

## SUPERVĪZIJA PEDAGOGIEM KARJERAS KONSULTANTIEM

### *Supervision for Pedagogues – Career Counsellors*

**Rita Burceva**

Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija, Latvija

**Abstract.** *Pedagogues-career counsellors perform diverse tasks at schools, and supervision is a new tool for educating and supporting these specialists. The purpose of the article is to carry out a quantitative study on the use of supervision in the professional development of pedagogues-career counsellors and to analyse the results. Study method — structured written questionnaire. The study's results show that pedagogues-career counsellors are satisfied with supervision. They think it is an appropriate form of professional development. Respondents are positive about the methods used in supervision. The main benefits of supervisions (in pedagogues – career counsellors opinion) are following: supervisions helps to become aware of strengths and weaknesses, 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, increases self-confidence, affects behavior, changes attitude, helps to understand the causal relationships, helps to become aware of personal resources, develops thinking etc.*

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

### **Ievads**

#### ***Introduction***

Mūsdienīgā izglītības iestādē skolēniem tiek nodrošināts daudzveidīgs atbalsts un radīti apstākļi viņu individuālo kompetenču attīstībai, redzesloka paplašināšanai, savu spēju un iespēju apzināšanai. Par to rūpējas skolas vadība, pedagogi un atbalsta personāls. Daļā Latvijas skolu strādā arī pedagogi karjeras konsultanti.

Pedagogu karjeras konsultantu 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 dažādām izglītojamo grupām, apzināt uzņēmumus, organizācijas, individuālos komersantus, kas var skolēnus iepazīstināt ar dažādu jomu profesionāļu darba ikdienu, profesijas specifiku un darba apstākļiem, organizēt

skolēnu mācību ekskursijas uz šiem uzņēmumiem, veikt metodisko un pētniecisko darbu, piedalīties profesionālās pilnveides pasākumos.

Valsts izglītības attīstības aģentūra (turpmāk - VIAA) 2016.gadā ir uzsākusi ESF projekta “Karjeras attīstības atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” īstenošanu, un tā ietvaros viena no plānotajām darbībām pedagogu karjeras konsultantu atbalsta, profesionālās pilnveides un attīstības jomā ir plānota arī supervīzija.

Supervīzija ir relatīvi jauna darbinieku atbalsta forma Latvijā, un vēl nav iedzīvinātas idejas par tās pozitīvo lomu darbinieku 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.

Noteiktās tautsaimniecības jomās strādājošie (sociālais pedagogs, psihologs, mediķis u.tml.) tomēr var saņemt supervīzijas pakalpojumu savas profesionālās pilnveides nolūkā.

Autores personīgo ieinteresētību nosaka iepriekšējā pieredze karjeras konsultanta profesijas standarta izstrādē un līdzdalība ESF projekta “Karjeras attīstības atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” aktivitāšu īstenošanā pašlaik.

Raksta mērķis – veikt kvantitatīvo pētījumu par supervīzijas izmantojumu pedagogu karjeras konsultantu profesionālajā pilnveidē un analizēt iegūtos rezultātus.

Uzdevumi:

- 1) analizēt zinātnisko literatūru par supervīziju kā darbinieku atbalsta un izglītošanas formu,
- 2) veikt kvantitatīvo (aptauja projektā iesaistītajiem pedagogiem karjeras konsultantiem) pētījumu un analizēt iegūtos rezultātus.

Pētījuma jautājumi:

- 1) Vai pedagogi karjeras konsultanti ir apmierināti ar supervīziju un vai tā ir viņiem pieņemama darba forma?
- 2) Kādi ir nozīmīgākie profesionālie un personiskie ieguvumi supervīzijas procesā pedagogu karjeras konsultantu skatījumā?

Pētījuma metode – strukturēta rakstiska aptauja pedagogiem karjeras konsultantiem, kas piedalījušies ESF projekta “Karjeras attīstības atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” nodrošinātajā supervīzijā 2018.gadā.

Pētījums veikts 2018.gada novembrī.

## **Supervīzijas nozīme profesionālajā pilnveidē** ***Role of Supervision in the Professional Development***

Arvien jaunas izglītošanās un profesionālās pilnveides formas aizstāj tradicionālās lekcijas dažādu profesiju speciālistiem, dažādojot mācīšanās vidi un veidus. Supervīzija, pēc I. Stankus-Višas domām, ir “viens no efektīvākajiem un mūsdienīgākajiem veidiem, kā turpināt profesionāli pilnveidoties” (Stankus-Viša, 2017, 19).

Mūsdienu pasaulē, attīstoties mūžizglītības idejai, ir mainījušies arī akcenti no zināšanu kvantitātes, kas kādreiz bija profesionalitātes mēraukla, uz kompetencēm un darba rezultātiem. Pieaugušo mācīšanās procesā būtiska ir arī sevis un citu indivīdu iepazīšana un izzināšana, salāgojot savas kompetences ar apkārtējo pieredzi, saskatot jaunas pašattīstības iespējas. Šajā kontekstā L. Āboltiņa norāda, ka “supervīzija ir arī reflektīva mācīšanās, un mūžizglītība – neatņemama profesionālās prakses sastāvdaļa, kas palīdz reflektēt par savu praksi supervizora vadībā, lai personiski un profesionāli attīstītos, tā veicinot nepārtrauktu mācīšanos. Supervīzija ir vide, kas var sniegt iespēju eksperimentēt, mācīties labāk saprast sevi, savu rīcību un palīdzēt formulēt jaunus darbības veidus.” (Āboltiņa, 2009, 26)

Līdzīgā veidā supervīzijas būtība raksturota *BSO Consulting Formats* vietnē, akcentējot uzstādījumu, ka supervīzija ir uz cilvēku orientēta konsultēšanas forma, kuras mērķis ir refleksija par darbu, kā arī profesionālo un psihosociālo kompetenču attīstība, savukārt supervīzijas galvenais uzdevums ir darba un komandas procesu uzlabošana (BSO Consulting Formats, 2019, 2). Aizvien uzlabojas supervīziju efektivitāte, jo “supervīzijas jēdziens kļūst aizvien skaidrāks, supervīzija tiek praktizēta noteiktos profesijas standartos un kvalitātes sistēmas ietvaros. Supervīzijas prakse tiek realizēta līdzās citām profesionālās konsultēšanas formām, iegūstot lielu nozīmi mūsdienu darbaspēka profesionālajā pilnveidē.” (Stankus-Viša, 2017, 27)

A. Hodža (Hodge, 2007) saistībā ar profesionālās pilnveides nozīmi supervīzijas procesā norāda, ka supervīzija ir starppersonu mācīšanās emocionāli drošā vidē, kā arī attiecības un savstarpējo atbalstu attīstoša kopīga jaunrade. Tā nodrošina reflektējošu forumu – emocionālo un profesionālo labklājību veicinošu vidi, kas dialoga un atgriezeniskās saites sniegšanas un saņemšanas veidā paplašina profesionālo perspektīvu.

Supervīzijas procesā tiek atklātas tās dalībnieku vajadzības, esošie un nepieciešamie resursi, un vienlaikus attīstās un mainās arī pats supervizors kā speciālists. Taču tieši supervizors ir procesa vadītājs, līdz ar to viņa uzdevums ir izveidot brīvu un drošu supervīzijas atmosfēru, sekot tam, kā tiek ievēroti grupas darba noteikumi, veltīt uzmanību izskanējušajiem problēmjaudājumiem un definētajiem mērķiem, izvēlēties piemērotākās metodes supervīzijā un

nodrošināt atgriezenisko saiti klātesošajiem. Drošības un brīvības sajūta rada tādas savstarpējās attiecības, kas paver plašākas iespējas kreatīvai jaunu risinājumu ģenerēšanai, ideju pārbaudīšanai diskutējot, nodrošina piemērotu mikroklimatu, lai dalībnieki dalītos savā pieredzē, apmainītos viedokļiem, piedāvātu palīdzību viens otram un atbalstītu citus. Supervīzijas noslēgumā parasti tiek apkopoti ieguvumi pēc kārtējās sesijas, konstatētas izmaiņas domāšanā, precizētas veiksmīgākās idejas, atgriežoties pie sākotnējiem mērķiem.

Supervīzijas galvenās funkcijas ir formulējusi E. Apine: "... administratīvā jeb normatīvā, atbalsta jeb spēcinošā un izglītojošā jeb formējošā, kuru kopīgais mērķis bija panākt iespējami augstu [...] konsultanta darba kvalitāti organizācijā. [...] Saskaņā ar šīm funkcijām supervizors pilda vairākas – skolotāja, atbalstītāja, konsultanta, kolēģa, eksperta, kompetenču speciālista – lomas, kuras ietekmē supervizora darba stilu un attiecības ar supervizējamo." (Apine, 2017, 64)

Supervīzija ir divu vai vairāku personu savstarpēja mijiedarbība, kur attiecības un to izpausmes veidojas harmoniski, un šis formāts ļauj dalībniekiem "atvērties" un atbalstoši sadarboties ar mērķi dot un saņemt atgriezenisko saiti par piedzīvoto, dzirdēto, novēroto un saprasto. Analizējot procesus supervīzijas grupā, B. Proktore atzīmē, ka atgriezeniskās saites veiksmīgai norisei svarīga ir katra dalībnieka individuālās reflektīvās vides nodrošināšana (Proctor, 2000), ar to domājot atbalstošu attieksmi, savstarpēju pieņemšanu, vēlmi iedziļināties, lai noskaidrotu notikumu vai pārdzīvojumu patieso būtību. Taču atsevišķa supervīzijas dalībnieka individuālajam tempam nebūtu jānonāk disonansē ar grupas kopējo tempu, supervīzijas galvenajiem principiem un spēju iekļauties grupas attīstības struktūrā. Tālāk šo ideju attīsta L. Āboltiņa, apgalvojot, ka reflektīvās vides respektēšana un veidošana ir prioritāte gan supervīzijas dalībnieku, gan gadījuma prezentētāja attīstības un mācīšanās vajadzību kontekstā. (Āboltiņa, 2012)

Ja supervīzija notiek grupā, tad supervizora pienākums ir apzināties, ka šāda forma rada laika deficītu katram supervizējamajam, ierobežojums ir arī iekšējās trauksmes palielināšanās, jo jārunā publiski, līdz ar to var mazināties mācīšanās kapacitāte. Turklāt jāreķinās ar apstākli, ka katram supervīzijas dalībniekam būs sava individuālā profesionālā pieredze, pārlicības, vērtības, zināšanas un spējas. Tāpēc supervizora atbildība saistās arī ar pozitīvas grupas dinamikas veidošanu.

Pētnieki D. Klaterbuks, C. Vitakers un M. Lukas akcentē nepieciešamību supervīzijas procesā pārņemt noderīgo pieredzi no citiem un arī aktualizē jautājumu par vajadzību pašiem supervizoriem mācīties vienam no otra supervīziju norises kvalitātes standartu paaugstināšanai (Clutterbuck, Whitaker, & Lucas, 2016).

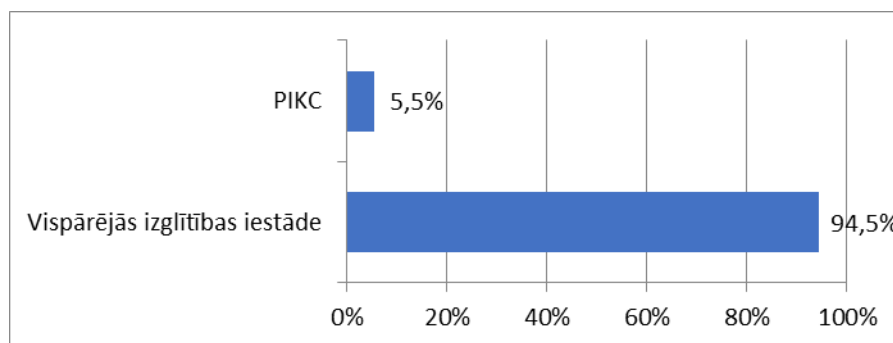
## **Pētījuma metodoloģija** **Research Methodology**

Empīriskā pētījuma dati iegūti, nosūtot aptaujas anketu tiem pedagogiem karjeras konsultantiem, kas ir piedalījušies ESF projekta “Karjeras attīstības atbalsts vispārējās un profesionālās izglītības iestādēs” nodrošinātajās supervīzijās. Anketa netika nosūtīta pedagogiem karjeras konsultantiem, kas bija pārtraukuši darba attiecības projektā līdz 2018.gada 1.septembrim un līdz ar to projekta aktivitātes viņiem vairs nav saistošas, kā arī tiem pedagogiem karjeras konsultantiem, kas darba attiecībās stājušies periodā pēc supervīziju sērijas 2018.gada pavasarī. Līdz ar to tiek pieņemts, viņiem nav supervīziju pieredzes un viedokļa par tām. Tādējādi pastāv noteikti pētījuma izlases ierobežojumi.

Kopā saņemtas 183 norādītajā termiņā aizpildītas anketas, un visas ir derīgas datu apstrādei, vizualizācijai un interpretācijai.

## **Pētījuma rezultāti** **Results of the Research**

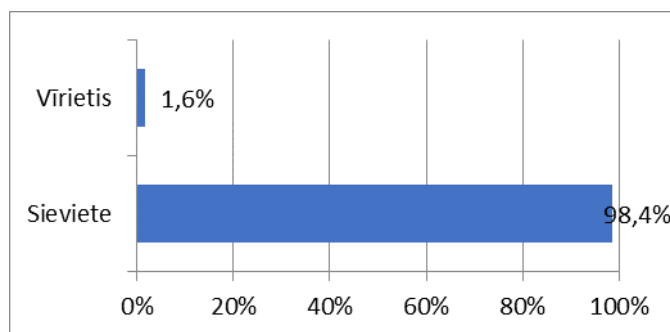
Pētījumā piedalījās pedagogi karjeras konsultanti, kas veic savus pienākumus vienā vai vairākās vispārējās izglītības iestādēs vai PIKC (profesionālās izglītības kompetences centros). Attiecīgie dati aplūkojami 1.attēlā.



*1.attēls. Respondentu pārstāvētās izglītības iestādes*  
*Figure 1 Educational establishments represented by respondents*

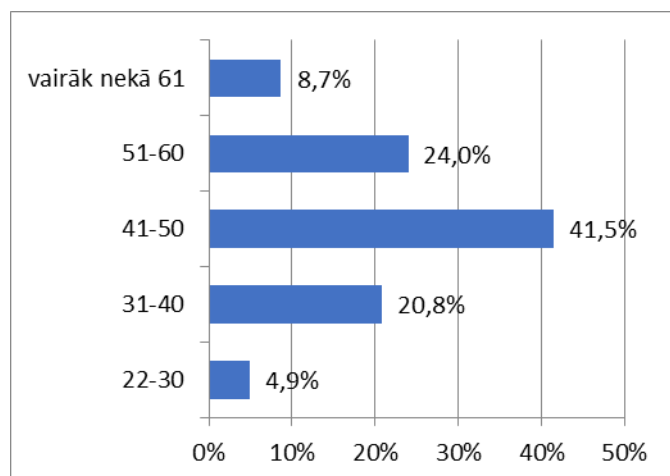
6% respondentu, kas piedalījušies aptaujā, pārstāv PIKC, un 94% - vispārējās izglītības iestādes (sākumskolas, pamatskolas un vidusskolas). Zināms, ka PIKC darba specifika šajās izglītības iestādēs atšķiras – PIKC audzēkņi jau ir pieņēmuši lēmumu par savu turpmāko profesiju, bet vispārējās izglītības iestāžu skolēnu vajadzības ir izziņāt dažādas tautsaimniecības nozares, iepazīt konkrētu profesiju saturu, izmēģināt savus spēkus un pārbaudīt interesi par tām, iemācīties pieņemt atbildīgus lēmumus dzīvē. Respondentu proporcija

atbilst iesaistīto izglītības iestāžu proporcijai projektā, līdz ar to secināms, ka iegūtie dati atspoguļo vidējās tendences.



2.attēls. *Respondentu dzimums*  
Figure 2 *Gender of respondents*

Iegūtās respondentu atbildes 2.attēlā ataino Latvijā izteikto sieviešu un vīriešu disproporciju pedagoga profesijā kopumā, un šī tendence saskan ar Eiropas Komisijas izglītības informācijas tīkla Eurydice ziņojumā „Skolotāja profesija Eiropā: prakse, paštēls un politika” (VIAA, 2015) analizēto informāciju. Tur norādīts, ka, alīdzinot ar citām Eiropas valstīm, kur skolotāju kolektīvos sievietes ir aptuveni divas trešdaļas, Latvijā vīriešu skaits ir mazāks kā 20%. Savukārt šajā aptaujā par supervīzijas lomu pedagogu karjeras konsultantu atbalstā vīriešu skaits ir tik nenožīmīgs (tikai 2%), ka viņu, iespējams, atšķirīgais viedoklis nespēj būtiski ietekmēt kopējo rezultātu.

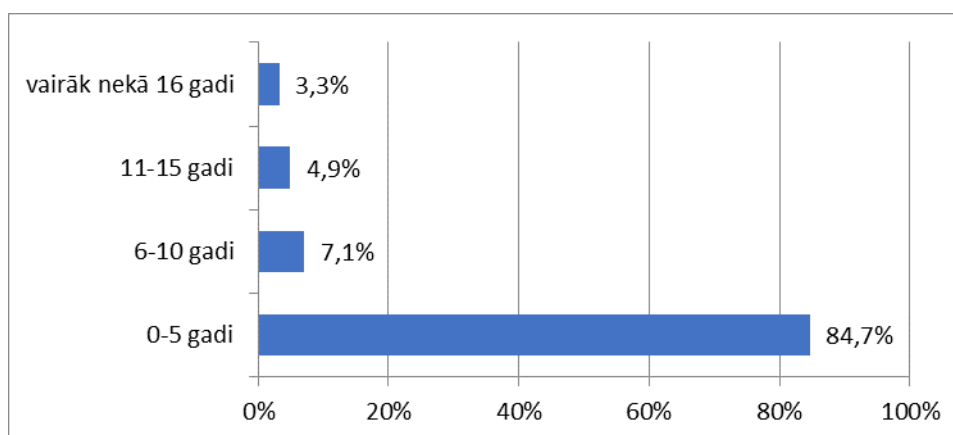


3.attēls. *Respondentu vecums*  
Figure 3 *Age of respondents*

Diagrammā 3.attēlā uzskatāmi parādīta respondentu vecuma struktūra, kurā dominē pedagogi karjeras konsultanti 41-50 gadu segmentā (41%), un līdzīgi pārstāvēti ir PKK 31-40 gadu (21%) un 51-60 gadu (24%) intervālos. 9% respondentu ir vairāk nekā 61 gads, kas ir tuvu pensionēšanās vecumam,

savukārt pavisam neliela daļa respondentu (5%) ir vecumā līdz 30 gadiem. Iegūtie dati parāda, ka jau tuvākajos gados sagaidāms darbaspēka iztrūkums, tātad par personāla attīstību atbildīgajiem speciālistiem, izglītības pārvalžu metodiķiem un vadītājiem, skolu direktoriem savlaicīgi jāanalizē situācija, jāizvērtē vajadzības un jārosina jaunu speciālistu apmācība karjeras konsultēšanas jomā, lai nodrošinātu karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbības nepārtrauktību un ilgtspēju.

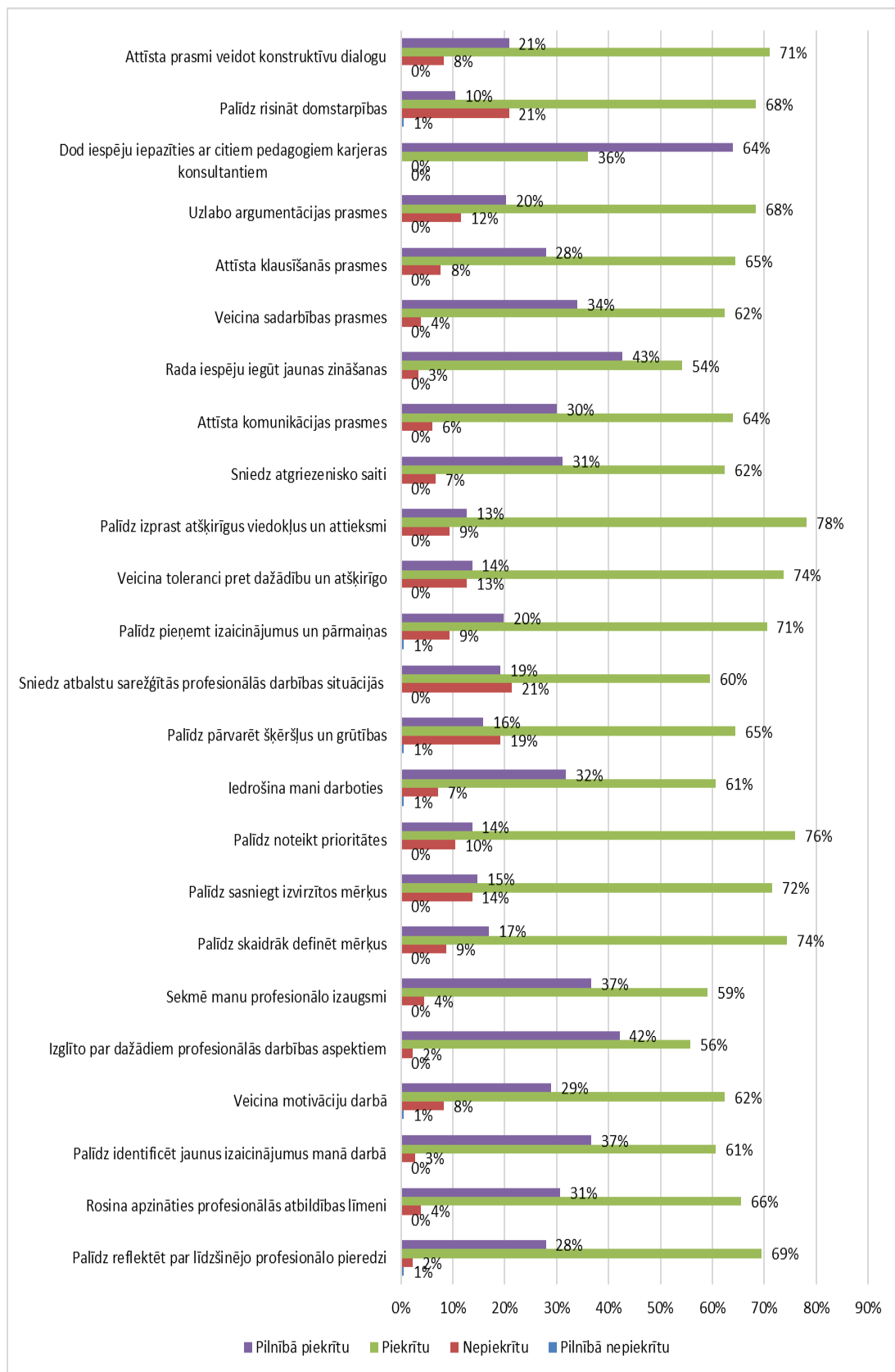
Nozīmīgs rādītājs ir arī pedagogu karjeras konsultantu darba pieredze šajā amatā (skat. 4.att.).



4.attēls. *Respondentu darba pieredze nozarē*  
Figure 4 *Experience of respondents in the sector*

4.attēlā vizualizētie dati par pedagogu karjeras konsultantu darba pieredzi ir likumsakarīgi. 85% no viņiem darbu šajā profesijā uzsākuši tikai ar ESF projekta sākumu, un pirmie līgumi ar pašvaldībām par pedagogu karjeras konsultantu nodarbināšanu noslēgti 2017.gada martā. Tātad šo speciālistu profesionālā pieredze var būt pat mazāka nekā 2 gadi. Tas nozīmē, ka no iesaistītā personāla profesionālās attīstības viedokļa supervīzijas ir aktuāls un savlaicīgs pasākums, kas dod iespēju dalībniekiem pilnveidoties un pašaplicināties, stiprināt drošības sajūtu, gūt iepriekš vēl nepiedzīvotu pieredzi un mācīties no kolēģiem jaunas attieksmes un pieejas darbā, pārliecinošāk formulēt mērķus un saskatīt perspektīvas. Un projekta ietvaros šis jautājums tiek risināts sistēmiski.

Pārējo 15% respondentu darba pieredze veidojusies, strādājot par karjeras konsultantiem Nodarbinātības Valsts aģentūrā vai kādās vispārējās izglītības iestādēs. Turklāt NVA karjeras konsultantiem darba pienākumi saistījās ar citām mērķgrupām – ilgstošajiem bezdarbniekiem, māmiņām pēc bērna kopšanas atvaļinājuma u.tml., līdz ar to no jauna jāveido iemaņas darbam ar skolēniem un PIKC audzēkņiem. Tādējādi šo cilvēku profesionālie un personiskie ieguvumi pēc supervīzijas arī ir būtiski.



5.attēls. *Pedagogu karjeras konsultantu profesionālie ieguvumi pēc supervīzijas*  
 Figure 5 *Pedagogues' career counsellers professional benefits after supervision*



5.attēlā atspoguļoti pedagogu karjeras konsultantu atzīmētie profesionālie ieguvumi pēc notikušās supervīzijas. Iegūto datu analīze liecina, ka visi respondenti (100%) par būtiskāko ieguvumu atzīmē iespēju iepazīties ar citiem kolēģiem, kas strādā projektā iesaistītajās izglītības iestādēs. Šāda iepazīšanās veicina jaunu kontaktu un sadarbības tīklu veidošanos, kā arī profesionāli nozīmīgas informācijas apmaiņu ārpus speciāli organizētiem profesionālās pilnveides pasākumiem, nodrošinot nosacījumus ātrākai specifisku un nozarei raksturīgu problēmu risināšanai.

Vienlaikus 98% respondentu piekrīt apgalvojumam, ka supervīzijās to dalībnieki tiek izglītoti par dažādiem profesionālās darbības aspektiem, un šāds vērtējums saskan ar supervīziju mērķi un iekļaujas to funkcijās. Veidojot karjeras attīstības atbalsta sistēmu Latvijas izglītības iestādēs, profesijas satura iepazīšana un vienlaikus arī personīgās pieredzes salīdzināšana ar kolēģu pieredzi veicina labās prakses pārņemšanu un izplatīšanos. Supervīzijas laikā diskutējot tiek radītas arī jaunas profesionāli nozīmīgas kolektīvās zināšanas dažādos būtiskos aspektos, radot pamatu jaunu prasmju apguvei. Līdz ar to supervīziju kā vidi jaunu zināšanu ieguvei atzīmējuši 97% respondentu.

Supervizors palīdz reflektēt par dalībnieku līdzšinējo profesionālo pieredzi, un to kā ieguvumu aptaujā atzīmējuši 97% respondentu. Faktiski šādi apstiprinās supervīzijas nozīme refleksijas kā būtiskas PKK profesionālās prasmes veidošanā. Refleksijā katram dalībniekam ir iespēja analizēt un saprast savu iekšējo pasauli un uzlabo spēju uztvert citu personu (kolēģu, klientu u.c.) individualitātes.

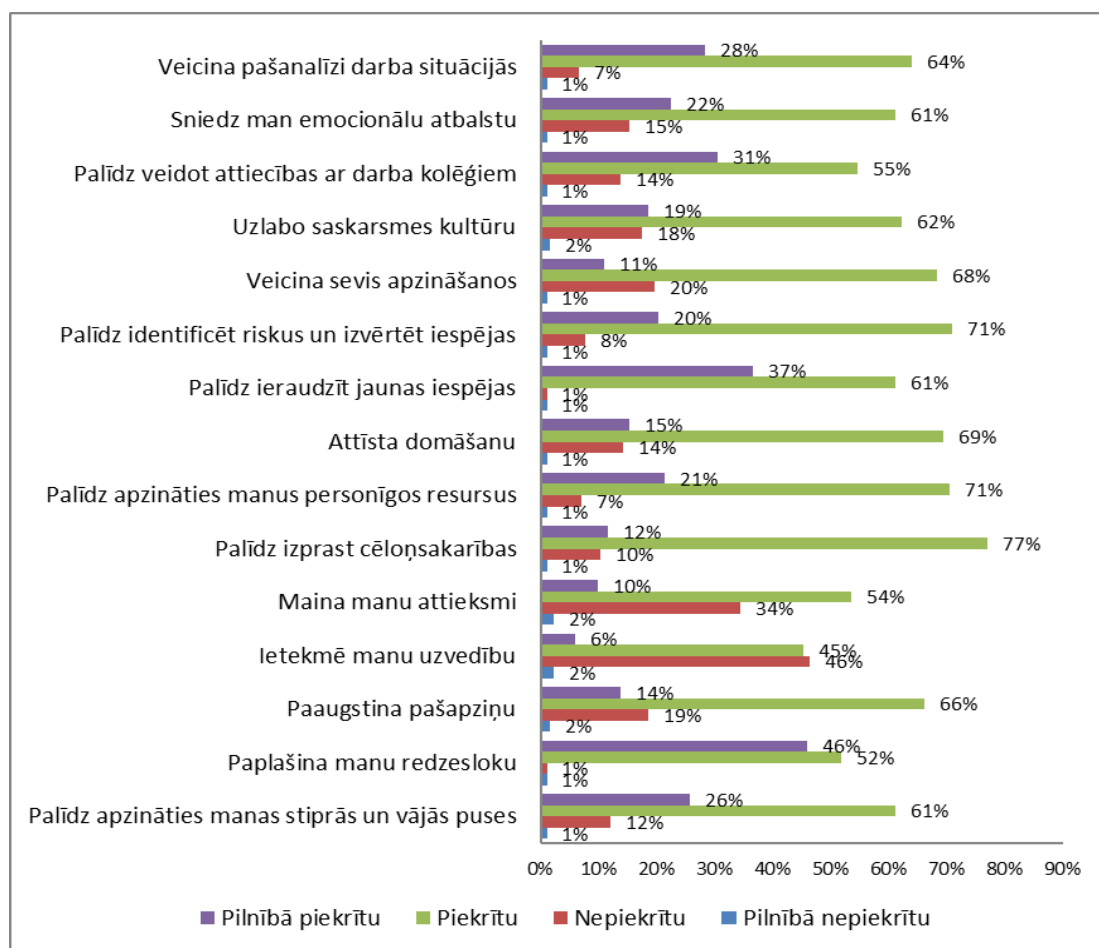
Līdzīgs aptaujas dalībnieku skaits (97%) norāda, ka supervīzija palīdz identificēt jaunus izaicinājumus darbā. Tās ir profesionālās darbības situācijas, kas varbūt kādam iepriekš vēl nav piedzīvotas, taču citiem kolēģiem jau ir bijusi vajadzība ģenerēt atbilstošus un pārdomātus risinājumus. Supervīzijā šādas situācijas un to cēloņsakarības tiek apzinātas, un, uzklusot kolēģu un/vai supervizora pieredzi, dalībnieki jūtas drošāki un labāk sagatavoti arī jauniem izaicinājumiem.

96% respondentu atzīmē, ka supervīzija ir sekmējusi viņu profesionālo izaugsmi, un tikpat daudzi norāda, ka tā rosinājusi apzināties profesionālās atbildības līmeni. Profesionālā atbildība parasti saistās ar profesijas satura labāku izpratni, robežu un iespēju apzināšanos, pienākumu un tiesību sabalansēšanu un personīgu pieņemšanu. Izpratne par profesionālo atbildību darbiniekam palīdz arī izvērtēt un noteikt prioritātes darbā, pārvaldīt un mobilizēt iekšējos un ārējos resursus maksimāla rezultāta sasniegšanai un klienta vajadzību apmierināšanai.

Pedagogi karjeras konsultanti atzīmējuši arī dažādus personiskos ieguvumus pēc supervīzijas (skat. 6.att.), kam teorētisku skatījumā ir cieša saistība ar profesionālo pienākumu izpildes kvalitāti un darbinieka pašizjūtu.

Starp tiem dominējošie ir šādi: veicina pašanalīzi darba situācijās (92%), palīdz identificēt riskus un izvērtēt iespējas (91%), palīdz ieraudzīt jaunas iespējas (98%), palīdz apzināties pedagoga karjeras konsultanta personīgos resursus (92%), paplašina manu redzesloku (98%).

Nedaudz zemāk novērtēti, taču 80% robežu pārsniedz šādi personiskie ieguvumi supervīzijas gaitā: saņemtais emocionālais atbalsts (83%), palīdzība veidot attiecības ar darba kolēģiem (85%), uzlabojusies saskarsmes kultūra (81%), veicināta sevis apzināšanās (88%), attīstīta domāšana (84%), palīdzība izprast cēloņsakarības (89%), paaugstinājusies pašapziņa (80%), palīdzība apzināties stiprās un vājās puses (87%). Visi šie nosacījumi spēj pozitīvi ietekmēt attieksmi pret veicamajiem pienākumiem un palielināt katra indivīda pienesumu projekta īstenošanā un skolēnu vajadzību apmierināšanā.

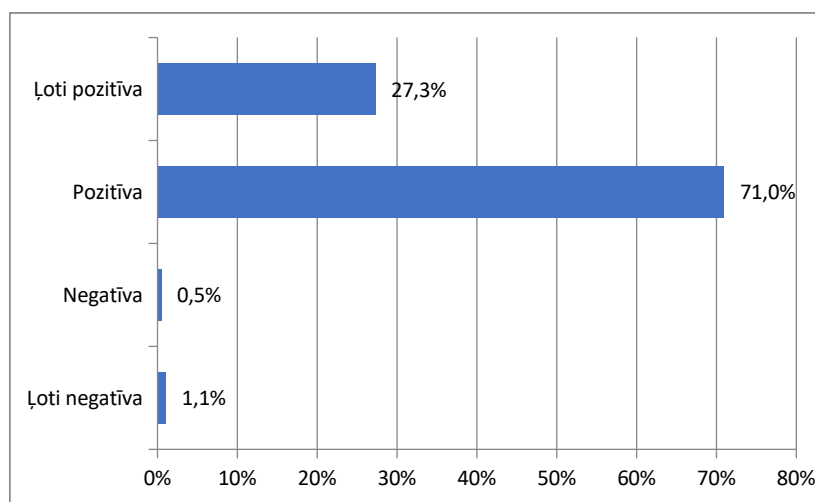


6.attēls. *Pedagogu karjeras konsultantu personiskie ieguvumi pēc supervīzijas*  
 Figure 6 *Pedagogues' career counsellors personnel benefits after supervision*

Kā redzams 6.attēlā, zemāk novērtētie parametri ir “maina manu uzvedību” (51%) un “maina manu attieksmi” (64%). Daļēji tas var tikt skaidrots ar PKK bagātīgo pedagoģisko pieredzi, kas paredz arī jau izmēģinātus savstarpējo un

darba attiecību modeļus, taču nenoliedz jaunu pieeju, metožu un paņēmieni ieviešanu savā profesionālajā darbībā nākotnē.

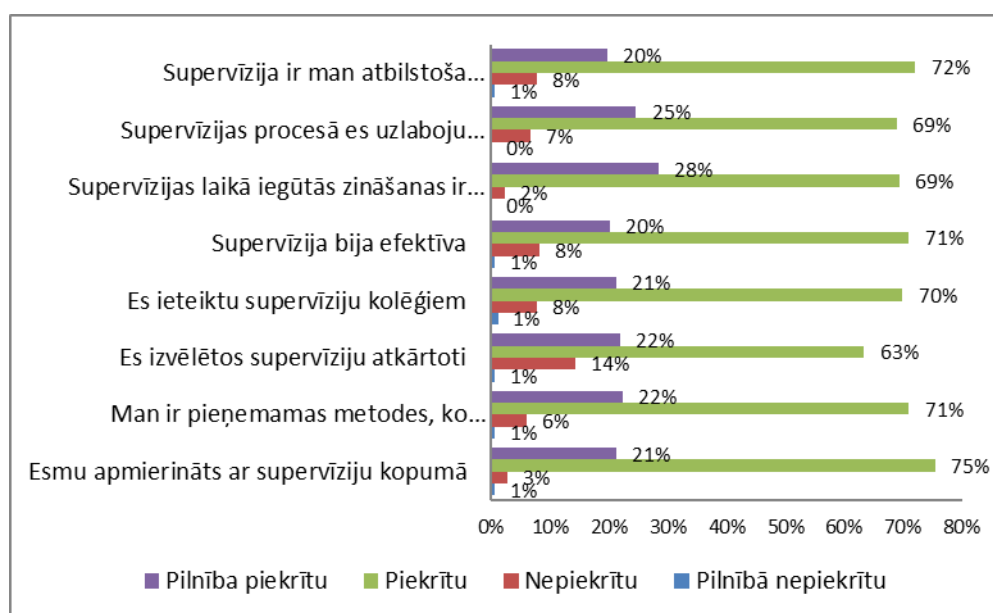
Respondentu attieksme pret supervīziju atspoguļota 7.attēlā. Pētījuma dati apliecina, ka 98% respondentu attieksme pret supervīziju vērtējama kā pozitīva vai ļoti pozitīva un tikai 2% gadījumu attieksme ir atturīga. Lai analizētu šādu atsevišķu negatīvu atbilžu iemeslus, būtu nepieciešams padziļināts pētījums, piemēram, intervijas ar šo atbilžu autoriem, taču tādā gadījumā nebūtu iespējams saglabāt respondentu anonimitāti, mazinātos iespēja brīvi paust viedokli un, iespējams, tiktu saņemtas sociāli vēlamas atbildes. Tomēr darba devējam un atbildīgajiem speciālistiem būtu nepieciešams saprast negatīvās attieksmes iemeslus, lai pieņemtu adekvātus lēmumus par to, kā nākotnē efektīvāk sniegt atbalstu darbinieka kompetences pilnveidē, izmantojot citu saturu, formas, metodes vai alternatīvus pakalpojumu sniedzējus.



7.attēls. *Respondentu attieksme pret supervīziju*  
 Figure 7 *Respondents' attitude to supervision*

Atsevišķā jautājumā tika noskaidrota pedagogu karjeras konsultantu apmierinātība ar supervīzijas procesu un rezultātu (skat. 8.attēlu).

Lai detalizēti izprastu pamatojumu PKK attieksmei pret supervīziju, respondentiem tika lūgts novērtēt vairākus aspektus, kas veido kopainu apmierinātībai ar supervīziju. Iegūtos rezultātus iespējams sakārtot, saskaitot atbildes “piekrītu” un “pilnībā piekrītu”, kā arī ranžējot tos no lielākajām vērtībām līdz mazākajām (skat. 1.tabulu).



8.attēls. *Respondentu apmierinātība ar supervīziju*  
 Figure 8 *Respondents' satisfaction with supervision*

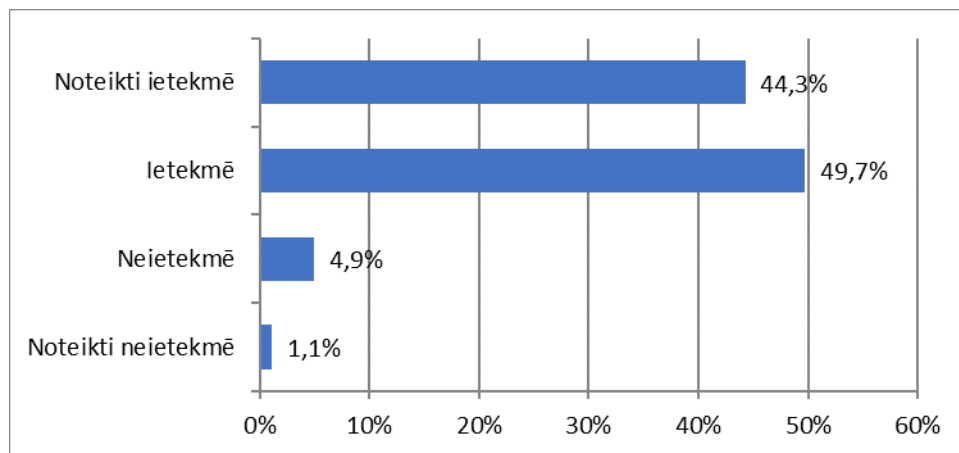
1.tabula. *Respondentu apmierinātība ar supervīziju*  
 Table 1 *Respondents' satisfaction with supervision*

N.p.k.	Vērtējuma aspekti	Atbildes (%)
1.	Supervīzijas laikā iegūtās zināšanas ir pielietojamas praksē	97
2.	Esmu apmierināts ar supervīziju kopumā	96
3.	Supervīzijas procesā es uzlaboju profesionālās kompetences	94
4.	Man ir pieņemamas metodes, ko izmanto supervīzijā	93
5.	Supervīzija ir man atbilstoša profesionālās pilnveides formā	92
6.	Supervīzija bija efektīva	91
7.	Es ieteiktu supervīziju kolēģiem	91
8.	Es izvēlētos supervīziju atkārtoti	85

Analizējot 1.tabulā iegūto ainu, var secināt, ka supervīzijas dalībnieki kopumā ir apmierināti ar supervīziju (96%). Viņi uzskata, ka iegūtās zināšanas ir pielietojamas praksē (97% - augstākais apmierinātības rādītājs), ir uzlabojušās viņu profesionālās kompetences (94%). Respondenti pauž arī pozitīvu attieksmi pret supervīzijā izmantotajām metodēm (93%), pieņem šādu profesionālās pilnveides formu (92%), norāda, ka tā bijusi efektīva (91%).

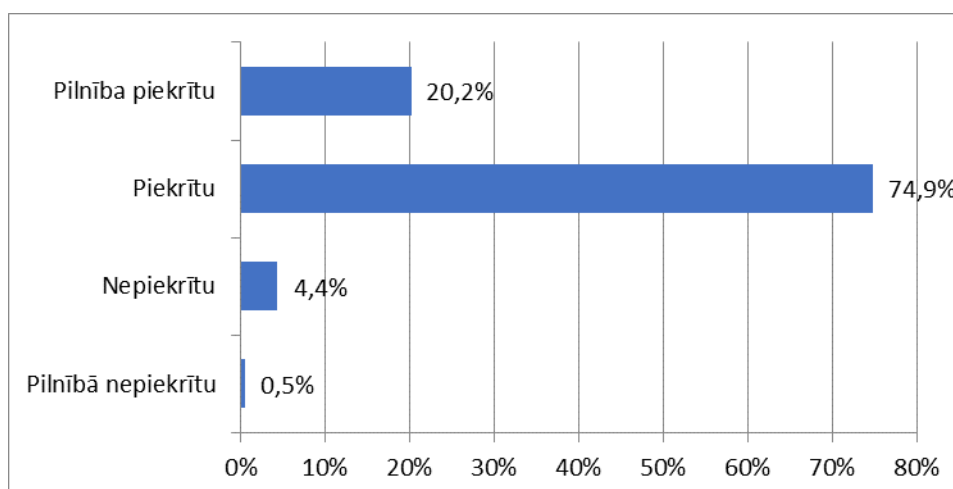
91% respondentu ieteiktu šādu profesionālās pilnveides formu arī saviem kolēģiem. Taču neizpratni raisa 15% respondentu pārliecība neizvēlēties supervīziju atkārtoti, lai gan daļa šo pašu cilvēku iepriekš pozitīvi novērtējuši supervīzijā iegūtās zināšanas, to pielietojamību profesionālajā darbībā, kā arī profesionālo kompetenču uzlabošanu supervīzijas rezultātā. Cēlonis varētu būt

zināms subjektīvisms aptaujas aizpildīšanā un/vai emocionālo komponentu ietekme.



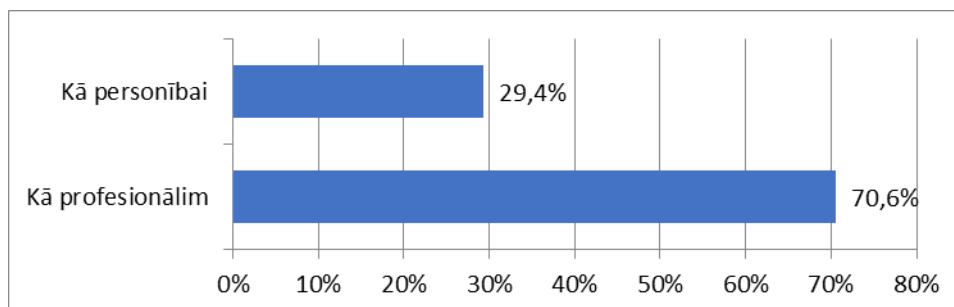
9.attēls. *Supervizora personības, profesionālās pieredzes, kompetences un profesionālās ētikas ietekme uz respondentu apmierinātību ar supervīziju*  
 Figure 9 *The effect of supervisors personality, professional experience, competence and professional ethics on respondents' satisfaction with supervision*

9.attēlā diagrammā vizualizētie dati apliecina, cik nozīmīga loma ir paša supervizora personībai, viņa profesionālajai pieredzei un ētikas izpratnei virzībā uz pozitīvu supervīzijas rezultātu, un to kā dalībnieku apmierinātību ietekmējošu faktoru minējuši 94% respondentu. Neapšaubāmi, supervīzijas gaitā izgaismojas abu iesaistīto pušu (supervizora un dalībnieku) personības un rakstura īpašības, vērtības, attieksme pret idejām, notikumiem, cilvēkiem un viņu rīcību. Līdz ar to optimālā gadījumā tikai personām ar attīstītu emocionālo inteliģenci un empātiju būtu vēlams iesaistīties ētisko dilemmu risināšanā supervizora lomā un kļūt par iedvesmas avotu citiem, ievērojot augstus profesionālos standartus nozarē.



10.attēls. *Supervīzijas atpazīstamības novērtējums*  
 Figure 10 *Supervision awareness assessment*

Kopumā 95% (20% - “pilnībā piekrītu” un 75% - “piekrītu”) respondentu supervīziju novērtē kā atpazīstamu profesionālās izaugsmes formu. Tas norāda, ka izglītības nozarē supervīzija jau ir izmantota kādā citā kontekstā vai arī par to ir uzklautas kādas atsauksmes no kolēģiem.



10.attēls. *Pedagogiem karjeras konsultantiem nepieciešamā atbalsta veids turpmākajās supervīzijās*

Figure 10 *Type of support needed for pedagogues' career counsellors in future supervisions*

10.attēlā parādītas pedagogu karjeras konsultantu vajadzības turpmākajās supervīzijās. Savā būtībā tā ir universāla atbalsta forma, taču 71% PKK visu atzīmēto atbilžu liecina, ka turpmāk nepieciešamajai palīdzībai vairāk jāsaistās ar profesionālas dabas jautājumu iztirzāšanu un iespējamajiem risinājumiem, mazāk vajadzīgs atbalsts šim speciālistam kā personībai. Tā kā atbildot uz šo jautājumu bija iespēja atzīmēt abus atbilžu variantus, tad nepieciešams veikt papildus aprēķinus, lai noskaidrotu, cik % PKK ir norādījuši vienu un otru variantu. Rezultāti parāda, ka 90,7% respondentu atzīmējuši atbalstu profesionālo jautājumu risināšanai, bet 37,7% - nepieciešamību pēc individuālā atbalstā kā personībai. Iespējams, ka tas saistās ar pārliecības un drošības sajūtas stiprināšanu, jo lielākā daļa respondentu ir iesācēji šajā profesijā.

### **Secinājumi** **Conclusions**

Pētījuma rezultāti apliecina teorētiku viedokļus par supervīzijas pozitīvo ietekmi pedagogu karjeras konsultantu profesionālās pilnveides procesā. Supervīzija nodrošina reflektējošu vidi – emocionālo un profesionālo labklājību veicinošu procesu, kas dialoga un atgriezeniskās saites sniegšanas un saņemšanas veidā paplašina profesionālo redzējumu. Supervīzijas gaitā tiek atklātas tās dalībnieku vajadzības, esošie un nepieciešamie resursi.

Empīriskajā pētījumā iegūtie rezultāti parāda, ka pedagogi karjeras konsultanti ir apmierināti ar supervīziju, un viņiem ir pieņemams šāds profesionālās pilnveides un atbalsta instruments. Viņi akcentē iegūto zināšanu pielietojamību praksē un uzlabotās profesionālās kompetences.

Pētījuma dati apliecina, ka 98% respondentu attieksme pret supervīziju vērtējama kā pozitīva vai ļoti pozitīva.

Nozīmīgākie profesionālie ieguvumi supervīzijas gaitā, pēc pedagogu karjeras konsultantu domām, ir iespēja iepazīties ar citiem kolēģiem, izglītošanās par dažādiem profesionālās darbības aspektiem, saņemtā palīdzība reflektēt par iepriekšējo profesionālo pieredzi, jaunu izaicinājumu identifikācija u.c. Savukārt būtiskākie personiskie ieguvumi ir šādi: supervīzija veicina pašanalīzi darba situācijās, palīdz identificēt riskus un izvērtēt iespējas, ieraudzīt jaunas iespējas, palīdz apzināties pedagoga karjeras konsultanta personīgos resursus un paplašina redzesloku.

Iepriekš minētie pētījuma rezultāti apliecina supervīzijas kā profesionālās pilnveides un atbalsta formas nozīmīgumu un efektivitāti pedagogu karjeras konsultantu darbā.

### Summary

The purpose of the article is to carry out a quantitative study on the use of supervision in the professional development of pedagogues-career counsellors and to analyse the results. Study method — structured written questionnaire. Pedagogues-career counsellors perform diverse tasks at schools, and supervision is a new tool for educating and supporting these specialists.

The study's results show that pedagogues-career counsellors are satisfied with supervision. Pedagogues-career counsellors think it is an appropriate form of professional development. They highlight the availability of acquired knowledge in practice and improved professional competencies.

Respondents are positive about the methods used in supervision. The main benefits of supervisions (in pedagogues – career counsellors opinion) are following: supervisions helps to become aware of strengths and weaknesses, 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, increases self-confidence, affects behavior, changes attitude, helps to understand the causal relationships, helps to become aware of personal resources, develops thinking etc.

### Literatūra References

- Apine, E. (2017). Supervīzijas process. No Mārtinsons, K. un Mihailova, S. (sast.) *Supervīzija: teorija, pētījumi, prakse* (49. – 65.lpp.). Rīga: RSU.
- Āboltiņa, L. (2009). Mācīšanās principi sociālā darba supervīzijā. No: *Pedagoģija un skolotāju izglītība: Latvijas Universitātes raksti*. Žogla, I. (red.) (747), (20. –31.lpp.). Rīga: LU.
- Āboltiņa, L. (2012). *Reflektīvā darbība sociālo darbinieku supervīzijā*. Promocijas darbs. LU. BSO Consulting Formats (2009). Pieejams:

- [http://www.softfactors.net/media/pdf/Beratung/Beratungsformate\\_2009\\_Englisch.pdf](http://www.softfactors.net/media/pdf/Beratung/Beratungsformate_2009_Englisch.pdf)
- Clutterbuck, D., Whitaker, C., & Lucas, M. (2016). *Coaching supervision: a practical guide for supervisees*. Abingdon, Oxon: Routledge.
- Hodge, A. (2007). *Making the most of our coaching supervision: an appreciative inquiry workshop*. ICF Australasia Conference.
- Horšers, G. (2007). Profesionālā attīstība - supervīzijas sociālajā darbā. No Apine, E. *Supervīzija sociālajā darbā. Supervizora rokasgrāmata*. Rīga: LU, 41.-81.
- Proctor, B. (2000). *Group supervision: guide to creative practice*. London: SAGE Publications.
- Stankus-Viša, I. (2017). Supervīzija un supervizors. No Mārtinsone, K. un Mihailova, S. (sast.) *Supervīzija: teorija, pētījumi, prakse* (19. – 27.lpp.). Rīga: RSU.
- VIAA (2015). *Publicēts ziņojums par skolotāju izglītību Eiropā (13.08.2015.)* Pieejams: [http://viaa.gov.lv/lat/izglitibas\\_petijumi/eurydice/eurydice\\_jaunumi/?text\\_id=38428](http://viaa.gov.lv/lat/izglitibas_petijumi/eurydice/eurydice_jaunumi/?text_id=38428)