

LATVIJAS SUPERVIZORU ĒTIKAS KOMPETENCES NOZĪMĪGUMA UN ĪSTENOJAMĪBAS PAŠNOVĒRTĒJUMS

Anna Angena

Maģistra studiju programmas «Supervīzija» 2.kursa studente

Prof. Dr. psych. Kristīne Mārtinsone

Veselības psiholoģijas un pedagoģijas katedra. Katedras vadītāja.

Sabiedrības veselības un sociālās labklājības fakultāte

RSU

Rīga, 29.04.2020

Galvenie jēdzieni

- ❑ Profesionālā kompetence – pierādāma spēja mērķtiecīgi izmantot zināšanas, prasmes un attieksmes darba izpildē un profesionālajā attīstībā (Profesiju standarta izstrādes metodika, 33.lpp).
- ❑ Ētikas kompetence - “Ētika un vērtības ir spēja pārvaldīt varu, uzticēšanos un atbildību un uzturēt personisko un profesionālo vienotību. Supervizoram jāspēj pozicionēt sevi autonomi attiecībā ar pārstāvošajām institūcijām, klientiem, kolēģiem un ir pienākums saglabāt konfidencialitāti, izvairīties no nokļūšanas kādas no konfliktējošos pušu pusē. Supervizors rūpējas par savu prasmju attīstību un uzticamību, rīkojas atbildīgi. Supervizoram jārīkojas atbilstoši supervizoras ētikas kodeksa prasībām” (Ajdukovic et al., 2015, p. 59).
- ❑ Supervizors – noteiktas profesionālās nozares speciālists, kurš papildus ir ieguvis supervizora kvalifikāciju un kurš sniedz supervīzijas pakalpojumu - mērķtiecīgi organizētu konsultatīvu un izglītojošu atbalstu, ko profesionālajā kontekstā saņem indivīds, grupa vai organizācija ar mērķi pilnveidot profesionālo kompetenci un profesionālās darbības kvalitāti; īsteno pētniecisko darbību un veicina profesijas attīstību; atbildīgi un sistemātiski pilnveido savu profesionālo kvalifikāciju un izaugsmi (Supervizora profesijas standarts, 2019).
- ❑ Jeļenas Fantalovas vērtību teorija:
 - Nozīmīgums – pašnovērtējums par kādas vērtības nozīmīgumu jeb izjūta par tās svarīgumu un nepieciešamību (Fantalova, 2001).
 - Īstenojamība – pašnovērtējums par kādas vērtības sasniedzamību jeb izjūta, cik tā liekas iespējama un reāli iegūstama (Fantalova, 2001).

Pētījuma aktualitāte un problēma

- ❑ Apkopojot analizēto supervizora profesijas attīstību un dažādo profesionālo raksturojumu, tas norāda, ka profesijas ietvarā ir notikušas un notiek būtiskas izmaiņas, tāpēc ir nepieciešamība uzzināt, vai profesionālajā vidē ir vienota izpratne par ētikas kompetenci.
- ❑ Svarīgi noskaidrot, vai vienota izpratne par ētikas kompetenci ir vērtējama darba stāža kontekstā, dalot supervizorus divās grupās – ar darba stāžu līdz pieciem gadiem un virs minētā stāža.
- ❑ Ētikas kompetence, ietverot aktuālajā supervizora profesijas standartā iekļautās ētikas kompetences saturu, līdz šim nav pētīta.

Teorētiskās pamatnostādnes

- ❑ Krievijas psiholoģes un pētnieces Jeļenas Fantalovas (Fantalova, 2001; 2013) izstrādātā teorija par vērtību nozīmības un īstenojamības attiecībām.
- ❑ Kompetence šajā pētījumā tiek skatīta kā profesionāļa vērtība.
- ❑ J. Fantalovas pieeja skaidro, kā indivīda uztvere par vērtības nozīmības un īstenojamības attiecībām ietekmē konkrētā indivīda motivāciju un uzvedību.
- ❑ J. Fantalova uzskata, ka vērtību konflikts neizbēgami veidojas, ja vērtības nozīmīguma pašnovērtējums ir augstāks par īstenojamības pašnovērtējumu.
- ❑ Kompetences attīstība ir profesionālās kompetences un lietpratības līmenis, kas vairumā gadījumu tiek sasniegts pēc pieciem konkrētā darbā vai profesijā pavadītiem gadiem
(Gibson, Dollarhide, & Moss, 2010; Skovholt, 2012; Geidžs & Berliners, 1999).

Pētījuma mērķis

Noskaidrot, kāds ir Latvijas supervizoru ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējums un atklāt, vai pastāv atšķirības aptaujāto supervizoru ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējuma rādītājos.

Pētījuma jautājumi

1. Kādi ir Latvijas supervizoru ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējuma rādītāji?
2. Vai pastāv atšķirības Latvijas supervizoru ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējuma rādītājos un, ja tādas pastāv, tad kādas tās ir?
3. Vai pastāv atšķirības Latvijas supervizoru ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējuma rādītājos supervizoriem ar atšķirīgu darba stāžu supervizora profesijā un, ja pastāv, tad kādas tās ir?

Instrumentārijs

- ❑ “Latvijas supervizoru profesionālās kompetences pašnovērtējuma aptauja”
- ❑ Demogrāfijas jautājumu daļa - 14 jautājumi, piemēram, respondenta vecums, dzimums, izglītība, supervizora darba pieredze, supervizora darba slodze un sadalījums, apgūtā supervizora izglītība, iepriekš apgūtā augstākā izglītība, u.c.
- ❑ Sadaļa «Supervizora ētika» ar tajā iekļautiem 16 ētikas kompetences pantiem
- ❑ Aptaujā iekļautās kompetences bija jānovērtē Likerta skalā:
 1. Pēc to nozīmīguma (1 – nemaz nav nozīmīga; 2 – diezgan nenozīmīga; 3 – vidēji nozīmīga; 4 – diezgan nozīmīga; 5 – ļoti nozīmīga)
 2. Pēc to īstenojamības (1 – nemaz nav īstenojama; 2 – drīzāk nav īstenojama; 3 – vidēji īstenojama; 4 – lielākoties īstenojama; 5 – pilnībā īstenojama).

Rezultāti

- ❑ Pētījuma respondentu skaits bija 48 (56%) no visiem 85 (100%) LSA sertificētiem supervizoriem.
- ❑ Respondentu vecuma robežas bija no 35 līdz 77 gadiem, vidējais vecums bija 49 gadi ($M = 49$, $SD = 7,99$).
- ❑ Pēc supervizora izglītības iegūšanas veidiem puse – 24 (50%) pētījuma respondentu ir ieguvuši profesionālo maģistra grādu un supervizora kvalifikāciju, 12 (25%) no tiem pedagoģijā, 6 (12,5%) sociālajā darbā un 6 (12,5%) vadībizinātnē.
- ❑ Otra puse 24 (50%) respondentu apguvuši supervizora izglītību tālākizglītības programmā, ieguvuši profesionālo augstāko izglītību ārzemēs, vai sava virziena psihoterapijas izglītību supervizora līmenī.
- ❑ Pamata – pirmā augstākā izglītība pētījuma dalībniekiem bija iegūta dažādās jomās - pedagoģijā 14 (29%), sociālajā darbā 13 (27%), medicīnā un veselības aprūpē 8 (17%), psiholoģijā 8 (17%), mākslā, mūzikā 6 (13%), ekonomikā, biznesa vadībā, finansēs 4 (8%), kā citu to minēja 8 (17%) respondentu.
- ❑ Supervizora darba stāžs pētījuma respondentiem vidēji bija 7 gadi.
- ❑ 24 (50%) respondentiem darba stāžs kā supervizoriem bija līdz 5 gadiem un 24 (50%) respondentiem supervizora darba stāžs bija vairāk par 5 gadiem.
- ❑ Supervizora slodze parāda, ka tikai viens respondents kā supervizors bija nodarbināts pilnā slodzē.
- ❑ Kopumā pētījuma respondenti kā supervizori bija nodarbināti vidēji 36% no visas darba slodzes: 14 (29%) no aptaujātajiem praktizēja supervīziju 5–10%, 6 (13%) 15–25%, 13 (27%) 30–40%, 10 (21%) 50–70% no sava ikdienas darba laika un 5 (10%) praktizēja supervīziju 80% un vairāk no sava ikdienas darba laika.
- ❑ 12 (25%) no aptaujātajiem supervizoriem būtu svarīgi praktizēt tikai vienā – supervizora profesijā, bet 28 (58%) respondentiem šāda iespēja nav svarīga.

Rezultāti

Ētikas kompetences panti	Nozīmīguma skala			Istenojamības skala			Atšķirības
	Mdn	M	SD	Mdn	M	SD	T
Spēja izturēties pret supervizējamiem ar vienlīdzīgu cieņu, saskaņā ar cilvēka pamattiesībām	5	4,9	0,3	5	4,8	0,4	-2,111*
Spēja ievērot supervīzijas praksē tiesiskumu	5	4,71	0,46	5	4,71	0,46	0
Spēja īstenot rūpes kā būtisku vērtību supervīzijas praksē	5	4,5	0,7	5	4,6	0,5	-0,816
Spēja ievērot konfidencialitāti	5	5	0,2	5	4,7	0,5	-3,464**
Spēja pamanīt iespējamo vai esošo interešu konfliktu un rīkoties saskaņā ar ētikas principiem	5	4,7	0,5	4	4,3	0,6	-3,900**
Spēja vienmēr kalpot supervizējamā interesēm un aizsargāt supervizējamā godīgumu	5	4,6	0,5	4	4,3	0,6	-2,985**
Spēja izmantot digitālās tehnoloģijas, tai skaitā tiešsaistes sesijām, nodrošinot konfidencialitāti un datu drošību	4	4,1	0,8	4	3,8	0,9	-2,194*
Spēja apzināties un proaktīvi rīkoties ar supervizora ētikas dilemmām	5	4,6	0,5	4	4,2	0,6	-3,513**
Spēja pamanīt dubultās lomas (attiecības) un rīkoties saskaņā ar ētikas principiem	5	4,6	0,6	4	4,3	0,6	-3,138**
Spēja risināt varas un konkurences situācijas supervīzijas procesā	5	4,5	0,6	4	4	0,7	-3,853**
Spēja ievērot supervizora profesionālās robežas	5	4,8	0,4	4,5	4,5	0,6	-3,771**
Spēja iegūt supervizējamā uzticēšanos un izturēties pret to cieņpilni un ētiski	5	4,8	0,4	4	4,4	0,5	-4,472**
Spēja respektēt supervizējamā personības integritāti (veselumu)	5	4,69	0,51	5	4,65	0,53	-0,471
Spēja īstenot supervīziju kā patiesi ētisku rīcību	5	4,8	0,5	4	4,5	0,5	-2,837**
Spēja aktualizēt, diskutēt un risināt ētikas dilemmu jautājumus profesionālajā vidē, proti, koleģiālās diskusijās, apvienības sapulcēs, ētikas komisijā	4	4,4	0,7	4	4,1	0,7	-2,419*
Spēja aktualizēt, diskutēt un risināt ētikas dilemmu jautājumus ar supervizējamo sesijas un supervīzijas procesa laikā	5	4,6	0,6	4	4,4	0,6	-2,101*

Piezīmes. N = 48. *p<0,05. **p<0,01. Apzīmējumi: Mdn – mediāna, M – vidējais aritmētiskais rādītājs, SD – standartnovirze, T – Vilkoksona kritērijs.



RĪGAS STRADIŅA
UNIVERSITĀTE



Rezultāti

Ētikas kompetences panti	Darba stāžs līdz 5 gadiem (n=24)					Darba stāžs virs 5 gadiem (n=24)				
	Nozīmīguma skala		Īstenojamības skala		Atšķirības	Nozīmīguma skala		Īstenojamības skala		Atšķirības
	M	SD	M	SD	T	M	SD	M	SD	T
Spēja izturēties pret supervizējamiem ar vienlīdzīgu cieņu, saskaņā ar cilvēka pamattiesībām	4,88	0,34	4,71	0,46	-1,414	4,96	0,20	4,83	0,38	-1,732
Spēja ievērot supervīzijas praksē tiesiskumu	4,71	0,46	4,71	0,46	,000	4,71	0,46	4,71	0,46	,000
Spēja īstenot rūpes kā būtisku vērtību supervīzijas praksē	4,46	0,72	4,50	0,59	-0,258	4,54	0,59	4,67	0,48	-1,000
Spēja ievērot konfidencialitāti	4,92	0,28	4,63	0,49	-2,646**	5,00	0,00	4,79	0,41	-2,236*
Spēja pamanīt iespējamo vai esošo interešu konfliktu un rīkoties saskaņā ar ētikas principiem	4,58	0,50	4,17	0,64	-2,500*	4,83	0,38	4,38	0,49	-3,051**
Spēja vienmēr kalpot supervizējamā interesēm un aizsargāt supervizējamā godīgumu	4,54	0,59	4,33	0,56	-1,890	4,71	0,46	4,33	0,56	-2,324*
Spēja izmantot digitālās tehnoloģijas, tai skaitā tiešsaistes sesijām, nodrošinot konfidencialitāti un datu drošību	4,17	0,87	3,67	0,76	-1,985*	4,08	0,83	3,88	0,95	-1,020
Spēja apzināties un proaktīvi rīkoties ar supervizora ētikas dilemmām	4,63	0,58	4,21	0,66	-2,500*	4,63	0,49	4,17	0,64	-2,517*
Spēja pamanīt dubultās lomas (attiecības) un rīkoties saskaņā ar ētikas principiem	4,58	0,65	4,25	0,74	-2,138*	4,67	0,48	4,33	0,48	-2,309*
Spēja risināt varas un konkurences situācijas supervīzijas procesā	4,50	0,66	3,83	0,82	-2,980**	4,50	0,51	4,17	0,56	-2,530*
Spēja ievērot supervizora profesionālās robežas	4,79	0,41	4,42	0,58	-3,000**	4,83	0,38	4,54	0,51	-2,333*
Spēja iegūt supervizējamā uzticēšanos un izturēties pret to cieņpilni un ētiski	4,75	0,44	4,42	0,58	-2,828**	4,88	0,34	4,38	0,49	-3,464**
Spēja respektēt supervizējamā personības integritāti (veselumu)	4,58	0,58	4,63	0,58	-,333	4,79	0,41	4,67	0,48	-1,000
Spēja īstenot supervīziju kā patiesi ētisku rīcību	4,58	0,58	4,50	0,51	-,632	4,92	0,28	4,46	0,51	-3,317**
Spēja aktualizēt, diskutēt un risināt ētikas dilemmu jautājumus profesionālajā vidē, proti, koleģiālās diskusijās, apvienības sapulcēs, ētikas komisijā	4,25	0,68	4,08	0,72	-1,027	4,50	0,72	4,13	0,74	-2,496*
Spēja aktualizēt, diskutēt un risināt ētikas dilemmu jautājumus ar supervizējamo sesijas un supervīzijas procesa laikā	4,58	0,58	4,42	0,65	-1,027	4,63	0,71	4,33	0,56	-1,941

Piezīmes. N = 48. *p<0,05. **p<0,01. Apzīmējumi: M – vidējais aritmētiskais rādītājs, SD – standartnovirze, T – Vilksona kritērijs.



UNIVERSITĀTE

Pētījuma ierobežojumi

- ☐ Tikai elektroniska aptauja.
- ☐ Aizpildīšanas laiks aptuveni 20 minūtes.

Secinājumi

- ❑ Latvijas supervizoru ētikas kompetenču nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējumā ir vērojamas norādes uz iekšējā konflikta stāvokļa risku.
- ❑ Ētikas kompetenci supervizori paši ir novērtējuši kā diezgan un ļoti nozīmīgu, bet pastāv iemesli, kuru dēļ tiem ir grūtības lielu daļu šo kompetenču realizēt vismaz tādā līmenī, cik tās viņiem ir nozīmīgas profesionālajā dzīvē.
- ❑ Lai noskaidrotu iemeslus un apstākļus, kas neļauj supervizoriem kompetenci realizēt ir jāveic šo iemeslu un apstākļu izpēte, taču var izteikt pieņēmumu, ka supervizori apzinās profesionālā pilnveides procesa nepārtrauktību darba dzīves garumā.
- ❑ Rezultāti liecina par to, ka atbilstoši Fantalovas vērtību konflikta teorijai vienai kompetencei “Spēja ievērot supervīzijas praksē tiesiskumu” ir vērojama “neitrāla zona” visiem respondentiem – neatkarīgi no darba stāža.
- ❑ Kompetences “Spēja izmantot digitālās tehnoloģijas, tai skaitā tiešsaistes sesijām, nodrošinot konfidencialitāti un datu drošību” vērtējums 10.2019. un 29.04.2020. Var izteikt pieņēmumu, ka šodien lielākā daļa supervizoru jau ir apguvuši šo kompetenci tādā līmenī, ka spēj ievērojot konfidencialitāti, vadīt supervīzijas sesijas tiešsaistes platformās, piedalīties tiešsaistes konferencēs un digitalizēt savu profesionālo darbību atbilstoši situācijai un pieprasījumam.

Secinājumi

- ☐ Statistiski nozīmīgi supervizoru grupa ar darba stāžu virs pieciem gadiem atzīmē lielāku skaitu ētikas kompetences kā grūtāk īstenojamas nekā nozīmīgas, salīdzinot ar iesācējiem.
- ☐ Var izteikt pieņēmumu, ka, iespējams, supervizoriem ar mazāku darba stāžu vēl nav nācies saskarties ar situācijām, kurās ētikas kompetence būtu jāīsteno, īpaši ņemot vērā pētījumā atklāto supervizoru noslodzi, vai arī viņi nav apzinājušies, ka saskaras ar ētikas jautājumiem, tāpēc nav varējuši novērtēt objektīvi kompetences īstenojamību.
- ☐ Pastāv iespēja, ka, saskaroties ar situāciju, kad ir jāīsteno ētikas kompetence, supervizori ar lielāku darba stāžu ir konstatējuši: pastāv apstākļi, kāpēc vienmēr ētikas kompetenci īstenojot nav iespējams, tāpēc to būtu vērtīgi noskaidrot nākamajos pētījumos.
- ☐ Izaugsme prasa, gan laiku, gan profesionālajā darbībā iegūtu pieredzi.

Izmantotā literatūra

- Ajdukovic, M., Cajvert, L., Judy, M., Knopf, W., Kuhn, H., Madai, K., & Voogd, M. (2015). ECVision. A European glossary of supervision and coaching. ECVision. Supervision and Coaching in Europe: Concepts and Competences. Wien: Die Wiener Volkshochschule. Retrieved from <http://www.anse.at/ecvision/products.html>
- Fantalova, E. (2001). Diagnostika i psihoterapija vnutrennego konflikta. Samara: BAHRAH-M.
- Fantalova, E. B. (2013). Metodika "uroven' sootnosheniya cennosti i Dostupnosti v razlichnyh zhiznennyh sferah": cennostno-orientirovannye konstrukty lichnosti i ih illjustracija na konkretnyh primerah. Sborniki konferencij NIC Sociosfera, 8, 30-38.
- Gibson, D. M., Dollarhide, C. T., & Moss, J. M. (2010). Professional Identity Development: A Grounded Theory of Transformational Tasks of New Counselors. Counselor Education and Supervision, 50(1), 21–38.
- Ministru kabinets. (2014). Latvijas Republikas Ministru kabineta 2014. gada 4. marta noteikumi Nr. 119 "Grozījumi Ministru kabineta 2010. gada 18. maija noteikumos Nr.461 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību"". Latvijas Vēstnesis, 48, 07.03.2014.
- Valsts izglītības satura centrs. (2019). Supervizora profesijas standarts. Pieejams: <https://visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/standarti/2017/PS-109.pdf>

Paldies par uzmanību!

Kontaktinformācija:

Anna Angena

Mob.tālr. 26176522

anna.angena@gmail.com

Prof. Dr. psych. Kristīne Mārtinsone

Tālr. 67061589

kristine.martinsone@rsu.lv

