

SUPERVĪZIJU IZVĒRTĒJUMS VALSTS IESTĀDĒ

Ieva Lapšāne,
RSU Studiju programma Supervīzija, II kurss

Prof. Dr. psych. Kristīne Mārtinsone
Veselības psiholoģijas un pedagoģijas katedras vadītāja



RĪGAS STRADIŅA
UNIVERSITĀTE



VESELĪBA UN
PERSONĪBAS ATTĪSTĪBA:
STARPDISCIPLINĀRĀ PIEEJA



Struktūra:

- Aktualitāte Problēma Mērķis
- Pētnieka pozīcija Teorētiskais ietvars
- Pētījuma struktūra
- Metodoloģija Jautājumi
- Rezultāti
- Secinājumi



Aktualitāte

- Valsts pārvaldes iestāde, 3,5 tūkstoši darbinieki
- Supervīziju popularitāte
- Izpratnes trūkums
- Iepazīstināšana

Problēma

- Nav pētījumu par supervīziju lietderību

Mērķis

Izpētīt supervīziju lietderību valsts iestādē, lai pilnveidotu to lietderīgu organizēšanu un veicinātu darbinieku darba efektivitātes paaugstināšanos.



Pētnieka pozīcija. Teorētiskais ietvars

PRAGMATISMA PARADIGMA

Zināšanas vērtīgas tikai tad, ja ir izmantojamas */Legg & Hookway, 2021/*

3 PAZĪMES */Simpson & den Hond, 2022/*

1. Procesu nosaka pētījuma problēma
2. Dabiska pieeja zināšanām
3. Nākotnes perspektīva

DARBĪBAS PĒTĪJUMS

- Cikliskums
- Posmi */Dick et al, 2009, Thompson et al., 2017/*

1. noteikt pētījuma problēmu
2. ievākt pētījuma datus
3. datu analīze
4. darbības stratēģija + ieviest to darbībā
5. izplatīt pētījumā iegūtās zināšanas

/Taylor, 2002/

SUPERVĪZIJU NOVĒRTĒJUMS

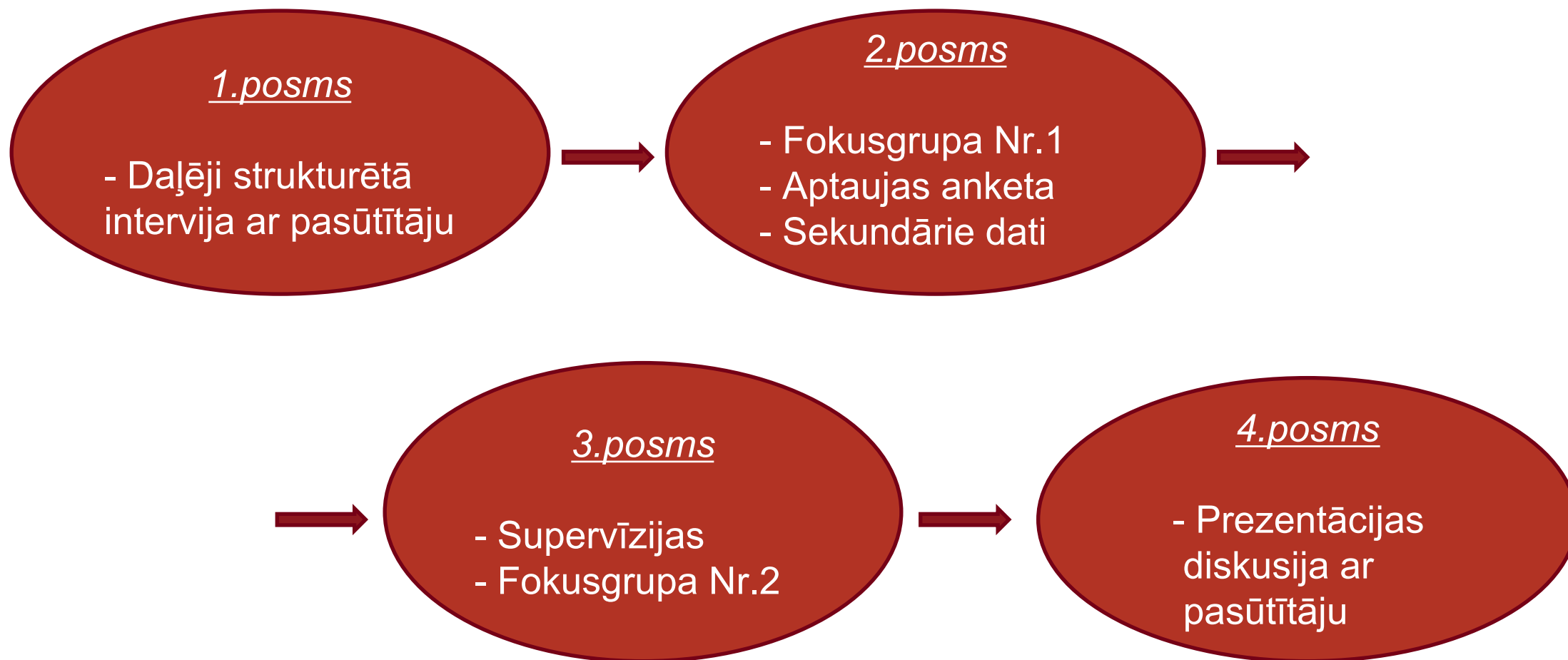
- lietderība
- efektivitāte

/Hawkins & McMahon, 2020/

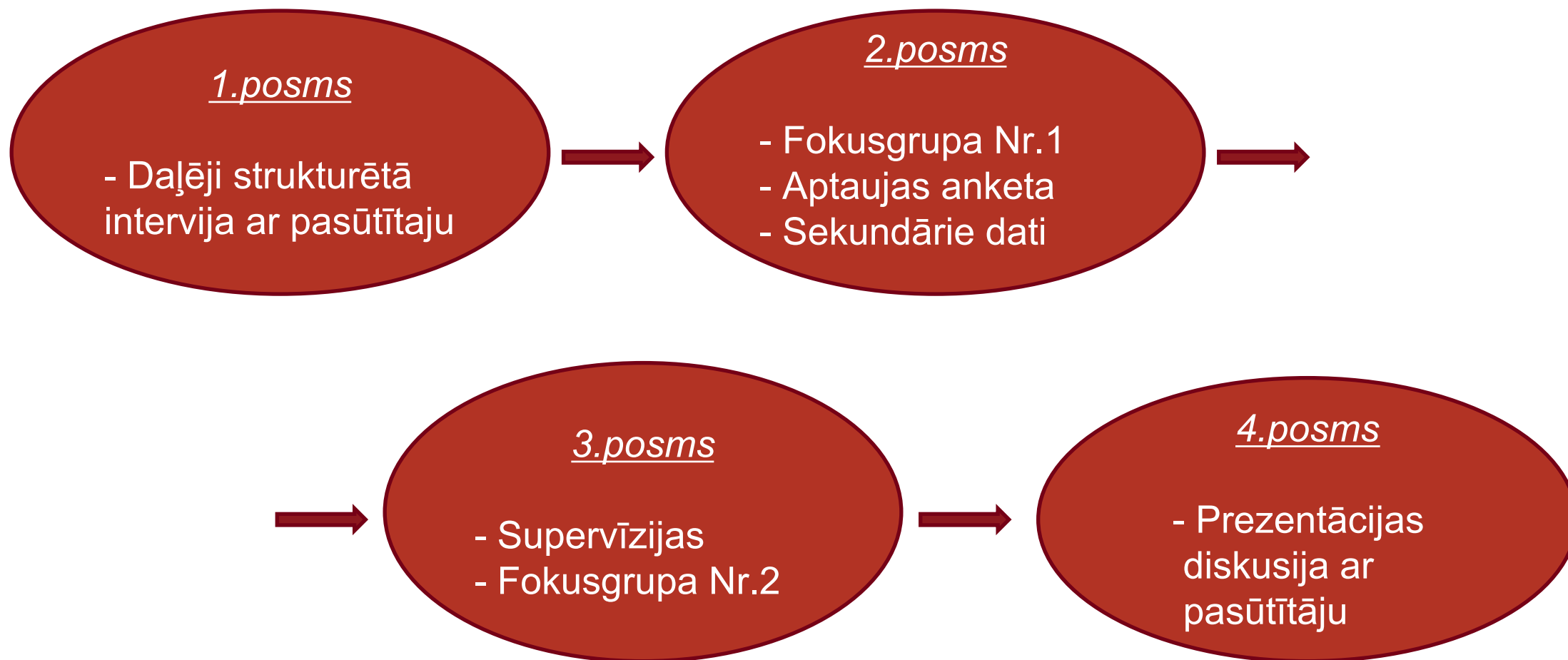
ĀRĒJS PĒTNIEKS */Herr & Anderson, 2005/*

- Refleksivitāte */Horsburgh, 2003, Berger, 2015/*
- Zinātniskais stiprums – ticamība, pārnesamība, uzticamība, apstiprināmība */Shenton, 2004/*

Pētījuma struktūra



Pētījuma struktūra



Metodoloģija

- Fokusgrupas diskusija
- Darbinieku aptaujas anketa
- Sekundāro datu analīze

Jautājumi

- Kāds ir **iestādes darbinieku** viedoklis par supervīziju lietderību?
- Kādi ir **ieteikumi** turpmākai lietderīgai supervīziju organizēšanai iestādē?

→ Fokusgrupas diskusija

14 jautājumi,
ZOOM

Nejaušināta
varbūtīga atlase,
5 dalībnieki

Videoieraksts

Transkripts

Tematiskā
analīze

/Braun&Clark, 2006/

1. Lietderīgums darbinieku iepazīstināšanā ar supervīzijām



- Prezentācija, īss kurss
- Nodaļu vadītājs sapulcē iepazīstina
- Iepriekš noskaidrota aktualitāte
- Video materiāls

2. Lietderīgums supervīziju organizēšanā

3. Lietderīgs supervīziju process

4. Vēlamās tēmas supervīzijā

5. Supervizora kvalitātes

1. Lietderīgums darbinieku iepazīstināšanā ar supervīzijām



- Prezentācija, īss kurss
- Nodaļu vadītājs sapulcē iepazīstina
- Iepriekš noskaidrota aktualitāte
- Video materiāls

2. Lietderīgums supervīziju organizēšanā

3. Lietderīgs supervīziju process

4. Vēlamās tēmas supervīzijā

5. Supervizora kvalitātes

1. Lietderīgums darbinieku iepazīstināšanā ar supervīzijām

2. Lietderīgums supervīziju organizēšanā

3. Lietderīgs supervīziju process

4. Vēlamās tēmas supervīzijā

5. Supervizora kvalitātes

- 
- Regularitāte
 - Biežums (reizi gadā / pusgadā vairākas sesijas)
 - Brīvprātīgs apmeklējums
 - Darba dienas rīta pusē
 - Reģioniem- attālināti, Rīgā, centros- klātie
 - Nodalīt supervīziju laiku
 - Vēlams- komanda, ja grupa, tad pazīstami viens otram
 - Supervizors iestādes štatā vai ārpuskalpojums, ko piesaista pēc vajadzības
 - Tiem, kuriem darbs ar klientiem

1. Lietderīgums darbinieku iepazīstināšanā ar supervīzijām

2. Lietderīgums supervīziju organizēšanā

3. Lietderīgs supervīziju process

4. Vēlamās tēmas supervīzijā

5. Supervizora kvalitātes

- 
- Regularitāte
 - Biežums (reizi gadā / pusgadā vairākas sesijas)
 - Brīvprātīgs apmeklējums
 - Darba dienas rīta pusē
 - Reģioniem- attālināti, Rīgā, centros- klātie
 - Nodalīt supervīziju laiku
 - Vēlams- komanda, ja grupa, tad pazīstami viens otram
 - Supervizors iestādes štatā vai ārpuskalpojums, ko piesaista pēc vajadzības
 - Tiem, kuriem darbs ar klientiem

1. Lietderīgums darbinieku iepazīstināšanā ar supervīzijām

2. Lietderīgums supervīziju organizēšanā

3. Lietderīgs supervīziju process

4. Vēlamās tēmas supervīzijā

5. Supervizora kvalitātes

- 
- Atslēgas vārds - reflektēt
 - Supervīzijas palīdz mainīt domāšanu
 - Neērti, ja nav, par ko runāt

1. Lietderīgums darbinieku iepazīstināšanā ar supervīzijām

2. Lietderīgums supervīziju organizēšanā

3. Lietderīgs supervīziju process

4. Vēlamās tēmas supervīzijā

5. Supervizora kvalitātes

- 
- Atslēgas vārds - reflektēt
 - Supervīzijas palīdz mainīt domāšanu
 - Neērti, ja nav, par ko runāt

1. Lietderīgums darbinieku iepazīstināšanā ar supervīzijām

2. Lietderīgums supervīziju organizēšanā

3. Lietderīgs supervīziju process

4. Vēlamās tēmas supervīzijā

5. Supervizora kvalitātes



- Izdegšanas risks (stress darbā, darba laiks, robežas, motivācija, pārslodze)
- Komunikācija
- Kolēģu atbalsts
- Skats uz situāciju no malas
- Emocijas darbā
- Atbildes uz jautājumiem par darbu
- Ieraudzīt risinājumus
- Kā strādāt savādāk?
- Darbs ar agresīvu klientu
- Konflikti, ja ietekmē komandas darbu

1. Lietderīgums darbinieku iepazīstināšanā ar supervīzijām

2. Lietderīgums supervīziju organizēšanā

3. Lietderīgs supervīziju process

4. Vēlamās tēmas supervīzijā

5. Supervizora kvalitātes



- Izdegšanas risks (stress darbā, darba laiks, robežas, motivācija, pārslodze)
- Komunikācija
- Kolēģu atbalsts
- Skats uz situāciju no malas
- Emocijas darbā
- Atbildes uz jautājumiem par darbu
- Ieraudzīt risinājumus
- Kā strādāt savādāk?
- Darbs ar agresīvu klientu
- Konflikti, ja ietekmē komandas darbu

1. Lietderīgums darbinieku iepazīstināšanā ar supervīzijām

2. Lietderīgums supervīziju organizēšanā

3. Lietderīgs supervīziju process

4. Vēlamās tēmas supervīzijā

5. Supervizora kvalitātes



- leinteresēts
- Klātesošs
- Panāk, ka dalībnieki atvērti
- Iesaista dalībniekus
- Iecietīgs pret dalībnieku neatliekamajiem darbiem

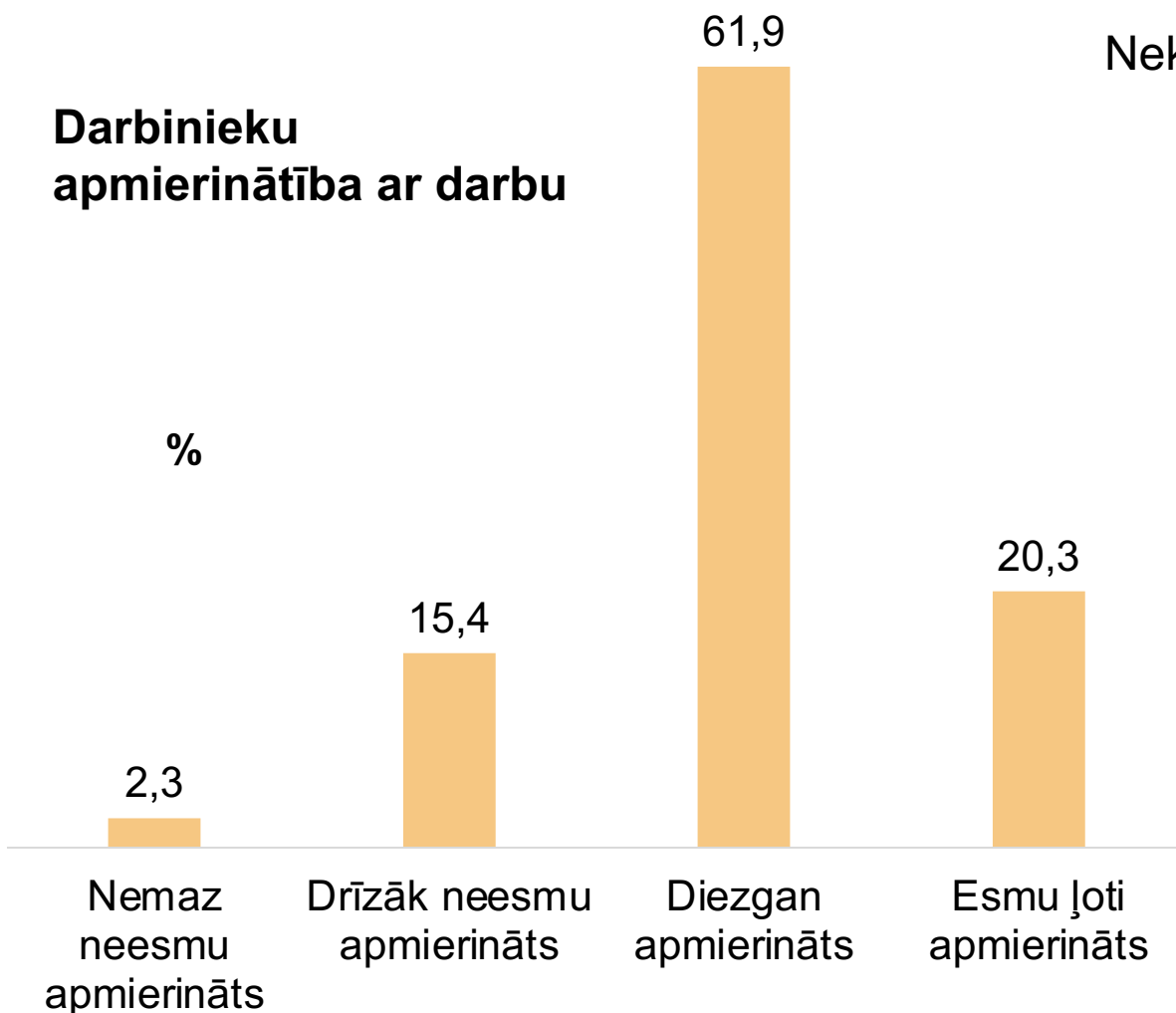
→ Darbinieku aptaujas anketa

Aptaujas anketa-
15 jautājumi,
kvalitatīvi, kvantitatīvi
dati

Ģenerālā kopa-
3391, aizpildīja
428 ($n=428$)

Kvalitatīvie dati -
tematiskā analīze, kodi.
Analīze - IBM SPSS
Statistics, MS Excel

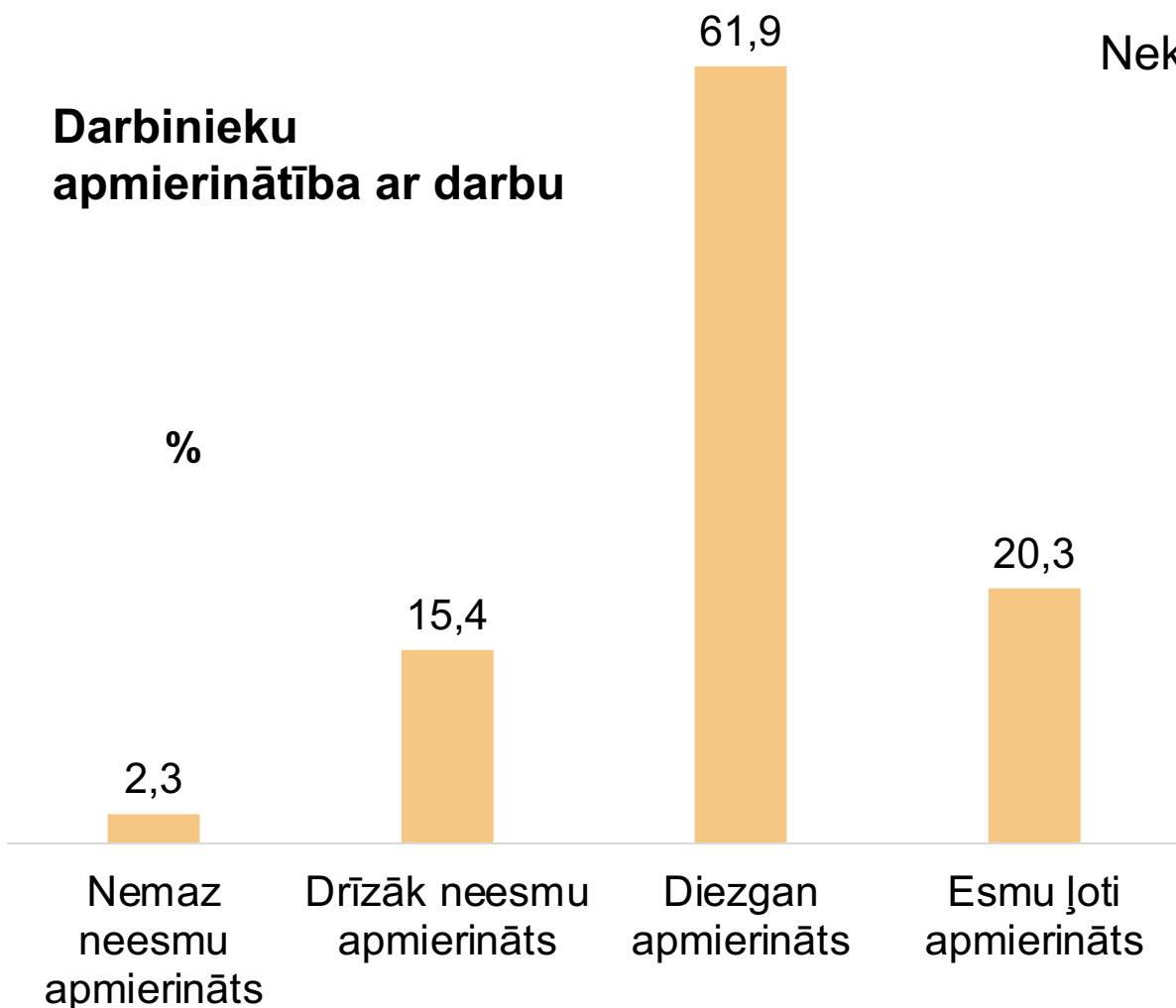
Darbinieku apmierinātība ar darbu



Nepieciešamie papildresursi darbā



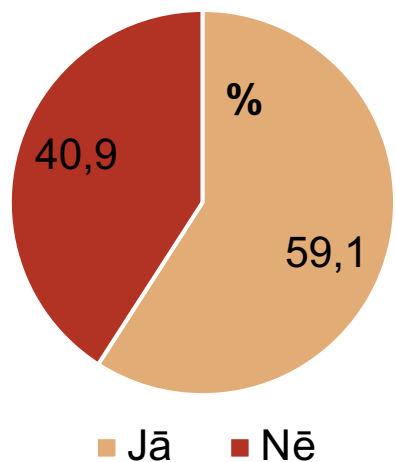
Darbinieku apmierinātība ar darbu



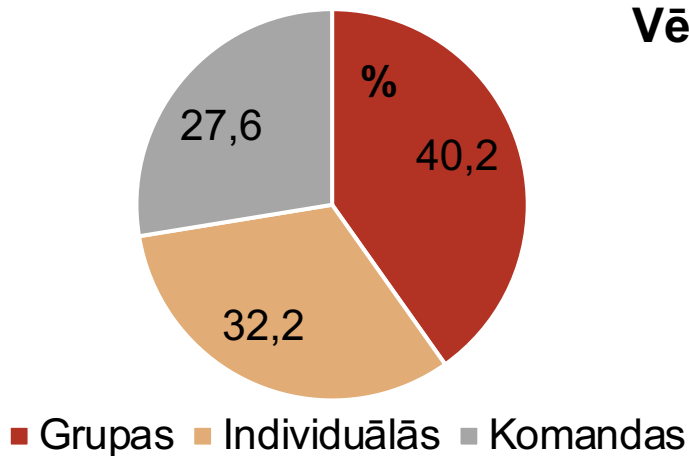
Nepieciešamie papildresursi darbā



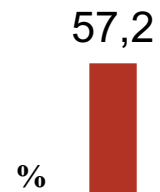
Zina, kas ir supervīzijas



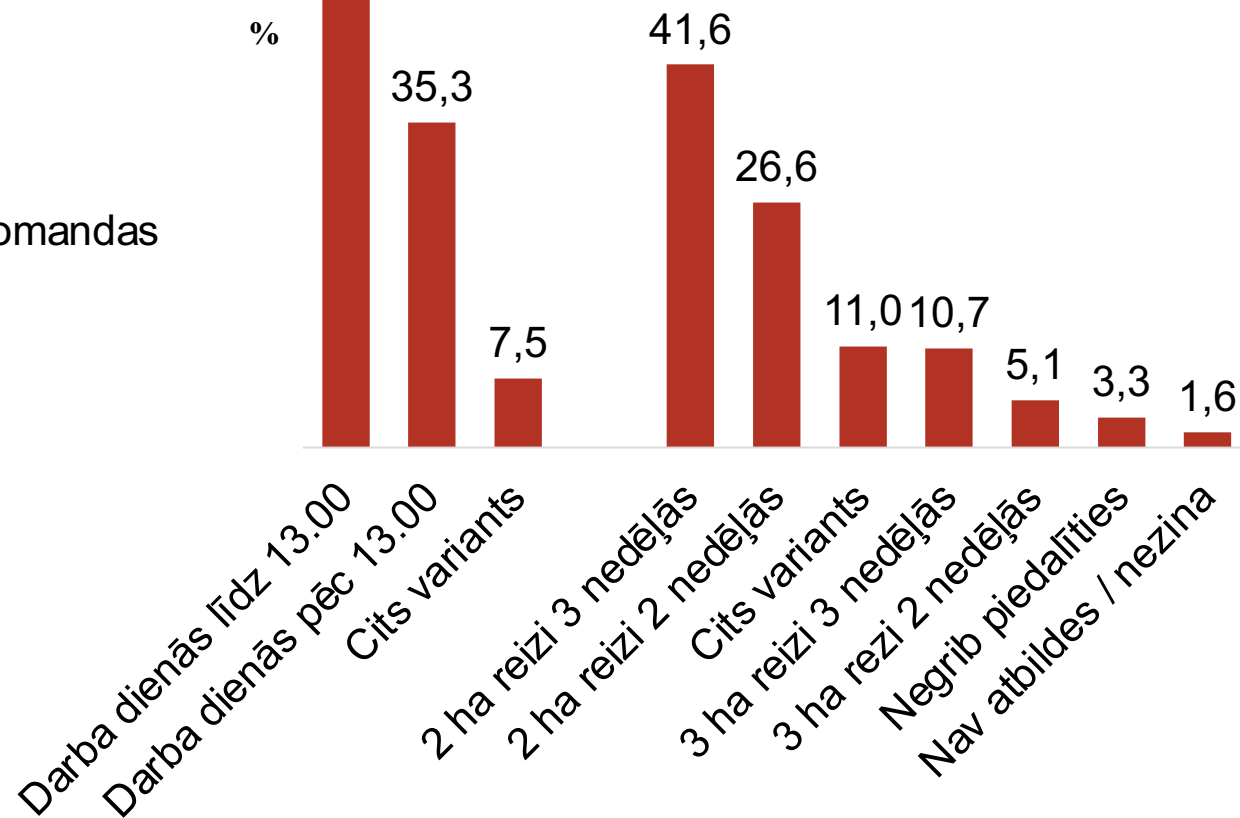
Vēlamais supervīziju veids



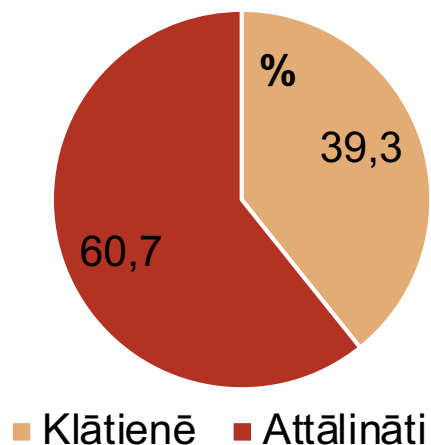
Vēlamais norises laiks



Vēlamais supervīziju biežums

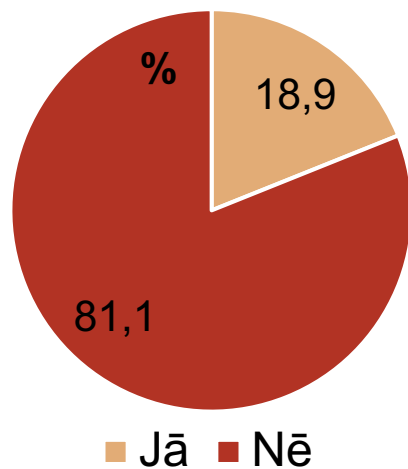


Vēlamā supervīziju norise

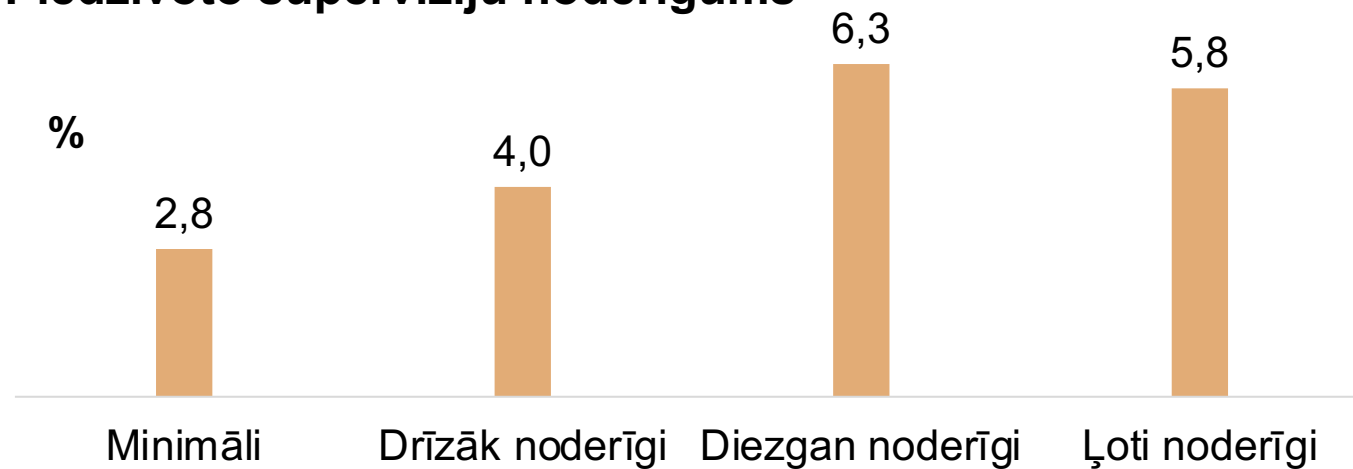


Rezultāti 2/3

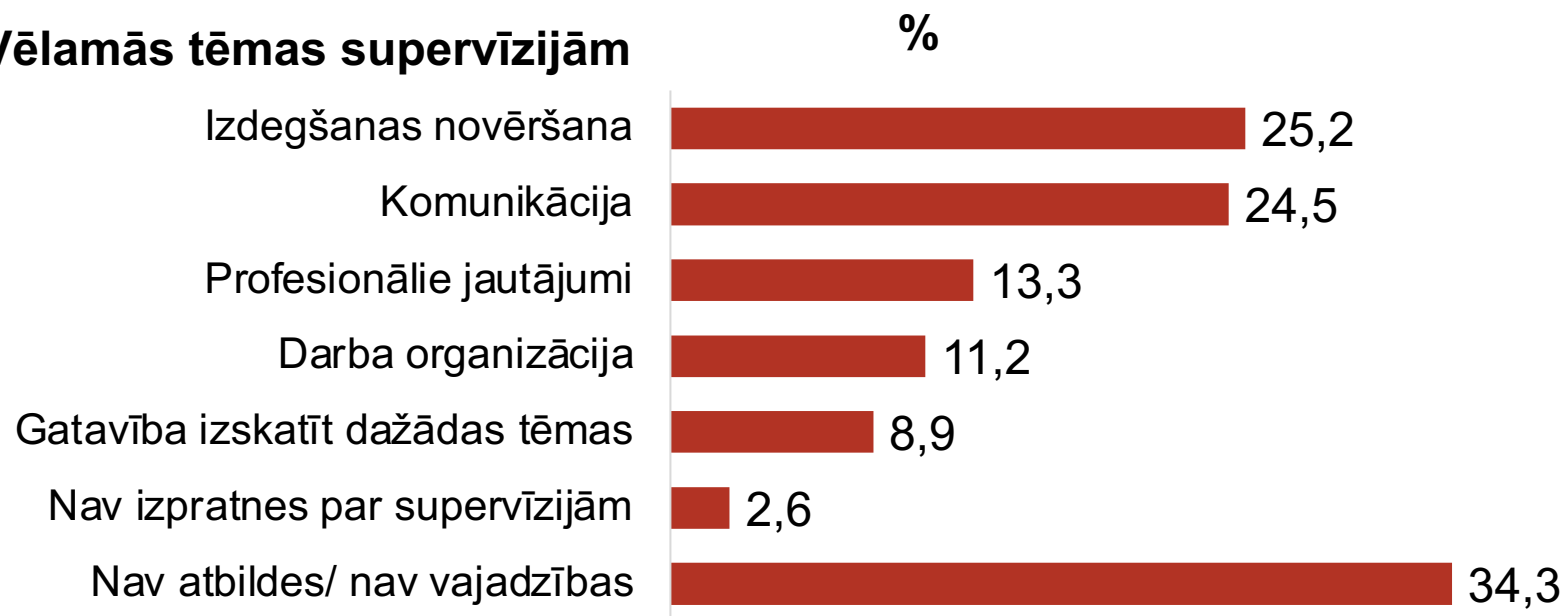
Dalība supervīzijās



Piedzīvoto supervīziju noderīgums

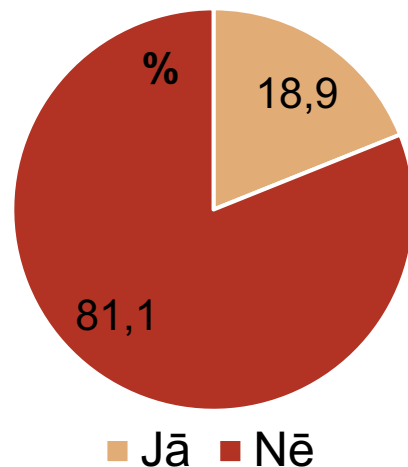


Vēlamās tēmas supervīzijām

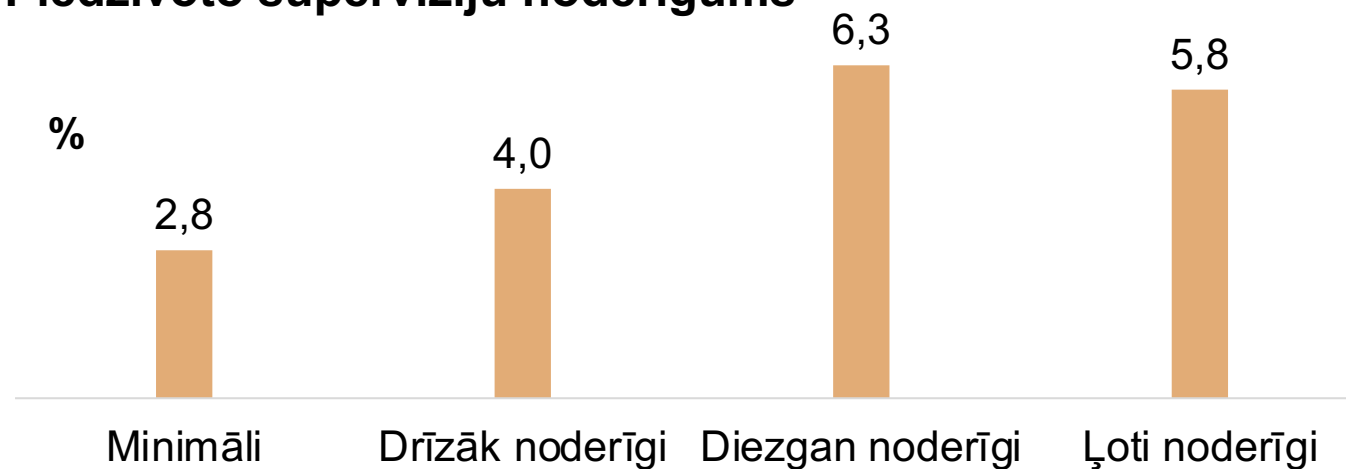


Rezultāti 2/3

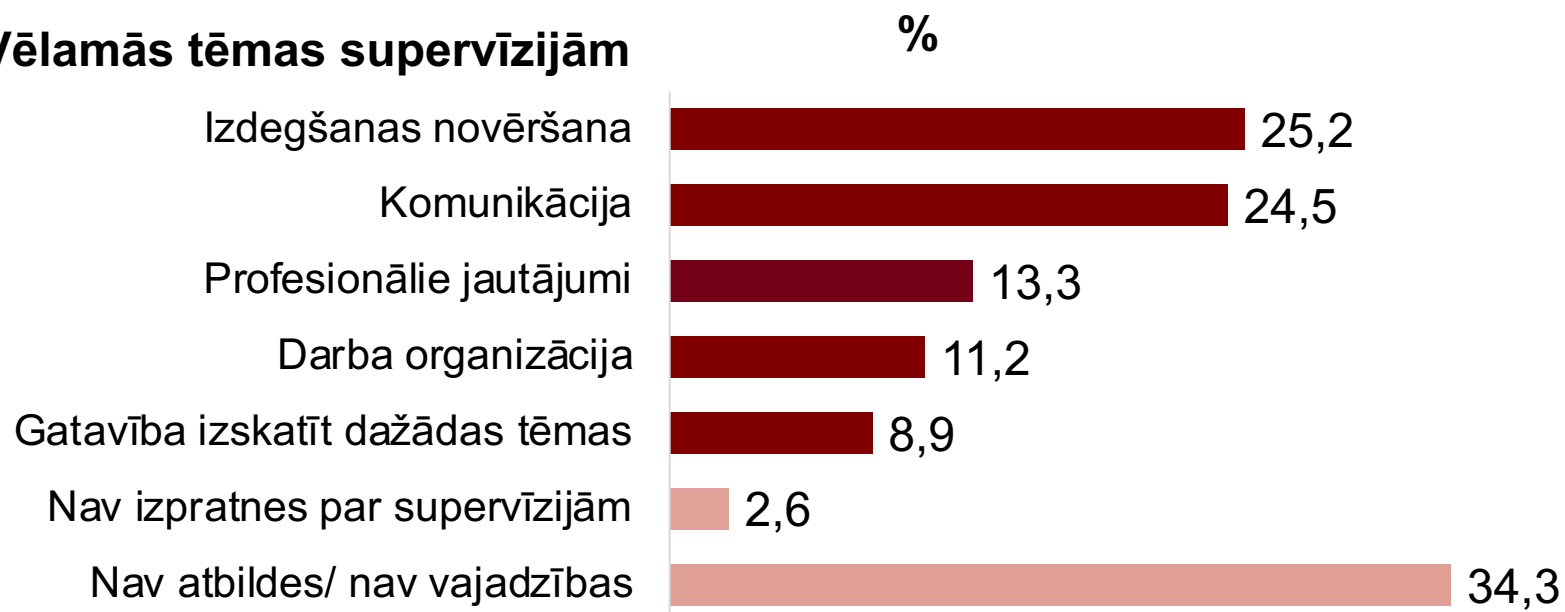
Dalība supervīzijās



Piedzīvoto supervīziju noderīgums



Vēlamās tēmas supervīzijām



→ Sekundāro datu analīze

Dalībnieku
atgriezeniskās saites
par 2020.gadā
notikušajām
supervīzijām

Ģenerālā kopa-
54, aizpildīja 35
($n=35$)

Induktīvā
kontentanalīze
/Elo&Kyngäs, 2008/

Rezultāti 3/3

1. Lietderīgi, ja iepazīstina ar supervīzijām

- Iespēja pielietot darbā

2. Lietderīgs supervīziju organizēšanas process

- Organizēt tad, kad nav liela darba intensitāte

3. Lietderīgs supervīziju norises process

- Dalībnieku, supervizora atbalsts
- Pozitīvas emocijas
- Skats no malas, cits skatījums
- Dalīšanās savā pieredzē, citu pieredze
- Fokuss uz darbu
- Supervīzijas- rīks darba problēmu risināšanai
- Pašizaugsme

4. Lietderīgas tēmas supervīzijās

- Komunikācija
- Sadarbība

5. Supervizora kvalitātes

- Pozitīvs, enerģisks
- Ieinteresēt spējīgs

SECINĀJUMI

- **Valsts pārvaldes** iestādē vēlas turpināt organizēt supervīzijas. Izpratne par tām ir nepilnīga.
- Darbinieki vairāk meklē materiāltehnisku un finansiālu atbalstu, daļa darbinieku tās neizprot.
- Supervīziju lietderību nosaka 4 būtiskākie kritēriji, kas attiecināmi uz:
 - **iepazīstināšanu** ar supervīzijām un **izpratnes** veidošanu par tām
 - supervīziju **organizēšanas** procesu
 - supervīziju **norises** procesu (iekļaujot arī iespējamās izskatāmās tēmas)
 - **gaidas** no supervizora
- Svarīgākā supervīzijās izskatāmā vēlamā tēma darbinieku skatījumā ir **izdegšanas novēršana**, kas iekļauj gan stresa, gan emociju, gan laika plānošanas jautājumus
- Darbinieki uzskata, ka supervīzijas var **mainīt attieksmi** pret darbu, domāšanu, palīdzēt ikdienas jautājumu risināšanā

IEROBEŽOJUMI

- Lokāls pētījums konkrētā darba vidē – pasūtījuma pētījums, kas veikts, izpētot konkrēto vidi.

Kā pētījuma veicējs skatos pozitīvi uz supervīziju nākotni **valsts pārvaldes iestādē** un saredzu, ka lietderības izprašana veicinātu vēlmi organizēt un pieredzēt supervīzijas.

LITERATŪRA

- Berger, R. (2015). Now I see it, now I don't: Researcher's position and reflexivity in qualitative research. *Qualitative Research: QR*, 15(2), 219-234. <https://doi-org.db.rsu.lv/10.1177/1468794112468>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 3. 77-101. DOI: 10.1191/1478088706qp063oa
- Dick B, Stringer E. & Huxham C. (2009). *Action Research* 7(5), 5-12. DOI: 10.1177/1476750308099594
- Elo S. & Kyngäs H. (2008) The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing* 62(1), 107–115. doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x
- Hawkins, P. & McMahon, A. (2020). *Supervision in the Helping Professions* (5-th ed). Open University Press.
- Herr, K., & Anderson, G. L. (2005). The continuum of positionality in action research. In *The action research dissertation: A guide for students and faculty*, 29-48. SAGE Publications, Inc., <https://dx.doi.org/10.4135/9781452226644.n3>
- Horsburgh, D. (2003). Evaluation of qualitative research. *Journal of Clinical Nursing*. Mar12(2), 307-312. doi: 10.1046/j.1365-2702.2003.00683.x. PMID: 12603565.
- Legg, C., Hookway, C. (2021). Pragmatism. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. (Summer Edition), Edward N. Zalta (ed.), <https://plato.stanford.edu/archives/sum2021/entries/pragmatism/>.
- Shenton, Andrew. (2004). Strategies for Ensuring Trustworthiness in Qualitative Research Projects. *Education for Information*, 22, 63-75. 10.3233/EFI-2004-22201.
- Simpson, B., & den Hond, F. (2022). The Contemporary Resonances of Classical Pragmatism for Studying Organization and Organizing. *Organization Studies*, 43(1), 127–146. <https://doi.org/10.1177/0170840621991689>
- Taylor, M. (2002). *Action research in workplace education: A handbook for literacy instructors*. <https://eric.ed.gov/?id=ED462557>
- Thompson, E., Pence Wolf, C., Harry Daniels, M. (2017). Action Research. In: C.J. Sheperis, J.S. Young, M.H. Daniels *Counseling research. Quantitative, Qualitative and Mixed methods*. 2-nd ed (pp. 280-295). Pearson.
- Valsts ieņēmumu dienesta reglaments. (2022). https://www.vid.gov.lv/sites/default/files/vid_reglaments_01042022.pdf
- Valsts ieņēmumu dienests. Stratēģija, plāns, pārskati. (n.d.). <https://www.vid.gov.lv/lv/strategija-plans-parskati>



Paldies!