

LATVIJAS SUPERVIZORU VĒRTĪBAS: PILTOPĒTĪJUMA REZULTĀTI

The Values of Supervisors in Latvia: the Results from the Pilot Study

Kristīne Mārtinsone

Jeļena Ļevina

Ivans Jānis Mihailovs

Sandra Hartmane

Irēna Upeniece

Rīgas Stradiņa universitāte

Abstract. *A new profession has been created and is developing in Latvia – a supervisor, and it is important to characterize how its professional basis is created, including the content of the value system. The goal of the pilot study is to characterize the values of the practicing supervisors. This study addresses the following research questions: (a) What are the values of the practicing supervisors? (b) Are there differences between supervisors who practice in different professional fields? and (c) What are the differences of evaluations of importance and attainability of personal values? The participants of this research were 28 supervisors who practice in different professional fields. They filled out an electronic demographic data form online and evaluated the importance and attainability of the offered values on a 5-point Likert scale. The results showed statistically significant differences in the importance of the transcendence value and in the attainability of expediency and practicality value, as well as many differences between the evaluations of importance and attainability of personal values.*

Keywords: *personal values, professional activity, professional environment, supervisor, supervision, conflict of values.*

Ievads

Introduction

Latvijā supervīzija ienākusi kopš šī gadsimta mijas, vairāku nozaru pārstāvjiem, īpaši t.s. palīdzošajās profesijās – psihologiem, sociālajiem darbiniekiem, psihoterapeitiem, mākslas terapeitiem u.c., nodrošinot mērķtiecīga profesionāla konsultatīva un izglītojoša atbalsta iespējas (tostarp arī studiju procesā), lai pilnveidotu profesionālo kompetenci un veicinātu profesionālās darbības kvalitāti. Ilgu laiku supervizoru darbībai bija raksturīga vāja koordinācija, neskaidra attieksme pret to no valsts puses (piemēram, atzīstot supervīziju par obligātu visiem sociālajiem darbiniekiem, bet nedefinējot supervizoru izglītības ietvaru un nenosakot prasības darba kvalitātei; minot to vairākos politikas plānošanas dokumentos, bet neparedzot finansējumu), tā bija segmentēta dažādās profesionālajās apvienībās, tostarp atšķīroties izpratnei par

supervīzijas jēdzienu, organizāciju, supervizoram nepieciešamo kompetenci u.c. Lai arī aptuveni pirms četriem gadiem, pateicoties sadarbībā ar ārvalstu kolēģiem izglītību ieguvušo supervizoru aktivitātēm, Latvijā uzsākts darbs pie supervīzijas reglamentācijas, supervizoru saliedēšanas, izglītības un tālākizglītības sistēmas sakārtošanas, t.sk. ir apstiprināts profesijas standarts, ir izveidota profesionālā maģistra studiju programma „Supervīzija” Rīgas Stradiņa universitātē, biedrība „Latvijas Supervizoru apvienība” ir uzsākusi supervizoru sertifikāciju (Mārtinsons, Mihailovs, Mihailova, Мартинсоне, Михайлов, Михайлова, 2013), šobrīd praktizējošiem supervizoriem būtiski atšķiras supervīzijas izglītība un pieredze, izpratne par profesionālās darbības standartiem, tādēļ aktuāls ir jautājums par supervizoru profesionālajām kvalitātēm, t.sk. vērtībām (Mārtinsons, Mihailova, Mihailovs, 2014).

Vērtības ir izprotamas kā indivīda pārliecība, ko nosaka personiski vai sociāli vairāk pieņemams specifisks rīcības veids un eksistences stāvoklis (nozīmīgs mērķis) (Rokeach, 1968), kā ideāli, augstākie principi un kritēriji (Rozenblats, 1998), tās ir saistītas ar jēgas realizāciju. Vērtības ir valdošie priekšstati, kas izpaužas subjektīvajā jēgā, identitātē, dzīves stilā u.c. (Briška, 2011), tās raksturo komunikāciju, sadarbību ar citiem, prioritātes lēmumu pieņemšanas situācijā, ļaujot nošķirt būtisko no nebūtiskā un izvēlēties noteiktu mērķi un uzvedības modeli (Austruma, 2012). Dažādām vērtībām indivīdi piešķir atšķirīgu nozīmi, kas savukārt var palīdzēt izprast un skaidrot viņu attieksmes un uzvedību (Rokeach, 1968).

Nozīmīgs faktors, kas ietekmē profesionālo darbību, ir speciālistu personīgo vērtību sistēmas saturs (Nguyen & Nguyen, 2008, Kaya, et. all., 2012). Vienas profesijas pārstāvjiem mēdz būt kopīgas, atšķirīgas no citas profesijas pārstāvju, vērtības un attieksmes. No vienas puses vērtības ietekmē profesijas izvēli, no otras – tās tiek apgūtas profesionālās kompetences attīstības procesā un mainās dažādu notikumu un iegūtās pieredzes iespaidā (Kramer, 2010). To apliecina pētījumi, kas veltīti ar profesionālās darbības rezultātiem saistīto terminālo vērtību noteikšanai (Чернова, 2012) un dažādu profesionālo grupu pārstāvju un studentu instrumentālo vērtību izpētei (Snellman & Gedda, 2012, Aguilar, et.all., 2013), t.sk. specifiski ir pētītas supervizoru profesionālās vērtības medmāsām (Agelli, et.all., 2000).

Līdztekus vērtību sistēmai profesionālo darbību var ietekmēt vērtību konflikti. Piemēram, konflikti starp personiskajām un profesionālajām vērtībām var ietekmēt ētisku lēmumu pieņemšanu (Ametrano, 2014; Basche, et. all., 2007, Handelsman, Gottlieb, & Knapp, 2005; Mintz, et all., 2009). Klīnisko supervizoru vērtību konfliktu pētījumā (Veach, et.all. 2012) konstatēts, ka šajā grupā tos sekmē pasaules uzskata un varas pozīcijas atšķirības, pretrunas starp klīniskajām un administratīvajām lomām u.c.

Lai dziļāk izprastu vērtības un to konfliktus, Krievijas psiholoģe J. Fantalova iesaka izdalīt divus aspektus – esošo vērtību nozīmīguma vērtējumu un vērtējumu par to, kuras vērtības indivīds uztver kā sasniedzamas. Atšķirība

abos vērtējumos ir interpretējama kā iekšējais konflikts (vērtība ir nozīmīga, bet grūti sasniedzama) vai „iekšējais vakuums” (vērtība ir maznozīmīga un viegli sasniedzama) (Фанталова, 2001). Supervizoriem vērtību integrācijas un vērtību konfliktu risināšanas procesā uzdevums var būt trīskāršs: integrēt savas personiskās vērtības, profesionālās vērtības, kas ir saistītas ar pirmo izglītību un pirmo profesiju (t.i., visbiežāk saistīto ar supervīzijas praktizēšanas nozari), un profesionālās vērtības, kas ir svarīgas tieši supervizora profesionālajā darbībā.

Ņemot vērā, ka vērtības ir viens no nosacījumiem, lai sekmētu kopīgu profesionālo pamatu veidošanos, šī pilotpētījuma mērķis bija raksturot Latvijas supervizoru vērtības. Tika izvirzīti vairāki pētnieciskie jautājumi: kādas ir praktizējošo supervizoru vērtības; vai pastāv dažādās profesionālajās jomās praktizējošo supervizoru personisko vērtību atšķirības un, ja pastāv, tad kādas tās ir; vai pastāv praktizējošo supervizoru personisko vērtību nozīmīguma un sasniedzamības vērtējumu atšķirības, un ja pastāv, tad attiecībā uz kurām vērtībām, kādās jomās praktizējošo supervizoru personisko vērtību nozīmīguma un sasniedzamības vērtējumu atšķirība ir vislielākā?

Pētījumi par vērtībām aizsākās 20.gadsimta pirmajā pusē, sākotnēji aplūkojot tās kā filozofisku koncepciju saistībā ar tikumīgu dzīvi un morāli (piemēram, Perry, 1926), kā arī izdalot vērtību tipoloģiju. Vācu filozofs Eduards Šprangers aprakstīja sešus cilvēka tipus (Spranger, 1914/1928), atbilstoši viņu domāšanas un dzīvesveidam, svarīgākajām un vispārējām pārlicībām (vērtībām). Katrs no šiem tipiemi ir orientēts uz noteiktām pamatvērtībām: teorētiskais – uz patiesības atklāšanu un sistemātisku domāšanu; ekonomiskais – uz lietderību un praktiskumu, ieskaitot bagātības uzkrāšanu; estētiskais – uz skaistuma, formas un mākslas harmoniju; sociālais – uz attiecībām ar cilvēkiem; politiskais – uz varas iegūšanu un citu cilvēku ietekmēšanu; reliģiskais – uz vienotību un Visuma izpratni (Šprangers, 1929).

Šīs koncepcijas tālākā attīstība psiholoģijas kontekstā pazīstama kā Olporta–Vernona–Lindzeja vērtību teorija (Allport, Vernon, 1931, Allport, Vernon, Lindzey, 1951), un šajā pētījumā izvēlēto vērtību saraksts pamatojas uz šo koncepciju, savukārt vērtību konflikta izpratnes mehānisms – uz Fantalovas piedāvāto koncepciju (Фанталова, 2001).

Metodoloģija *Methodology*

Elektroniski tīmekļa vietnē www.visidati.lv tika ievietota autoru izveidota sociāli demogrāfisko datu anketa un 12 vērtību saraksti, kas bija jānovērtē Likerta skalā pēc to nozīmīguma (no 1 balles – *pilnīgi nenozīmīga*, līdz 5 ballēm – *ļoti nozīmīga*) un sasniedzamības (no 1 balles – *ļoti grūti sasniedzama*, līdz 5 ballēm – *ļoti viegli sasniedzama*).

Pilotpētījumā piedalījās 28 praktizējošie supervizori: 26 sievietes un 3 vīrieši, no dažādām profesionālās darbības vidēm (sociālā darba 7 jeb 25%;

mākslu terapijas 6 jeb 21,4%; psihoterapijas 4 jeb 14,3%; psiholoģijas 5 jeb 17,9%, uzņēmējdarbības 3 jeb 10,7%, izglītības – 3 jeb 10,7%). No 28 respondentiem 24 jeb 85,7 % ir ieguvuši vai turpina iegūt izglītību supervīzijā, t.sk. 17 jeb 70,8% respondentu supervīziju apgūst tālākizglītības programmā, 4 jeb 16,7% – profesionālās augstākās izglītības programmā, un 3 jeb 12,5% – kursus. Pētījuma dati liecina, ka lielākais īpatsvars (60%) supervīzoru no tiem, kuri praktizē bez supervīzora izglītības, ir nodarbināti psiholoģijas nozarē, kas pēc pētījuma datiem ir vienīgā profesionālās darbības vide, kurā praktizē lielākais skaits supervīzoru bez supervīzora izglītības. Visi respondenti profesionāli darbojas kā supervīzori, t.sk. 13 jeb 46,4% praktizē supervīziju vairāk kā 5 gadus, bet 5 jeb 17,9% – 3 līdz 4 gadus, neviens no respondentiem nav nodarbināts kā supervīzors uz pilnu darba slodzi. Lielākais respondentu skaits (14 jeb 50%) supervīzora profesionālo darbību veic savā privātp praksē, komercvidē ir nodarbināti 5 jeb 17,9%, valsts un pašvaldības sektoros – katrā sektorā ir nodarbināti 3 jeb 10,7% respondentu, 3 jeb 10,7% respondenti ir norādījuši citu supervīzora profesionālās darbības organizācijas formu.

Rezultāti

Results

Vispirms tika noteiktas, kādas ir supervīzoru personiskās vērtības, kuras ir nozīmīgas un kuras ir vieglāk sasniedzamas, tika aprēķināti aprakstošās statistikas rādītāji (M ; SD), un, lai noteiktu, vai dažādās profesionālajās vidēs praktizējošo supervīzoru personisko vērtību nozīmīgums un sasniedzamība atšķiras, tika veikta vienfaktora dispersiju analīze (one-way ANOVA) (skat. 1. un 2. tabulu).

Dispersiju analīzes rezultāti parāda, ka dažādās profesionālajās vidēs praktizējošiem supervīzoriem statistiski nozīmīgi atšķiras lietderības un praktiskuma vērtības sasniedzamības novērtēšanas rezultāti ($F(5, 22) = 2,77, \rho < 0,05$). Salīdzinot apakšgrupu vidējās vērtības ar Post-hoc testa (*Tukey HSD*) palīdzību, redzams, ka supervīzori, kuri praktizē mākslu terapijas profesionālajā vidē, lietderību un praktiskumu novērtē kā grūtāk sasniedzamu vērtību, salīdzinot ar supervīzoriem, kas praktizē sociālā darba vidē ($p < 0,05$).

1.tabula. Vērtību nozīmīguma novērtēšanas rezultātu aprakstošās un secinošās statistikas rādītāji dažādās profesionālajās vidēs praktizējošiem supervizoriem
Descriptive and inferential statistics for evaluations of importance of personal values for supervisors who practice in different professional fields

Vērtība	Supervizoru grupas												F(5,22)	η^2
	UD/TL		MT/VA		IZ		PS		SD		PT			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
Attiecības ar cilvēkiem	4,67	0,58	4,83	0,41	5	0	4,4	0,55	4,86	0,38	4,75	0,5	0,96	0,18
Finanšu stabilitāte, materiāli nodrošināta dzīve	5	0	4,17	0,98	3,67	0,58	4	0,71	4	0	4,25	0,5	1,7	0,28
Ietekme	2,67	1,53	3,33	0,82	3,33	0,58	2,6	0,55	2,57	0,79	3	0,82	0,88	0,17
Interese par Visuma, augstākās kārtības izpratni	3	2	4,17	0,75	2,67	1,53	2,6	0,89	3,43	1,27	3,25	0,96	1,21	0,22
Izzināšana, patiesības atklāšana	4,33	1,15	4,33	0,52	3,33	1,53	3,4	0,55	4,29	0,76	4,25	0,5	1,54	0,26
Jaunrade un radošums	4,33	1,15	4,17	0,75	4	1	3,8	0,45	4,29	0,76	4,75	0,5	0,79	0,15
Lietderība un praktiskums	4,33	1,15	3,33	0,82	3,67	0,58	4,2	0,45	3,57	0,53	4,25	0,96	1,54	0,26
Mākslas skaistums	3,67	1,15	3,5	0,84	3	1	3,8	0,84	3,57	1,13	4,25	0,96	0,62	0,12
Palīdzības un atbalsta sniegšana citiem cilvēkiem	4,33	1,15	4,33	0,52	4,67	0,58	4	0,71	4,43	0,79	4,75	0,5	0,61	0,12
Pašizziņa	4	1	4,67	0,52	4,67	0,58	4,2	0,45	4,86	0,38	4,75	0,5	1,68	0,28
Transcendence	3,33	2,08	4,67 ^a	0,52	3	1,73	2,2 ^b	0,45	3	1,29	4	0,82	3,04*	0,41
Vara	3	1	2,33	0,52	2,33	0,58	2	0	2,29	0,49	2,5	0,58	1,37	0,24

*Piezīme. *p < 0,05*
^{a,b} Vidējie aritmētiskie vienā rindā nozīmīgi atšķiras, izmantojot *Tukey HSD* Post-hoc testus

Grupu apzīmējumi
UD/TL - Uzņēmējdarbība/ tieslietu PS - Psiholoģija
MT/VA - Mākslas terapija/ veselības aprūpe SD - Sociālais darbs
IZ - Izglītība PT - Psihoterapija

2.tabula. Vērtību sasniedzamības novērtēšanas rezultātu aprakstošās un secinošās statistikas rādītāji dažādās profesionālajās vidēs praktizējošiem supervizoriem
Descriptive and inferential statistics for evaluations of attainability of personal values for supervisors who practice in different professional fields

Vērtība	Supervizoru grupas														F(5,22)	η^2
	UD/TL		MT/VA		IZ		PS		SD		PT					
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD				
Attiecības ar cilvēkiem	4,67	0,58	4,17	0,75	4,33	0,58	4,2	0,45	3,86	1,21	4	1,41	0,36	0,08		
Finanšu stabilitāte, materiāli nodrošināta dzīve	3,67	0,58	3	0,89	2,67	0,58	3,4	0,55	3,14	0,38	3	0,82	0,96	0,18		
Ietekme	3	1	3,33	0,82	3,33	0,58	3,4	0,55	3,71	0,49	3,5	0,58	0,56	0,11		
Interese par Visuma, augstākās kārtības izpratni	3,67	1,15	3,83	0,75	2,33	2,31	3,4	0,55	3,29	1,11	3,75	0,96	0,85	0,16		
Izzināšana, patiesības atklāšana	4	1	4	0	2,33	1,53	3,4	0,89	3,57	1,13	3	1,41	1,38	0,24		
Jaunrade un radošums	4	1	4	0	3,33	1,15	3,8	0,45	3,86	0,69	3,75	1,26	0,35	0,07		
Lietderība un praktiskums	4,33	0,58	3,17a	0,41	3,67	0,58	3,8	0,45	4,14b	0,69	3,75	0,5	2,77*	0,39		
Mākslas skaistums	3,67	1,53	4	0,63	3,33	1,15	3,6	0,55	4,14	1,07	4,25	0,5	0,62	0,12		
Palīdzības un atbalsta sniegšana citiem cilvēkiem	4	1,73	4,5	0,55	3,67	0,58	4	0,71	4,14	0,69	4,25	0,5	0,53	0,11		
Pašizziņa	4,67	0,58	4,5	0,55	3,33	0,58	3,6	0,55	4,14	1,07	4,5	1	1,75	0,29		
Transcendence	3	1,73	3,17	0,41	2,67	1,53	3	0	3,14	0,69	4	0,82	1,01	0,19		
Vara	3,33	0,58	2,67	0,52	3,33	1,15	3	0,71	3	0,82	3,75	0,96	1,07	0,2		

Piezīme. * $p < 0,05$

^{a,b} Vidējie aritmētiskie vienā rindā nozīmīgi atšķiras, izmantojot *Tukey HSD* Post-hoc testus

Grupu apzīmējumi

UD/TL - Uzņēmējdarbība/ tieslietu

PS - Psiholoģija

MT/VA - Mākslas terapija/ veselības aprūpe

SD - Sociālais darbs

IZ - Izglītība

PT - Psihoterapija

Lai noteiktu, vai pastāv praktizējošo supervizoru personisko vērtību nozīmīguma un sasniedzamības vērtējumu starpība un ja pastāv, tad attiecībā uz kādām vērtībām, tika pielietots *t* kritērijs. 3.tabulā ir atspoguļoti praktizējošo supervizoru personisko vērtību nozīmīguma un sasniedzamības vērtējumu atšķirību aprakstošās un secinošās statistikas rādītāji.

3.tabula. Supervizoru personisko vērtību nozīmīguma un sasniedzamības vērtējumu atšķirības aprakstošās un secinošās statistikas rādītāji
Descriptive and inferential statistics for differences in supervisors' evaluations of importance and attainability of personal values

Vērtība	nozīmīgums		sasniedzamība		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Attiecības ar cilvēkiem	4,75	0,44	4,14	0,89	3,51	0,00
Finanšu stabilitāte, materiāli nodrošināta dzīve	4,14	0,65	3,14	0,65	6,15	0,00
Ietekme	2,89	0,83	3,43	0,63	-2,95	0,01
Interese par Visuma, augstākās kārtības izpratni	3,29	1,21	3,43	1,10	-0,56	0,58
Izzināšana, patiesības atklāšana	4,04	0,84	3,46	1,07	2,66	0,01
Jaunrade un radošums	4,21	0,74	3,82	0,72	2,65	0,01
Lietderība un praktiskums	3,82	0,77	3,79	0,63	0,24	0,81
Mākslas skaistums	3,64	0,95	3,89	0,88	-1,66	0,11
Palīdzības un atbalsta sniegšana citiem cilvēkiem	4,39	0,69	4,14	0,76	1,76	0,09
Pašizziņa	4,57	0,57	4,14	0,85	2,47	0,02
Transcendence	3,39	1,34	3,18	0,86	1,00	0,33
Vara	2,36	0,56	3,11	0,79	-4,70	0,00

Rezultāti liecina, ka supervizoriem vērtību nozīmīguma vērtējumi ir augstāki nekā sasniedzamības vērtējumi attiecībā uz tādām vērtībām, kā attiecības ar cilvēkiem ($p = 0,00$), finanšu stabilitāte un materiāli nodrošināta dzīve ($p = 0,00$), izzināšana un patiesības atklāšana ($p = 0,01$), jaunrade un radošums ($p = 0,01$), pašizziņa ($p < 0,05$). Savukārt, vērtību sasniedzamības vērtējumi ir augstāki nekā nozīmīguma vērtējumi attiecībā uz tādām vērtībām, kā ietekme ($p = 0,01$) un vara ($p = 0,00$).

Lai atbildētu uz jautājumu: kurās profesionālajās vidēs praktizējošo supervizoru personisko vērtību nozīmīguma un sasniedzamības vērtējumu atšķirība ir lielākā, vispirms tika aprēķināta vērtību nozīmīguma un sasniedzamības vērtējumu starpība katram pētījuma dalībniekam. Pēc tam, lai pārbaudītu, vai pastāv vērtību nozīmīguma un sasniedzamības vērtējumu starpības atšķirības supervizoriem, kas praktizē dažādās profesionālajās vidēs, tika pielietota vienfaktoru dispersiju analīze (one-way ANOVA). Dispersiju analīzes rezultāti tiek atspoguļoti 4.tabulā.

4.tabula. Dažādās profesionālajās vidēs praktizējošo supervizoru personisko vērtību nozīmīguma un sasniedzamības vērtējumu starpības rezultātu aprakstošās un secinošās statistikas rādītāji

Descriptive and inferential statistics for discrepancy between evaluations of importance and evaluations of attainability of personal values for supervisors who practice in different professional fields

Vērtība	Supervizoru grupas												F(5,22)	η^2
	UD/TL		MT/VA		IZ		PS		SD		PT			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
Attiecības ar cilvēkiem	0	1	0,67	0,82	0,67	0,58	0,2	0,84	1	1,15	0,75	0,96	0,7	0,14
Finanšu stabilitāte, materiāli nodrošināta dzīve	1,33	0,58	1,17	1,47	1	1	0,6	0,55	0,86	0,38	1,25	0,96	0,41	0,09
Ietekme	-0,3	0,58	0	1,26	0	1	-0,8	0,84	-1,1	0,9	-0,5	0,58	1,28	0,23
Interese par Visuma, augstākās kārtības izpratni	-0,7	1,15	0,33	0,82	0,33	2,52	-0,8	0,84	0,14	1,86	-0,5	0,58	0,62	0,12
Izzināšana, patiesības atklāšana	0,33	0,58	0,33	0,52	1	2	0	1,22	0,71	1,38	1,25	0,96	0,68	0,13
Jaunrade un radošums	0,33	0,58	0,17	0,75	0,67	0,58	0	0	0,43	0,79	1	1,41	0,89	0,17
Lietderība un praktiskums	0	1	0,17	0,75	0	0	0,4	0,55	-0,6	0,98	0,5	0,58	1,46	0,25
Mākslas skaistums	0	1	-0,5	0,55	-0,3	0,58	0,2	0,44	-0,6	1,13	0	0,82	0,77	0,15
Palīdzības un atbalsta sniegšana citiem cilvēkiem	0,33	0,58	-0,2	0,41	1	0	0	0,71	0,29	1,11	0,5	0,58	1,23	0,22
Pašizziņa	-0,7	1,15	1,17	0,75	1,33	0,58	0,6	0,55	0,71	1,11	0,25	0,5	2,07	0,32
Transcendence	0,33	1,53	1,5a	0,84	0,33	0,58	-0,8b	0,45	-0,1b	1,07	0	0,82	3,86*	0,47
Vara	-0,3	0,58	-0,3	0,52	-1	1	-1	0,71	-0,7	0,95	-1,3	1,26	0,84	0,16

Piezīme. * $p < 0,05$

^{a,b} Vidējie aritmētiskie vienā rindā nozīmīgi atšķiras, izmantojot Tukey HSD Post-hoc testus

Grupu apzīmējumi

UD/TL - Uzņēmējdarbība/ tieslietu

PS - Psiholoģija

MT/VA - Mākslas terapija/ veselības aprūpe

SD - Sociālais darbs

IZ - Izglītība

PT - Psihoterapija

Dispersiju analīzes rezultāti parāda, ka dažādās profesionālajās vidēs praktizējošiem supervizoriem statistiski nozīmīgi atšķiras transcendences nozīmīguma un sasniedzamības vērtējumu starpība ($F(5, 22) = 3,86, \rho < 0,05$). Mākslu terapijas profesionālajā vidē praktizējošiem supervizoriem transcendences nozīmīguma vidējais rādītājs $M = 4,67$ un transcendences sasniedzamības vidējais rādītājs $M = 3,17$. Vidējo vērtību starpība ir 1,50. Psiholoģijas profesionālajā vidē praktizējošiem supervizoriem transcendences nozīmīguma vidējais rādītājs $M = 2,20$ un transcendences sasniedzamības vidējais rādītājs $M = 3,00$. Vidējo starpība ir -0,80. Supervizoriem, kas praktizē sociālā darba vidē, transcendences nozīmīguma vidējais rādītājs $M = 3,00$ un transcendences sasniedzamības vidējais rādītājs $M = 3,14$. Vidējo starpība ir -0,14.

Salīdzinot apakšgrupu vidējās vērtības ar Post-hoc testu (*Tukey HSD*), atklājās, ka supervizoriem, kuri praktizē mākslu terapijas vidē, transcendences nozīmīguma un sasniedzamības vērtējumu starpība ir augstāka, nekā supervizoriem, kuri praktizē psiholoģijas vidē ($p < 0,01$) un nekā supervizoriem, kuri praktizē sociālā darba vidē ($p < 0,05$).

Secinājumi **Conclusions**

Pilotpētījuma rezultāti parādīja, ka dažādās profesionālajās vidēs strādājošiem supervizoriem vērtību nozīmīguma novērtējums ir līdzīgs, izņemot transcendenci, kas ir nozīmīgāka tiem supervizoriem, kuri praktizē supervīziju mākslu terapijas profesionālajā vidē, salīdzinot ar tiem, kuri praktizē psiholoģijas vidē. Attiecībā uz vērtību sasniedzamības novērtējumu, dotajā izlasē atšķirības ir konstatētas starp supervizoriem, kuri praktizē mākslu terapijas un sociālā darba profesionālajā vidē. Dažādās profesionālajās vidēs praktizējošiem supervizoriem atšķiras transcendences nozīmīguma un sasniedzamības vērtējumu starpība, supervizoriem, kuri praktizē mākslu terapijas profesionālajā vidē, transcendences nozīmīguma un sasniedzamības vērtējumu starpība ir augstāka, nekā supervizoriem, kuri praktizē psiholoģijas profesionālajā vidē un nekā supervizoriem, kuri praktizē sociālā darba profesionālajā vidē.

Attiecībā uz vērtību nozīmīguma un sasniedzamības vērtējumu supervizoriem ir konstatēta statistiski nozīmīga atšķirība vairākās vērtībās: attiecības ar cilvēkiem, finanšu stabilitāte un materiāli nodrošināta dzīve, izzināšana un patiesības atklāšana, jaunrade un radošums, pašizziņa, kas iezīmē potenciālo iekšējo konfliktu, bet ietekme un vara varētu būt iemesls iekšējā vakuuma stāvoklim.

Izvērtējot pētījuma rezultātus, jāņem vērā, ka šis ir pilotpētījums, un tajā tika iesaistīts salīdzinoši neliels respondentu skaits – 28 praktizējoši supervizori, kā arī pētījumā nav aptvertas visas profesionālās darbības vides, kurās notiek supervīzijas, piemēram, karjeras konsultanti, jogas u.c. speciālisti. Tāpēc nākotnē jāaptver plašāks respondentu loks. Vienlaikus šis pētījums ir vērtējams kā sākums Latvijas supervizora portretējumam, kas ir būtisks, veicinot kopējo supervizora profesionālās identitātes veidošanos un sekmējot supervīzijas pakalpojumu kvalitāti.

Summary

The topicality of the study was set by the necessity to promote for supervisors a common basis for professional fundamentals, while continuing the work that has already been started on the consolidation of supervisors as well as putting the educational and further-education system in order. An important role in this process has been reserved especially for the question on supervisor professional qualities, including values, which is one of the main

conditions to develop the creation of professional fundamentals (Martinsons, Mihailova, Mihailovs, 2014).

The goal of this pilot study was to characterize the values of the supervisors who practice in Latvia. To reach the goal of the study, research questions were raised: what are the values of the practicing supervisors; are there differences in the values of supervisors who practice in different professional fields, and, if so, then what are those differences; are there differences in supervisors' evaluations of importance and attainability of personal values, and if so, then in regards to which values; in which professional fields practice supervisors who have the most significant discrepancy between evaluations of importance and attainability of personal values?

A special socially demographic data form created by the authors as well as 12 value lists, that needed to be evaluated using the Likert scale based on their importance (from 1 point – completely unimportant, to 5 points – very important) and attainability (from 1 point – very difficultly attainable, to 5 points – very easily attainable) were uploaded electronically to the website www.visidati.lv. They were filled out by 28 respondents – supervisors who practice in different professional fields (the professional field of arts therapies – 6, psychotherapy – 4, psychology – 5, business field – 3, social work – 7, education – 3).

The results show statistically significant differences in the importance of the transcendence value ($F(5,22) = 3,04, p < .05$) and the attainability of the expediency and practicality value ($F(5, 22) = 2,77, p < .05$); results show that there are differences between the respondents' evaluations of their personal values' importance and attainability, where the evaluations of the value importance are higher than the attainability evaluations regarding to financial stability and materially secure life ($p = .00$), relationships with people ($p = .00$), cognition and discovering the truth ($p = .01$), innovation and creativity ($p = .01$) and self-discovery (metacognition) ($p < .05$), however the attainability evaluations are higher than the importance evaluations in regards to influence ($p = .01$) and power ($p = .00$); the results confirm for supervisors practicing in different professional fields a statistically significant difference in the discrepancy between evaluations of importance and attainability of transcendence value ($F(5, 22) = 3,86, p < .05$); the results show that the most significant difference in the discrepancy between evaluations of importance and attainability of transcendence value is visible between the supervisors practicing in arts therapies/ health care and psychology ($p < .01$), and social work ($p < .05$) professional fields. The study results give answers to the questions raised throughout the study and can be valued as the beginning of the creation process of a united professional identity for Latvian supervisors.

Key words: personal values, professional activity, professional environment, supervisor, supervision, value conflict.

Pētījumu atbalsta Valsts Pētījumu programma 5.2. «Tautsaimniecības transformācija, gudra izaugsme, pārvaldība un tiesiskais ietvars valsts un sabiedrības ilgtspējīgai attīstībai – jaunas pieejas ilgtspējīgas zināšanu sabiedrības veidošanai (EKOSOC-LV)»

Literatūra References

- Agélli, E., Kennergren, B., Severinsson, E., & Berthold, H. (2000). Ethical dimensions of supervision: The supervisors' experiences. *Nursing Ethics*, 7 (4), 350-359.
- Aguilar, A., Stupans, I., Scutter, S. & King, S. (2013). Exploring the professional values of Australian physiotherapists. *Physiotherapy Research International: The Journal for Researchers and Clinicians in Physical Therapy*, 18 (1), 27–36.

- Allport, G. W., & Vernon, P. E. (1931). *Study of values: A scale for measuring the dominant interests in personality*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Allport, G. W., Vernon, P. E., & Lindzey, G. (1951). *A study of values*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Ametrano, I.M. (2014). Teaching ethical decision making: Helping students reconcile personal and professional values. *Journal of Counseling and Development*, 92 (2), 154–161.
- Austruma, S. (2012). *Jauniešu vērtības patērētājsabiedrībā Latvijā. Promocijas darbs*. Rēzekne: Rēzeknes Augstskola.
- Basche, A., Anderson, S. K., Handelsman, M. M., & Klevansky, R. (2007). An acculturation model for ethics training: The ethics autobiography. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38, 60–67.
- Briška, I. (2011). *Topošo skolotāju profesionālo vērtību veidošanās mākslinieciski radošā darbībā. Promocijas darbs*. Rīga: Latvijas Universitāte.
- Handelsman, M. M., Gottlieb, M. C., & Knapp, S. (2005). Training ethical psychologists: An acculturation model. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36, 59–65.
- Kaya, H., Kaya, N., Şenyuva, E., & Işık, B. (2012). Personal values of baccalaureate nursing students in Turkey. *International Journal of Nursing Practice*, 18, 527–536.
- Kramer, M. W. (2010). *Organizational Socialization*. Cambridge: Polity Press.
- Mārtinsone, K., Mihailova, S., & Mihailovs, I.J. (2014). Supervizora kompetence un profesionālā darbība: pilotpētījuma rezultāti. *Sabiedrība, integrācija, izglītība. Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. 1.daļa*. Rēzekne: RA izdevniecība, 192.–199.
- Mārtinsone, K., Mihailovs, I.J., Mihailova, S. (2014). Supervīzija mākslu terapijas izglītības un pakalpojumu attīstībai Latvijā. *Mākslu terapija dažādām klientu / pacientu grupām*. Rīga: RSU, 87. –93.
- Mintz, L. B., Jackson, A. P., Neville, H. A., Illfelder-Kaye, J., Winterowd, C. L., & Loewy, M.I. (2009). The need for a counseling psychology model training values statement addressing diversity. *The Counseling Psychologist*, 37, 644–675.
- Nguyen, H.-H. D., & Nguyen, N.T. (2008). Examining personal values and entrepreneurial motives of Vietnamese entrepreneurs in the 21st century: Two empirical studies. *African and Asian Studies*, 7 (2/3), 141–171.
- Perry, R. B. (1926). *General Theory of Value: Its Meaning and Basic Principles Construed in Terms of Interest*. New York: Longmans Green.
- Rokeach, M. (1968). The role of values in public opinion research. *The Public Opinion Quarterly*, 32 (4), 547–559.
- Rozenblats, J. (1998). *Profesionālo vērtību veidošanās audzēkņu un skolotāju pedagoģiskajā mijiedarbībā Tehniskajā ģimnāzijā. Promocijas darbs*. Rīga: Latvijas Universitāte.
- Snellman, I., & Gedda, K. (2012). The value ground of nursing. *Nurs Ethics*, 19 (6), 714–726.
- Spranger, E. (1928). *Types of men*. New York: G. E. Stechert Company. (Original work published 1914).
- Sprangers, E. (1929). *Jaunatnes psiholoģija*. Rīga: M. Liepiņas izdevums.
- Veach, P., Yoon, E., Miranda, C., MacFarlane, I. M., Ergun, D., & Tuicomepee, A. (2012). Clinical supervisor value conflicts: Low-frequency, but high-impact events. *Clinical Supervisor*, 31 (2), 203–227.
- Мартинсоне, К., Михайлов, И.Я., Михайлова, С. (2013). Этапы развития образования супервизоров в Латвии. *Развитие социально-устойчивой инновационной среды непрерывного педагогического образования: сборник материалов Международной научно-практической конференции. Т.1*. Абакан: Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова, 130–134.

- Фанталова, Е. (2001). *Диагностика и психотерапия внутреннего конфликта*. Самара: БАХРАХ-М.
- Чернова, О. (2012). Цели и ценности профессиональной деятельности американских и российских дошкольных педагогов. *Психологическая наука и образование*, 2, 38–47.