pradėjus dirbti?	įstaigos, organizacijos vadovų, kolegų? • Kaip manote, kokia pagalba reikalinga socialiniam darbuotojui dirbant pirmuosius darbo metus?

Interviu metu klausimai buvo keičiami vietomis ar performuluojami, keliami papildomi klausimai, tai priklausė nuo interviu eigos, tyrimo dalyvių noro išsamiai kalbėti numatyta tema. Siekiant duomenų patikimumo, interviu buvo įrašomi mobiliajame telefone esančiu diktofonu, gavus žodinį tyrimo dalyvio sutikimą. Pusiau struktūruotas interviu pasirinktas todėl, kad interviu su tyrimo dalyviais netampa per griežtai formalus, jo dėka atmosfera tampa žymiai laisvesnė ir vyksta pokalbio forma. Be to, šia interviu rūšimi gaunama daugiau išsamesnių ir susistemintų duomenų.

Tyrimo organizavimas. Tyrimas buvo atliktas tam tikrais etapais (žr. 4 lentelę). Siekiant atlikti interviu, buvo stengiamasi prisitaikyti prie tyrimo dalyvių, telefonu buvo derinamas dalyviui patogus laikas bei susitikimo forma („gyvai“ ar nuotoliu). Du interviu buvo atlikti Elektrėnų socialinių paslaugų centro (Draugystės g. 3-2, Elektrėnai) posėdžių salėje, likę šeši vyko nuotoliu per „Facebook Messenger“ programėlę. Interviu laiko intervalas svyravo nuo 20 iki 40 minučių. Interviu su dalyviais vyko 2021 m. lapkričio bei 2022 m. sausio mėnesiais. Visi interviu klausimai buvo suformuluoti ir pateikti taip, kad tyrimo dalyviai į juos galėtų atvirai atsakyti. Kadangi buvo atliekamas pusiau struktūruotas interviu, tai jo metu buvo užduodami papildomi klausimai klausant tyrimo dalyvių patirčių. Taip pat buvo stebimos įvairios dalyvių reakcijos į jiems užduotus klausimus, dėmesys buvo skiriamas jų emocijų ir balso tonų kaitai, mimikoms, kūno kalbai.

4 lentelė. *Tyrimo etapai*

Pasiruošimas tyrimui	2021 m. rugsėjo – spalio mėnesiais	• interviu atvirų klausimų formulavimas; • tyrimo dalyvių paieška ir atranka; • tyrimui reikalingų priemonių atrinkimas; • patogaus laiko bei susitikimo formos derinimas su tyrimo dalyviais;

		• tyrimo etikos su tyrimo dalyviais aptarimas;
Tyrimo atlikimas	2021 m. lapkričio mėnuo 2022 m. sausio mėnesiais	• atliktas pirmasis interviu „gyvai“; • po pirmojo interviu koreguoti ir perfrazuoti interviu klausimai; • atliktas antras interviu gyvai; • atlikti 6 interviu su dalyviais per „Facebook Messenger“.
Tyrimo duomenų apdorojimas ir analizė	2022 m. vasario – kovo mėnesiais	• įrašytų duomenų transkribavimas; • svarbiausių teiginius sugrupavimas į atskiras grupes (subkategorijas); • pastarųjų apjungimas į stambesnius tyrimo medžiagos vienetus – kategorijas; • gauti duomenys sukeliami į lenteles su juos patvirtinančiomis citatomis; • aprašyti gauti rezultatai.

Duomenų analizės metodas. Atliekant kokybinio turinio analizę visų tyrimo dalyvių interviu buvo nuodugniai išanalizuoti, įrašyti pokalbiai telefono diktofonu buvo transkribuoti remiantis sutartinių ženklų sistema, pateikti rašytinio teksto forma. Išrinkus svarbiausius teiginius, jie buvo sugrupuoti į atskiras grupes (subkategorijas) vėliau, apibendrinant tyrimo medžiagą, pastarosios grupės apjungtos į stambesnius tyrimo medžiagos vienetus – kategorijas. Gauti duomenys vaizduojami lentelėse, kuriose yra pateiktos kategorijos ir subkategorijos bei jas patvirtinančios citatos.

Tyrimo etika. Visi tyrimo dalyviai tyrime sutiko dalyvauti savanoriškai, laisva valia ir neatlygintinai. Prieš atliekant interviu, tyrimo dalyviai buvo supažindinti su atliekamo tyrimo tikslu, uždaviniais, tyrimo metodika, tiriamųjų teisėmis bei kur ir kaip bus panaudoti gauti tyrimo duomenys. Dalyviai buvo informuoti, jog gauti tyrimo duomenys bus naudojami tik magistrinio baigiamojo darbo tikslais. Taip pat buvo gautas žodinis sutikimas įrašinėti pokalbius telefone esančiu diktofonu, informuojant, jog interviu įrašai bus klausomi tik tyrėjo ir daugiau niekam nebus perduoti. Siekiant užtikrinti tyrimo dalyvių konfidencialumą, tyrimo dalyvių vardai transkribuojant buvo nuasmeninti t. y. užkoduoti (pirmasis tyrimo dalyvis tekste žymimas - S1, antrasis - S2 ir t.t.), nebuvo minimi vardai,

įstaigų pavadinimai ir kita informacija, kuri leistų tyrimo medžiagą skaitantiems atpažinti ir identifikuoti tyrimo dalyvius.

Tyrimo ribotumai. Kadangi tyrimo atlikimui buvo pasirinktas interviu (pusiau struktūruotas), viena iš pirmųjų užduočių buvo suformuluoti tinkamus klausimus, kurie būtų aiškūs ne tik tyrimo dalyviams**,** bet ir padėtų atsakyti į pagrindinį magistrinio darbo tyrimo klausimą.

Kuriant tyrimo instrumentą, buvo gilinimąsi į socialinių darbuotojų profesinio identiteto formavimosi pirmaisiais darbo metais temas, klausimai buvo suformuluoti ir pateikti tyrimo dalyviams. Atliekant pirmuosius interviu, buvo akivaizdu, jog kai kurių suformuluotų klausimų tyrimo dalyviai nesuprato ir paprašydavo patikslinti, tad sekantiems interviu, klausimai buvo koreguoti ir perfrazuoti.

Su šešiomis tyrimo dalyvėmis interviu buvo atliekami per „Facebook Messenger“ programėlę. Pasitaikė, jog kalbantis trūkinėjo interneto ryšys, tad kai kurie atsakymai ne visada buvo aiškūs, reikėjo perklausti atsakymo dar kartą, transkribuojant tekstą ne vieną kartą reikėjo perklausyti telefono diktofonu įrašytą pokalbį.

Dėl pusiau struktūruoto interviu laisvesnės struktūros, taip pat buvo susidurta su tyrimo dalyvių nukrypimu nuo temos, todėl gautų duomenų apdorojimas tapo sudėtingesnis ir užėmė gerokai daugiau laiko, nei buvo planuota.

1.2. Tyrimo rezultatų analizė

Remiantis mokslinių šaltinių bei atlikto tyrimo, kuriame nagrinėjamos ir aptariamos pirmuosius darbo metus dirbančių socialinių darbuotojų įgytos patirtys formuojant profesinį identitetą, rezultatų analize, gauti rezultatai buvo suskirstyti į tris segmentus (žr. 2 priedą):

- pirmame segmente nagrinėjama ir aptariama subjektyvi socialinio darbuotojo profesinio identiteto samprata;
- antrame segmente analizuojama kaip socialinis darbuotojas formuoja profesinį identitetą pirmaisiais darbo metais;
- trečiajame segmente aptariama socialinio darbuotojo pirmųjų darbo metų išgyventa patirtis (profesiniai iššūkiai, išgyvenimai, pagalba formuojant profesinį identitetą) daranti įtaką profesinio identiteto formavimui.

1. Subjektyvi socialinio darbuotojo profesinio identiteto samprata

Norėdami įsitvirtinti ir sėkmingai dirbti šiuolaikinėse socialinių paslaugų įstaigose ir organizacijose, socialiniai darbuotojai vis labiau skatinami įtvirtinti savo profesinę tapatybę ir ją toliau vystyti visos savo darbinės veiklos laikotarpiu (Moorhead, 2018). F. Wiles (2017) teigimu, pirmaisiais darbo metais profesinė tapatybė dažnai atsiskleidžia per įvairiausius diskursus. Šio atlikto tyrimo

rezultatai rodo, jog pirmus metus dirbančių socialinių darbuotojų profesinis identitetas suvokiamas per profesinės misijos atlikimą, profesinio idealo siekimą, profesinių vaidmenų įgyvendinimą bei profesinį tobulėjimą (žr. 3 paveikslą).

3 paveikslas. *Subjektyvi socialinio darbuotojo profesinio identiteto samprata*



Profesinė misija

Tyrime dalyvavusios socialinės darbuotojos savo profesinį identitetą pirmiausia supranta, kaip jų atliekamą profesinę misiją naujoje darbovietėje (žr. 5 lentelę). Ką patvirtina ir A. Urbonienė (2008), kad tapsmas socialiniu darbuotoju vyksta per profesinio pašaukimo realizavimą.

5 lentelė. *Profesinė misija*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Profesinė misija	Būti reikalingu kitiems	S4 „<...> geras jausmas, kai gali žmonėms padėti <...> “ S7 „<...> mano klientams aš esu tas žmogus, vienintelis žmogus į kurį jie gali kreiptis tam tikru momentu. Man tai yra didelė vertybė“ S8 „<...> nu man svarbiausia, kad galiu kitiems padėti“ S6 „Esi svarbus ir reikalingas, gebantis padėt. Naudingas gali būti kažkam“ S2 „Man reiškia būti naudingu <...> reikalingu <...>“
	Būti patikimu ir tikėti kitais	S2 „Tai aš esu toksai asmuo <...> kuriuo vaikai pasitiki“ S7 „<...> Bet aš dar čia esu ir dar žiūriu „šviežiom akim“, ne ciniškai, nenurašydama iš karto, bet dar vis daugiau tikėdama <...>“
	Realizuoti save	S6 „<...> Nes aš galiu realizuoti save šitam darbe. Toks „nesi tuščias“

		S8 „nu aš čia save realizuoju, tikrai, man tai labai svarbu <...>“
	Būti bendruomenės dalimi	S8„<...> nu kas dar? mūsų socialinių darbuotojų dirbančių su šeimomis dalis, mūsų įstaigos dalis, gal tiksliau komandos dalis. S8 „<...> Ir aš jau anksčiau sakiau, kad aš didžiuojuosi būdama socialine darbuotoja, kad esu socialinių darbuotojų bendruomenės dalis, nu toks geras jausmas“

Tyrimo dalyvės atskleidžia, jog joms profesinis tapatumas yra buvimas reikalingu ir padedančiu kitiems žmonėms specialistu: *„Man reiškia būti naudingu ir reikalingu. Visgi, socialinis darbuotojas tam ir yra, kad žmonėms padėtų spręsti jų problemas“ (S2), „ Esi svarbus ir reikalingas, gebantis padėt. Naudingas gali būti kažkam“ (S6).* Tyrimo dalyvės įvardija ir dar vieną svarbią savo profesinę misiją, kuri atspindi kas aš esu profesine prasme, tai būti patikimu ir tikinčiu kitais specialistu: *„Tai aš esu toksai asmuo <...> kuriuo vaikai pasitiki“ (S6)*, *„Aš dar esu tokia su „rožiniais akiniais“, dar nepraradusi tikėjimo žmonėmis <...> bet aš dar čia esu ir dar žiūriu „šviežiom akim“, ne ciniškai, nenurašydama iš karto, bet dar vis daugiau tikėdama <...>“ (S7).* Abi prieš tai įvardintos profesinės misijos yra labiau susijusios su tiesioginiu darbu ir klientais, tačiau įdomu tai, jog tyrimo metu dviem socialinėms darbuotojoms savęs realizavimas darbinėje veikloje yra suprantamas, kaip jų profesinio identiteto dalis: *„ <...> tai reiškia galbūt ir būti savimi. Nes aš galiu realizuoti save šitam darbe. Toks „nesi tuščias“ (S6) „ <...> aš čia save realizuoju, tikrai, man tai labai svarbu“ (S8).* K. Kovalčikienės, L. Bukšnytės-Marmienės (2014) nuomone, profesinis tapatumas aprėpia ne tik savęs, kaip tam tikros specialybės atstovo suvokimą, bet kaip ir supratimą, jog jis priklauso tam tikrai profesiją įgijusių specialistų grupei. Tą patvirtina ir šio tyrimo rezultatai. Buvimas savo kolektyvo bei profesinės bendruomenės dalimi tyrimo dalyvei leidžia save identifikuoti su socialinio darbuotojo profesija, kurią ji nuoširdžiai didžiuojasi: *„<...> mūsų socialinių darbuotojų dirbančių su šeimomis dalis, mūsų įstaigos dalis, gal tiksliau komandos dalis <...> ir aš jau anksčiau sakiau, kad aš didžiuojuosi būdama socialine darbuotoja, kad esu socialinių darbuotojų bendruomenės dalis, nu toks geras jausmas“ (S8).*

Profesinis idealas

Dirbant socialinį darbą, vienas iš pagrindinių darbo įrankių yra pats socialinis darbuotojas. Siekiant tapti geru specialistu, yra svarbus profesinių žinių, savybių, įgūdžių derinys (Johnson, 2003). Tyrimo dalyvės interviu metu kalbėjo ne tik apie jau įgytas profesines savybes bei gebėjimus, bet ir apie tai kokiu socialiniu darbuotoju jos norėtų tapti (žr. 6 lentelę).

6 lentelė. *Profesinis idealas*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Profesinis idealas	Profesiškai atkaklus ir drąsus	S1 „ <...> norėčiau būti labiau užsispyrus siekti tikslo ir kartoti trečią, penktą, šeštą kartą ir nepasiduoti“ S4 „ <....> ir nebijoti savęs parodyti, nes bijau viešumos, turiu kalbėjimo baimę, norėčiau šitą įveikti ir labiau pasitikėti viešai kalbant <...>“
	Profesinis tvirtumas	S8 „<...> norėčiau būti labiau pasikausčiusi, kaip čia pasakyt, dar didesnį žinių bagažą turėti nei dabar turbūt“ S8 „<...> išmokti dirbti taip, kad nekreipt dėmesio į šeimų pasakymus kažkokius neigiamus, išmokt nereaguoti taip jautriai gal <...>“ S6 „<...> būti tokiu, kuris galėtų ir mokėtų susidėlioti savo darbus ir planus taip kad būtų galima skirti laiko viskam, visiems“ S2 „ <...> norėčiau būti dar labiau empatiška, supratinga“
	Pasitikėjimą keliantis	S2 „<...> kuris galėtų pas mane ateiti, prašyti pagalbos, ir kad aš būčiau tas asmuo, kuriuo gali pasitikėti <...>“ S1 „ <...> ir į kurį nebijotų kreiptis, jeigu reikėtų pagalbos“ S6 „ <...> visų pirma tokiu, kokiu klientai galėtų pasitikėti, kad galėtų visada kreiptis pagalbos, nebijotų. Kad žinotų, kad gali iš manęs sulaukt pagalbos <...>“
	Profesinis pavyzdys	S1 „Norėčiau būti tas žmogus, kuris darytų, pirmiausia, teigiamą įtaką, kuris galbūt būtų kažkokiose situacijose pavyzdys“

Tyrimo dalyvės interviu metu teigė, jog norėtų ateityje turėti profesinio atkaklumo *„Norėčiau būti labiau užsispyrus siekti tikslo ir kartoti trečią, penktą, šeštą kartą ir nepasiduoti“ (S1)* ir drąsos *„ <....> ir nebijoti savęs parodyti, nes bijau viešumos, turiu kalbėjimo baimę, norėčiau šitą įveikti ir labiau pasitikėti viešai kalbant <...>“(S4).* Taip pat socialinėms darbuotojoms buvo svarbus jų profesinis tvirtumas įgyjant žinių (*„<...> norėčiau būti labiau pasikausčiusi, kaip čia pasakyt, dar didesnį žinių bagažą turėti nei dabar turbūt“ S8*), įgyjant įgūdžių įveikti tam tikras situacijas ir planuojant darbus

(*„<...> išmokti dirbti taip, kad nekreipt dėmesio į šeimų pasakymus kažkokius neigiamus, išmokt nereaguoti taip jautriai gal <...>“ S8*), *„<...> būti tokiu, kuris galėtų ir mokėtų susidėlioti savo darbus ir planus taip kad būtų galima skirti laiko viskam, visiems“ (S6),* stiprinant savybes *(„norėčiau būti dar labiau empatiška, supratinga“ S2*). Socialinės darbuotojos taip pat akcentavo norinčios būti pasitikėjimą keliančiu specialistu, į kurį jų klientai nebijotų kreiptis ir prašyti pagalbos: *„<...> kuris galėtų pas mane ateiti, prašyti pagalbos, ir kad aš būčiau tas asmuo, kuriuo gali pasitikėti <...>“(S2), „Ir į kurį nebijotų kreiptis, jeigu reikėtų pagalbos“ (S1)*, *„<...> visų pirma tokiu, kokiu klientai galėtų pasitikėti, kad galėtų visada kreiptis pagalbos, nebijotų. Kad žinotų, kad gali iš manęs sulaukt pagalbos <...> (S6).* Be viso to, viena iš socialinių darbuotojų norėjo būti įtaką darančiu specialistu bei pavyzdžiu kitiems: *„Norėčiau būti tas žmogus, kuris darytų, pirmiausia, teigiamą įtaką, kuris galbūt būtų kažkokiose situacijose pavyzdys“ (S1).* Tyrimo rezultatai atskleidžia, jog profesinis tapatumas socialinėms darbuotojoms yra savo norimų profesinių bruožų, savybių ir įgūdžių supratimas bei siektino socialinio darbuotojo „profesinio idealo“ turėjimas. Dedant pastangas tapti būtent tokiu socialiniu darbuotoju apie kokį jos svajoja, profesinis jų identitetas ugdosi ir tvirtėja.

Profesinių vaidmenų įvairovė

Tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų interviu atskleidžia, jog net ir dirbant per pirmuosius darbo metus, darbuotojos atlieka nemažai profesinių vaidmenų. Profesiniai vaidmenys neapsiriboja vien tik pagalbos žmogui teikimu, o jų spektras yra labai platus (žr. 7 lentelę).

7 lentelė. *Profesinių vaidmenų įvairovė*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Profesinių vaidmenų įvairovė	„Žmogus orkestras“	S1 “<…> kartais tarpininkas, kartais išklausytojas, kartais žaibolaidis <…> kartais kažkokių konfliktų sprendėjas <…>” S3 „<...> nes turėjai būti ir vadybininkas, ir užimtumo specialistas, ir galu gale net tas pats darbuotojas, kaip ir tie mano klientai“ S6 „<...> Dar sakyčiau psichologas <...> klientams reikia daug palaikymo ir to supratimo <...>“
	„Žmogus - kempinė“	S1 „kartais, nežinau, blogų nuotaikų sugerėjas. Ir kartais būni tas žmogus – kempinė, kuris turi sugerti viską“
	Šeimos asistentas	S2 „Tai profesine prasme tai aš esu jų tėtis, mama, brolis, sesuo, ta prasme, viskas viename, galbūt jie neturi savo šeimose su kuo pasitarti <...>“

		S8 „<...> aš esu pagalbininkas tiems, kam to reikia. Tiksliau dabar šeimoms, tėvams, vaikams. Tas kuris palydi juos, kai jiems to reikia <...>“
	Mokytojas	S6 **„ <...>** mokytojas**,** galbūt, nes vis tiek kalbiesi su jais, mokai, netiesiogine prasme mokai, bet, tiesiog, daliniesi savo žiniomis, patarimais“ S7 „<...> tai aš matau, kad man socialinio darbuotojo rolė šitoj vietoj leidžia šviesti aplinkinius, kas tas aplamai yra socialinis darbuotojas <...>“ S5 „<...> Aš padedu jiems integruotis, permąstyti savo pasirinkimą, tarkim, gyvenimo kryptį pakeisti <...> Žodžiu, esu toks darantis įtaką kitiems“ S7 „<...> Neprarasti tikėjimo žmogumi, tikėt, nors ir meluoja, bet vis tiek tikėt“

Tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų interviu atskleidžia, jog net ir dirbant per pirmuosius darbo metus, darbuotojos atlieka nemažai profesinių vaidmenų. Profesiniai vaidmenys neapsiriboja vien tik pagalbos žmogui teikimu, o jų spektras yra labai platus. Socialinės darbuotojos jaučiasi, kaip „žmogus orkestras“, tai yra atliekančios net keletas skirtingų profesinių vaidmenų apimant tarpininko, konflikto sprendėjo, vadybininko, užimtumo specialisto, netgi psichologo funkcijas: *“<...> kartais tarpininkas, kartais išklausytojas, kartais žaibolaidis <...> kartais kažkokių konfliktų sprendėjas <...>” (S1), „<...> nes turėjai būti ir vadybininkas, ir užimtumo specialistas, ir galu gale net tas pats darbuotojas, kaip ir tie mano klientai“ (S3), „<...> Dar sakyčiau psichologas <...> klientams reikia daug palaikymo ir to supratimo <...>“ (S6).* Be “žmogaus orkestro” profesinio vaidmens, socialinės darbuotojos save mato kaip “žmogų kempinę“, tai yra specialistą, kuris padeda savo klientams, kuris turi sugerti į save neigiamas klientų emocijas, patyrimus ar, tiesiog, jų klausytis (*„kartais, nežinau, blogų nuotaikų sugėrėjas. Ir kartais būni tas žmogus – kempinė, kuris turi sugerti viską“, S1),* kaip šeimos asistentą, kuris yra artimas klientui žmogus, suteikia pagalbą, palaiko ir yra šalia *(„Tai profesine prasme tai aš esu jų tėtis, mama, brolis, sesuo, ta prasme, viskas viename, galbūt jie neturi savo šeimose su kuo pasitarti <...>“ S2, „<...> aš esu pagalbininkas tiems, kam to reikia. Tiksliau dabar šeimoms, tėvams, vaikams. Tas kuris palydi juos, kai jiems to reikia <...>“ S8*), kaip mokytoją, kuris ne tik moko tam tikrų dalykų ar dalina patarimus, kaip pasirinkti tinkamą gyvenimo kryptį, (**„***mokytojas**,** galbūt, nes vis tiek kalbiesi su jais, mokai, netiesiogine prasme mokai, bet, tiesiog, daliniesi savo žiniomis, patarimais“ S6, <...> Aš padedu jiems*

integruotis, permąstyti savo pasirinkimą, tarkim, gyvenimo kryptį pakeisti <...> Žodžiu, esu toks darantis įtaką kitiems" S5), bet ir tiki savo „mokiniu" (*„<...> neprarasti tikėjimo žmogumi, tikėt, nors ir meluoja, bet vis tiek tikėt" S7*), bei atlieka švietėjišką vaidmenį, supažindina visuomenę su socialinio darbuotojo profesijos esme *(„<...> tai aš matau, kad man socialinio darbuotojo rolė šitoj vietoj leidžia šviesti aplinkinius, kas tas aplamai yra socialinis darbuotojas <...>" S7*). Išanalizavus tyrimo rezultatus paaiškėja, jog būtent šių tyrimo dalyvių atliekamų įvairių profesinių vaidmenų perėmimas ir laikymas savais ir yra jų profesinis identiteto dalis. Tą patvirtina ir mokslinių straipsnių autoriai (Kovalčikienė, 2014; Rastauskienė, Kardelis, Šeščilienė, 2009), kurie teigia, jog specialisto identifikavimas savęs su profesiniu vaidmeniu, yra didelis žingsnis įtvirtinant profesinį identitetą.

Profesinis tobulėjimas

Remiantis gautais tyrimo duomenimis paaiškėjo, jog socialinės darbuotojos profesinį tapatumą supranta kaip profesinį tobulėjimą pirmaisiais darbo metais - kuo daugiau jos įgauna profesinių žinių, tuo jos labiau sustiprėja, kaip savo srities specialistės bei sparčiau tapatinasi su savo profesija (žr. 8 lentelę).

8 lentelė. *Profesinis tobulėjimas*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Profesinis tobulėjimas	Mokymasis iš kitų	S1 „ <...> tu, tiesiog, ateini toks žmogus, ir tu mokaisi kartu su klientais, tu mokaisi iš visos tos informacijos, iš kolegų. Nu tai čia – amžinas procesas"
	Savišvieta	S2 „Stengiuosi kuo daugiau skaityti straipsnių ir knygų, susijusių su mano darbo sritim <...> tai taip stengiuos kurti save, kaip darbuotoją" S3 „ <...> man tai gelbėjo ir literatūros paskaitymas, ir galų gale pagrindinis įstaigos veiklos paskaitymas"
	Mokymai	S4 „<...> mokymai padėjo, sustiprėjau <...> daug naudingos informacijos sužinai per tuos mokymus, kurios gali pasisemti <...> S7 „<…> Aš kai atėjus iš kitos srities, esu kitokius išsilavinimus įgijus <...> bet man vis tiek trūko man tos informacijos ir specifinių žinių <...> Aš ėjau į visus įmanomus mokymus iš tikrųjų "

Įdomu tai, jog profesiniu tobulėjimu tyrimo dalyvės laiko ne tik mokymus, kuriuose dalyvavo pirmaisiais darbo metais ir kurie suteikė papildomų žinių bei kompetencijų *(„<...> mokymai padėjo, sustiprėjau <...> daug naudingos informacijos sužinai per tuos mokymus, kurios gali pasisemti <...> S4,*

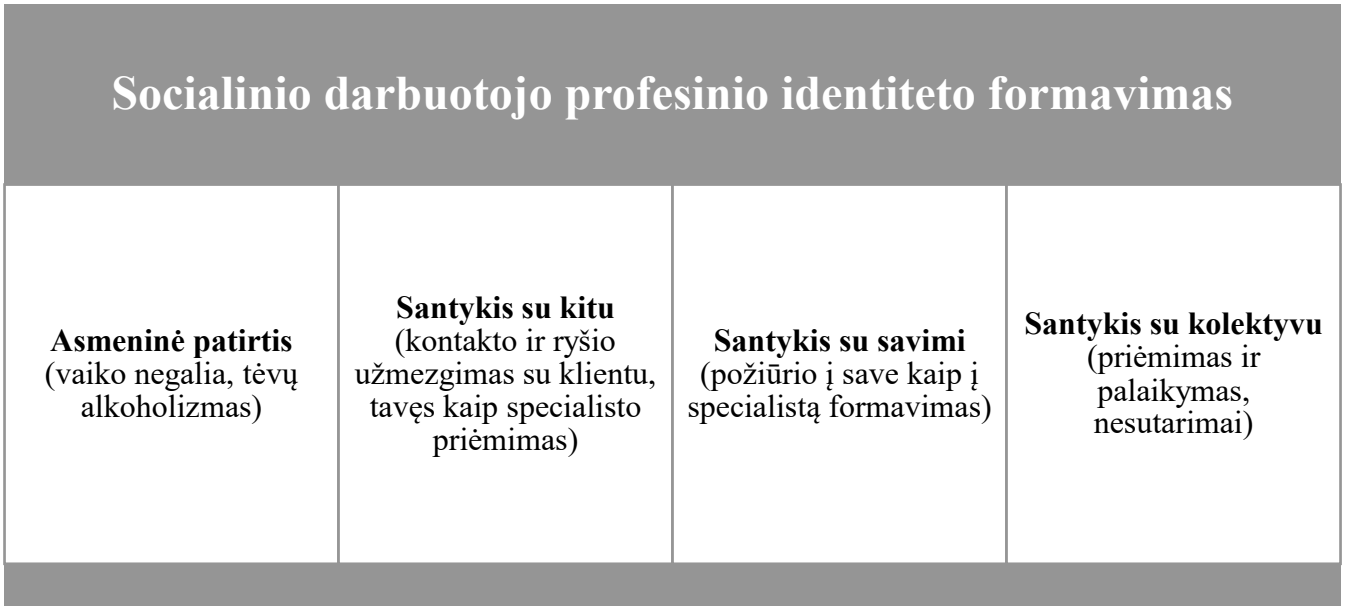
„<...> aš kai atėjus iš kitos srities, esu kitokius išsilavinimus įgijus <...> bet man vis tiek trūko man tos informacijos ir specifinių žinių <...> aš ėjau į visus įmanomus mokymus iš tikrųjų S7“), bet ir nuolatinį mokymąsi iš kitų apimant tiek kolegas, tiek klientus, tiek visą informaciją susijusią su jų profesine aplinka *(“Tu, tiesiog, ateini toks žmogus, ir tu mokaisi kartu su klientais, tu mokaisi iš visos tos informacijos, iš kolegų. Nu tai čia – amžinas procesas“ S1*) bei savišvietą gilinantis į profesinę literatūrą ir įstaigos veiklą apimančią informaciją *(„Stengiuosi kuo daugiau skaityti straipsnių ir knygų, susijusių su mano darbo sritim <...> tai taip stengiuos kurti save, kaip darbuotoją“ S2 „<...> man tai gelbėjo ir literatūros paskaitymas, ir galų gale pagrindinis įstaigos veiklos paskaitymas S3*“). Šie gauti duomenys patvirtina ir mokslinėje literatūroje išsakomą požiūrį, jog profesinis tobulėjimas įgyjant žinių ne tik padeda pažinti ir suprasti profesinę sritį, bet taip pat padeda perimti šios srities funkcijas, nuostatas ir vertybes, bei tapatintis su turima profesija (Žydžiūnaitės, Crisafulli, 2011)

Todėl apibendrinus tyrimo rezultatus, galima teigti, jog subjektyvi socialinio darbuotojo profesinio identiteto samprata apima jo atliekamą profesinę misiją ir profesinius vaidmenis kiekvieną darbo dieną, jo norą tobulėti ir siektiną „profesinį idealą“. Tą patvirtina ir mokslinių šaltinių autorius K. Krabi (2008) teigdamas, jo profesinis identitetas apima tris aspektus: suprantama dabartis (kas aš esu profesine prasme?), laukiama ateitis (kokiu aš norėčiau būti?), atkurta praeitis (kaip aš tapau tuo, kas esu profesinėje srityje).

2. Kaip socialinis darbuotojas formuoja savo profesinį identitetą pirmaisiais darbo metais?

Kaip jau paaiškėjo iš atlikto tyrimo rezultatų anksčiau, profesinis identitetas tai kiekvieno socialinio darbuotojo subjektyvus savęs kaip specialisto pajautimas. Ir nors profesinio identiteto formavimosi pradžia dažnu atveju laikoma profesinio studijų metu, visgi prieinama bendros išvados, jog darbo metu įgyta patirtis, yra profesinio identiteto formavimosi pagrindas (Abeygunawardana, 2005; Olessen, 2001). Taip kaip ir profesinis identitetas turi nemažai sudedamųjų dalių (Carpenter, Platt, 1997), taip ir jo konstravimas vyksta per įvairius aspektus. Šio tyrimo rezultatai atskleidė, jog tyrime dalyvavusios socialinės darbuotojos, dirbančios pirmuosius metus, savo profesinį identitetą formuoja per asmenines patirtis, santykį su kitais bei savimi ir per santykius su kolektyvu (žr. 4 paveikslą).

4 paveikslas. *Profesinio identiteto formavimas*



Asmeninė patirtis

Socialinių darbuotojų interviu metu paaiškėjo, jog jos profesiją bei darbą šioje srityje pasirinko sąmoningai, nes buvo įtakotos savo asmeninės patirties (žr. 9 lentelę).

9 lentelė. *Asmeninė patirtis*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Asmeninė patirtis	Vaiko negalia	S3 „Mano atveju, tai man ši veikla pasirodo labai tiko dėl to, kad ir pati turėjau asmeninių sumetimų. Turiu vaiką su negalia, būtent toks sutapimas <....> Tai vėlgi man labai įdomu dirbti su tokiais žmonėmis <....> Ir čia daugiau tokie asmeniniai dalykai yra, kas mane skatino čionais domėtis, gilintis ir nuoširdžiai dirbti“
	Tėvų alkoholizmas	S8 „<...> socialinio darbo mokslus pasirinkau ne šiaip sau, labiau vedama savo šeimos išgyvenimų, mano tėtis buvo alkoholikas. Nenoriu čia daug pasakoti... bet norėjosi kitiems žmonėms padėti, kurie su tuo susiduria <...> iš tikrųjų tai ši mano patirtis mane įtakojo“

Vienos socialinės darbuotojos atveju tėvo alkoholizmas buvo priežastis pasirenkant socialinio darbo studijas bei darbą, siekiant padėti to pačio likimo žmonėms („<...> *socialinio darbo mokslus*

pasirinkau ne šiaip sau, labiau vedama savo šeimos išgyvenimų, mano tėtis buvo alkoholikas. Nenoriu čia daug pasakoti... bet norėjosi kitiems žmonėms padėti, kurie su tuo susiduria <...> iš tikrųjų tai ši mano patirtis mane įtakojo" S8). Kitu atveju – tai buvo socialinės darbuotojos vaiko negalia, kas skatino kuo daugiau pažinti veiklos sritį, gilintis į ją ir dirbti nuoširdžiai (*„Mano atveju, tai man ši veikla pasirodo labai tiko dėl to, kad ir pati turėjau asmeninių sumetimų. Turiu vaiką su negalia, būtent toks sutapimas <....> tai vėlgi man labai įdomu dirbti su tokiais žmonėmis <....> ir čia daugiau tokie asmeniniai dalykai yra, kas mane skatino čionais domėtis, gilintis ir nuoširdžiai dirbti" S3).* Šie gauti duomenys atskleidžia, jog socialinės darbuotojos panaudodamos savo asmeninę įgytą patirtį darbe, formuoja ir stiprina savo profesinį identitetą. Tai patvirtina ir F. Wiles (2013) moksliniame straipsnyje išsakomas požiūris, jog asmeninė patirtis yra labai svarbus profesinio tapatumo kūrimo šaltinis ir būtent jos panaudojimas siekiant kurti pagalbos santykius yra reikšmingas socialinio darbuotojo gebėjimas. Minėtas autorius taip pat teigia, jog socialinio darbuotojo įgūdis suprasti, kaip ir kada remtis savo asmenine istorija bei patirtimi darbe, yra svarbus profesinio identiteto formavimo reikalavimas.

Santykis su kitu

Socialinis darbas yra dažnai apibrėžiamas, kaip į pagalbą orientuota profesija. Socialiniai darbuotojai padeda asmenims, šeimoms ir kitoms socialinėms grupėms atkurti arba sustiprinti jų gebėjimus funkcionuoti visuomenėje, todėl šie specialistai yra nuolatinėje sąveikoje su klientu. L. C. Johnson (2003) teigimu, sąveikos rezultatas būtent ir yra socialinio darbuotojo santykis su kitu (žr. 10 lentelę).

10 lentelė. *Santykis su kitu*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Santykis su kitu	Kontakto ir ryšio užmezgimas su klientu	S1 „<...> tu turi mokėti surasti kažkokį tai, nežinau, priėjimo tašką prie žmogaus, kad ir galu gale, kad jis tau pakeltų ragelį, kai tu jam skambini" S3 „Todėl pirmosiomis darbo dienomis buvo pats principas užmegzti kontaktą, pažinti žmones su kuo aš dirbsiu..." S4 „ <...> ir aišku tas ryšys su vaikais irgi turėjo atsirasti. S8 „ <...> kaip rasti tą ryšį. Nes man ir kolegės sakė, kad svarbiausia tas šeimas prisipratinti, bet kaip tą padaryti tai nežinai <...>"

	Tavęs kaip specialisto priėmimas	S1 „<...> pradėtų tave prisileisti, nes aš tik manau per šitą atsiranda pasitikėjimas ir tu gali daryti pokyčius “ S3 „<...> bet labai džiaugiuosi, nes žmonės su kuriais aš pradėjau dirbti buvo labai draugiški mano klientai, jie mane priėmė “ S4 „<...> ir mane palyginus labai greit prisileido. Bendravo su manim ir daug ką pasakodavo. Kitoms kolegėms net telefonu neatsiliepdavo <...>“

Šio tyrimo dalyvių interviu analizė parodė, jog santykis su kitu pirmaisiais darbo metais joms reiškia kontakto ir ryšio užmezgimą su klientu bei jų kaip darbuotojų priėmimą. Kontakto ir ryšio užmezgimas socialinėms darbuotojoms buvo svarbus tam, kad jos galėtų išlaikyti tolesnį bendravimą su klientu dirbant (*„<...> tu turi mokėti surasti kažkokį tai, nežinau, priėjimo tašką prie žmogaus, kad ir galu gale, kad jis tau pakeltų ragelį, kai tu jam skambini“ S1*), tam kad labiau pažintų savo klientus (*„<...> todėl pirmosiomis darbo dienomis buvo pats principas užmegzti kontaktą, pažinti žmones su kuo aš dirbsiu <...>“ S3*), tam kad jų klientai priprastų prie socialinio darbuotojo *(„<...> kaip rasti tą ryšį. Nes man ir kolegės sakė, kad svarbiausia tas šeimas prisipratinti, bet kaip tą padaryti tai nežinai <...>“ S8, <...> ir aišku tas ryšys su vaikais irgi turėjo atsirasti. S4*). Jų priėmimas kaip socialinių darbuotojų kėlė džiaugsmą (*„<...> bet labai džiaugiuosi, nes žmonės su kuriais aš pradėjau dirbti buvo labai draugiški mano klientai, jie mane priėmė“ S3,*), buvo svarbus pasitikėjimui bei pokyčio darymui *(„<...> pradėtų tave prisileisti, nes aš tik manau per šitą atsiranda pasitikėjimas ir tu gali daryti pokyčius“ S1, „<...> ir mane palyginus labai greit prisileido. Bendravo su manim ir daug ką pasakodavo. Kitoms kolegėms net telefonu neatsiliepdavo <...>“ S4*). Tiek kontakto ir ryšio su klientu užmezgimas, tiek socialinio darbuotojų priėmimas sudaro pagrindą teigiamam santykiui su klientu, o jis, pasak L. C. Johnson, yra būtinas pagalbos proceso elementas. Tyrimo rezultatai rodo, jog socialinės darbuotojos įgydamos santykio su kitu kūrimo patirties taip formuoja savo profesinį identitetą. Tą akcentuoja ir V. Žydžiūnaitė ir S. Crisafulli (2010), jos teigia, jog profesinis tapatumas formuojasi santykyje su aplinkiniais.

Santykis su savimi

Tyrimo rezultatai parodė, jog pirmus metus dirbančios socialinės darbuotojos savo profesinį identitetą formuoja ne tik per santykį su kitais, bet ir per santykį su savimi t. y. per požiūrio į save kaip į specialistą formavimą (žr. 11 lentelę).

11 lentelė. *Santykis su savimi*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Santykis su savimi	Požiūrio į save kaip į specialistą formavimas	S1 "<…> ir kad ateini tu čia jaunas žmogus, kad tu čia nieko nesupranti, ką tu čia bandai įrodyti, kaip tu čia dirbsi su mano vaikais, jeigu tu čia pati vos ne mano vaikų amžiaus, nu vat tokie va dalykai" S6 „<...> nes daug kas pamato jauną, ai tai ką čia nieko nemoka, nieko nesupranta, vaikų, va, savo neturi ir kaip ji man čia gali padėti. Toks požiūris. Tai vat, toks iššūkis ir buvo, kad reikia parodyti, kad aš esu specialistas, kad galiu dirbti tą savo darbą, ir kad žinai ko šeimai reikia <...>"

Tyrimo dalyvės interviu metu pasakojo, jog susidūrė su klientų nuvertinimu ir nepasitikėjimu turima profesine kompetencija, kurį galėjo nulemti jų jaunas amžius (*"<…> ir kad ateini tu čia jaunas žmogus, kad tu čia nieko nesupranti, ką tu čia bandai įrodyti, kaip tu čia dirbsi su mano vaikais, jeigu tu čia pati vos ne mano vaikų amžiaus, nu vat tokie va dalykai" S1,* *„<...> nes daug kas pamato jauną, ai tai ką čia nieko nemoka, nieko nesupranta, vaikų, va, savo neturi ir kaip ji man čia gali padėti. Toks požiūris <...> S6*), ir kad tenka šį požiūrį keisti parodant savo profesinį "stuburą" (*„<...> tai vat, toks iššūkis ir buvo, kad reikia parodyti, kad aš esu specialistas, kad galiu dirbti tą savo darbą, ir kad žinai ko šeimai reikia <...>" S6*). R. Saveljeva (2016) teigia, kad profesinis identitetas yra kintanti požiūrių į save sistema. Tad tyrimo rezultatai ir atskleidžia, jog tam tikrų požiūrių formavimas į save kaip socialinį darbuotoją ir keitimas kitais konstruoja bei įtvirtina profesinį tapatumą.

Santykis su kolektyvu

Tyrimo rezultatai atskleidžia, jog tyrimo dalyvių tapatinimasis su socialinio darbuotojo profesija vyksta per santykį su kolektyvu (žr. 12 lentelę).

12 lentelė. *Santykis su kolektyvu*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Santykis su kolektyvu	Priėmimas ir palaikymas	S2 „<...> aš į jį įsiliejau ir kolektyvas mane puikiai priėmė ir neturim tarpusavyje, ta prasme, jokių problemų. Labai gražiai sutariam"

		S4 „ <...> ir šiaip su kolektyvu, mane šitas kolektyvas labai gerai prisileido, sakė, kad jiems atrodo, jog aš čia metų metais dirbu“ S6 „<...> kolektyvas labai draugiškas ir palaikantis, tai sakyčiau irgi tokia sėkmė, kas labai svarbu <...>“ S8 „<...> nu kad įsiliejau į kolektyvą, dabar jau jaučiuosi geriau, jau apsipratau, kaip ir to kolektyvo dalis esu, na bent jau taip jaučiuosi“
	Nesutarimai	S4„<...> kartais gal nesusikalbėjimas būna su tam tikrais kolegomis <...>“ S7 “<…> O iš kolegų ne pagalbos aš nesulaukiau. Iš kolegų pas mus buvo net mobingas iš tikrųjų darbe. Tai kadangi atėjau ir kažkokius dariau pakitimus, pokyčius, tai tikrai ir ypatingai gal jaučiau iš jų pačių kolegų, tai matyt savo krašte pranašu nebūsi, tai tikrai buvo labai didelis spaudimas ir tikrai labai didelis spaudimas, kad aš galvojau, kad gal čia man išeiti iš darbo <...>“

Socialinėms darbuotojoms santykis su kolektyvu reiškia jų priėmimą į kolektyvą bei pritapimą jame. Pasak R. Adomaitienės (2015) profesinės socializacijos metu, per nuolatinį sąveikos procesą su kitais specialistais, asmuo mokosi pritapti tam tikroje profesinėje srityje. Branch (2002), G. Page (2004) teigia, jog profesinis identitetas yra profesinės socializacijos proceso pasekmė. Tyrimo dalyvės pasakojo, jog šis procesas vyko pakankamai sklandžiai (*„<...> aš į jį įsiliejau ir kolektyvas mane puikiai priėmė ir neturim tarpusavyje, ta prasme, jokių problemų. Labai gražiai sutariam“S2, „ <...> ir šiaip su kolektyvu, mane šitas kolektyvas labai gerai prisileido, sakė, kad jiems atrodo, jog aš čia metų metais dirbu“ S4*) ir kad jau jaučiasi jo dalimi *(„<...> nu kad įsiliejau į kolektyvą, dabar jau jaučiuosi geriau, jau apsipratau, kaip ir to kolektyvo dalis esu, na bent jau taip jaučiuosi“ S8*), bei vertina tai, kad turi draugišką ir palaikantį kolektyvą: *„<...> kolektyvas labai draugiškas ir palaikantis, tai sakyčiau irgi tokia sėkmė, kas labai svarbu <...>“ (S6).* Tyrimo rezultatai rodo, jog pozityvios patirtys santykyje su kolegomis yra svarbus elementas profesinio identiteto formavime. Tačiau yra ir kita santykio su kolegomis pusė – nesutarimai, kitaip tariant neigiamas santykis, kuri lydi nesusikalbėjimas (*„<...> kartais gal nesusikalbėjimas būna su tam tikrais kolegomis <...>“ S4*) ir net mobingas (*S7 “<...> O iš kolegų ne pagalbos aš nesulaukiau. Iš kolegų pas mus buvo net mobingas iš tikrųjų darbe. Tai kadangi atėjau ir*

kažkokius dariau pakitimus, pokyčius, tai tikrai ir ypatingai gal jaučiau iš jų pačių kolegų, tai matyt savo krašte pranašu nebūsi, tai tikrai buvo labai didelis spaudimas ir tikrai labai didelis spaudimas, kad aš galvojau, kad gal čia man išeiti iš darbo <...>"). Įdomu tai, jog gauti duomenys rodo, kad ir neigiamos patirtys santykyje su bendradarbiais taip pat formuoja profesinį identitetą. Tam pritaria ir Annie Pullen Sansfaçon and Josianne Crête (2016), jos teigia, kad santykiai su kolegomis, yra svarbiausi plėtojant profesinį identitetą ir ši sąveika sudaro sąlygas darbuotojo autonomijos, pripažinimo ir palaikymo plėtrai.

Tad apibendrinus gautus tyrimo rezultatus galima teigti, jog tiek asmeninė socialinio darbuotojo patirtis, tiek jo santykis su kitais, savimi ir kolektyvu yra neatsiejamas nuo profesinio tapatumo formavimo proceso, be šių sudedamųjų dalių tapatinimasis su profesija tampa sudėtingesnis.

3. Išgyventa patirtis (profesiniai iššūkiai, išgyvenimai, gauta pagalba formuojant profesinį identitetą) daranti įtaką profesinio identiteto formavimui.

Pirmieji darbo metai kuria pradedančio specialisto karjeros sistemą, daro įtaką ilgalaikiam socialinio darbuotojo profesiniam tobulėjimui (Glassburn 2020) bei profesinio identiteto prisiėmimui bei jo vystymui. Tačiau šį procesą B. Moorhead (2019) vadina kelione su staiga iškylančiais trukdžiais bei netikėtais pokyčiais, mat naujai pradėjusiems dirbti socialiniams darbuotojams reikia laiko priprasti prie naujos aplinkos, funkcijų ir pareigų, normų bei reikalavimų taikomų jiems, kaip darbuotojams. Šio tyrimo rezultatai rodo, jog socialinės darbuotojos susidūrė su sėkmių patyrimu ir nesėkmių išgyvenimu profesinėje veikloje, patirtų emocijų įvairove, profesiniais iššūkiais ir situacijos sprendimų paieškomis, profesiniu palaikymu, kas vienaip ar kitaip įtakojo jų profesinio identiteto formavimą (žr. 5 paveikslą)

5 paveikslas. *Išgyventa patirtis, daranti įtaką profesinio identiteto formavimui*

Išgyventa patirtis (sėkmių patyrimas, nesėkmių išgyvenimas, patirtų emocijų įvairovė, profesiniai iššūkiai, situacijos sprendimų paieškos, profesinis palaikymas formuojant profesinį identitetą) daranti įtaką profesinio identiteto formavimui.					
Sėkmių patyrimas (ryšio atradimas, talentų atradimas, klientų pritraukimas)	**Nesėkmių išgyvenimas** (profesinio santykio ribų peržengimas, kompetencijos stoka, ryšio neradimas, nemokėjimas emociškai atsiriboti)	**Patirtų emocijų įvairovė** (nerimas ir baimė, nusivylimas, jaudulys, nežinia ir pasimetimas)	**Profesiniai iššūkiai** (didelis darbo krūvis, darbas nuo pagrindų, neturėjimas laiko ir teisės klysti)	**Situacijos sprendimų paieškos** (baimės ir nuovargio įveikimas, profesinio perdegimo įveikimas, pastangos nepasiduoti, savimotyvacija, susitaikymas)	**Profesinis palaikymas** (supervizija, mentorystė, psichologas, "techninė pagalba", kolegų patarimai)

Sėkmių patyrimas

Kelias į sėkmę socialiniame darbe dažnai būna miglotas ir ne toks greitas, nes pokytis priklauso ne tik nuo socialinio darbuotojo, bet ir nuo paslaugų gavėjo indėlio. Sėkmę darbuotojui sunku užčiuopti, kol jis jos nepasiekia ir to neįsivardija. (žr. 13 lentelę).

13 lentelė. *Sėkmių patyrimas*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Sėkmių patyrimas	Ryšio atradimas	S5„Sėkmė didžiausia pradėjus dirbti ir tuo pačiu didžiausiu iššūkiu galėčiau įvardinti, kad atradau ryšį ir susikalbėjimą su paaugliais“ S6 „<…> Manau, kad mano mokėjimas užmegzti ryšį, tai buvo kaip ir tokia sėkmė <...> tai vat šituo labai džiaugiuos, kad paskui jie kreipiasi į mane <...>“
	Talentų atradimas	S2 „<…> mergaitė yra labai talentinga ir tą talentą kažkur užslopinusi. *aš* jį pamačiau, galbūt per naują mes jį atradom. S4 „Kažkaip aš pasirodo ir fantazijos turiu prikurti su vaikais visokių darbelių, niekad negalvojau, kad taip galėsiu. Galiu pasirodo. Dar kažkas galvoj visgi sukasi“
	Klientų pritraukimas	S3 „Tai kiekviena diena buvo didelė sėkmė, nes iš tikrųjų pavyko kiekvieną dieną pritraukti naujų žmonių lankyti pas mus“

Tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų interviu atskleidžia, jog pirmosios profesinės sėkmės buvo patirtos atradus ir užmezgus ryšį su klientu (*„Sėkmė didžiausia pradėjus dirbti ir tuo pačiu didžiausiu iššūkiu galėčiau įvardinti, kad atradau ryšį ir susikalbėjimą su paaugliais“ S5, „<...> manau, kad mano mokėjimas užmegzti ryšį, tai buvo kaip ir tokia sėkmė <...> tai vat šituo labai džiaugiuos, kad paskui jie kreipiasi į mane <...>“ S6*), atradus ne tik klientų talentus *(„<…> mergaitė yra labai talentinga ir tą talentą kažkur užslopinusi. aš jį pamačiau, galbūt per naują mes jį atradom“ S2*), bet ir savo kaip specialisto naujus gebėjimus (*„Kažkaip aš pasirodo ir fantazijos turiu prikurti su vaikais visokių darbelių, niekad negalvojau, kad taip galėsiu. Galiu pasirodo. Dar kažkas galvoj visgi sukasi“ S4*), pritraukus klientus į naujai pradėjusią teikti socialines paslaugas organizaciją („*Tai kiekviena diena buvo didelė sėkmė, nes iš tikrųjų pavyko kiekvieną dieną pritraukti naujų žmonių lankyti pas mus“ S3*). Ir nors tai nėra labai dideli pasiekimai *(„<...> tai galbūt kažkam atrodys labai smulkmena <...> Ir sakyčiau, galbūt, čia tokie nu negrandioziniai pokyčiai, bet vis tiek darantys įtaką ateityje*“ *S1*), tačiau tyrimo rezultatai rodo, jog socialinių darbuotojų bandymai siekiant profesinių sėkmių, išnaudojant savo

kaip specialisto stipriąsias puses, turint matymą, ko siekiama ir gebėjimą lanksčiai prisitaikyti prie naujų aplinkybių, padeda sparčiau vystyti profesinę tapatybę bei leidžia jaustis tikru socialiniu darbuotoju.

Nesėkmių išgyvenimas

Literatūros šaltinių analizė atskleidė, jog mokslinių straipsnių autoriai išskiria etapus, dimensijas, būsenas ir žingsnius, kuriuos pradedantysis socialinio darbo specialistas turi pereiti tam, kad sėkmingai formuotų ir įtvirtintų savo profesinę tapatybę. O. Monkevičienė ir B. Autukevičienė (2008) cituodamos E. Moirą (1999) teigia, jog profesinių nesėkmių išgyvenimas pradedantįjį socialinį darbuotoją lydi pirmųjų metų nusivylimo etape, kurio metu jam atrodo, kad jo darbo pradžia nėra tokia sėkminga, kokią galbūt jis įsivaizdavo, šiuo periodu darbuotojas gali mažiau pasitikėti savimi, jam tenka spręsti dilemą dėl profesinio apsisprendimo dirbti (žr. 14 lentelę).

14 lentelė. *Nesėkmių išgyvenimas*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Nesėkmių išgyvenimas	Profesinio santykio ribų peržengimas	S7 „<...> leidausi pasiklysti profesiniam ir asmeniniam santykiui. Tai čia ta tokia, kai peržengi ribą, nori labai padėti, peržengi profesinį santykį, pradedi pereit į asmeniškumus, bet paskui pradedi suprasti, kad tu kenki šituo <...>“
	Kompetencijos stoka	S7 „<...> kad negebu, trūksta kompetencijos. Kad labai trūksta kompetencijos bendravime, kadangi iš karto gavau klientus, pati dirbu su intelekto negalia turinčiais žmonėmis <...>“
	Ryšio neradimas	S8 „Nuo pat mano darbo pradžios, nerandu niekaip bendros kalbos su ja <...> čia iš tų variantų, kai šeimos man kažkodėl nepavyko prisipratinti“
	Nemokėjimas emociškai atsiriboti	S6 „<...> susidūriau su nemotyvuotais klientais, ir su klientų atkryčiais. Tai kažkaip ir pati labai emociškai priėmiau visą tai. Na čia tokia nesėkmė, kad pačiai sunku atsiriboti nuo tų visų klientų problemų <...>“

Tyrimo rezultatų analizė parodė, jog socialinėms darbuotojoms taip pat nepavyko išvengti šio etapo. Jos pasakojo, jog nesėkmių išgyvenimas buvo susijęs su profesinio santykio ribų peržengimu *(„<...> leidausi pasiklysti profesiniam ir asmeniniam santykiui. Tai čia ta tokia, kai peržengi ribą, nori labai padėti, peržengi profesinį santykį, pradedi pereit į asmeniškumus, bet paskui pradedi suprasti, kad tu kenki šituo <...>“ S7*), kompetencijos stoka *(„<...> kad negebu, trūksta kompetencijos. Kad labai*

trūksta kompetencijos bendravime, kadangi iš karto gavau klientus, pati dirbu su intelekto negalia turinčiais žmonėmis <...>“ S7), ryšio su klientu neradimu (*„Nuo pat mano darbo pradžios, nerandu niekaip bendros kalbos su ja <...> čia iš tų variantų, kai šeimos man kažkodėl nepavyko prisipratinti“ S8*), nemokėjimu emociškai atsiriboti *(„<...> susidūriau su nemotyvuotais klientais, ir su klientų atkryčiais. Tai kažkaip ir pati labai emociškai priėmiau visą tai. Na čia tokia nesėkmė, kad pačiai sunku atsiriboti nuo tų visų klientų problemų <...>“ S6*). Visoms socialinėms darbuotojoms su kolegų palaikymu bei psichologo pagalba pavyko susidoroti su aukščiau minėtomis nesėkmėmis, nei viena iš jų nenuleido rankų ir liko dirbti toliau. Tyrimo rezultatai atskleidžia, jog išgyvendamos nesėkmes ir įveikdamos jas, socialinės darbuotojos tobulėja, kaip specialistės ir taip įtvirtina savo profesinį identitetą.

Patirtų emocijų įvairovė

Pradėjęs dirbti socialinis darbuotojas kasdien susiduria su vis nauja patirtimi ir jam dažnai tenka susidoroti su jį užplūstančiomis intensyviomis emocijomis. Šios emocijos lydi nuo pat pirmos darbo dienos ir visų pirmųjų metų eigoje (žr. 15 lentelę).

15 lentelė. *Patirtų emocijų įvairovė*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Patirtų emocijų įvairovė	Nerimas ir baimė	S5 „ <...> buvo be galo daug nerimo, atrodė viskas labai keistai: aplinka, grotos, pareigūnai su uniformomis. Ir vis lyginau savo darbo vietą matyta, tarkim, tuose visuose filmuose <...>“ S5 „ <...> buvo baisu likti vienai su juo, nes nežinai kas per kontingentas ateina ir būdavo bijai, atrodo balsas dreba, tave nužiūri ir jauti ir baisu perduoti tą baimę“
	Nusivylimas	S1 „Įneša tokio negatyvo, sakyčiau. Ir tokio, kažkokio tai net nusvyra rankos kartais. Atrodo, kad tu kaip ir tikrai stengiesi, nuoširdžiai darai. Ir tas toks, kad man čia nereikia <...>“ S2 „Buvo, kad ir nusivylimas, nusviro rankos galbūt, apėmė kažkoks tai, kaip čia pasakyti, motyvacijos trūko kai kuriais momentais“
	Jaudulys	S2 „<...> yra jaudulys dėl tu automatiškai pakeiti vietą, pakeiti darbo vietą, man darbo specifika nėra artima <...>“ S6 „ <...> Ir ypač buvo daug jaudulio, kai jau ėjau susipažinti su klientais <....>“

		S7 „ <...> man visais aspektais jinai buvo tokia pirma diena jaudinanti, ir bauginanti, jaudinanti ir džiuginanti“
	Nežinia ir pasimetimas	S3 „<....> Nes, kai ateini į kažkokią instituciją dirbti, galbūt tai jau yra kažkoks palikimas kito darbuotojo, kažkokia sistema, tvarka, o tau čia visiškai nauja. Ir net nežinojau nuo ko pradėti“ S3 „ <....> Aš neturėjau žalio supratimo iš tikrųjų nuo ko pradėti <...>“ S4 „<...> nežinojimas kaip su jais bendrauti, kaip elgtis tam tikrose situacijose, nes jie turi negalią, tai dėl to pasimeti, nes nežinai ir neturėjai tos patirties tokios <...>“

Tyrimo rezultatai parodė, jog socialinės darbuotojos patiria emocijų įvairovę: nerimą, apsiprantant su nauja darbo vieta (*„ <...> buvo be galo daug nerimo, atrodė viskas labai keistai: aplinka, grotos, pareigūnai su uniformomis. Ir vis lyginau savo darbo vietą matyta, tarkim, tuose visuose filmuose <...>“ S5*) ir baimę bendraujant su klientu *(„ <...> buvo baisu likti vienai su juo, nes nežinai kas per kontingentas ateina ir būdavo bijai, atrodo balsas dreba, tave nužiūri ir jauti ir baisu perduoti tą baimę <...>“ S5*), jaudulį pradėjus dirbti (*„<...> yra jaudulys dėl tu automatiškai pakeiti vietą, pakeiti darbo vietą, man darbo specifika nėra artima <...>“ S2, „ <...> man visais aspektais jinai buvo tokia pirma diena jaudinanti, ir bauginanti, jaudinanti ir džiuginanti“ S7*) ir susipažįstant su klientu (*„<...> ir ypač buvo daug jaudulio, kai jau ėjau susipažinti su klientais <....>“ S6),* nežinią ir pasimetimą susijusią su atliekama nauja veikla *(„<....> nes, kai ateini į kažkokią instituciją dirbti, galbūt tai jau yra kažkoks palikimas kito darbuotojo, kažkokia sistema, tvarka, o tau čia visiškai nauja. Ir net nežinojau nuo ko pradėti“ S3, „ <....> Aš neturėjau žalio supratimo iš tikrųjų nuo ko pradėti <...> S3*) ar situacija (*„ <...> nežinojimas kaip su jais bendrauti, kaip elgtis tam tikrose situacijose, nes jie turi negalią, tai dėl to pasimeti, nes nežinai ir neturėjai tos patirties tokios <...>“ S4*). Tyrimo metu gauti duomenys patvirtina mokslinėje literatūroje išsakytus požiūrius, jog siekdamas įsitvirtinti profesinėje tapatybėje ir rasti savo vietą socialinio darbo srityje, socialinis darbuotojas išgyvena paletę įvairiausių jausmų (Moorhead, 2019), ko pasėkoje profesinės tapatybės formavimasis tampa labiau problematiškas nei sąlyginai paprastas (Webb, 2015).

Profesiniai iššūkiai

Tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų interviu atskleidžia, jog dirbant per pirmuosius darbo metus, darbuotojos susiduria su begalę iššūkių, kurie yra susiję ir su klientais, ir su kolektyvu. Tačiau

nemažiau svarbūs iššūkiai joms iškyla susiję ir su darbo organizavimu įstaigoje ar organizacijoje: didelis darbo krūvis, darbas nuo pagrindų bei neturėjimas laiko bei teisės klysti (žr. 16 lentelę).

16 lentelė. *Profesiniai iššūkiai*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Profesiniai iššūkiai	Didelis darbo krūvis	S3 „Nebuvau tikra socialinė darbuotoja, nes, tiesiog, visko labai daug reikėjo daryti per šituos pirmus metus “
	Darbas nuo pagrindų	S3 „ <...> Nes iš tikrųjų, kaip ir man atrodo, atėjus jau kažkur kur jau yra pagrindai, tu, tiesiog, tęsi darbą yra vienaip, o kai tu ateini ir tu ką pasidarysi, tą turėsi, tai yra kitaip <...>“
	Neturėjimas laiko ir teisės klysti	S3 „Toks galima sakyti dalykas, nes klysti nebuvo kada, nes reikėjo iš karto startuoti su darbu be klaidų. Nes palauk pas mus nėra“ S3 „Ta sunkesnė pradžia iš tikrųjų privertė tikrai nedaryti klaidų, neturėjai teisės daryti klaidų“

Viena socialinė darbuotoja pasakojo, jog pradėjus dirbti susidūrė su dideliu darbo krūviu, dėl kurio ji, tiesiog, negalėjo jaustis specialistu: „*Nebuvau tikra socialinė darbuotoja, nes tiesiog visko labai daug reikėjo daryti per šituos pirmus metus“ (S3)*. Be to jai teko didelė atsakomybė – pradėti darbą nuo pagrindų t. y. ji įsidarbino įstaigoje, kuri tik susikūrė, tad klientų paieška, visos užimtumo veiklos, dokumentacija buvo „ant jos pečių“, kas irgi nebuvo nelengva: „ <...> *nes iš tikrųjų, kaip ir man atrodo, atėjus jau kažkur kur jau yra pagrindai, tu, tiesiog, tęsi darbą yra vienaip, o kai tu ateini ir tu ką pasidarysi, tą turėsi, tai yra kitaip“ (S3).* Pasak socialinės darbuotojos, šiuos du iššūkius lydėjo ir dar vienas – neturėjimas laiko ir teisės klysti profesinėje veikloje (*„Toks galima sakyti dalykas, nes klysti nebuvo kada, nes reikėjo iš karto startuoti su darbu be klaidų. Nes palauk pas mus nėra“, „Ta sunkesnė pradžia iš tikrųjų privertė tikrai nedaryti klaidų, neturėjai teisės daryti klaidų“ S3*), kas irgi kėlė įtampą. Dėl didelės darbų gausos ir atsakomybių ji neturėjo galimybės reflektuoti savo pirmųjų metų patirties, o dėl to galėjo kilti sunkumų suvokiant savo unikalumą bei vystant profesinę tapatybę. Tyrimo rezultatai parodo, jog minėti iššūkiai neigiamai įtakoja profesinio identiteto formavimą ir toks darbas šiomis sąlygomis gali lemti ketinimus palikti darbo vietą. K. Agllias (2010) nuomone, pirmus metus dirbantiems socialiniams darbuotojams turi būti adekvačiai parenkamos užduotys bei jų „dydžiai“, o S. L. Glassburn (2020) pateikia rekomendacijas darbdaviams sumažinti darbų apimtį ir sudėtingumą naujiems

socialiniams darbuotojams pirmaisiais darbo metams, kad jie būtų apsaugoti nuo profesinio perdegimo bei galėtų koncentruotis į savo kaip specialisto tapatybės ugdymą.

Situacijos sprendimų paieškos

Šio tyrimo rezultatai parodė, jog socialinės darbuotojos savo praktinėje veikloje pirmaisiais darbo metais susiduria su įvairiomis situacijomis, kurios reikalauja tam tikrų sprendimų ir dažnai jų paieška reikalauja nemažai pastangų. Situacijų sprendimai labiau apima tyrimo dalyvių emocinį darbą su savimi, tam, kad toliau be trukdžių galėtų tęsti savo profesines veiklas (žr. 17 lentelę).

17 lentelė. *Situacijos sprendimų paieškos*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Situacijos sprendimų paieškos	Baimės įveikimas	S3 „ Ir ta baimė po truputėli išnyko, nes, tiesiog, įsivažiavau į tuos darbus, atradau sistemas ir kažkaip paskui jau drąsiai pradėjau dirbti, nes nebuvo ko laukti“
	Nuovargio įveikimas	S4 „<...> būna ir kad jau pavargsti, atrodo jau viskas neišneši, bet nuvažiuoji namo, pailsi, ryte atsikeli ir vėl toliau važiuoji <...>“
	Profesinio perdegimo įveikimas	S6 „buvau susidūrus su tais visais sunkumais, tokiais kaip ir perdegimas, nu panašiai, jau maniau, kad tikrai išeisiu ir iš darbo, ir sulaukiau labai didelės pagalbos iš kolegų, iš padalinio vadovės. Tai pasikeitė mano ta nuomonė ir nusprendžiau likti tam darbe. Vis tiek supratau, kad darbas man teikia džiaugsmą...<...>“
	Pastangos nepasiduoti	S1 „Ir jeigu tu nepalūžti ir nepasiduodi, jie šiek tiek tave prisileidžia, priima ir tu kaip ir tampi, nežinau, kaip gaujos narys“ S1 „Jau ir verkiau, ir buvo streso, kad jau man čia viskas, man čia nepatinka, mane čia nervuoja, aš čia nesugebėsiu, bet dabar galvoju, kad aš jau šiek tiek pasikausčiau, kad nesu čia jau tokia labai jau tokia silpna ir išsiugdžiau tą kailį**“** S3 „ Ir nesėdėti, ir neverkti dėl kiekvieno nelaimingos istorijos, reikia nuolat galvoti, sukti galvą kaip tam žmogui tinkamai

		padėti, kur jį nukreipti, kad jisai galėtų kiek įmanoma savarankiškiau gyventi ateityje <...>“
	Savimotyvacija	S2 „Ta prasme, sugniauži vėl save į kumštį, vėl pradedi motyvuoti save kažkaip kitais dalykais, kad čia ne viskas prarasta, galbūt čia tik momentinis išsekimas“
	Susitaikymas	S4 „O paskui, nu tiesiog dirbi, užsidedi kaukę, žinai, kad kitaip nebus. Susitaikai su laiku“

Socialinių darbuotojų interviu atskleidžia, jog teko įveikti baimę pradėti dirbti pasitelkiant tam tikras taktikas (*„Ir ta baimė po truputėli išnyko, nes, tiesiog, įsivažiavau į tuos darbus, atradau sistemas ir kažkaip paskui jau drąsiai pradėjau dirbti, nes nebuvo ko laukti“ S3*) bei kamuojantį nuovargį poilsiu *(„<...> būna ir kad jau pavargsti, atrodo jau viskas neišneši, bet nuvažiuoji namo, pailsi, ryte atsikeli ir vėl toliau važiuoji <...>“ S4*). Taip pat viena iš socialinių darbuotojų patyrė profesinį perdegimą, kurį įveikė kolegų pagalba: *„Buvau susidūrus su tais visais sunkumais, tokiais kaip ir perdegimas, nu panašiai, jau maniau, kad tikrai išeisiu ir iš darbo, ir sulaukiau labai didelės pagalbos iš kolegų, iš padalinio vadovės. Tai pasikeitė mano ta nuomonė ir nusprendžiau likti tam darbe. Vis tiek supratau, kad darbas man teikia džiaugsmą <...>“ (S6).* B. Forenza, C. Eckert, (2018) teigimu, profesinio perdegimo problema išryškėja, kaip neatsiejama šios profesijos dalis. Minėti autoriai įvardija perdegimą kaip vieną iš neigiamų šioje profesijoje pasitaikančių veiksnių, galimai darančių įtaką specialistų karjeros trukmei, tad tai rodo, kaip svarbu nuolatos skirti dėmesio profesinio perdegimo problemai ir tai aktualu tebesimokantiems socialinio darbo studentams, bet taip pat ir patyrusiems profesionalams visos jų karjeros metu, ypatingai atkreipiant dėmesį į pirmuosius darbo metus. Kitos tyrimo dalyvės pasakojo, jog joms reikėjo dėti pastangas tam, kad jos nepasiduotų ir nepalūžtų situacijose susijusiose su klientais *(„Ir jeigu tu nepalūžti ir nepasiduodi, jie šiek tiek tave prisileidžia, priima ir tu kaip ir tampi, nežinau, kaip gaujos narys“ S1*), situacijose ugdant savo atsparumą (*„Jau ir verkiau, ir buvo streso, kad jau man čia viskas, man čia nepatinka, mane čia nervuoja, aš čia nesugebėsiu, bet dabar galvoju, kad aš jau šiek tiek pasikausčiau, kad nesu čia jau tokia labai jau tokia silpna ir išsiugdžiau tą kailį“ S1*), situacijose ieškant tinkamos pagalbos *(„ Ir nesėdėti, ir neverkti dėl kiekvieno nelaimingos istorijos, reikia nuolat galvoti, sukti galvą kaip tam žmogui tinkamai padėti, kur jį nukreipti, kad jisai galėtų kiek įmanoma savarankiškiau gyventi ateityje <...>“ S3*). Be pastangų nepasiduoti, vienai iš socialinių darbuotojų buvo svarbus radimas būdų, kaip save motyvuoti: „*Ta prasme, sugniauži vėl save į kumštį, vėl pradedi motyvuoti save kažkaip kitais dalykais, kad čia ne viskas prarasta, galbūt čia tik momentinis išsekimas“* (*S2*). Įdomu tai, jog socialinių darbuotojų įvairios situacijų sprendimų paieškos neapsiriboja vien

aktyviais veiksmais, interviu analizė atskleidžia, jog tyrimo dalyvių prisitaikymas prie situacijos taipogi yra vienas iš jos sprendimo būdų: *„O paskui, nu tiesiog dirbi, užsidedi kaukę, žinai, kad kitaip nebus. Susitaikai su laiku“ (S4)*. Taigi, tyrimo rezultatai atskleidžia, kad socialinių darbuotojų situacijų sprendimo paieškos vienareikšmiškai stiprina profesinio identiteto formavimąsi, nes atrasti būdai padeda įgyti reikiamų įgūdžių tokių situacijų sprendimui ateityje.

Profesinis palaikymas

Kaip jau buvo minėta anksčiau norėdamas būti sėkmingu ir klestinčiu specialistu, socialinis darbuotojas turi būti skatinamas plėtoti ir priimti savo profesinį identitetą (Moorhead, 2018) suteikiant jam tinkamą paramą ir pagalbą pradėjus dirbti. Tyrimo rezultatai atskleidžia, jog socialinėms darbuotojoms per pirmuosius darbo metus yra svarbus profesinis palaikymas, kuris apima supervizijas, mentorystę, psichologo konsultacijas, „techninę pagalbą“ bei kolegų patarimus (žr. 18 lentelę).

18 lentelė. *Profesinis palaikymas*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Profesinis palaikymas	Supervizija	S1 „Supervizijos labai svarbu. Jų metu tu susipažįsti su kolegom, tu išgirsti jų atvejus, kuo jie dirba, ir tu susirenki informaciją, kaip vyksta viskas įstaigos viduje“ S2 „<...> supervizijos taipogi, su kažkuo išsišnekėti, apsitarti atvejus, galbūt surasti sprendimą <...> “ S4 „<...> dar supervizjų reiktų, man jos buvo labai reikalingos, man patiko, kai jose dalyvavau, naudinga buvo. Ir pasišnekėt galėjau, kaip jautiesi, ir patarimų sulauki, ir pasijuokt iš visokių situacijų gali <...>“ S8 „<…> supervizijos geras dalykas <...> nes galėjai išgirsti, kaip kiti tokį patį darbą dirba, ir kad tu ne vienas toks esi, kad ir kitiems ne visada pavyksta <...>“
	Mentorystė	S2 „<...> yra darbuotoja, kuri dirba nuo pat centro įkūrimo pradžios. Įžvelgiu ir mentorių tame žmoguje, kuris palydi visą laiką, patarimų duoda, niekada nežiūri atsainiai, niekada nepraleidžia pro akis tam tikrų dalykų <...>“ S5 „<...> Gavau ir kuratorių, kuri mane kuravo, į kurią galėjau visais reikalais kreiptis <...> tai buvo auklėtoja, kaip ir

		pareigūnė ji, daug metų dirba <...> Man padėjo tris mėnesius, bandomuoju laikotarpiu <...>“
	Psichologas	S8 „Daug padeda įstaigos psichologė, man čia pati geriausia pagalba. Pašneki, išsiburbuliuoji, pasiskundi ir toliau dirbi“ S6 „ <...> nusprendė mane nukreipti pas mūsų įstaigos psichologę, tai apsilankiau pas ją. Labai draugiškai priima ir padeda susidėlioti mintis ir visada žinai, kad gali pas ją nueiti, pasidalinti kuo tu nori“
	„Techninė“ pagalba	S3 „<...> kad tiesiog kažkas ramiai pradėtų, tokį planelį parodytų nuo ko pradėti, kokie pirmieji žingsniai, ką reikėtų padaryti <...>“ S3 „<...>Tai labai labai svarbu kad kas nors tau duotų medžiagos, kad tu galėtum tikrai pasižiūrėti, kad žinotum kur tu ateini <...> “ S5 „<...> tai man buvo reikalinga nuo rašto pradžios rengimo iki bendradarbiaujančių įstaigų kontaktų pasidalinimo, rekvizitų visų tų. Visa bendra informacija apie įstaigą nuo kontaktų iki bendros tvarkos įstaigos“
	Kolegų patarimai	S4 „Labai daug padėdavo kolegos, nes duodavo patarimų tam tikrose situacijose“ S8 „<…> daugiausia pagalbos sulaukiau iš savo kolegių. Jos man daug ką parodė, paaiškino, palydėjo į šeimas. Ir kai kokia rimtesnė situacija, visada pasitariam“ S7 „Pagalbos daugiausiai sulaukiau iš tiesioginės vadovės <...> visada buvo galima gauti patarimų, visada pastebėdavo kas yra neteisinga ir taktiškai gebėdavo tai pasakyti už ką esu labai dėkinga“

Iš aštuonių interviu dalyvavusių socialinių darbuotojų šešioms buvo sudarytos sąlygos dalyvauti supervizijose pirmaisiais darbo metais. Tyrimo dalyvės pasakojo, jog supervizijos be išimties yra naudingos, kadangi leidžia pažinti kolegas ir suprasti, kaip jie dirba (*„Supervizijos labai svarbu. Jų metu tu susipažįsti su kolegom, tu išgirsti jų atvejus, kuo jie dirba, ir tu susirenki informaciją, kaip vyksta*

viskas įstaigos viduje“ S1), dalintis patirtimi ir ieškoti sprendimų (*„<...> supervizijos taipogi, su kažkuo išsišnekėti, apsitarti atvejus, galbūt surasti sprendimą <...>“ S2*), aptarti savijautą ir sulaukti patarimų (*„<...> dar supervizjų reiktų, man jos buvo labai reikalingos, man patiko, kai jose dalyvavau, naudinga buvo. Ir pasišnekėt galėjau, kaip jautiesi, ir patarimų sulauki, ir pasijuokt iš visokių situacijų gali <...> S4*), suprasti kad ir kiti specialistai patiria sunkumų (*“<...> supervizijos geras dalykas <...> nes galėjai išgirsti, kaip kiti tokį patį darbą dirba, ir kad tu ne vienas toks esi, kad ir kitiems ne visada pavyksta <...>“ S8*). F. Trende (2012) teigia, jog norint įgyti praktikos ir formuotis profesinei tapatybei, specialistui reikia mokėti dalintis savo patirtimi ir ją sistemingai reflektuoti. Taigi, tyrimo rezultatai rodo, jog socialinių darbuotojų gebėjimas apmąstyti savo patirtis supervizijų metu, suteikia naujų turtingų žinių apie profesiją ir daro svarbų poveikį stiprinant savęs kaip specialisto pajautimą.

Analizuojant socialinių darbuotojų interviu paaiškėjo, jog tyrimo dalyvės mentorystę įvardijo, kaip būtiną profesinį palaikymą pirmaisiais darbo metais: *„<...> jei ateina naujas socialinis darbuotojas, tai pirmiausia jam reiktų mentorystės, kas labai svarbu. Pirmoj vietoj, tai reikia mentoriaus labai gero, kuris padėtų susigaudyti ir pačios įstaigos tiksluose pačiuose, tose įstaigos vertybėse, suprasti kur einama, ko siekiama, paskui labai svarbu yra paaiškinti apie kiekvieną klientą, aplamai apie visą klientų grupę <...>“ (S7), „<...> būtų labai naudinga tas žmogus, kuris tau tiesiog, nežinau, va paskambintum ir pasakytum jam kad užkniso viskas ir jis sakytų, kad taip būna, viskas nusiramink, viskas gerai <...> (S1)*. Tačiau tyrimo rezultatai rodo, jog iš aštuonių tyrimo dalyvių, tik vienai socialinei darbuotojai buvo paskirtas mentorius trims mėnesiams: *„<...> Gavau ir kuratorių, kuri mane kuravo, į kurią galėjau visais reikalais kreiptis <...> tai buvo auklėtoja, kaip ir pareigūnė ji, daug metų dirba <...> Man padėjo tris mėnesius, bandomuoju laikotarpiu <...>“ (S5).* Kita socialinė darbuotoja paskirto mentoriaus neturėjo, tačiau juo laikė ilgametę įstaigos darbuotoją: *„<...> yra darbuotoja, kuri dirba nuo pat centro įkūrimo pradžios. Įžvelgiu ir mentorių tame žmoguje, kuris palydi visą laiką, patarimų duoda, niekada nežiūri atsainiai, niekada nepraleidžia pro akis tam tikrų dalykų <...> (S2).* Ir nors akivaizdu, jog tyrimo dalyvėms kyla poreikis būti lydimoms mentoriaus, kuris padėtų greičiau įsitraukti į profesinę veiklą, pirmaisiais darbo metais, tačiau įstaigos ar organizacijos to darbuotojams neužtikrino. F. Trende (2012) nuomone, pradėjusio dirbti socialinio darbuotojo profesinės tapatybės formavimą palikti „savieigai“ be mentorystės yra rizikinga. Likęs vienas, jis atkartos tai, ką pastebi praktinėje veikloje, su kuo susiduria, kas jau yra, tiesiog nekurdamas ir neformuodamas savo unikalumo.

Analizuotoje mokslinėje literatūroje psichologo konsultacijos, kaip viena iš pagalbos formų socialiniams darbuotojams pirmaisiais darbo metais, nėra aptarta, dažniau kalbama apie mentorystės, supervizijos, nuolatinio profesinio tobulėjimo, apsaugos nuo didelių darbo krūvių (tiek apimtimi, tiek sudėtingumu), organizacinės paramos ir aplinkos svarbą. Tačiau atlikto tyrimo rezultatai atskleidžia, jog

socialinėms darbuotojoms psichologo konsultacijos yra viena iš profesinio palaikymo formų, kur jos gali „nuleisti garą“: *„<...> daug padeda įstaigos psichologė, man čia pati geriausia pagalba. Pašneki, išsiburbuliuoji, pasiskundi ir toliau dirbi“ (S8)* ar, tiesiog, pasikalbėti ir būti suprastomis *„<...> nusprendė mane nukreipti pas mūsų įstaigos psichologę, tai apsilankiau pas ją. Labai draugiškai priima ir padeda susidėlioti mintis ir visada žinai, kad gali pas ją nueiti, pasidalinti kuo tu nori“ (S6).* Socialinės darbuotojos mano, jog psichologas naujokams svarbi pagalba: *„<...> gal net ir psichologo pagalbos kartais reikėtų, tiesiog pasišnekėti bendrai <...> (S1), „<...> dar norėčiau paminėti, kad psichologo pagalba tai būtų būtina, ta prasme, galbūt periodiškai kažkuriuo laikotarpiu“(S2), „<...> psichologas turėtų visada būti, dėl to kad nežinai kada gali palūžti <...> “ (S4).* Remiantis tyrimo rezultatais, galima teigti, jog atsižvelgiant į tai, kad manoma, jog pirmieji praktinės veiklos metai formuoja būsimą profesinę tapatybę ir įtvirtina profesines vertybes, labai svarbu, kad socialiniai darbuotojai naujokai gautų intensyvią, struktūruotą profesinę paramą ir palaikymą atsižvelgiant į jų poreikius, įtraukiant ne tik mentorystę bet ir psichologo konsultacijas.

Socialinių darbuotojų įvardinti profesinio palaikymo būdai, tokie kaip supervizijos, mentorystė ir psichologo konsultacijos, veikia santykyje su kitu ir yra orientuota į tiesioginę specialisto specialistui pagalbą: profesinį konsultavimą, įvedimą į profesinę veiklą, psichologinį palaikymą. Tyrimo rezultatai rodo, jog pradėjusios dirbti socialinės darbuotojos pasigedo įprastos „techninės pagalbos“ t. y. kasdieniam darbui reikalingos informacijos gavimo, nors ji yra be galo svarbi bendros veiklos supratimui ir palengvina įsitraukimo į darbą procesą. Socialinės darbuotojos pasakojo, jog joms trūko informacijos apie tai, kokius žingsnius reikia atlikti pradedant darbus (*„<...> kad tiesiog kažkas ramiai pradėtų, tokį planelį parodytų nuo ko pradėti, kokie pirmieji žingsniai, ką reikėtų padaryti <...> S3),* taip pat metodinės medžiagos apie veiklas („*<...> Tai labai svarbu kad kas nors tau duotų medžiagos, kad tu galėtum tikrai pasižiūrėti, kad žinotum kur tu ateini <...> “ S3*), “bendros” informacijos susijusios su įstaigos veikla *(„<...> tai man buvo reikalinga nuo rašto pradžios rengimo iki bendradarbiaujančių įstaigų kontaktų pasidalinimo, rekvizitų visų tų. Visa bendra informacija apie įstaigą nuo kontaktų iki bendros tvarkos įstaigos“ S5*). B. Moorhead (2019) teigia, jog įgiję naują darbą, socialiniai darbuotojai pirmenybę teikia pirmiausia darbo pareigų pažinimui ir jų išmokimui, o tai reiškia, jog jie pradeda nuo užduotimis pagrįstos profesinės tapatybės, kuri orientuota į tai, kad pirmiausia atliktų ir išmoktų savo darbo funkcijas ir įgytų tam tikrą profesinį vaidmenį, ko pasėkoje tapatybė įgyja aiškumo ir darbuotojas tampa labiau pasitikintis savimi. Tyrimo rezultatai rodo, kad „techninė pagalba“ socialiniams darbuotojams leidžia greičiau pažinti jiems priskirtas pareigas bei funkcijas, kurių dėka yra stiprinamas profesinis tapatumas.

Ankstesni tyrimo rezultatai parodė, jog tyrimo dalyvių tapatinimasis su socialinio darbuotojo profesija vyksta per santykį su kolektyvu. Socialinių darbuotojų nuomone, santykyje su bendradarbiais

svarbu ne tik pritapimas kolektyve ir priėmimas tavęs, bet ir kolegų pagalba bei patarimai. Pastarieji įvardijami, kaip paskutinis iš tyrime išryškėjusių profesinio palaikymo būdų. Tyrimo dalyvės pasakojo, jog vertina kitų kartu dirbančių bendradarbių pagalbą, jų patarimai leidžia nepasimesti įvairiose situacijose: „*Labai daug padėdavo kolegos, nes duodavo patarimų tam tikrose situacijose“ S4*, *„<...> daugiausia pagalbos sulaukiau iš savo kolegių. Jos man daug ką parodė, paaiškino, palydėjo į šeimas. Ir kai kokia rimtesnė situacija, visada pasitariam“ (S8).* Įdomu tai, jog tyrimo dalyvėms yra svarbūs ne tik su jomis dirbančių kolegių patarimai, bet ir jų tiesioginių vadovų pagalba: *„Pagalbos daugiausiai sulaukiau iš tiesioginės vadovės <...> visada buvo galima gauti patarimų, visada pastebėdavo kas yra neteisinga ir taktiškai gebėdavo tai pasakyti už ką esu labai dėkinga (S7),* „*<...> Dar skyriaus vadovė padėjo, užvedė ant kelio, kai skambinau pasitarti <...>“ (S8).* F. Wiles (2013) nuomone, daugelių atvejų kolegos praktinėje veikloje gali būti apibūdinami kaip profesinės tapatybės pavyzdžiai. Tad tyrimo rezultatai leidžia mums daryti išvadą, jog kolegų pagalba ir patarimai leidžia pasirinkti tinkamus tam tikrų situacijų sprendimus bei įtvirtinti žinias ir įgūdžius, o tai savo ruožtu ugdo pačių socialinių darbuotojų profesinį identitetą.

Gauti duomenys atskleidžia, jog pirmųjų darbo metų laikotarpiu socialinės darbuotojos „išbandė“ save praktinėje veikloje: patyrė sėkmių ir išgyveno nesėkmes, leidosi į emocijų įvairovę, susidūrė su profesiniais iššūkiais ir situacijos sprendimų paieškomis, jautė profesinį palaikymą, o tai padėjo joms aiškiau apibrėžti save kaip socialinį darbuotoją ir padėti pagrindus tolesnei profesinio tapatumo plėtotei.

Taigi, apibendrinant visus tyrime gautus rezultatus, galima teigti, jog pirmaisiais darbo metais socialiniai darbuotojai nuolat dalyvauja nelengvame savo profesinės tapatybės formavimo „darbe“ ir šiuo laikotarpiu jiems prireikia palaikymo tam pasiekti, tačiau tyrime atsiskleidęs unikalus socialinių darbuotojų savęs kaip specialistų matymas, yra tvirtas žingsnis tolesniam jų profesinės tapatybės vystymui.

3.3. Diskusija

Pirmus metus dirbančių tyrimo dalyvių patirtys, išsakytos interviu metu, suteikia daugiau informacijos apie tai, kaip socialinės darbuotojos supranta profesinį identitetą ir kaip jos ugdo bei įtvirtina jį šiuo svarbiu specialistui laikotarpiu.

Tyrimo rezultatai atskleidė, jog socialinėms darbuotojoms profesinis identitetas - tai subjektyvus kiekvieno asmens savo paties pajautimas, kuris apima jų atliekamą profesinę misiją ir profesinius vaidmenis kiekvieną darbo dieną, jų norą tobulėti ir siektiną profesinį idealą. Tai atitinka kai kurias gautas išvadas B. Moorhead (2019), G. Harrison, K. Healy, (2015), A. Campanini (2012) atliktuose tyrimuose,

kuriuose atsiskleidė tyrimo dalyvių pastangos ne tik išmokti tinkamai atlikti su nauju darbu siejamas funkcijas, bet ir pastangos suprantant savo vaidmenis, įtvirtinant vertybines nuostatas kasdien atliekamame darbe, įgyvendinant tikslus siekiant susikurtos idėjos, kokiu socialiniu darbuotoju jie asmeniškai nori būti, paverčiant įgytas žinias nuoseklia profesine tapatybe, atrandant bei atskleidžiant bendrą profesinę tapatybę savo organizacijos aplinkoje.

Tyrimo duomenų analizė atskleidė, jog tiek asmeninė socialinio darbuotojo patirtis, tiek jo santykis su kitais, savimi ir kolektyvu yra sudedamosios profesinio tapatumo formavimo proceso dalys. V. Žydžiūnaitės ir S. Crisafulli (2010) atlikto tyrimo rezultatai, jog profesinis tapatumas formuojasi santykyje su aplinkiniais, bei F. Wiles (2013) tyrime išryškėjęs požiūris, jog asmeninė patirtis yra labai svarbus profesinio tapatumo kūrimo šaltinis, taip pat rezonuoja su šiame tyrime aprašyta socialinių darbuotojų patirtimi.

Šio tyrimo rezultatai rodo, jog socialinės darbuotojos susidūrė su sėkmių patyrimu ir nesėkmių išgyvenimu profesinėje veikloje, patirtų emocijų įvairove, profesiniais iššūkiais ir situacijos sprendimų paieškomis, profesiniu palaikymu, kas vienaip ar kitaip įtakojo jų profesinio identiteto formavimą. Šie aspektai atsispindėjo ir Pullen Sansfaçon & Crête, (2016) atliktame tyrime, kuriame akcentuojami individualūs, santykiniai, organizaciniai ir profesiniai veiksniai, turintys įtakos plėtojant savo jausmą būti unikaliu socialiniu darbuotoju. Dar viena sąsaja jaučiama ir su Pia Tham, Deborah Lynch (2019) atlikto tyrimo išvadomis, kuriose matyti, jog nauji socialinio darbo specialistai patiria perėjimą iš universiteto į darbo pasaulį, ir kad juos reikia paruošti ir palaikyti, kad būtų galima spręsti praktikos iššūkius šiuolaikiniame darbo kontekste. Taip pat šio tyrimo rezultatai atitinka Sonya Hunt, Melanie Tregurtha, Albert Kuruvila, Simon Lowe, Kelly Smith (2017) atlikto tyrimo rezultatus, kurie parodo, jog naujai kvalifikuoto socialinio darbuotojo kompetentingai pirmųjų metų praktikai reikia rimtos ir visapusiškos paramos (reguliari supervizija, nuolatinis profesinis tobulėjimas, apsauga nuo darbo krūvio tiek apimtimi, tiek sudėtingumu, organizacinė parama), ką atskleidžia ir iš šio tyrimo gauti duomenys. Tyrimo rezultatai atskleidė ir tai, jog psichologo konsultacijos, kaip viena iš pagalbos formų socialiniams darbuotojams pirmaisiais darbo metais, yra labai svarbi, tačiau ankstesniuose tyrimuose šis aspektas neišryškėjo.

Tyrimo rezultatai atskleidžia, jog pirmųjų darbo metų laikotarpiu socialinės darbuotojos dėl profesinių iššūkių, įvairių patirčių su klientais ir kolegomis, darbo krūvių ir didelio užimtumo neturėjo daug laiko savo profesinės tapatybėms apmąstymams bei profesinio identiteto formavimo proceso analizei, kas gali kelti pavojų tapti tik tam tikrų funkcijų vykdytoju, tad dalyvavimas šiame tyrime leido stabtelti ir apžvelgti patirtis susijusias su tuo.

Galiausiai, nors dalis tyrimų rezultatų pabrėžė (Webb, 2015, Žydžiūnaitės ir S. Crisafulli, 2012, Žorga, 2007), kad socialinio darbuotojo pirmųjų darbo metų laikotarpis, kurio metu intensyviai formuojamas profesinis tapatumas, yra sudėtingas ir trikdantis, šio atlikto tyrimo išvados išryškina patirtį, paremtą socialinių darbuotojų atsparumu bei stiprybe nenuleisti rankų ugdant save kaip specialistą. Tyrimo rezultatai rodo, jog ir patyrusios perdegimo sindromą, nusivylimą bei nepasitikėjimą savo jėgomis, visos aštuonios socialinės darbuotojos liko dirbti ir mato save šioje profesijoje ir ateityje.

Atliktas tyrimas sudarė galimybę apmąstyti savo patirtis formuojant profesinę tapatybę ne tik socialinėms darbuotojoms, bet ir šio baigiamojo magistrinio darbo autorei. Remiantis šio tyrimo rezultatais bus siekiama tobulinti reikalingos paramos ir pagalbos sistemą dirbantiems socialiniams darbuotojams bei būsimiems specialistams tyrėjos darbo vietoje, stiprinant mentorystės ir psichologinės pagalbos aspektus, užtikrinant reguliarias supervizijas bei kvalifikacijos kėlimo mokymus.

IŠVADOS

1. Remiantis mokslinės literatūros analize galima teigti, jog darbuotojo profesinio identiteto samprata apima specialisto, kaip profesionalo vystymąsi, apimantį asmenines savybes, žinias ir gebėjimus, vertybinius ir moralinius įsitikinimus, motyvaciją ir profesinį interesą bei įgytą patirtį. Profesinis identitetas yra įtakojamas konteksto, tos pačios profesijos grupių, socialinių sąveikų ir vaidmenų, artimiausių savo paties, kaip profesijos atstovo, įsivaizdavimui. Empirinio tyrimo rezultatai atskleidė, jog socialinio darbuotojo profesinis identitetas – tai kintantis subjektyvus savęs paties, kaip specialisto, pajautimas, atsižvelgiant į atliekamą profesinę misiją ir profesinius vaidmenis, norą tobulėti ir siektiną profesinį idealą.

2. Mokslinės literatūros analizė atskleidė, jog socialinio darbuotojo profesinis identiteto procesas – tai kintantis ir palaipsniui vykstantis specialisto įsipareigojimas jo įgytai profesijai, kuris pradeda formuotis profesinių studijų metu ir trunka visos praktinės veiklos laikotarpiu. Šis procesas yra glaudžiai susijęs su socialine asmens tapatybe, profesine socializacija, profesiniais vaidmenimis ir kontekstu, yra įtakojamas asmeninių bei išorinių veiksnių. Remiantis tyrimo rezultatais daroma išvada, jog socialiniai darbuotojai profesinį identitetą formuojasi per įgytas patirtis, sąveikas su aplinkiniais, savimi ir kolektyvu.

3. Empirinė tyrimo medžiaga atskleidžia, jog socialinės darbuotojos profesinį identitetą supranta pirmiausia kaip savo profesinę misiją būti reikalingomis ir padedančiomis kitiems žmonėms, patikimomis ir tikinčiomis kitais specialistėmis, realizuojančiomis save ir esančiomis kolektyvo bei profesinės bendruomenės dalimi. Profesinis tapatumas joms yra savo norimų profesinių bruožų, savybių ir įgūdžių supratimas, tokių kaip profesinis atkaklumas bei tvirtumas, noras būti pasitikėjimą keliančiomis, įtaką darančiomis specialistėmis bei pavyzdžiu kitiems, bei siektino socialinio darbuotojo „profesinio idealo“ turėjimas, atliekamų “žmogaus orkestro”, “žmogaus kempinės“, šeimos asistento, mokytojo profesinių vaidmenų perėmimas ir laikymas savais, noras tobulėti, apimantis profesinius mokymus, savišvietą ir nuolatinį mokymąsi iš kitų apimant kolegas, klientus, tiek visą informaciją susijusią su jų profesine aplinka. Profesinį identitetą socialinės darbuotojos pirmaisiais darbo metais formuoja per asmenines patirtis, susijusias su tėvų alkoholizmu ir vaiko negalia. Taip pat per santykius su klientu, su savimi, bei su kolektyvu. Profesinio identiteto konstravimas yra skirtingai įtakojamas sėkmių ir nesėkmių patirties profesinėje veikloje, išgyvenamomis įvairiomis emocijomis, profesiniais iššūkiais ir situacijos sprendimų paieškomis bei profesiniu palaikymu.

REKOMENDACIJOS

Pirmus metus dirbantiems socialiniams darbuotojams siūloma:

1. aktyviai dalyvauti supervizijose, kuriose galėtų reflektuoti savo patirtis susijusias su profesinio identiteto formavimu pirmaisiais darbo metais;
2. susiduriant su profesiniais sunkumais, konsultuotis su psichologu, esant poreikiui kreiptis į tiesioginius vadovus;
3. nuolat didinti savo profesinę kompetenciją dalyvaujant įvairiuose mokymuose, kurie padėtų įgyti profesinių savybių bei gebėjimų;
4. siekiant formuoti kolektyvinį socialinių darbuotojų profesinį identitetą, dalyvauti įvairiuose miestų renginiuose dalijantis gerąją patirtimi, pristatant socialinio darbuotojo profesijos svarbą ir naudą bendruomenei.

Įstaigoms, kurios įdarbina socialinius darbuotojus:

1. užtikrinti pradedantiems dirbti socialiniams darbuotojams mentoriaus priskyrimą pirmųjų 12 darbo mėnesių laikotarpiui, kuris teiktų emocinį palaikymą bei padėtų šiuo svarbiu laikotarpiu atrasti save kaip unikalų socialinio darbo specialistą;
2. teikti nuolatinę pagalbą (supervizijų organizavimas, personalo psichologo konsultacijų organizavimas,) pirmuosius metus dirbantiems socialiniams darbuotojams jų darbo vietoje, suteikiant jiems galimybę aptarti su profesiniu identiteto formavimu susijusias patirtis;
3. sudaryti sąlygas pirmus metus dirbantiems socialiniams darbuotojams nuolat gilinti žinias įvairiuose jo darbo specifiką atitinkančiuose bei jo profesinių savybių tobulinimą skatinančiuose mokymuose, daugiau kaip 16 ak. val. per kalendorinius metus, nei numato LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintas socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas;
4. užtikrinti tiesioginių vadovų konsultacijas pirmus metus dirbantiems socialiniams darbuotojams darbinės veiklos klausimais, sudarant galimybes jauniems specialistams reflektuoti patirtis susijusias su profesiniais atradimais, sėkmėmis bei sunkumais profesinėje srityje;
5. nustatyti adekvatų darbo krūvį bei atsakomybes socialiniams darbuotojams pirmuosius dvylika darbo mėnesių.

Aukštosioms mokykloms, kurios rengia socialinius darbuotojus:

1. atlikti tolesnes studijas su didesne tyrimo imtimi, siekiant tyrinėti išgyventas profesinio identiteto profesinės tapatybės formavimo pirmaisiais darbo metais patirtis, kas padėtų apibrėžti tam tikras profesinio identiteto formavimo strategijas pradėjus dirbti;
2. atkreipti dėmesį į socialinių darbuotojų paruošimą jų studijų pabaigai ir pirmiesiems darbo pagal specialybę metams bei profesiniams vaidmenims, pasitelkiant tokias socialinio darbo studijų programas, kurios būtų tiesiogiai nukreiptos į profesinio identiteto formavimą;
3. užmegzti ryšius bei bendradarbiauti su dirbančių socialinių darbuotojų įkurtomis asociacijomis, jau įgijusiomis profesinio identiteto formavimo patirties ir norinčiomis padėti jauniems socialinio darbo specialistams įsitvirtinti praktinėje veikloje.

LITERATŪRA

1. Abeygunawardana, Ch. (2005). Professional socialization for the ethical role: how military academies and medical schools socialize their professionals into the ethical role and implications for bussiness schools. *Journal of Undergraduate Research.* 6 (8). Prieiga per internetą: https://ufdcimages.uflib.ufl.edu/UF/00/09/15/23/00340/abeygunawardana.pdf

2. Ablačinskienė, E. (2015). Socialinių darbuotojų profesinio identiteto plėtotė reflektuojant praktinę patirtį (Magistro baigiamasis darbas). Prieiga per internetą: https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/8aaed16b-fcb0-4ef9-8cb1-36bec9fd4600/content

3. Adomaitienė, R. (2015). Profesinės socializacijos moksle samprata. *Socialinių mokslų studijos,* 7 (2), p. 318-334. Prieiga per internetą: https://ojs.mruni.eu/ojs/societal-studies/article/view/4310/4031

4. Agllias, K. (2010). Student to practitioner: a study of preparedness for social work practice. *Australian Social Work*, 63 (3), p. 345–360. Prieiga per internetą: http://web.a.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=43&sid=45ca7cef-d3b3-4560-8ea8-d3b025c2da78%40sdc-v-sessmgr01

5. Bendinskaitė, G. (2018). Studentų karjeros sprendimų saviveiksmingumo, identiteto profesijai, pasitenkinimo studijomis ir studijų pasiekimų sąsajos (Magistro baigiamasis darbas). Prieiga per internetą: https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/36224/3/gintare_bendinskaite_md.pdf

6. Bogdanova, N. (2012). Professional identity of lithuanian social workers in the changing context of social work. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai. Priedas*, p. 87-92. Prieiga per internetą: https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/7126f758-69e9-411b-83a4-a73b70c05283/content

7. Bradley, G. (2008). The induction of newly appointed social workers: some implications for social work educators. *Social Work Education*, 27 (4), p. 349–365.

8. Branch, S. (2000, january). Who will I be when I leave university – the development of professional identity. *Conference „Effective teaching and learning at university", Duchesne college the university of Queensland*, Australia. Prieiga internetu: https://ubwp.buffalo.edu/ccvillage/wp-content/uploads/sites/74/2017/06/Who-will-I-be-when-I-leave-University.pdf

9. Brott, P., Kajs, L. (2001). Developing the professional identity of first-year teachers through a "Working Alliance". *National Association for Alternative Certification.*

10. Dubar, C., Gadėa, C. (1999). La promotion sociale en France. Paris: PUF.

11. Campanini, A., Frost, L., & Höjer, S. (2012). Educating the new practitioner: The building of professional identities in European social work. *Revista de Asistenta Sociala*, 11 (1), p. 33–47.

12. Carpenter, M., Platt, S. (1997). Professional identity for clinical social workers: impact of changes in health care delivery systems. *Clinical social work journal,* 25 (3), p. 337-350. Prieiga per internetą: https://doi-org.skaitykla.mruni.eu/10.1023/A:1025790613308

13. Cohen-Scale, V. (2003). The Influence of Family, Social, and Work Socialization on the Construction of the Professional Identity of Young Adults**.** *Journal of Career Development***,** 29 (4), p. 237-249.

14. Damkauskaitė, A. (2016). Dailės pedagogikos studentų profesinio tapatumo formavimosi ypatumai (Magistro baigiamasis darbas). Prieiga per internetą: https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:16238438/datastreams/MAIN/content

15. Dorelaitienė, A. (2010). Socialinių darbuotojų vyrų profesinis identitetas (Magistro baigiamasis darbas). Prieiga per internetą: https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:1991660/datastreams/MAIN/content

16. Dorelaitienė, A., Mažeikienė, N. (2011). Biografinis metodas: socialinių darbuotojų vyrų profesinio identiteto tapsmas. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 7 (1), p. 51-70. Prieiga per internetą: http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2011~1367175763170/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content

17. Eidukevičiūtė, J., Večkienė, N., P. (2014). Profesinio identiteto formavimasis socialinio darbo praktikoje: komunikacinės kompetencijos aktualizavimas. *Tiltai,* 4, p. 37-56. Prieiga per internetą: https://core.ac.uk/download/pdf/233178652.pdf

18. Fenge, L. A. (2013). Newly qualified social workers: a practice guide to the assessed and supported year in employment, p. 24–35. London: Sage Publications Ltd.

19. Forenza, B., Eckert, C. (2018). Social worker identity: a profession in context. *Social work,* 63 (1), p. 17-26. Prieiga per internetą: https://doi-org.skaitykla.mruni.eu/10.1093/SW/SWX052

20. Gaižauskaitė, I., Valavičinė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

21. Galpin, D., Bigmore, J., Parker, J. (2012). The survival guide for newly qualified social workers in adult and mental health services: hitting the ground running. London: Jessica Kingsley Publishers.

22. Gibson, D. M., Dollarhide, C. T., Moss, J., M. (2010). Professional identity development: a grounded theory of transformational tasks of new counselors. *Counselor education & supervision,* 50, p. 21-37. Prieiga per internetą: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.1556-6978.2010.tb00106.x

23. Glassburn, S. L. (2020). Where‘s a roadmap? The transition from student to professional for new Master of social work graduates. *Qualitative social work,* 19 (1), p. 142-158. Prieiga per internetą: https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1473325018807746

24. Harrison, G., & Healy, K. (2015). Forging an identity as a newly qualified worker in the non-government community services sector. *Australian Social Work*, 69 (1), p. 80–91. Prieiga per internetą: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0312407X.2015.1026913

25. Hobbs, E., Evans, N. (2017). Social work perceptions and identity: how social workers perceive public and professional attitudes towards their vocation and discipline. *Aotearoa New Zealand Social Work Review*, 29 (4), p. 19–31. Prieiga per internetą: https://doi-org.skaitykla.mruni.eu/10.11157/anzswj-vol29iss4id378

26. Hong, J. Y. (2010). Pre-service and beginning teacher's professional identity and its relation to dropping out of the profession. *Teaching and Teacher Education,* 26*,* p. 1530–1543.

27. Hunt, S., Tregurtha, M., Kuruvila, A., Lowe, S., Smith, K. (2017). Transition to professional social work practice: the first three years. *Advances in Social Work & Welfare Education,* 19 (2), 139-154. Prieiga per internetą: https://core.ac.uk/download/pdf/154363719.pdf

28. Jatkauskienė, B. (2010). Andragogų profesinio identiteto kontūrų raiška profesionalizacijos kontekste. *Mokytojų ugdymas,* 15 (2), p. 59-77. Prieiga per internetą: https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LTLDB0001:J.04~2010~1367177656540/J.04~2010~1367177656540.pdf

29. Jobert, G. (1989). La professionnalisation des formateurs. *Approche sociologique. Actualitė de la formation permanente,* 103*,* p. 25-28.

30. Johnson, L. C. (2003). *Socialinio darbo praktika. Bendrasis požiūris.* Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija.

31. Jonušaitė, S. (2006). Edukaciniai studentų profesinio identiteto vystymo (-si) veiksniai neuniversitetinio aukštojo mokslo studijų procese. *Studijų ir verslo integracija: straipsnių rinkinys,* p. 39-48, Kaunas: Kauno kolegija.

32. Jonušaitė, S., Žydžiūnaitė, V. (2009). Socialinius mokslus studijuojančių universiteto student profesinės identifikacijos formavimą rybojantys veiksniai. *Jaunųjų mokslininkų darbai,* 1 (22), p. 83-91.

33. Карпова, Н. В. (2013). Особенности становления профессиональной идентичности у студентов педагогическова вуза. *Вестник ИГПИ им. П. П. Ершова*, 5 (11), p. 27-31.

34. Kasatkina, N. (2005). Biografinio metodo taikymo patirtis. *Filosofija. Sociologija*, 2, p. 33–

35. Kogan, M. (2000). Higher education communities and academic identity. *Higher Education Quarterly,* 54(3), 207–216.

36. Kovalčikienė, K. (2014). Psichologinių, socialinių ir akademinės aplinkos veiksnių reikšmė trečiosios studijų pakopos (doktorantūros) studentų profesinio identiteto raiškai (Daktaro disertacija). Prieiga per internetą: https://www.lituanistika.lt/content/70581

37. Kovalčikienė, K., Bukšnytė-Marmienė, L. (2014). Profesinio identiteto raiškos perspektyvos Lietuvos doktorantų karjeros vizijoje. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, 3, p. 65-94. Prieiga per internetą: https://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2014~1477923366994/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content

38. Krabi, K. (2008). Perspectives on professional identity. *Research, planning and policy: emerging trend in Baltic and Nordic lifelong learning,* p. 247-258.

39. Kraniauskienė, S. (2004). Identiteto tyrimo metmenys: kartų identiteto paieška XX a. lietuvių autobiografijose. *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, 2, p. 40–52.

40. Kwakman K., Schilder L. (2004). Empowerment: developing professional identity through learning. *Conference „The International conference on professionals between people and policy",* Amsterdam / Utrecht, the Netherlands.

41. Leliūgienė, I. (2003). *Socialinio darbuotojo (pedagogo) žinynas*. Kaunas: Technologija.

42. *Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintas socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašas.* Prieiga per internetą:
https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.274447/asr

43. *Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas*. Prieiga per internetą:
https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.270342/asr

44. Lucas, M. S., Berkel, L. A. (2005). Counseling needs of students who seek help at a university counseling center: a closer look at gender and multicultural issues. *Journal of College Student Development*, 46, p. 251-266.

45. Лушкина, М. П., Полякова, О. О. (2011). Особенности профессиональной идентичности современных студентов. *ВЕСТНИК Мордовсково университета*, 2, p. 69-73.

46. Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego identity statuses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, p. 551-558.

47. Marcia, J. E. (1980). *Identity in adolescence*. *In J. Adelson handbook of adolescent psychology*. New York: Wiley.

48. Monkevičienė, O., Autukevičienė, B. (2008). Pradedančiojo pedagogo profesinės raidos etapai, patiriami sunkumai ir mentoriaus paramos ypatumai. *Pedagogika,* 91, p. 27-34. Prieiga per internetą:
https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LTLDB0001:J.04~2008~1367163841665/J.04~2008~1367163841665.pdf

49. Moorhead, B. (2018). A landscape of intersecting discources – Navigating professional identity as a newly qualified social worker. *Critical Social Work,* 19 (2), p. 22-37.

50. Moorhead, B. (2019). Transition and adjustment to professional identity as a newly qualified social worker. *Australian social work,* 72 (2), p. 206-218. Prieiga per internetą:
http://web.b.ebscohost.com.skaitykla.mruni.eu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=5ce98b93-89fc-4b17-8b03-7131d719fc57%40sessionmgr103

51. Moorhead, B., Bell, K., Bowles, W. (2016). Exploring the development of professional identity with newly qualified social workers. *Australian social work,* 69 (4), p. 456-467. Prieiga per internetą:

https://doi-org.skaitykla.mruni.eu/10.1080/0312407X.2016.1152588

52. Moss, J. M., Gibson, D. M., Dollarhide, C. T. (2014). Professional Identity Development: A Grounded Theory of Transformational Tasks of Counselors. *Journal of counseling & development,* 92 (1), p. 3-12. Prieiga per internetą: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/j.1556-6676.2014.00124.x

53. Musch, E. (2013). The impact of perfectionism type on the career self-efficacy, vocational identity and interest differentiation of college students *(*Doctor dissertation), Florida State university.

54. Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., Crocetti, E. (2018). Good omens? The intricate relations between educational and vocational identity in adolescence. *European journal of developmental psychology,* 15(1), p. 83 – 98.

55. Nicholson, N. (1990). The transition cycle: causes, outcomes, processes and forms. *In S. Fisher, & C. L. Cooper, on the move: the psychology of change and transition*. Chichester: John Wiley.

56. Niu, D., Haugen, H. Ø. (2019). Social workers in China: professional identity in the making. *British Journal of Social Work*, 49 (7), p. 1932–1949. Prieiga per internetą: https://doiorg.skaitykla.mruni.eu/10.1093/bjsw/bcy107

57. Olesen, H. S. (2001). Professional identity as learning process in life histories. *Journal of Workplace Learning.* Nr. 13 (7/8), p. 290–298.

58. Oliver, C. (2013). Social workers as boundary spanners: Reframing our professional identity for interprofessional practice. *Social Work Education,* 32, p. 773–784.

59. Osteen, P. J. (2011). Motivations, values, and conflict resolution: students integration of personal and professional identities. *Journal of Social Work Education,* 47, p. 423–444.

60. Page, G. (2004 january). Professional socialization of valuation students: what the literature says. *In proceedings 10th Pacific rim real Estate society conference*. South Australia. Prieiga internete: https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.197.3713&rep=rep1&type=pdf

61. Pikūnas, J., Palujauskienė A. (2001). *Asmenybės vystymasis. Kelias į savęs atradimą*. Kaunas: Pasaulio Lietuvos kultūros mokslo ir švietimo centras.

62. Pukelis, K. (2012). Career designing: what and why? *In career designing: Research and Counselling*, 1, p. 12–45.

63. Rastauskienė, G. J., Kardelis, K., Šeščilienė, I. M. (2009). Universiteto dėstytojo profesinio tapsmo ypatumai. *Jaunųjų mokslininkų darbai,* 1 (22), p. 145-153. Prieiga per internetą: https://vb.lsu.lt/primo-explore/fulldisplay?docid=ELABAPDB6146318&context=L&vid=LSU&lang=lt_LT&search_scope=LSU&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=default_tab&query=any,contains,universiteto%20d%C4%97stytojo%20profesinio%20tapsmo%20yaptumai&offset=0

64. Rimkienė, R., Žydžiūnaitė, V. (2013). Lietuvos kolegijų bendrosios praktikos slaugos studijų programų studentų profesinio identiteto lygmenų sąryšis su jį formuojančiais veiksniais. *Sveikatos mokslai*, 23 (4), p. 99-107. Prieiga per internetą: https://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LTLDB0001:J.04~2013~1529331194273/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content

65. Santos, P. J. (2003). Goal instalibity, self-esteem, and vocational identity of high school Portuguese students. *Análise psicológica,* 2(21), p. 229 – 238.

66. Sansfaçon, A., P., Crête J. (2016). Identity development among social workers, from training to practice: results from a three – year qualitative longitudinal study. *Social work education,* 35 (7), p. 767-779. Prieiga per internetą: https://doi-org.skaitykla.mruni.eu/10.1080/02615479.2016.1211097

67. Saveljeva, R. (2016). Studentų profesinio pašaukimo ugdymas plėtojant profesinę savimonę (Daktaro disertacija). Prieiga per internetą: http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:18943575/datastreams/MAIN/content

68. Savickas, M. L. (2011) *Career Counselling. Theories of psychotherapy series*. Washington, DC: American Psychology Association.

69. Tham, P., Lynch D. (2019). Lost in transition? – Newly educated social worker's reflections on their first months in practice. *European Journal of Social Work,* 22 (3), p. 400-411. Prieiga per internetą: https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1364701

70. Trende, F. (2012). Role of work-integrated learning in developing professionalism and professional identity. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 13 (3), p. 159-167. Prieiga per internetą: https://researchoutput.csu.edu.au/ws/portalfiles/portal/8868851/48320postpub.pdf

71. Urbonienė, A. (2008). Prielaidos merginų profesinio identiteto vystymuisi technologijos ir fizinių mokslų studijose. *Lyčių studijos ir tyrimai,* 5, p. 84-90. Prieiga per internetą: https://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-. 0001:J.04~2008~1367172267467/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content

72. Urbonienė, A., Leliūgienė, I. (2005). Development of professional motivation in the study process as assumption for the growth of the knowledge society. *Learning and development for innovation and coherrsion,* p. 455-462, Frankfurto am Main.

73. Vareikytė, A. (2010). Socialinio darbo raida Lietuvoje, Iš V., Augutienė, R., Bartkevičienė, A., Čaplinskas, S., Čepėnaitė, A., D., Ivanauskienė, V., Jackienė, E., Jančaitytė, R., Kairienė, B., Kuginytė-Arlauskienė, I., Liobikienė, T., N., Navaitis, G., Petrauskienė, A., Pivorienė, J., Raudeliūnaitė, R., Sadauskas, J., Saulaitis, A., Stalioraitis, P., V., Šinkūnienė, J., R., Vareikytė, A., Varžinskienė, L., Žemaitytė, I. *Socialinis darbas. Profesinė veikla, metodai ir klientai* (p. 10-16). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

74. Webb, S., A. (2015, august). Professional identity and social work. *5th International Conference on Sociology and Social Work: New Directions in Critical Sociology and Social Work: Identity, Narratives and Praxis.* Scotland. Prieiga per internetą: https://www.chester.ac.uk/sites/files/chester/WEBB.pdf

75. Večkienė N., Eidukevičiūtė J. (2009). Tutoriaus ir mentoriaus funkcijos socialinio darbo studentų mokomosios praktikos procese. *Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos* 17, p. 204-228.

76. Wenger, E. (2000). Communities of practice and social learning systems. *Organization*, 7 (2), p. 225–246.

77. Wiles, F. (2013). 'Not easily put into a box': Constructing professional identity. *Social Work Education*, 32, p. 854–866. Prieiga per internetą: http://dx.doi.org/doi:10.1080/02615479.2012.705273

78. Wiles, F. (2017). What is professional identity and how do social workers require it? In S. Webb (Ed.), *Professional identity and social work,* p. 35-50. New York: Routledge.

79. Wollter, F. (2020). Identity of clients and social workers in service provision: An institutional logics perspective. *Social Work & Social Sciences Review*, 21 (3), p. 86–106. Prieiga per internetą: https://doi-org.skaitykla.mruni.eu/10.1921/swssr.v21i3.1340

80. Wong, Z. Y., Kaur, D. (2017). The role of vocational identity development and motivation beliefs in undergraduates, student engagement. *Councelling psychology quarterly*, p. 1 – 23.

81. Žydžiūnaitė, V., Crisafulli, S. (2012). Žinių konstravimas aukštojoje mokykloje, kaip prielaida studento profesinio tapatumo vystymuisi. *Profesinės studijos: teorija ir praktika,* 10, p. 133-141. Prieiga per internetą: http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2012~1520607182990/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content

82. Žydžiūnaitė, V., Crisafulli, S. (2011). Universiteto studentų profesinį tapatumą lemiantys veiksniai. *Profesinis rengimas tyrimai ir realijos,* 20, p. 168-178. Prieiga per internetą: https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/104208/1/ISSN2029-8447_2011_N_20.PG_168-179.pdf

83. Žorga, S. (2007). Competences of a supervisor. *Ljetopis socijalnog rada,* 14 (2), p. 433–441.

84. Žorga, S. (2002). Supervision: the process of life-long learning in social and educational Professions. *Journal of interprofessional care*, 16 (3), p. 265–276.

85. Žvirblytė, V. (2009). Socialinio darbo programos absolventų adaptacija darbo vietoje (Magistro baigiamasis darbas). Prieiga per internetą: https://vb.mruni.eu/primo-explore/search?query=any,contains,socialinio%20darbuotojo%20tapatyb%C4%97&tab=default_tab&search_scope=MRU&vid=MRU&lang=lt_LT&offset=0

SANTRAUKA

Chmeliauskienė, Ieva. (2022). Socialinio darbuotojo profesinio identiteto formavimasis pirmaisiais darbo metais. Magistro baigiamasis darbas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.

Magistro baigiamajame darbe nagrinėjamas socialinių darbuotojų profesinis identitetas ir jo formavimosi procesas pirmųjų darbo metų laikotarpiu. Tyrimu siekiama kuo geriau suprasti, kaip pirmaisiais darbo metais formuojasi socialinių darbuotojų profesinis tapatumas ir kaip jie išsiugdo socialinio darbuotojo jausmą. Tyrimo probleminiai klausimai - kas yra profesinis identitetas pradedančiam dirbti socialiniam darbuotojui ir kaip jis konstruojamas per pirmuosius darbo metus?

Magistrinio darbo tyrimo tikslas - atskleisti socialinių darbuotojų profesinio identiteto formavimosi proceso ypatumus pirmaisiais darbo metais. Magistriniame darbe iškelti šie tyrimo uždaviniai: 1. apibrėžti profesinio identiteto sampratą; 2. išnagrinėti socialinio darbuotojo profesinio identiteto formavimosi procesą; 3. ištirti kas yra profesinis identitetas pradedančiam dirbti socialiniam darbuotojui ir kaip jis konstruojamas per pirmuosius darbo metus. Tyrimo metodai: mokslinių šaltinių analizė, kokybinis tyrimas, pusiau struktūruotas interviu, turinio analizė.

Kokybinė turinio analizė atskleidė, jog socialinio darbuotojo profesinis identitetas – tai kintantis subjektyvus savęs paties, kaip specialisto, pajautimas, atsižvelgiant į atliekamą profesinę misiją ir profesinius vaidmenis, norą tobulėti ir siektiną profesinį idealą. Profesinį identitetą socialinės darbuotojos pirmaisiais darbo metais formuoja per asmenines patirtis, per santykį su klientu, akcentuojant kontakto ir ryšio užmezgimą bei jų kaip darbuotojų priėmimą, per santykį su savimi apimant požiūrio į save kaip į kompetentingą specialistą formavimą, bei per santykį su kolektyvu, atskleidžiant priėmimo į kolektyvą bei pritapimo jame ir kylančių nesutarimų su bendradarbiais aspektus. Profesinio identiteto konstravimas yra skirtingai įtakojamas sėkmių ir nesėkmių patirties profesinėje veikloje, išgyvenamomis įvairiomis emocijomis, profesiniais iššūkiais ir situacijos sprendimų paieškomis bei profesiniu palaikymu. Tyrimo radiniai tikėtina prisidės prie profesinio tapatumo formavimosi keliamų iššūkių įveikimo ir padės išvengti neigiamų patyrimų pirmaisiais darbo metais.

Raktiniai žodžiai: socialinis darbas, socialinis darbuotojas, profesinis identitetas, pirmieji darbo metai.

SUMMARY

Chmeliauskienė Ieva (2022) The Formation of a Social Worker's Professional Identity in the First Year of Practice. Master's thesis. Vilnius: Mykolas Romeris University.

This master's thesis analyses the professional identity of social workers and its formation in the first year of practice. The research aims to clarify, how the formation of the professional identity of social workers occurs during that period, as well as how a social worker develops their professional instincts. The research questions for the thesis are: what is professional identity for a social worker at the beginning of their career, and how is that identity constructed during the first year of practice?

The aim of the thesis is to identify the peculiarities of the formation of social workers' professional identity during the first year of practice. The objectives set in the paper are: 1. to define the concept of professional identity; 2. to examine the formation process of the professional identity of a social worker; 3. to analyse what constitutes professional identity to a social worker at the beginning of their practice and how that identity is built during the first year of work. Research methods: analysis of scientific sources, qualitative research, semi-structured interview, content analysis.

The qualitative content analysis revealed the professional identity of a social worker to be a dynamic, subjective sense of self as a specialist, including one's professional mission and professional roles, willingness to improve, and the desirable professional ideal. During the first year of practice, the professional identity of a social worker is formed through professional experiences, the relationship with one's client – emphasizing the establishment of contact, – through one's relationship with themselves – including the formation of a perspective towards oneself as a competent specialist – and through one's relationship with their colleagues, subsequently revealing aspects of being accepted by and adapting to one's collective, as well as aspects of conflicts with one's colleagues. The creation of a professional identity is influenced to varying degrees by a social worker's professional successes and failures, the various emotions they experience, professional challenges, the search for solutions to arising issues, as well as professional support. It is probable that the research findings will contribute to the successful overcoming of the challenges raised by the formation of professional identity and will help to avoid negative experiences during the first year of practice.

Key words: social work, social worker, professional identity, first year of practice.

PRIEDAI

Priedas Nr. 1

Interviu klausimai

1. Gal prisimenate kokia buvo jūsų pirmoji diena darbe? Papasakokite apie ją plačiau.
2. Kokios buvo jūsų pirmosios patirtys darbe?
3. Papasakokite apie savo sėkmes ir nesėkmes pradėjus dirbti?
4. Su kokiais iššūkiais susidūrėte pradėjus dirbti socialiniu darbuotoju?
5. Kokios pagalbos sulaukėte per pirmuosius darbo metus iš įstaigos, organizacijos vadovų, kolegų?
6. Kaip manote, kokia pagalba reikalinga socialiniam darbuotojui dirbant pirmuosius darbo metus?
7. Kaip manote, koks yra Jūsų profesinis vaidmuo? Kas jūs esate profesine prasme?
8. Kaip aš tapau tuo, kas esu dabar profesinėje srityje?
9. Ką Jums reiškia būti socialiniu darbuotoju?
10. Kokiu socialiniu darbuotoju norėtumėte būti ateityje?

Priedas Nr. 2

1 lentelė. *Subjektyvi profesinio identiteto samprata*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Profesinė misija	Būti reikalingu kitiems	S4 „<...> geras jausmas, kai gali žmonėms padėti <...> “ S7 „<...> mano klientams aš esu tas žmogus, vienintelis žmogus į kurį jie gali kreiptis tam tikru momentu. Man tai yra didelė vertybė“ S8 „<...> nu man svarbiausia, kad galiu kitiems padėti“ S6 „Esi svarbus ir reikalingas, gebantis padėt. Naudingas gali būti kažkam“ S2 „Man reiškia būti naudingu <...> reikalingu <...>“
	Būti patikimu ir tikėti kitais	S2 „Tai aš esu toksai asmuo <...> kuriuo vaikai pasitiki“ S7 „<...> Bet aš dar čia esu ir dar žiūriu „šviežiom akim“, ne ciniškai, nenurašydama iš karto, bet dar vis daugiau tikėdama <...>“
	Realizuoti save	S6 „<...> Nes aš galiu realizuoti save šitam darbe. Toks „nesi tuščias“ S8 „nu aš čia save realizuoju, tikrai, man tai labai svarbu <...>“
	Būti bendruomenės dalimi	S8„<...> nu kas dar? mūsų socialinių darbuotojų dirbančių su šeimomis dalis, mūsų įstaigos dalis, gal tiksliau komandos dalis. S8 „<...> Ir aš jau anksčiau sakiau, kad aš didžiuojuosi būdama socialine darbuotoja, kad esu socialinių darbuotojų bendruomenės dalis, nu toks geras jausmas“
Profesinis idealas	Profesiškai atkaklus ir drąsus	S1 „ <...> norėčiau būti labiau užsispyrus siekti tikslo ir kartoti trečią, penktą, šeštą kartą ir nepasiduoti“ S4 „ <....> ir nebijoti savęs parodyti, nes bijau viešumos, turiu kalbėjimo baimę, norėčiau šitą įveikti ir labiau pasitikėti viešai kalbant <...>“
	Profesinis tvirtumas	S8 „<...> norėčiau būti labiau pasikausčiusi, kaip čia pasakyt, dar didesnį žinių bagažą turėti nei dabar turbūt“ S8 „<...> išmokti dirbti taip, kad nekreipt dėmesio į šeimų pasakymus kažkokius neigiamus, išmokt nereaguoti taip jautriai gal <...>“ S6 „<...> būti tokiu, kuris galėtų ir mokėtų susidėlioti savo darbus ir planus taip kad būtų galima skirti laiko viskam, visiems“ S2 „ <...> norėčiau būti dar labiau empatiška, supratinga“

	Pasitikėjimą keliantis	S2 „<...> kuris galėtų pas mane ateiti, prašyti pagalbos, ir kad aš būčiau tas asmuo, kuriuo gali pasitikėti <...>“ S1 „ <...> ir į kurį nebijotų kreiptis, jeigu reikėtų pagalbos“ S6 „ <...> visų pirma tokiu, kokiu klientai galėtų pasitikėti, kad galėtų visada kreiptis pagalbos, nebijotų. Kad žinotų, kad gali iš manęs sulaukt pagalbos <...>“
	Profesinis pavyzdys	S1 „Norėčiau būti tas žmogus, kuris darytų, pirmiausia, teigiamą įtaką, kuris galbūt būtų kažkokiose situacijose pavyzdys“
Profesinių vaidmenų įvairovė	„Žmogus orkestras“	S1 “<…> kartais tarpininkas, kartais išklausytojas, kartais žaibolaidis <…> kartais kažkokių konfliktų sprendėjas <…>” S3 „<...> nes turėjai būti ir vadybininkas, ir užimtumo specialistas, ir galu gale net tas pats darbuotojas, kaip ir tie mano klientai“ S6 „<...> Dar sakyčiau psichologas <...> klientams reikia daug palaikymo ir to supratimo <...>“
	„Žmogus - kempinė“	S1 „kartais, nežinau, blogų nuotaikų sugerėjas. Ir kartais būni tas žmogus – kempinė, kuris turi sugerti viską“
	Šeimos asistentas	S2 „Tai profesine prasme tai aš esu jų tėtis, mama, brolis, sesuo, ta prasme, viskas viename, galbūt jie neturi savo šeimose su kuo pasitarti <...>“ S8 „<...> aš esu pagalbininkas tiems, kam to reikia. Tiksliau dabar šeimoms, tėvams, vaikams. Tas kuris palydi juos, kai jiems to reikia <...>“
	Mokytojas	S6 **„ <...>** mokytojas**,** galbūt, nes vis tiek kalbiesi su jais, mokai, netiesiogine prasme mokai, bet, tiesiog, daliniesi savo žiniomis, patarimais“ S7 „<...> tai aš matau, kad man socialinio darbuotojo rolė šitoj vietoj leidžia šviesti aplinkinius, kas tas aplamai yra socialinis darbuotojas <...>“ S5 „<...> Aš padedu jiems integruotis, permąstyti savo pasirinkimą, tarkim, gyvenimo kryptį pakeisti <...> Žodžiu, esu toks darantis įtaką kitiems“ S7 „<...> Neprarasti tikėjimo žmogumi, tikėt, nors ir meluoja, bet vis tiek tikėt“
Profesinis tobulėjimas	Mokymasis iš kitų	S1 „ <...> tu, tiesiog, ateini toks žmogus, ir tu mokaisi kartu su klientais, tu mokaisi iš visos tos informacijos, iš kolegų. Nu tai čia – amžinas procesas“
	Savišvieta	S2 „Stengiuosi kuo daugiau skaityti straipsnių ir knygų, susijusių su mano darbo sritim <...> tai taip stengiuos kurti save, kaip darbuotoją“

		S3 „ <...> man tai gelbėjo ir literatūros paskaitymas, ir galų gale pagrindinis įstaigos veiklos paskaitymas“
	Mokymai	S4 „<...> mokymai padėjo, sustiprėjau <...> daug naudingos informacijos sužinai per tuos mokymus, kurios gali pasisemti <...> S7 „<…> Aš kai atėjus iš kitos srities, esu kitokius išsilavinimus įgijus <...> bet man vis tiek trūko man tos informacijos ir specifinių žinių <...> Aš ėjau į visus įmanomus mokymus iš tikrųjų “

2 lentelė. *Kaip konstruojamas socialinių darbuotojų profesinis identitetas per pirmuosius darbo metus?*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Asmeninė patirtis	Vaiko negalia	S3 „Mano atveju, tai man ši veikla pasirodo labai tiko dėl to, kad ir pati turėjau asmeninių sumetimų. Turiu vaiką su negalia, būtent toks sutapimas <....> Tai vėlgi man labai įdomu dirbti su tokiais žmonėmis <....> Ir čia daugiau tokie asmeniniai dalykai yra, kas mane skatino čionais domėtis, gilintis ir nuoširdžiai dirbti“
	Tėvų alkoholizmas	S8 „<...> socialinio darbo mokslus pasirinkau ne šiaip sau, labiau vedama savo šeimos išgyvenimų, mano tėtis buvo alkoholikas. Nenoriu čia daug pasakoti... bet norėjosi kitiems žmonėms padėti, kurie su tuo susiduria <...> iš tikrųjų tai ši mano patirtis mane įtakojo“
Santykis su kitu	Kontakto ir ryšio užmezgimas su klientu	S1 „<...> tu turi mokėti surasti kažkokį tai, nežinau, priėjimo tašką prie žmogaus, kad ir galu gale, kad jis tau pakeltų ragelį, kai tu jam skambini“ S3 „Todėl pirmosiomis darbo dienomis buvo pats principas užmegzti kontaktą, pažinti žmones su kuo aš dirbsiu...“ S4 „ <...> ir aišku tas ryšys su vaikais irgi turėjo atsirasti. S8 „ <...> kaip rasti tą ryšį. Nes man ir kolegės sakė, kad svarbiausia tas šeimas prisipratinti, bet kaip tą padaryti tai nežinai <...>“
	Tavęs kaip specialisto priėmimas	S1 „<...> pradėtų tave prisileisti, nes aš tik manau per šitą atsiranda pasitikėjimas ir tu gali daryti pokyčius “ S3 „<...> bet labai džiaugiuosi, nes žmonės su kuriais aš pradėjau dirbti buvo labai draugiški mano klientai, jie mane priėmė “

		S4 „<...> ir mane palyginus labai greit prisileido. Bendravo su manim ir daug ką pasakodavo. Kitoms kolegėms net telefonu neatsiliepdavo <...>“
Santykis su savimi	Požiūrio į save kaip į specialistą formavimas	S1 “<…> ir kad ateini tu čia jaunas žmogus, kad tu čia nieko nesupranti, ką tu čia bandai įrodyti, kaip tu čia dirbsi su mano vaikais, jeigu tu čia pati vos ne mano vaikų amžiaus, nu vat tokie va dalykai“ S6 „<...> nes daug kas pamato jauną, ai tai ką čia nieko nemoka, nieko nesupranta, vaikų, va, savo neturi ir kaip ji man čia gali padėti. Toks požiūris. Tai vat, toks iššūkis ir buvo, kad reikia parodyti, kad aš esu specialistas, kad galiu dirbti tą savo darbą, ir kad žinai ko šeimai reikia <...>“
Santykis su kolektyvu	Priėmimas ir palaikymas	S2 „<...> aš į jį įsiliejau ir kolektyvas mane puikiai priėmė ir neturim tarpusavyje, ta prasme, jokių problemų. Labai gražiai sutariam“ S4 „ <...> ir šiaip su kolektyvu, mane šitas kolektyvas labai gerai prisileido, sakė, kad jiems atrodo, jog aš čia metų metais dirbu“ S6 „<...> kolektyvas labai draugiškas ir palaikantis, tai sakyčiau irgi tokia sėkmė, kas labai svarbu <...>“ S8 „<...> nu kad įsiliejau į kolektyvą, dabar jau jaučiuosi geriau, jau apsipratau, kaip ir to kolektyvo dalis esu, na bent jau taip jaučiuosi“
	Nesutarimai	S4„<...> kartais gal nesusikalbėjimas būna su tam tikrais kolegomis <...>“ S7 “<…> O iš kolegų ne pagalbos aš nesulaukiau. Iš kolegų pas mus buvo net mobingas iš tikrųjų darbe. Tai kadangi atėjau ir kažkokius dariau pakitimus, pokyčius, tai tikrai ir ypatingai gal jaučiau iš jų pačių kolegų, tai matyt savo krašte pranašu nebūsi, tai tikrai buvo labai didelis spaudimas ir tikrai labai didelis spaudimas, kad aš galvojau, kad gal čia man išeiti iš darbo <...>“

3 lentelė. *Išgyventa patirtis (profesiniai iššūkiai, išgyvenimai, gauta pagalba formuojant profesinį identitetą), daranti įtaką profesinio identiteto formavimui*

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Sėkmių patyrimas	Ryšio atradimas	S5„Sėkmė didžiausia pradėjus dirbti ir tuo pačiu didžiausiu iššūkiu galėčiau įvardinti, kad atradau ryšį ir susikalbėjimą su paaugliais“

		S6 „<…> Manau, kad mano mokėjimas užmegzti ryšį, tai buvo kaip ir tokia sėkmė <...> tai vat šituo labai džiaugiuos, kad paskui jie kreipiasi į mane <...>“
	Talentų atradimas	S2 „<…> mergaitė yra labai talentinga ir tą talentą kažkur užslopinusi. *aš* jį pamačiau, galbūt per naują mes jį atradom. S4 „Kažkaip aš pasirodo ir fantazijos turiu prikurti su vaikais visokių darbelių, niekad negalvojau, kad taip galėsiu. Galiu pasirodo. Dar kažkas galvoj visgi sukasi“
	Klientų pritraukimas	S3 „Tai kiekviena diena buvo didelė sėkmė, nes iš tikrųjų pavyko kiekvieną dieną pritraukti naujų žmonių lankyti pas mus“
Nesėkmių išgyvenimas	Profesinio santykio ribų peržengimas	S7 „<...> leidausi pasiklysti profesiniam ir asmeniniam santykiui. Tai čia ta tokia, kai peržengi ribą, nori labai padėti, peržengi profesinį santykį, pradedi pereit į asmeniškumus, bet paskui pradedi suprasti, kad tu kenki šituo <...>“
	Kompetencijos stoka	S7 „<...> kad negebu, trūksta kompetencijos. Kad labai trūksta kompetencijos bendravime, kadangi iš karto gavau klientus, pati dirbu su intelekto negalia turinčiais žmonėmis <...>“
	Ryšio neradimas	S8 „Nuo pat mano darbo pradžios, nerandu niekaip bendros kalbos su ja <...> čia iš tų variantų, kai šeimos man kažkodėl nepavyko prisipratinti“
	Nemokėjimas emociškai atsiriboti	S6 „<...> susidūriau su nemotyvuotais klientais, ir su klientų atkryčiais. Tai kažkaip ir pati labai emociškai priėmiau visą tai. Na čia tokia nesėkmė, kad pačiai sunku atsiriboti nuo tų visų klientų problemų <...>“
Patirtų emocijų įvairovė	Nerimas ir baimė	S5 „ <...> buvo be galo daug nerimo, atrodė viskas labai keistai: aplinka, grotos, pareigūnai su uniformomis. Ir vis lyginau savo darbo vietą matyta, tarkim, tuose visuose filmuose <...>“ S5 „ <...> buvo baisu likti vienai su juo, nes nežinai kas per kontingentas ateina ir būdavo bijai, atrodo balsas dreba, tave nužiūri ir jauti ir baisu perduoti tą baimę“
	Nusivylimas	S1 „Įneša tokio negatyvo, sakyčiau. Ir tokio, kažkokio tai net nusvyra rankos kartais. Atrodo, kad tu kaip ir tikrai stengiesi, nuoširdžiai darai. Ir tas toks, kad man čia nereikia <...>“ S2 „Buvo, kad ir nusivylimas, nusviro rankos galbūt, apėmė kažkoks tai, kaip čia pasakyti, motyvacijos trūko kai kuriais momentais“

	Jaudulys	S2 „<...> yra jaudulys dėl tu automatiškai pakeiti vietą, pakeiti darbo vietą, man darbo specifika nėra artima <...>“ S6 „ <...> Ir ypač buvo daug jaudulio, kai jau ėjau susipažinti su klientais <....>“ S7 „ <...> man visais aspektais jinai buvo tokia pirma diena jaudinanti, ir bauginanti, jaudinanti ir džiuginanti“
	Nežinia ir pasimetimas	S3 „<....> Nes, kai ateini į kažkokią instituciją dirbti, galbūt tai jau yra kažkoks palikimas kito darbuotojo, kažkokia sistema, tvarka, o tau čia visiškai nauja. Ir net nežinojau nuo ko pradėti“ S3 „ <....> Aš neturėjau žalio supratimo iš tikrųjų nuo ko pradėti <...>“ S4 „<...> nežinojimas kaip su jais bendrauti, kaip elgtis tam tikrose situacijose, nes jie turi negalią, tai dėl to pasimeti, nes nežinai ir neturėjai tos patirties tokios <...>“
Profesiniai iššūkiai	Didelis darbo krūvis	S3 „Nebuvau tikra socialinė darbuotoja, nes, tiesiog, visko labai daug reikėjo daryti per šituos pirmus metus “
	Darbas nuo pagrindų	S3 „ <...> Nes iš tikrųjų, kaip ir man atrodo, atėjus jau kažkur kur jau yra pagrindai, tu, tiesiog, tęsi darbą yra vienaip, o kai tu ateini ir tu ką pasidarysi, tą turėsi, tai yra kitaip <...>“
	Neturėjimas laiko ir teisės klysti	S3 „Toks galima sakyti dalykas, nes klysti nebuvo kada, nes reikėjo iš karto startuoti su darbu be klaidų. Nes palauk pas mus nėra“ S3 „Ta sunkesnė pradžia iš tikrųjų privertė tikrai nedaryti klaidų, neturėjai teisės daryti klaidų“
Situacijos sprendimų paieškos	Baimės įveikimas	S3 „ Ir ta baimė po truputėli išnyko, nes, tiesiog, įsivažiavau į tuos darbus, atradau sistemas ir kažkaip paskui jau drąsiai pradėjau dirbti, nes nebuvo ko laukti“
	Nuovargio įveikimas	S4 „<...> būna ir kad jau pavargsti, atrodo jau viskas neišneši, bet nuvažiuoji namo, pailsi, ryte atsikeli ir vėl toliau važiuoji <...>“
	Profesinio perdegimo įveikimas	S6 „buvau susidūrus su tais visais sunkumais, tokiais kaip ir perdegimas, nu panašiai, jau maniau, kad tikrai išeisiu ir iš darbo, ir sulaukiau labai didelės pagalbos iš kolegų, iš padalinio vadovės. Tai pasikeitė mano ta nuomonė ir nusprendžiau likti tam darbe. Vis tiek supratau, kad darbas man teikia džiaugsmą...<...>“

	Pastangos nepasiduoti	S1 „Ir jeigu tu nepalūžti ir nepasiduodi, jie šiek tiek tave prisileidžia, priima ir tu kaip ir tampi, nežinau, kaip gaujos narys“ S1 „Jau ir verkiau, ir buvo streso, kad jau man čia viskas, man čia nepatinka, mane čia nervuoja, aš čia nesugebėsiu, bet dabar galvoju, kad aš jau šiek tiek pasikausčiau, kad nesu čia jau tokia labai jau tokia silpna ir išsiugdžiau tą kailį**“** S3 „ Ir nesėdėti, ir neverkti dėl kiekvieno nelaimingos istorijos, reikia nuolat galvoti, sukti galvą kaip tam žmogui tinkamai padėti, kur jį nukreipti, kad jisai galėtų kiek įmanoma savarankiškiau gyventi ateityje <...>“
	Savimotyvacija	S2 „Ta prasme, sugniauži vėl save į kumštį, vėl pradedi motyvuoti save kažkaip kitais dalykais, kad čia ne viskas prarasta, galbūt čia tik momentinis išsekimas“
	Susitaikymas	S4 „O paskui, nu tiesiog dirbi, užsidedi kaukę, žinai, kad kitaip nebus. Susitaikai su laiku“
Profesinis palaikymas	Supervizija	S1 „Supervizijos labai svarbu. Jų metu tu susipažįsti su kolegom, tu išgirsti jų atvejus, kuo jie dirba, ir tu susirenki informaciją, kaip vyksta viskas įstaigos viduje“ S2 „<...> supervizijos taipogi, su kažkuo išsišnekėti, apsitarti atvejus, galbūt surasti sprendimą <...> “ S4 „<...> dar supervizjų reiktų, man jos buvo labai reikalingos, man patiko, kai jose dalyvavau, naudinga buvo. Ir pasišnekėt galėjau, kaip jautiesi, ir patarimų sulauki, ir pasijuokt iš visokių situacijų gali <...>“ S8 „<…> supervizijos geras dalykas <...> nes galėjai išgirsti, kaip kiti tokį patį darbą dirba, ir kad tu ne vienas toks esi, kad ir kitiems ne visada pavyksta <...>“
	Mentorystė	S2 „<...> yra darbuotoja, kuri dirba nuo pat centro įkūrimo pradžios. Įžvelgiu ir mentorių tame žmoguje, kuris palydi visą laiką, patarimų duoda, niekada nežiūri atsainiai, niekada nepraleidžia pro akis tam tikrų dalykų <...>“ S5 „<...> Gavau ir kuratorių, kuri mane kuravo, į kurią galėjau visais reikalais kreiptis <...> tai buvo auklėtoja, kaip ir pareigūnė ji, daug metų dirba <...> Man padėjo tris mėnesius, bandomuoju laikotarpiu <...>“
	Psichologas	S8 „Daug padeda įstaigos psichologė, man čia pati geriausia pagalba. Pašneki, išsiburbuliuoji, pasiskundi ir toliau dirbi“

		S6 „ <...> nusprendė mane nukreipti pas mūsų įstaigos psichologę, tai apsilankiau pas ją. Labai draugiškai priima ir padeda susidėlioti mintis ir visada žinai, kad gali pas ją nueiti, pasidalinti kuo tu nori“
	„Techninė“ pagalba	S3 „<...> kad tiesiog kažkas ramiai pradėtų, tokį planelį parodytų nuo ko pradėti, kokie pirmieji žingsniai, ką reikėtų padaryti <...>“ S3 „<...>Tai labai labai svarbu kad kas nors tau duotų medžiagos, kad tu galėtum tikrai pasižiūrėti, kad žinotum kur tu ateini <...> “ S5 „<...> tai man buvo reikalinga nuo rašto pradžios rengimo iki bendradarbiaujančių įstaigų kontaktų pasidalinimo, rekvizitų visų tų. Visa bendra informacija apie įstaigą nuo kontaktų iki bendros tvarkos įstaigos“
	Kolegų patarimai	S4 „Labai daug padėdavo kolegos, nes duodavo patarimų tam tikrose situacijose“ S8 „<…> daugiausia pagalbos sulaukiau iš savo kolegių. Jos man daug ką parodė, paaiškino, palydėjo į šeimas. Ir kai kokia rimtesnė situacija, visada pasitariam“ S7 „Pagalbos daugiausiai sulaukiau iš tiesioginės vadovės <...> visada buvo galima gauti patarimų, visada pastebėdavo kas yra neteisinga ir taktiškai gebėdavo tai pasakyti už ką esu labai dėkinga“