

# SUPERVĪZIJA KĀ ATBALSTA INSTRUMENTS PEDAGOGU KARJERAS KONSULTANTU PROFESIONĀLAJĀ DARBĪBĀ

## *Supervision as a Support Tool in the Professional Activity of Pedagogues – Career Counsellors*

**Rita Burceva**

Rezekne Academy of Technologies, Latvia

**Abstract.** *The aim of the research is to determine the suitability and benefits of using supervision as a support tool in the professional activity of pedagogues – career counsellors in Latvia. Supervision is a globally recognised employee training and support tool that provides the possibility of reflecting on their professional experience, analysing their activity and finding some ways for their improvement. The paper provides theoretical grounds for the use of supervision; it also describes the conducted empirical research, whose data have been processed using the SPSS software. The research allows us drawing conclusions regarding the needs of pedagogues – career counsellors and their professional and personal benefits following their participation in the supervisions organised at the beginning of 2018 within the framework of the ESF project “Career Support for Comprehensive and Professional Schools”. The respondents’ attitude to supervisions as a support tool was established. This research has a practical application and its results can be used in the organisation of content and process of any future supervisions.*

**Keywords:** *supervision, pedagogue - career counsellor, professional support.*

### **Ievads**

#### ***Introduction***

2016.gadā Valsts izglītības attīstības aģentūra (VIAA) uzsākusi ESF projekta “Karjeras attīstības atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” realizāciju. Pašvaldībās, kas noslēgušas sadarbības līgumus ar VIAA, ir skolas, kurās darbojas pedagogi karjeras konsultanti. Viņu amata pienākumu loks ir visai plašs: sadarboties ar skolas administrāciju, klašu audzinātājiem, izglītojamo vecākiem skolēnu karjeras izglītības un atbalsta jautājumos, vadīt grupu nodarbības, sniegt individuālās karjeras konsultācijas, rūpēties par karjeras atbalsta pasākumu īstenošanu skolā, apzināt uzņēmumus, organizācijas,

individuālos komersantus, kas var skolēnus iepazīstināt ar dažādu jomu profesionāļu darba ikdienu, profesijas specifiku un darba apstākļiem, organizēt mācību ekskursijas uz šiem uzņēmumiem, veikt metodisko un pētniecisko darbu. Lielā mērā pedagogi karjeras konsultanti ar savu darbu dod nozīmīgu pienesumu pārejā uz kompetenču izglītību skolās, tuvinot skolēnu izziņas darbību reālās dzīves apstākļiem. Pedagogi karjeras konsultanti piedalās jaunu speciālo metodiku aprobācijā, kā arī profesionālās pilnveides pasākumos.

ESF projekta ietvaros viena no plānotajām darbībām pedagogu karjeras konsultantu atbalsta, profesionālās pilnveides un attīstības jomā ir minēta arī supervīzija.

Supervīzija ir relatīvi jauna darbinieku atbalsta forma Latvijā, un vēl nav iedzīvinātas idejas par tās pozitīvo lomu cilvēkresursu potenciāla stiprināšanā. Lai gan tā efektīvi darbojas biznesa sfērā un tiek izmantota atsevišķās palīdzošajās profesijās (sociālais pedagogs, psihologs, mediķis u.tml.), tomēr darba devējiem izglītības nozarē pietrūkst izpratnes ne tikai par supervīzijas izglītojošo dabu, bet arī par tās norises specifiku, jo praktiskā pieredze šajā jomā ir visai ierobežota. Šo apstākļu kopums iezīmē pētījuma aktualitāti un problēmu – trūkst zināšanu un pieredzes supervīziju nodrošināšanā karjeras atbalsta sniedzējiem. Projekta gadījumā tie ir pedagogi karjeras konsultanti, kuru profesionālajā izaugsmē svarīga loma ir supervīzijas izglītojošajai un atbalstošajai funkcijai.

Latvijas karjeras konsultantu profesionālās ētikas kodeksā (LKAAA, 2010) minēta nepieciešamība turpināt ar profesiju saistīto zināšanu, prasmju un iemaņu apguvi, vienlaikus esot atbildīgam arī par savu garīgo un fizisko veselību. Supervīzija ir viena no atbalsta formām, kas rada apstākļus iepriekš minēto uzdevumu īstenošanai, lai gan J.Pāvulēns norāda, ka “supervīziju nepieciešamība nav iekļauta karjeras atbalsta sniedzējiem saistošajos normatīvajos aktos, nav sistēmiska viņu izglītības un profesionālās pilnveides daļa [...] karjeras atbalsta sniedzēji nav pietiekami informēti par supervīzijām, neizprot to nozīmi un tās nepieprasa.” (Pāvulēns, 2017, 171)

Vienlaikus konstatējams, ka normatīvajos dokumentos saistībā ar citām palīdzošajām profesijām, kas darbojas līdzvērtīgos apstākļos, piemēram, “Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādņēs 2014.-2020.gadam” ir akcentēta supervīzijas loma darbinieku potenciāla atklāšanā un pilnveidē: “Supervīzija ir ar jēgu piepildīts savstarpējo attiecību process, kurā supervizors,

tiekoties ar klientu, palīdz atrast iespējas un resursus efektīvākai kāda procesa vai situācijas vadībai, problēmas risināšanai. Supervīzijas funkcijas ir:

- 1) informatīvi izglītojošā (supervizors palīdz ieraudzīt un saprast),
- 2) administratīvi organizatoriskā (supervizors palīdz plānot un vadīt),
- 3) psiholoģiski atbalstošā (supervizors palīdz mazināt stresu un izdegšanu).” (LR Labklājības ministrija, 2013)

Tas nozīmē, ka noteiktās tautsaimniecības jomās strādājošie tomēr var saņemt supervīzijas pakalpojumu savas profesionālās pilnveides nolūkā.

Raksta mērķis – izpētīt supervīzijas nozīmi pedagogu karjeras konsultantu profesionālajā attīstībā ESF projekta “Karjeras attīstības atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” ietvaros. Pētījuma metodes: zinātniskās literatūras analīze, pedagogu karjeras konsultantu aptauja ar tai sekojošu kvantitatīvo datu apstrādi SPSS programmā un kvalitatīvo datu kontentanalīzi.

### **Supervīzijas kā atbalsta metodes raksturojums** *Characteristics of Supervision as a Support Tool*

Izpratne par supervīzijas nozīmi un funkcijām laika gaitā ir mainījusies no virsuzraudzības kā pamatmērķa līdz profesionālai konsultācijai, kuras gaitā notiek darbinieka iekšējo resursu un kompetenču pilnveide. Arī mūsdienās turpinās supervīzijas jēdziena transformācija. M.Adjukovica norāda, ka supervīzija kā konsultējoša profesija fokusējas uz cilvēku, profesionālo uzdevumu un organizāciju savstarpējo mijiedarbību, nodrošinot plašu telpu un laiku, lai reflektētu par profesionāliem jautājumiem kompleksās situācijās. Viņš norāda, ka supervīzijas galvenais mērķis ir indivīdu, komandu un organizāciju attīstība (Adjukovic et al., 2015).

Supervīzija pētījumos tiek raksturota arī kā vide, kur ir vieta eksperimentiem, pašizpētei, iespējai labāk saprast pašam sevi un citus, analizēt savu rīcību un formulēt jaunus darbības veidus (Ābolta, 2009)

Taču vienlaikus supervīzijas vērtība tiek pamatota arī ar vairākiem citiem apsvērumiem. Tās gaitā ir iespējama dažādu cilvēku domu, pieredzes, ideju apmaiņa, līdz ar to redzesloka paplašināšana un tolerances, empātijas attīstība. Tā var būt arī jaunu kontaktu dibināšanas vieta (komandu un organizāciju supervīziju gadījumā). Supervīzijas laikā var tikt sniegts un saņemts atbalsts pārmaiņu procesos, sarežģītu profesionālo dilemmu risināšanā, komunikācijas uzlabošanā

un sadarbības paņēmieni apgūvē, izdegšanas mazināšanā, inovatīvu darba veidu pārņemšanā, ētisko aspektu precizēšanā, refleksijas prasmju pilnveidē utt.

Teorētiskajos pētījumos akcentētas arī idejas par supervīzijas saikni ar cilvēka pašaktualizāciju, profesionālo identitāti un autonomiju profesionālajā darbībā, radošo spēju atraisīšanos, personīgi aktuālo kompetenču pilnveidi karjeras attīstības gaitā.

Savukārt ārzemju pieredze rāda, ka supervīzija var patstāvīgi funkcionēt arī kā viena no mūžizglītības formām (Stankus-Viša, 2017).

### **Pētījuma organizācija un rezultāti** *The Organization and Results of the Research*

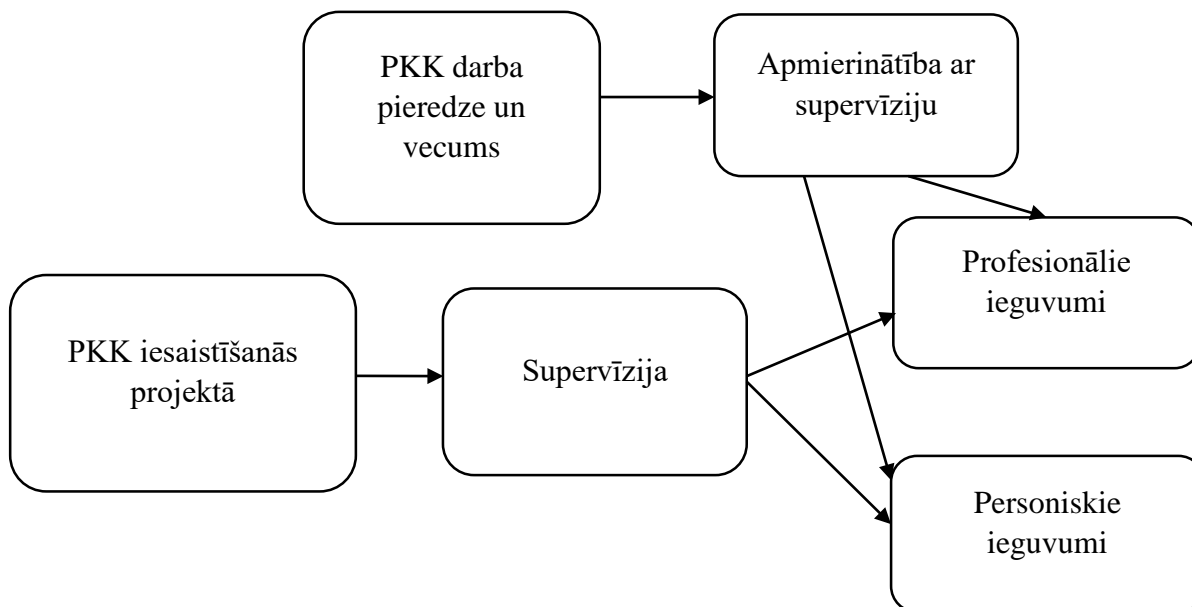
Projekta “Karjeras attīstības atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” pieteikumā supervīzija ir iekļauta kā regulāra atbalsta forma pedagogiem karjeras konsultantiem. Līdz ar to būtiski ir noskaidrot supervīziju satura atbilstību karjeras konsultantu vajadzībām un darba procesa aktualitātēm, rēķinoties ar apstākli, ka lielākajai daļai dalībnieku tā bija pirmā šāda veida pieredze. VIAA uzdevums ir savlaicīgi sniegt atgriezenisko saiti problēmsituācijās, atbilstoši rīkoties projektā pieņemto darbinieku izziņas un profesionālās izaugsmes vajadzību apzināšanā un apmierināšanā, nodrošināt informatīvos un metodiskos resursus, kā arī emocionālo atbalstu un tehnisko palīdzību projekta ieviešanas fāzē un arī turpmāk, veicinot šo profesionāļu iesaisti un viņu gandarījumu par ieguldītajām pūlēm daudzveidīgu karjeras attīstības atbalsta aktivitāšu īstenošanā vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs. Turklāt izglītojamo, kas ir projekta mērķauditorija, interesēs ir saņemt pietiekami kvalitatīvu karjeras atbalstu no labi sagatavotiem, kvalificētiem karjeras konsultantiem, kas nepieciešamības gadījumā spēj rīkoties proaktīvi, ir gatavi mērķtiecīgi un jēgpilni izmantot kā ārējos, tā arī savus iekšējos resursus.

2017./2018.m.g. otrajā pusē veikts pilotpētījums, kura rezultātā noskaidroti nozīmīgākie aspekti, kas raksturo profesionālos un personiskos ieguvumus supervīzijas kā atbalsta formas izmantojuma procesā, kā arī pašu dalībnieku attieksmi un vēlmes turpmākajās supervīzijās, kas ieplānotas nākamajā mācību gadā.

Ģenerālkopu veido pedagogi karjeras konsultanti, ar ko pašvaldībām, PIKC vai vispārējās izglītības iestādēm ir nodibinātas darba attiecības un kas piedalās ESF projekta “Karjeras attīstības atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” īstenošanā. Visiem iesaistītajiem pedagogiem karjeras konsultantiem bija iespēja piedalīties VIAA organizētajās supervīzijās. Pilotpētījuma ietvaros

anketas nosūtītas 60 respondentiem, atbildes iegūtas no 46 personām. Visas anketas izmantotas datu apstrādē un analizē.

Pētījuma iekšējais konceptuālais modelis parādīts 1.attēlā.



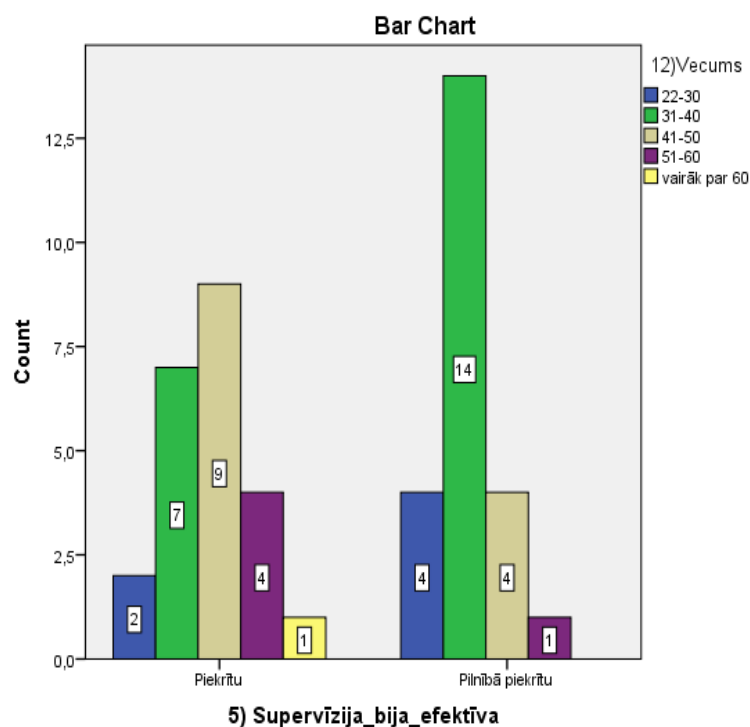
1.attēls. Pētījuma iekšējais konceptuālais modelis  
*Figure 1 The internal conceptual model of the research*

Testu satura validitāte nosaka, cik augstā mērā testa saturs atbilst tam, kas tika paredzēts testēšanai, t.i., testa spēju mērīt tieši to, kam tas paredzēts. Testu satura validitātes noteikšanai izvēlēts Kronbaha-Alfa testa uzticamības aprēķina iekšējās saskaņotības koeficients. Par pieņemamu tiek uzskatīta Alfa vērtība, kas vienāda ar 0,7 un augstāk. Kronbaha-Alfa iekšējās saskaņotības koeficienti aprēķināti anketas jautājumiem J2 (“Izvēlieties, lūdzu, Jūsu pieredzei atbilstošākās atbildes par supervīziju, koncentrējoties uz profesionālajiem ieguvumiem”), J3 (“Izvēlieties, lūdzu, Jūsu pieredzei atbilstošākās atbildes par supervīziju, koncentrējoties uz personiskajiem ieguvumiem”) un J5 (“Lūdzu, novērtējiet savu apmierinātību ar supervīziju”).

Tā kā Kronbaha-Alfa koeficients (J2) ir lielāks par 0,8, tad šāds rezultāts interpretējams kā labs. J3 gadījumā Kronbaha-Alfa koeficienta vērtība nedaudz nesasniedz 0,7, līdz ar to šāds rezultāts interpretējams gandrīz kā pieņemams. J5 gadījumā Kronbaha-Alfa koeficients ir lielāks par 0,7, un tas nozīmē, ka šāds rezultāts interpretējams kā pieņemams.

Biežumu tabula uzrāda, ka pedagogi karjeras konsultanti kopumā ir apmierināti ar supervīziju. Nevienā atbildē nav izteikta neapmierinātība.

Pētījumā noskaidrota arī sasaiste starp apmierinātību ar supervīziju un respondentu vecumu (2.attēls).



2.attēls. Apmierinātība ar supervīziju un respondentu vecums  
*Figure 2 Satisfaction with supervision and age of respondents*

Pēc atbildēm var secināt, ka gados jaunāki pedagogi karjeras konsultanti ir atvērtāki supervīzijai kā atbalsta metodei.

Savukārt jautājumā par profesionālajiem un personiskajiem ieguvumiem respondentu atbildes sadalījās šādi:

- 1) profesionālo ieguvumu pēc supervīzijas atzīmēja 43 pedagogi karjeras konsultanti,
- 2) personisko ieguvumu uzsvēra 29 no visiem respondentiem.

Veicot kvalitatīvo datu analīzi, var konstatēt, ka starp profesionālajiem ieguvumiem supervīzijas gaitā respondenti atzīmējuši šādus: palīdz reflektēt par līdzšinējo profesionālo pieredzi, rosina apzināties profesionālās atbildības līmeni, palīdz identificēt jaunus izaicinājumus manā darbā, veicina motivāciju darbā, izglīto par dažādiem profesionālās darbības aspektiem, sekmē manu profesionālo izaugsmi, palīdz skaidrāk definēt mērķus, palīdz sasniegt izvirzītos mērķus, palīdz noteikt prioritātes, iedrošina mani darboties, palīdz pārvarēt šķēršļus un grūtības, sniedz atbalstu sarežģītās profesionālās darbības situācijās, palīdz pieņemt izaicinājumus un pārmaiņas, veicina toleranci pret dažādību un atšķirīgo, palīdz izprast atšķirīgus viedokļus un attieksmi, sniedz atgriezenisko saiti, attīsta

komunikācijas prasmes, rada iespēju iegūt jaunas zināšanas, veicina sadarbības prasmes, attīsta klausīšanās prasmes, uzlabo argumentācijas prasmes, dod iespēju iepazīties ar citiem pedagogiem karjeras konsultantiem, palīdz risināt domstarpības, attīsta prasmi veidot konstruktīvu dialogu.

Savukārt personisko ieguvumu kopu veido šādi: palīdz apzināties manas stiprās un vājās puses, paplašina manu redzesloku, paaugstina pašapziņu, ietekmē manu uzvedību, maina manu attieksmi, palīdz izprast cēloņsakarības, palīdz apzināties manus personīgos resursus, attīsta domāšanu, palīdz ieraudzīt jaunas iespējas, palīdz identificēt riskus un izvērtēt iespējas, veicina sevis apzināšanos, uzlabo saskarsmes kultūru, palīdz veidot attiecības ar darba kolēģiem, sniedz man emocionālu atbalstu, veicina pašanalīzes prasmes dažādās situācijās.

Tas nozīmē, ka pedagogu karjeras konsultantu skatījumā supervīzijas procesā ir būtiski iekļaut gan profesionāli, gan personīgi nozīmīgus jautājumus.

Apkopojot pedagogu karjeras konsultantu sniegtās atbildes uz aptaujas jautājumiem, var secināt, ka tās kopumā saskan ar zinātniskajā literatūrā paustajām atziņām par supervīziju pozitīvo ietekmi uz darbinieku profesionālo attīstību un nozīmīgu psiholoģisko atbalstu un ir izmantojamas šo speciālistu atbalstam un izglītošanās nolūkos.

### **Secinājumi** *Conclusions*

1. Supervīzija Latvijā joprojām nav izplatīta metode, ar kuras palīdzību iespējams veicināt pedagogu karjeras konsultantu profesionālo izaugsmi, un tā tiek izmantota vienīgi ESF projekta “Karjeras atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs”.
2. Empīriskā pētījuma rezultāti parāda, ka pēc pirmās supervīziju pieredzes pedagogi karjeras konsultanti kopumā atbalsta šādas metodes izmantojumu profesionālajā pilnveidē.
3. Gados jaunāki pedagogi karjeras konsultanti pārliecinošāk izsakās par supervīzijas efektivitāti profesionālo un personisko problēmjaudājumu risināšanā.
4. Respondentu atbildes parāda, ka supervīzija dod savu ieguldījumu pedagogu karjeras konsultantu profesionālo zināšanu un kompetenču pilnveidē, kā arī veic psiholoģiskā atbalsta funkciju.

## Summary

Supervision is a globally recognised employee training and support tool that provides the possibility of reflecting on their professional experience, analysing their activity and finding some ways for their improvement. The aim of the research is to determine the suitability and benefits of using supervision as a support tool in the professional activity of pedagogues – career counsellors in Latvia.

The paper provides theoretical grounds for the use of supervision; it also describes the conducted empirical research, whose data have been processed using the SPSS software. The research allows us drawing conclusions regarding the needs of pedagogues – career counsellors and their professional and personal benefits following their participation in the supervisions organised at the beginning of 2018 within the framework of the ESF project “Career Support for Comprehensive and Professional Schools”.

The respondents’ positive attitude to supervisions as a support tool was established. The main benefits of supervisions (in pedagogues – career counsellors opinion) are following: supervisions promotes motivation at work, educates on various aspects of professional activity, promotes professional development, helps to more clearly define goals, helps to achieve the goals set, helps to prioritize, helps to become aware of strengths and weaknesses, increases self-confidence, affects behavior, changes attitude, helps to understand the causal relationships, helps to become aware of personal resources, develops thinking etc.

Research has a practical application and its results can be used in the organisation of content and process of any future supervisions.

## Literatūra

### References

- Adjukovic, M., Cajvert, L., Judy, M., Knopf, W., Kuhn, H., Madai, K., & Voogd, M. (2015). *A Competence Framework: ECVision. A Competence Framework of Supervision and Coaching*. Pieejams: [https://www.oevs.or.at/fileadmin/oevs\\_website/user\\_upload/EC\\_Vision\\_Competence\\_Framework033015.pdf](https://www.oevs.or.at/fileadmin/oevs_website/user_upload/EC_Vision_Competence_Framework033015.pdf)
- Āboltiņa, L. (2009). Mācīšanās principi sociālā darba supervīzijā. *Latvijas Universitātes raksti, 747.sējums. Pedagoģija un skolotāju izglītība*. Rīga: Latvijas Universitāte, 32.-44.lpp.
- LR Labklājības ministrija (2013). *Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam*. Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/tiesibu\\_aktu\\_projekti\\_2/iesibu\\_aktu\\_projekti\\_3/lmpamatn\\_140613\\_sd.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/tiesibu_aktu_projekti_2/iesibu_aktu_projekti_3/lmpamatn_140613_sd.pdf)
- Pāvulēns, J. (2017) Supervīzija karjeras atbalsta speciālistiem. No *Mārtinsones, K., & Mihailova, S. Supervīzija: Teorija. Pētījumi. Prakse* (168-173). Rīga: RSU.
- Stankus-Viša, I. (2017). Supervīzija mūsdienās, tās mērķi un kvalitātes kritēriji. No *Mārtinsones, K., & Mihailova, S. Supervīzija: Teorija. Pētījumi. Prakse* (19-27). Rīga: RSU.