

LATVIJAS SUPERVIZORU PROFESIONĀLĀS KOMPETENCES PAŠNOVĒRTĒJUMS

Self-Assessment of Professional Competency of Supervisors of Latvia

Lelde Kāpiņa

Rīgas Stradiņa universitāte, Latvija

Kristīne Mārtinsone

Rīgas Stradiņa universitāte, Latvija

Abstract. *In 2019, a new Professional Standard of Supervisor of Latvia was developed and adopted, defining and describing the supervisor's professional competencies. It was necessary to find out whether supervisors who have been certified over the past five years and come from a different background recognize the importance of defined competencies. The aim of this study was to identify the self-assessment of the importance and attainability of professional competence of certified supervisors of Latvia. Two stage mixed method research design was used: (1) qualitative document analysis and expert study in order to develop a questionnaire; (2) quantitative online survey of professional competence of certified supervisors. Supervisors evaluated the importance and attainability of 34 professional competencies on a 5-point Likert scale. For data analysis the descriptive statistical methods, Kolmogorov-Smirnov test and Wilcoxon signed-rank test were used. The study indicated high importance of professional competence (22 of 34 competences as very important and 12 as rather important). The indicators of the attainability of professional competence varied from average to fully attainable, but most (28 of 34 competences) were estimated as mostly attainable. The results showed statistically significant differences between the evaluations of importance and attainability in 17 professional competences. The least important and the least attainable competence was "Ability to carry out research activities for the development of supervision theory and methods". This study shows that Latvian certified supervisors consider most of defined professional competencies as very important and mostly attainable.*

Keywords: *attainability, importance, professional competence, supervision, supervisor.*

Ievads

Introduction

Izglītības paradigmas maiņa, kas atspoguļota Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijā (LR Saeima, 2010), starp vairākiem citiem rīcības virzieniem nosaka arī prasību pēc izglītības pieejamības visa mūža garumā. No tā izrietošais mūžizglītības princips paredz cilvēka personīgās izaugsmes un pašpilnveides

sekmēšanu katrā dzīves posmā visās dzīves jomās, vērtējot iegūtas zināšanas, prasmes un kompetenci, nevis formālo vai neformālo veidu, kā izglītība iegūta (IZM, 2013). Mūžizglītības kontekstā efektīvs un mūsdienīgs pašpilnveides un profesionālās attīstības veids ir supervīzija, kas tiek īstenota caur reflektīvo praksi un mācīšanos no pieredzes, tādējādi veicinot nepārtrauktu un efektīvu profesionāļa vai speciālista tālākizglītību (Stankus-Viša, 2017; Apine, 2017). Supervizējamie supervīzijas procesa gaitā caur refleksiju un pašanalīzi attīsta savu profesionālo kompetenci un efektivitāti, savukārt no supervizoriem klienti sagaida zināmu profesionālo kompetenci, kas veidojas no supervizora apgūtajām zināšanām, prasmēm un attieksmes. Tas nozīmē, ka profesionālā kompetence ir svarīga gan no supervizora, gan no supervizējamā perspektīvas.

Profesionālo kompetenci, ko supervizējamie varētu sagaidīt no supervizora, šobrīd Latvijā apraksta supervizora profesijas standarts. 2019. gadā ir izstrādāts un apstiprināts otrais supervizora profesijas standarts (turpmāk tekstā – Standarts). Saskaņā ar to supervizors ir noteiktas profesionālās nozares speciālists, kurš papildus ir ieguvis supervizora kvalifikāciju un sniedz supervīzijas pakalpojumu – mērķtiecīgi organizētu konsultatīvu un izglītojošu atbalstu (PINTSA, 2019).

Lai gan vienots regulējums supervizoram kā patstāvīgai profesijai, kuru var apgūt uz citas profesijas bāzes, pastāv apmēram piecus gadus¹, kopumā supervīzija Latvijā attīstās jau teju 30 gadus, kuru laikā ir pastāvējušas atšķirīgas izpratnes par supervīziju un supervizoru (Mārtinsons, Mihailova, & Mihailovs, 2014). Supervizoru profesijas izveidē nozīmīga loma ir Latvijas Supervizoru apvienībai (LSA), kas kopš 2012. gada ir Eiropas Nacionālo supervīzijas organizāciju asociācijas (ANSE) pilna statusa biedrs². Vienota izpratne par supervizoru profesionālo darbību un profesionālajām kompetencēm Latvijā nostiprinājās pēc 2013. gada LZA Terminoloģijas komisijas apstiprinātajiem terminiem „supervīzija” un „supervizors” un pirmā Supervizora (pārrauga) profesijas standarta apstiprināšanas (TK, 2013; MK, 2014).

2014. gadā, pēc pirmā supervizora profesijas standarta apstiprināšanas ir veikts pilotpētījums par supervizora kompetenci un profesionālo darbību, kurā secināts, ka dažādie profesionālie konteksti, prasības un supervizora izglītības iegūšanas ceļi Latvijā ir radījuši atšķirīgu skatījumu uz supervizoram nepieciešamajām kompetencēm (Mārtinsons, Mihailova, & Mihailovs, 2014).

2015.-2016. gadā pētījumā par supervizora profesionālo identitāti atklātas atšķirības starp supervizoriem iesācējiem un pieredzējušiem supervizoriem

¹ Pirmais supervizora profesijas standarts tika pieņemts 2014.gadā (MK, 2014).

² LSA apvieno dažādās profesionālās vidēs praktizējošus supervizorus, kuri, ieguvuši izglītību dažādu supervīzijas tradīciju ietvaros. 2014.gada 10.decembrī tika pieņemts Latvijas supervizoru sertifikācijas un resertifikācijas nolikums. Līdz 2019.gada decembrim no visiem 123 LSA biedriem un asociētiem biedriem bija sertificējušies 95 supervizori (LSA, 2018).

ekspertiem (Vaivade-Kalnmeiere & Mārtinsone, 2017). Tas saskan ar profesionālās attīstības posmu un lietpratības un pieredzes attīstības posmu pētījumiem, kuros atklāts, ka profesionālās lietpratības vai kompetences līmenis visbiežāk tiek sasniegts pēc piecu gadu darba pieredzes (Gibson, Dollarhide, & Moss, 2010; Skovholt & Ronnestad, 2012; Geidžs & Berliners, 1999).

Izmantojot ANSE standartos un dažādās profesionālās darbības vidēs, piemēram, sociālajā darbā, klīniskajā vidē un uzņēmējdarbībā definētās supervizoru kompetences, 2016. gadā tika izstrādāta “Supervizora profesionālās kompetences pašnovērtējuma aptauja” (Levina u.c., 2017). Aptaujas rezultāti liecināja, ka dažādās profesionālās vidēs praktizējošu supervizoru profesionālās kompetences pašnovērtējums neatšķiras.

Pētījumi par kompetencēs balstītiem supervīzijas modeļiem liecina, ka, vairojot gan supervizoru, gan supervīzējamo izpratni par kompetenču teorētiskajiem ietvariem un pamatprincipiem, pieaug to pielietošana praksē un supervīzijas kvalitāte (Gonsalvez & Calvert, 2014). Taču, lai noskaidrotu, kā LSA apvienotie profesionālie supervizori vērtē Standartā definētās profesionālās kompetences vērtību, būtu jāveic jauns pētījums.

Šī raksta autoru pētījuma metodoloģijas teorētisko ietvaru veido J. Fantalovas modificēta vērtību konflikta teorija, saskaņā ar kuru kompetenci iespējams aplūkot kā profesionāla vērtību jeb mērķi, uz ko supervizors tiecas (Fantalova, 2013). Šāda pieeja palīdz skaidrot attiecības starp profesionālās kompetences nozīmīgumu un īstenojamību. Adaptējot teorētisko modeli par supervizora kompetenci kā vērtību, ir svarīgi novērtēt, kādas atšķirības pastāv starp kompetencēm, kuras tiek uzskatītas par nozīmīgām, un tām, kuras ir apgūtas un reāli pielietotas.

Pētījuma mērķis ir noskaidrot, kāds ir Latvijas sertificēto supervizoru pašnovērtējums par profesionālās kompetences nozīmīgumu un īstenojamību, un izpētīt atšķirības starp dažādu supervizoru pašnovērtējuma rādītājiem. Atbilstoši pētījuma mērķim un balstoties teorētiskajā modelī par kompetenci kā vērtību, tika formulēti šādi pētnieciskie jautājumi:

1. Kādi ir Latvijas sertificēto supervizoru pašnovērtētās profesionālās kompetences nozīmīguma un īstenojamības rādītāji?
2. Kāda ir atšķirība starp Latvijas sertificēto supervizoru pašnovērtētās profesionālās kompetences nozīmīguma un īstenojamības rādītājiem?
3. Kāda ir atšķirība starp Latvijas sertificēto supervizoru pašnovērtētās profesionālās kompetences nozīmīguma un īstenojamības rādītājiem supervizoriem ar dažādu profesionālās darbības stāžu?

Kompetence kā vērtība *Competence as a value*

Atbilstoši psiholoģes J. Fantalovas izstrādātās vērtību konflikta teorijas pieejai, tiek izdalīti divi vērtības aspekti. Vispirms noteikta vērtība tiek salīdzināta ar citām vērtībām, tādējādi tai tiek piešķirts nozīmīgums (*cennost'*). Savukārt vērtības sasniegšanas jeb indivīda iespēju realizēšanas process ir saistīts ar pieejamības vai sasniedzamības (*dostupnost'*) jēdzienu. Attiecībā uz kompetencēm tā tika definēta kā īstenojamība. Atšķirība vērtības nozīmīguma un sasniedzamības vērtējumā tiek interpretēta vai nu kā “iekšējais konflikts”, ja vērtība ir nozīmīga, bet grūti sasniedzama, tādējādi vēlāmais nesaskan ar reālo un iespējamo; vai „iekšējais vakuums”, ja vērtība ir maznozīmīga, neinteresanta un tai pat laikā pieejama jeb viegli sasniedzama. Ja vērtības nozīmīgums un sasniedzamības novērtētas vienādi vai līdzīgi, tas ir “neitrālās zonas” – konfliktu brīvs, mierīgs stāvoklis, kurā nozīmīgais un sasniedzamais ir savstarpējā līdzsvarā. Indivīds šādā situācijā lielākoties ir apmierināts ar dzīves situāciju un nozīmīgā vērtība tiek realizēta (Fantalova, 2013).

Aplūkojot supervizora kompetenci kā vērtību, J. Fantalovas teorija palīdz skaidrot attiecības starp profesionālās kompetences nozīmīgumu un īstenojamību. Situācijā, ja supervizors uzskata profesionālo kompetenci par svarīgu un nozīmīgu, taču nesaskata reālu iespēju šo kompetenci īstenot, varētu rasties iekšējā konflikta stāvoklis. Iekšējā vakuuma stāvoklis supervizoram nozīmētu situāciju, kurā profesionālā kompetence ir apgūta un pilnībā īstenojama, taču nešķiet svarīga un darbam nepieciešama. Savukārt, ja profesionālā kompetence tiek uztverta kā nozīmīga un reāli īstenojama, to var definēt kā neitrālās zonas stāvokli.

Metodoloģija *Methodology*

Darbs pie pētījuma notika divos secīgos posmos – pētījuma sagatavošanas un pētījuma īstenošanas posmā.

Pētījuma sagatavošana

Lai izveidotu aptaujas pantus, tika analizēti aktuālie dokumenti, kuros definētas prasības supervizora izglītībai un kvalifikācijai. Vispirms, izmantojot Standartā (PINTSA, 2019) definēto 21 uzdevumu, tika izveidots supervizora kompetenču un to paskaidrojošo prasmju un attieksmju saraksts (53 panti). Katrs no pantiem tika salīdzināts ar katru no 24 ANSE supervizoru profesionālo kompetenču standartā definētajām pamata kompetencēm un to aprakstiem, tādējādi precizējot aptaujas pantu saturu (ANSE, 2015).

Visus 53 pantus un 24 ANSE pamata kompetences savā starpā salīdzināja vēl viena pētniece³. Pēc abu pētnieču iegūto rezultātu salīdzināšanas un atšķirību analīzes tika secināts, ka Standartā definēto profesionālās kompetences pantu saraksts būtu papildināms ar pantiem, kas raksturo šādas ANSE definētās kompetences: pretrunības tolerance, paralēlais process, pārmaiņu veicināšana, empātija. Tāpēc pantu saraksts tika papildināts ar 15 aptaujas pantiem no “Latvijas supervizoru profesionālās kompetences aptaujas” (Levina u.c., 2017), kuri pēc satura atbilst minēto četru kompetenču aprakstam un saturam.

Apvienojot supervizora profesionālās kompetences pantus ar supervizora ētikas kompetences pantiem tika izveidota aptaujas sākotnējā versija un tika organizēta ekspertu aptauja ar mērķi novērtēt izstrādāto aptaujas pantu saprotamību un atbilstību supervizora profesionālajai kompetencei.

Ekspertu aptaujas dalībnieki bija trīs pieredzējuši supervizori, LSA biedri, tai skaitā Sertifikācijas un Ētikas komisijas locekļi. Eksperti pēc 3 ballu Likerta skalas novērtēja izstrādāto aptaujas pantu saprotamību un atbilstību un brīvā formā sniedza ieteikumus aptaujas pilnveidei. Iegūtie rezultāti un ekspertu ieteikumi tika ņemti vērā un tika izstrādāta “Latvijas supervizoru profesionālās kompetences pašnovērtējuma aptauja”. Atbilstoši ekspertu ieteikumiem 50 pantu kompetenču saraksts aptaujā tika sadalīts piecās galvenajās tematiskajās grupās – “Supervīzijas sagatavošana un uzsākšana”; “Supervīzijas vadīšana”; “Supervizora attieksme, pašrefleksija, empātija”; “Supervizora profesionālā darbība”; “Supervizora ētika”. Šī raksta ietvaros ir aplūkotas pirmās četras supervizora profesionālās kompetences kritēriju grupas, kas aptver 34 kompetences.

Pētījuma īstenošana

Instrumentārijs.

- 1) Sociāldemogrāfiskā aptauja ar 14 jautājumiem par respondenta vecumu, dzimumu, izglītību, supervizora darbības stāžu u.tml.
- 2) Pētījuma sagatavošanas posmā izstrādātā “Latvijas supervizoru profesionālās kompetences pašnovērtējuma aptauja”. Aptaujas dalībniekiem bija jānovērtē 50 supervizora profesionālo kompetenču panti pēc to nozīmīguma un īstenojamības, pielietojot Likerta skalu (no 1 – nemaz nav nozīmīga/ nemaz nav īstenojama līdz 5 – ļoti nozīmīga/ pilnībā īstenojama).

Dalībnieki. Pētījumā piedalījās 48 LSA sertificētie supervizori, kas veido 56% no kopējā LSA sertificēto supervizoru skaita⁴. Pētījuma respondentu vidū bija 47 sievietes un viens vīrietis, vecumā no 35 līdz 77 gadiem ($M = 49$, $SD = 7,99$). Respondenti praktizē supervīziju vidēji 7 gadus: 15 jeb 31% respondentu

³ Pētījums tika organizēts un īstenots sadarbībā ar pētnieci A.Angenu, kura veica pētījumu par supervizoru ētiskās kompetences pašnovērtējumu.

⁴ Aptaujas laikā no 2019.gada 17.oktobra līdz 1. novembrim LSA sarakstā bija 85 sertificēti supervizori.

veic supervizora darbu no 1-3 gadiem, 9 jeb 19% – 4-5 gadus, 6 jeb 13% – 6-9 gadus, 9 jeb 19% – 10-11 gadus un 9 jeb 19% 12-18 gadus. Kopumā 50% jeb 24 dalībnieki praktizē līdz pieciem gadiem, un tikpat daudz bija to, kuri praktizē vairāk par pieciem gadiem.

Pētījuma respondenti vidēji 37% no visas darba slodzes ir nodarbināti kā supervizori: 14 jeb 28% no aptaujātajiem praktizē supervīziju 5-10% no sava ikdienas darba laika, 6 jeb 12% - 15-25% no darba laika, 13 jeb 26% - 30-40% no darba laika, 12 jeb 24% - 50-70% no visa darba laika un 5 jeb 10% praktizē supervīziju 80% un vairāk no sava darba laika, tai skaitā viens respondents ir pilnu slodzi nodarbināts kā supervizors.

Procedūra. Pētījuma aģentūras interneta aptauju vietnē www.club-interactive.com tika izvietota elektroniska aptauja, kuru veidoja sociāli demogrāfisko jautājumu daļa un “Latvijas supervizoru profesionālās kompetences pašnovērtējuma aptaujas” daļa.

Informācija par aptauju tika nosūtīta LSA sertificētajiem supervizoriem, kuru kontaktinformācija atrodama LSA veidotajā un uzturētajā supervizoru sarakstā. Katram supervizoram uz sarakstā publicēto e-pasta adresi tika nosūtīts uzaicinājums piedalīties aptaujā, kā arī saite uz aptauju, kuru aktivizējot katrs supervizors varēja aizpildīt aptauju tikai vienu reizi. Dalība pētījumā bija brīvprātīga un informēta. Iegūtie dati sākotnēji tika apkopoti pētījuma aģentūrā un saņemti bez respondentu e-pasta adresēm, ievērojot to anonimitāti.

Rezultāti

Results

Aptaujas pantu empīriskā sadalījuma atbilstība normālsadalījumam tika pārbaudīta, izmantojot Kolmogorova-Smirnova kritēriju. Tā kā atbilžu sadalījums neatbilst normālsadalījumam, datu analīzei tika izmantotas neparametriskās statistikas metodes.

Lai atbildētu uz jautājumu, kādi ir Latvijas sertificēto supervizoru pašnovērtētās profesionālās kompetences nozīmīguma rādītāji, tika aprēķinātas nozīmīguma skalas pantu mediānas (*Mdn*) un vidējie aritmētiskie rādītāji (*M*), kā arī standartnovirzes (*SD*). No visām 34 profesionālām kompetencēm 22 kompetences ir novērtētas kā ļoti nozīmīgas (*Mdn* = 5, *M* = [4,5; 4,88], *SD* = [0,33; 0,69]) un 12 kompetences – diezgan nozīmīgas (*Mdn* = 4, *M* = [3,81; 4,33], *SD* = [0,64; 0,79] (sk. 1. tabulā).

Visvairāk maksimālos nozīmīguma vērtējumus ieguvušas trīs kompetences: *spēja nodibināt kontaktu ar supervīzējamo un uzturēt darba aliansi ar supervīzējamo visa supervīzijas procesa laikā; spēja atdalīt savas emocijas no supervīzējamā emocijām; spēja veikt pašrefleksiju par savu profesionālo darbību.*

Salīdzinot nozīmīgumu sadalījumā pa četrām profesionālo kompetenču grupām, kopumā kā nozīmīgās tiek vērtētas supervizora kompetences, kas saistītas ar supervizora attieksmi, pašrefleksiju un empātiju un supervīzijas vadīšanu, bet mazāk nozīmīgās ir tās, kas saistītas ar supervizora profesionālo darbību.

Latvijas sertificēto supervizoru pašnovērtētās profesionālās kompetences īstenojamības rādītāji tika noskaidroti, aprēķinot īstenojamības skalas pantu mediānas un vidējos aritmētiskos rādītājus. Kā pilnībā īstenojamas tika novērtētas piecas kompetences (Mdn = 5, M = [4,4; 4,6], SD = [0,5; 0,74]). Kā lielākoties īstenojamas tika novērtētas 28 kompetences (Mdn = 4, M = [3,73; 4,42], SD = [0,48; 0,92]). Vienas kompetences īstenojamības rādītāji atbilst vērtējumam vidēji īstenojama (Mdn = 3, M = 3,4], SD = 1,03) (sk. 1. tabulā).

1.tabula. Latvijas sertificēto supervizoru nozīmīgās un īstenojamās profesionālās kompetences pašnovērtējuma rezultātu aprakstošās un secinošās statistikas rādītāji
Table 1 Indicators of descriptive and inferential statistics of the self-assessment of the the importance and attainability of professional competence of Latvian certified supervisors

Profesionālās kompetences panti	Nozīmīguma skala			Īstenojamības skala			Atšķirības <i>T</i>
	<i>Mdn/M</i>	<i>SD</i>	<i>Z</i>	<i>Mdn/M</i>	<i>SD</i>	<i>Z</i>	
<i>Supervīzijas sagatavošana, uzsākšana</i>							
Spēja nodibināt kontaktu un izveidot sadarbību ar supervīzijas pasūtītāju dažādās profesionālajās vidēs	5/ 4,69	0,55	0,44**	4/ 4,1	0,69	0,29**	-3,86**
Spēja veikt sākotnējo izvērtēšanu, lai noskaidrotu supervīzijas pasūtītāja un/vai supervīzējamā (individuāla, grupas, komandas vai organizācijas) vajadzības, profesionālās grūtības un gaidas no supervīzijas	5/ 4,65	0,53	0,42**	4/ 3,98	0,76	0,26**	-4,42**
Spēja izskaidrot supervīzijas pasūtītājam un/vai supervīzējamajam supervīzijas funkcijas, mērķus un procesu, ieguvumus no supervīzijas un supervizora lomu	5/ 4,63	0,49	0,40**	4/ 4,31	0,72	0,29**	-2,69**
Spēja formulēt supervīzijas mērķus	5/ 4,73	0,49	0,46**	4/ 4,38	0,67	0,30**	-3,15**
Spēja ieteikt atbilstošu supervīzijas veidu un formu	4/ 4,19	0,79	0,26**	4/ 4,23	0,72	0,25**	-0,37
Spēja izveidot supervīzijas pasūtītāja un/vai supervīzējamā darbam, videi un vajadzībām atbilstošu supervīzijas piedāvājumu	4/ 4,31	0,72	0,27**	4/ 4,15	0,65	0,30**	-1,47
Spēja izveidot supervīzijas vienošanos, noslēgt līgumu	5/ 4,5	0,62	0,35**	5/ 4,4	0,74	0,34**	-0,93
Spēja vienoties par supervīzijas rezultātu novērtēšanu	4/ 4,25	0,64	0,30**	4/ 4,17	0,75	0,24**	-0,70

1. tabulas turpinājums

Profesionālās kompetences panti	Nozīmīguma skala			Īstenojamības skala			Atšķirības
	Mdn/M	SD	Z	Mdn/M	SD	Z	T
Supervīzijas vadīšana							
Spēja nodibināt kontaktu ar supervīzējamo un uzturēt darba aliansi ar supervīzējamo visa supervīzijas procesa laikā	5/ 4,88	0,33	0,52**	4/ 4,35	0,48	0,41**	-5,00**
Spēja supervīzijas procesā izmantot atbilstošas problēmu risināšanas, konsultēšanas un pieaugušo izglītības metodes un tehnikas	5/ 4,56	0,54	0,37**	4/ 4,29	0,5	0,41**	-2,84**
Spēja veicināt supervīzējamā refleksijas procesu, iesaisti un izziņas aktivitāti	5/ 4,77	0,42	0,48**	4/ 4,33	0,6	0,32**	-3,77**
Spēja analizēt un novērtēt supervīzējamā profesionālās izaugsmes dinamiku un supervīzijas procesa attīstību	4/ 4,46	0,54	0,32**	4/ 4,27	0,74	0,28**	-1,49
Spēja novērtēt supervīzējamā personisko jautājumu ietekmi uz profesionālajām problēmām un grūtībām	4/ 4,21	0,65	0,29**	4/ 4,04	0,74	0,27**	-1,37
Spēja apkopot supervīzijas sesiju un pabeigt supervīzijas procesu.	5/ 4,63	0,57	0,41**	5/ 4,6	0,54	0,40**	-0,21
Spēja apkopot un novērtēt supervīzijas rezultātus	5/ 4,56	0,54	0,37**	5/ 4,48	0,58	0,33**	-0,94
Spēja sniegt atgriezenisko saikni par supervīzijas rezultātiem	5/ 4,63	0,49	0,40**	5/ 4,58	0,5	0,38**	-0,50
Supervizora attieksme, pašrefleksija, empātija							
Spēja izvērtēt savu profesionālo darbību un tās rezultātus	5/ 4,6	0,54	0,40**	4/ 4,31	0,59	0,33**	-2,69**
Spēja saglabāt profesionālo objektivitāti, neitralitāti un prasmi novērot	5/ 4,71	0,5	0,45**	4/ 4,27	0,61	0,32**	-3,48**
Spēja atpazīt paralēlos procesus	5/ 4,52	0,68	0,38**	4/ 4,02	0,73	0,24**	-3,22**
Spēja veikt pašrefleksiju par savu profesionālo darbību	5/ 4,85	0,36	0,51**	5/ 4,52	0,62	0,36**	-3,26**
Spēja apzināties pretrunīgumu un / vai neskaidrību kā supervīzijas procesa daļu	4/ 4,33	0,69	0,29**	4/ 4,27	0,71	0,27**	-0,47
Spēja adekvāti vadīt supervīziju situācijās, kad rodas spriedze, trauksme, pretrunīgas izjūtas vai konfliktējoša komunikācija	5/ 4,77	0,42	0,48**	4/ 4	0,68	0,27**	-4,89**
Spēja reflektēt par konfliktējošām jūtām, vēstījumiem, secinājumiem	5/ 4,71	0,5	0,45**	4/ 4,17	0,52	0,40**	-3,96**
Spēja būt empātiskai / m	5/ 4,58	0,58	0,39**	4/ 4,42	0,58	0,31**	-1,63

1. tabulas turpinājums

Profesionālās kompetences panti	Nozīmīguma skala			Īstenojamības skala			Atšķirības
	Mdn/M	SD	Z	Mdn/M	SD	Z	T
Spēja atpazīt supervizējamā emocionālo stāvokli	5/ 4,67	0,48	0,42**	4/ 4,21	0,65	0,29**	-3,87**
Spēja atdalīt savas emocijas no supervizējamā emocijām	5/ 4,88	0,33	0,52**	4/ 4,35	0,6	0,31**	-4,35**
Spēja veicināt supervizējamo pieredzes, domu, jūtu un vajadzību verbalizēšanu	5/ 4,58	0,5	0,38**	4/ 4,27	0,71	0,27**	-2,56**
Profesionālā darbība							
Spēja patstāvīgi izveidot piedāvājumu profesionālajai darbībai un vadīt supervizora praksi	4/ 4,23	0,66	0,28**	4/ 4,33	0,72	0,28**	-0,97
Spēja popularizēt un pārdot supervīzijas pakalpojumus	4/ 3,88	0,64	0,35**	4/ 3,73	0,92	0,20**	-1,01
Spēja veidot profesionālu sadarbību ar profesionālajām asociācijām, citu profesiju pārstāvjiem, t. sk., iekļaujoties multiprofesionālā un starpdisciplinārā komandas darbā	4/ 3,83	0,72	0,24**	4/ 3,85	0,8	0,26**	-0,12
Spēja informēt un izskaidrot savas un citu profesiju pārstāvjiem savu profesionālo darbību, tās mērķus, uzdevumus, iespējas un ierobežojumus	4/ 4,25	0,64	0,30**	4/ 4,23	0,69	0,25**	-0,16
Spēja nodrošināt personas datu aizsardzību atbilstoši normatīvajos aktos paredzētajai kārtībai	5/ 4,52	0,65	0,37**	4/ 4,31	0,66	0,27**	-1,63
Spēja atlasīt un analizēt zinātniski profesionālo literatūru un sasaistīt tajā gūtās atziņas ar praksi	4/ 4,15	0,74	0,23**	4/ 4	0,83	0,21**	-1,05
Spēja īstenot pētniecisko darbību supervīzijas teorijas un metožu attīstībai	4/ 3,81	0,79	0,26**	3/ 3,4	1,03	0,21**	-2,61**

Piezīmes. $N = 48$. * $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. Apzīmējumi: Mdn – mediāna, M – vidējais aritmētiskais rādītājs, SD – standartnovirze, Z – Kolmogorova-Smirnova kritērijs, T – Vilksona kritērijs.

Kopumā sertificētie supervizori no 34 definētajām kompetencēm 28 vērtējuši kā lielākoties īstenojamas. Par pilnībā īstenojamām novērtētas piecas profesionālās kompetences: *spēja izveidot supervīzijas vienošanos, noslēgt līgumu; spēja apkopot supervīzijas sesiju un pabeigt supervīzijas procesu; spēja apkopot un novērtēt supervīzijas rezultātus; spēja sniegt atgriezenisko saikni par supervīzijas rezultātiem; spēja veikt pašrefleksiju par savu profesionālo darbību.*

Salīdzinot īstenojamību dalījumā pa profesionālo kompetenču grupām, šobrīd kā vieglāk īstenojamas tiek vērtētas supervīzijas vadīšanai nepieciešamās

kompetences, bet grūtāk īstenojamo kompetenču grupa attiecas uz supervizora profesionālo darbību.

Lai noskaidrotu, vai pastāv statistiski nozīmīga atšķirība starp Latvijas sertificēto supervizoru pašnovērtētās profesionālās kompetences nozīmīguma un īstenojamības rādītājiem, tika izmantots Vilkoksona kritērijs. Rezultāti parāda statistiski nozīmīgu atšķirību starp nozīmīguma un īstenojamības rādītājiem 17 profesionālajām kompetencēm, un visos gadījumos nozīmīgums ir vērtēts augstāk nekā īstenojamība ($T = [-2,61; -5,00]$, $p < [0,01; 0,05]$) (sk. 1. tabulā).

Visretāk par ļoti nozīmīgām novērtētās kompetences arī bija retāk vērtētas kā pilnībā īstenojamas un biežāk vērtētas kā vidēji īstenojamas un drīzāk neīstenojamas. No mazāk nozīmīgajām kompetencēm nozīmīgums augstāks par īstenojamību bija tikai vienai: *spējai īstenot pētniecisko darbību supervīzijas teorijas un metožu attīstībai*.

2.tabula. *Profesionālās kompetences pašnovērtējuma nozīmīguma un īstenojamības atšķirību rādītāji supervizoriem ar dažādu darba stāžu*

Table 2 *Indicators of the differences of the importance and attainability of professional competence of supervisors with different duration of work experience*

Profesionālās kompetences panti	Darba stāžs līdz 5 gadiem (n=24)					Darba stāžs virs 5 gadiem (n=24)				
	Nozīmīgu- ma skala		Īstenojamī- bas skala		Atšķirī- bas	Nozīmīgu- ma skala		Īstenojamī- bas skala		Atšķirī- bas
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>T</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>T</i>
<i>Supervīzijas sagatavošana, uzsākšana</i>										
Spēja nodibināt kontaktu un izveidot sadarbību ar supervīzijas pasūtītāju dažādās profesionālajās vidēs	4,88	0,34	4,17	0,58	-3,56**	4,50	0,66	4,13	0,68	-1,83
Spēja veikt sākotnējo izvērtēšanu, lai noskaidrotu supervīzijas pasūtītāja un/vai supervīzējamā (indivīda, grupas, komandas vai organizācijas) vajadzības, profesionālās grūtības un gaidas no supervīzijas	4,63	0,58	4,04	0,75	-2,97**	4,67	0,48	3,92	0,78	-3,29**
Spēja izskaidrot supervīzijas pasūtītājam un/vai supervīzējamajam supervīzijas funkcijas, mērķus un procesu, ieguvumus no supervīzijas un supervizora lomu	4,58	0,50	4,25	0,79	-1,89	4,67	0,48	4,38	0,65	-1,94
Spēja formulēt supervīzijas mērķus	4,67	0,56	4,25	0,68	-2,64**	4,79	0,41	4,50	0,66	-1,81

2. tabulas turpinājums

Profesionālās kompetences panti	Darba stāžs līdz 5 gadiem (n=24)					Darba stāžs virs 5 gadiem (n=24)				
	Nozīmīgu- ma skala		Īstenojamī- bas skala		Atšķirī- bas	Nozīmīgu- ma skala		Īstenojamī- bas skala		Atšķirī- bas
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>T</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>T</i>
Spēja ieteikt atbilstošu supervīzijas veidu un formu	4,25	0,74	4,04	0,81	-1,08	4,13	0,85	4,42	0,58	-1,81
Spēja izveidot supervīzijas pasūtītāja un/vai supervīzējamā darbam, videi un vajadzībām atbilstošu supervīzijas piedāvājumu	4,29	0,62	4,00	0,66	-1,51	4,33	0,82	4,29	0,62	-0,54
Spēja izveidot supervīzijas vienošanos, noslēgt līgumu	4,42	0,65	4,17	0,76	-1,50	4,58	0,58	4,63	0,65	-0,23
Spēja vienoties par supervīzijas rezultātu novērtēšanu	4,29	0,62	4,08	0,78	-1,21	4,21	0,66	4,25	0,74	-0,23
<i>Supervīzijas vadīšana</i>										
Spēja nodibināt kontaktu ar supervīzējamu un uzturēt darba aliansi ar supervīzējamu visa supervīzijas procesa laikā	4,88	0,34	4,29	0,46	-3,74**	4,88	0,34	4,42	0,50	-3,32**
Spēja supervīzijas procesā izmantot atbilstošas problēmu risināšanas, konsultēšanas un pieaugušo izglītības metodes un tehnikas	4,63	0,49	4,25	0,53	-2,50*	4,50	0,59	4,33	0,48	-1,41
Spēja veicināt supervīzējamā refleksijas procesu, iesaisti un izziņas aktivitāti	4,79	0,41	4,13	0,61	-3,58**	4,75	0,44	4,54	0,51	-1,51
Spēja analizēt un novērtēt supervīzējamā profesionālās izaugsmes dinamiku un supervīzijas procesa attīstību	4,54	0,51	4,17	0,76	-1,97*	4,38	0,58	4,38	0,71	0,00
Spēja novērtēt supervīzējamā personisko jautājumu ietekmi uz profesionālajām problēmām un grūtībām	4,21	0,66	3,88	0,80	-1,73	4,21	0,66	4,21	0,66	0,00
Spēja apkopot supervīzijas sesiju un pabeigt supervīzijas procesu.	4,58	0,50	4,54	0,59	-0,33	4,67	0,64	4,67	0,48	0,00
Spēja apkopot un novērtēt supervīzijas rezultātus	4,50	0,59	4,46	0,59	-0,33	4,63	0,49	4,50	0,59	-1,00
Spēja sniegt atgriezenisko saikni par supervīzijas rezultātiem	4,63	0,49	4,46	0,51	-1,41	4,63	0,49	4,71	0,46	-0,71

2. tabulas turpinājums

Profesionālās kompetences panti	Darba stāžs līdz 5 gadiem (n=24)					Darba stāžs virs 5 gadiem (n=24)				
	Nozīmīgu- ma skala		Īstenojamī- bas skala		Atšķirī- bas	Nozīmīgu- ma skala		Īstenojamī- bas skala		Atšķirī- bas
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>T</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>T</i>
<i>Supervizora attieksme, pašrefleksija, empātija</i>										
Spēja izvērtēt savu profesionālo darbību un tās rezultātus	4,63	0,58	4,21	0,59	-2,07*	4,58	0,50	4,42	0,58	-2,00*
Spēja saglabāt profesionālo objektivitāti, neitralitāti un prasmi novērot	4,67	0,56	4,29	0,69	-1,79	4,75	0,44	4,25	0,53	-3,46**
Spēja atpazīt paralēlos procesus	4,46	0,72	3,79	0,72	-2,58*	4,58	0,65	4,25	0,68	-1,89
Spēja veikt pašrefleksiju par savu profesionālo darbību	4,79	0,41	4,38	0,71	-2,64**	4,92	0,28	4,67	0,48	-1,90
Spēja apzināties pretrunīgumu un / vai neskaidrību kā supervīzijas procesa daļu	4,21	0,66	4,21	0,78	-0,04	4,46	0,72	4,33	0,64	-0,73*
Spēja adekvāti vadīt supervīziju situācijās, kad rodas spriedze, trauksme, pretrunīgas izjūtas vai konfliktējoša komunikācija	4,75	0,44	3,96	0,69	-3,48**	4,79	0,41	4,04	0,69	-3,45**
Spēja reflektēt par konfliktējošām jūtām, vēstījumiem, secinājumiem	4,79	0,41	4,13	0,54	-3,26**	4,63	0,58	4,21	0,51	-2,31*
Spēja būt empātiskai / m	4,46	0,66	4,25	0,61	-1,21	4,71	0,46	4,58	0,50	-1,13
Spēja atpazīt supervīzējamā emocionālo stāvokli	4,58	0,50	3,96	0,62	-3,42**	4,75	0,44	4,46	0,59	-1,94
Spēja atdalīt savas emocijas no supervīzējamā emocijām	4,83	0,38	4,21	0,66	-3,42**	4,92	0,28	4,50	0,51	-2,67**
Spēja veicināt supervīzējamā pieredzes, domu, jūtu un vajadzību verbalizēšanu	4,63	0,49	4,08	0,78	-2,57*	4,54	0,51	4,46	0,59	-0,63
<i>Profesionālā darbība</i>										
Spēja patstāvīgi izveidot piedāvājumu profesionālajai darbībai un vadīt supervīzora praksi	4,21	0,66	4,25	0,79	-0,30	4,25	0,68	4,42	0,65	-1,03
Spēja popularizēt un pārdot supervīzijas pakalpojumus	3,83	0,56	3,54	0,93	-1,30	3,92	0,72	3,92	0,88	-0,10
Spēja veidot profesionālu sadarbību ar profesionālajām asociācijām, citu profesiju pārstāvjiem, t. sk., iekļaujoties multiprofesionālā un starpdisciplinārā komandas darbā	3,92	0,65	3,75	0,74	-1,07	3,75	0,79	3,96	0,86	-0,91

2. tabulas turpinājums

Profesionālās kompetences panti	Darba stāžs līdz 5 gadiem (n=24)					Darba stāžs virs 5 gadiem (n=24)				
	Nozīmīguma skala		Īstenojamības skala		Atšķirības	Nozīmīguma skala		Īstenojamības skala		Atšķirības
	M	SD	M	SD	T	M	SD	M	SD	T
Spēja informēt un izskaidrot savas un citu profesiju pārstāvjiem savu profesionālo darbību, tās mērķus, uzdevumus, iespējas un ierobežojumus	4,38	0,58	4,25	0,68	-0,78	4,13	0,68	4,21	0,72	-0,49
Spēja nodrošināt personas datu aizsardzību atbilstoši normatīvajos aktos paredzētajai kārtībai	4,42	0,72	4,33	0,70	-0,37	4,63	0,58	4,29	0,62	-2,14*
Spēja atlasīt un analizēt zinātniski profesionālo literatūru un sasaistīt tajā gūtās atziņas ar praksi	4,08	0,65	3,96	0,62	-0,65	4,21	0,83	4,04	1,00	-0,85
Spēja īstenot pētniecisko darbību supervīzijas teorijas un metožu attīstībai	3,75	0,79	3,33	0,76	-1,64	3,88	0,80	3,46	1,25	-2,13*

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

Lai uzzinātu, vai pastāv statistiski nozīmīga atšķirība starp Latvijas sertificēto supervīzoru pašnovērtētās profesionālās kompetences nozīmīguma un īstenojamības rādītājiem supervīzoriem ar dažādu profesionālās darbības stāžu, tika izmantots Vilksona kritērijs. Dati tika analizēti divās respondentu grupās – ar darba stāžu līdz pieciem gadiem un darba stāžu virs pieciem gadiem.

Supervīzoru grupā ar darba stāžu līdz pieciem gadiem deviņām profesionālajām kompetencēm nozīmīguma rādītāji salīdzinājumā ar īstenojamības rādītājiem ir statistiski nozīmīgi (T = [-1,97; -3,58], p < [0,01; 0,05]). Supervīzoru grupā ar darba stāžu līdz 5 gadiem starp šo kompetenču nozīmīguma un īstenojamības vērtējumiem nav statistiski nozīmīgas atšķirības (sk. 2. tabulā).

Savukārt četras kompetences, kuras supervīzoru grupā ar darba stāžu līdz pieciem gadiem tiek novērtētas vienlīdz nozīmīgi un sasniedzami, supervīzori ar darba stāžu virs pieciem gadiem novērtē kā nozīmīgākas salīdzinājumā ar iespēju tās īstenot (T = [-0,73; -3,46], p < [0,01; 0,05]). Divas no šīm kompetencēm attiecas uz supervīzora profesionālo darbību un divas – supervīzora attieksmi un pašrefleksiju aprakstošajām kompetenču grupām (sk. 2. tabulā).

Diskusija Discussion

Pētījuma rezultāti rāda, ka lielākā daļa – gandrīz divas trešdaļas – no aptaujā iekļautajām profesionālajām kompetencēm ir novērtētas kā ļoti nozīmīgas, savukārt pārējās – diezgan nozīmīgas. Tas liecina, ka Latvijas sertificētie supervizori ir līdzīgi savā vērtējumā par Latvijas Supervizora profesijas standartā un ANSE vadlīnijās definēto supervizora profesionālās darbības pamatuzdevumu un pienākumu izpildei nepieciešamo kompetenču svarīgumu (PINTSA, 2019; ANSE, 2015).

Aplūkojot profesionālo kompetenci kā vērtību un analizējot atšķirības starp profesionālās kompetences nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējuma rādītājiem, atklāts, ka atbilstoši adaptētajai J. Fantalovas vērtību konflikta teorijai vismaz pusē no aplūkotajām kompetencēm rezultāti atspoguļo “neitrālās zonas” – līdzsvarotu, konfliktu brīvu stāvokli, kurā profesionālā kompetence tiek uztverta kā nozīmīga un tai pat laikā reāli īstenojama. Tas nozīmē, ka vērtējot minēto kompetenču nepieciešamību un spēju tās īstenot savā profesionālajā darbībā, supervizori var justies apmierināti ar esošo situāciju, pieņemt un necensties situāciju mainīt vai uzlabot (Fantalova, 2013).

Otra puse kompetenču, kur redzamas statistiski nozīmīgās atšķirības, norāda uz neatbilstību starp vēlamu un esošo jeb iekšējā konflikta stāvokļa risku. Tas nozīmē, ka kompetence, kas tiek uzskatīta par nozīmīgu, ir profesionālajā dzīvē grūti realizējama vai īstenojama. Šeit ir pamats un vajadzība turpmākai supervizora kompetenču attīstībai, tādējādi iespēja pilnveidot esošās supervizoru izglītības programmas un piedāvāt supervizoriem atbilstošas tālākizglītības iespējas. Lai novērstu iekšējā konflikta stāvokļa risku, nepieciešams pievērst uzmanību tām kompetencēm, kuru nozīmīguma un īstenojamības vērtējumi atšķiras un kuras ir aprakstītas un izskaidrotas ANSE vadlīnijās, bet šobrīd tiešā veidā Latvijas supervizora profesijas standartā nav definētas, t.i. *spēja adekvāti vadīt supervīziju situācijās, kad rodas spriedze, trauksme, pretrunīgas izjūtas vai konfliktējoša komunikācija; spēja atdalīt savas emocijas no supervīzējamā emocijām; spēja reflektēt par konfliktējošām jūtām, vēstījumiem, secinājumiem; spēja atpazīt supervīzējamā emocionālo stāvokli.*

Salīdzinoši viszemāk vērtētai kompetencei – *spējai īstenot pētniecisko darbību supervīzijas teorijas un metožu attīstībai* – piešķirtais nozīmīgums ir zemāks par vidējo, taču augstāks par īstenojamību, kas liecina, ka daļai supervizoru būtu interese pilnveidot savu pētniecisko kompetenci supervīzijas teorijas un metožu attīstībai.

Analizējot supervizoru profesionālās kompetences pašnovērtējumu atkarībā no supervizoru darba stāža, tika atklāts, ka supervizoriem ar dažādu profesionālās darbības stāžu pašnovērtētās profesionālās kompetences

nozīmīguma un īstenojamības rādītāji lielākoties ir līdzīgi. Taču apmēram ceturtajai daļai jeb deviņām kompetencēm nozīmīguma rādītāji salīdzinājumā ar īstenojamības rādītājiem ir būtiski augstāki supervizoru grupā ar mazāku darba stāžu. Tas liecina, ka šo kompetenču apguvē ir svarīga prakse un treniņš un apstiprina profesionālās attīstības, lietpratības un pieredzes attīstības posmu pētījumos atklāto, ka profesionālās kompetences līmenis biežāk tiek sasniegts pēc piecu gadu darba pieredzes (Gibson, Dollarhide, & Moss, 2010; Skovholt & Ronnestad, 2012; Geidžs & Berliners, 1999). Uzmanība jāpievērš faktam, ka vienāds gadu skaits profesijā visiem supervizoriem nenozīmē vienādu vai līdzīgu prakses apjomu. Pētījuma sociāldemogrāfiskie dati rāda, ka supervizoriem ir dažāda darba slodze, praktizējot no nepilnas desmitdaļas līdz pat pilnai slodzei supervizora darbā, tāpēc turpmākajos pētījumos kompetences pašvērtējuma atšķirību izpētē būtu jāņem vērā ne tikai profesijā nostrādāto gadu, bet arī stundu skaits.

Savukārt supervizoru grupā ar lielāku darba stāžu būtiski augstāki nozīmīguma rādītāji salīdzinājumā ar īstenojamības rādītājiem ir četrām profesionālajām kompetencēm. Iespējams, ka šīs atšķirības liecina par jaunām prasībām, kuras šobrīd iekļautas izglītības programmās, piem., personas datu aizsardzības kārtība⁵, ar ko pieredzējušākie supervīzijas profesionāļi, it īpaši tie, kuri izglītību ieguvuši pirms ilgāka laika, saskaras kā jauniem izaicinājumiem. Otrs iespējamais šādu rezultātu skaidrojums ir saistīts ar to, ka jaunajiem profesionāļiem ir vairāk teorijas zināšanu, bet vēl nav bijusi praktiskā pieredze, kas pieredzējušiem kolēģiem liek būt kritiskākiem savas kompetences novērtējumā.

Attiecīgi saskaņā ar J. Fantalovas teoriju (Fantalova, 2013) deviņām kompetencēm iekšējā konflikta stāvokļa risks ir lielāks supervizoriem ar mazāku darba stāžu un četrām kompetencēm pretēji – par nozīmīgu uzskatītās kompetences varētu būt profesionālajā dzīvē grūti realizējama vai īstenojama supervizoriem ar darba stāžu virs pieciem gadiem. Tas nozīmē, ka supervizoriem ar atšķirīgu darba stāžu varētu tikt piedāvāti dažādi – katras grupas vajadzībām labāk atbilstoši profesionālās kompetences tālākizglītības kursi vai semināri.

Šī pētījuma rezultātu izvērtējumā ir jāņem vērā ierobežojums, kas izriet no izmantotās aptaujas metodes. Elektroniskā anketēšana un brīvprātības princips ļāva iegūt datus tikai no atsaucīgākās un motivētākās supervizoru daļas. Tas nozīmē, ka iegūtie rezultāti ir attiecināmi uz konkrēto izlases kopumu. Vienlaikus rezultāti indikatīvi raksturo kopējo tendenci un sniedz pamatu vairākiem ieteikumiem.

⁵ Fizisko personu datu apstrādes likums. 04.07.2018. Latvijas Vēstnesis, 132, <https://likumi.lv/ta/id/300099>

Pētījuma ietvaros izstrādāto “Latvijas supervizoru profesionālās kompetences pašnovērtējuma aptauju” turpmāk ieteicams izmantot topošajiem supervizoriem un jau sertificētiem supervizoriem, lai novērtētu savas profesionālās kompetences attīstības procesu. Mūžizglītības kontekstā nepārtraukta izglītošanās caur pašrefleksiju un mācīšanos no savas vai citu pieredzes ir būtiska ne tikai supervīzijas pakalpojuma lietotājiem, bet arī pašiem supervizoriem.

Ņemot vērā, ka abu pušu – gan supervizoru, gan supervizējamo vienota izpratne par profesionālās kompetences teorētiskajiem ietvariem un pamatprincipiem, veicina to pielietošanu praksē un ceļ supervīzijas pakalpojuma kvalitāti (Gonsalvez & Calvert, 2014), turpmākajos pētījumos ir vēlams aptaujāt arī supervīzijas pakalpojuma lietotājus, lai noteiktu, kā supervizoru profesionālās kompetences nozīmīgumu un īstenojamību novērtē klienti. Tas ļautu iegūt objektīvāku situācijas vērtējumu un vairotu vienotu izpratni par supervizoru profesionālo darbību gan supervizoru, gan pakalpojuma lietotāju vidū.

Secinājumi **Conclusions**

Kopumā secināms, ka izvirzītais pētījuma mērķis, t.i., noskaidrot, kāds ir Latvijas sertificēto supervizoru pašnovērtējums par profesionālās kompetences nozīmīgumu un īstenojamību, un izpētīt atšķirības starp dažādu supervizoru pašnovērtējuma rādītājiem, ņemot vērā diskusijas daļā minētos aptaujas ierobežojumus, ir sasniegts, iegūtos rezultātus attiecinot uz konkrēto izlases kopumu.

Sertificētie supervizori novērtē jaunajā supervizora profesijas standartā definētās profesionālās kompetences kā nozīmīgas, kā arī vērtē savu profesionālo kompetenci atbilstoši aktuālajam standartam kā apgūtu un lielākoties pielietojamu profesionālajā darbībā. Tādējādi var sagaidīt no sertificētiem supervizoriem pakalpojumu atbilstoši profesijas standartā definētajai profesionālajai kompetencei.

Pētījums ļauj secināt, ka sertificētie supervizori kā ļoti nozīmīgas vērtē ikdienas praksē pielietojamās kompetences, kas nepieciešamas sagatavojot, uzsākot, vadot un pabeidzot vai izvērtējot supervīzijas procesu. Tāpat supervizoru skatījumā ļoti nozīmīgas ir kompetences, kas saistītas ar supervizora attieksmi, pašrefleksiju un empātiju. Taču salīdzinoši kā mazāk nozīmīgākas ir vērtētas kompetences, kas palīdzētu īstenot pētniecisko darbību, ļautu popularizēt un pārdot supervizora pakalpojumu un palīdzētu veidot profesionālas vai multiprofesionālas un starpdisciplināras sadarbības attiecības.

Raugoties uz pētījuma rezultātiem no supervīzijas pakalpojuma lietotāju perspektīvas, varam secināt, ka kopumā supervīzori ar dažādu profesionālās darbības stāžu līdzīgi novērtē profesionālās kompetences nozīmīgumu un īstenojamību. Pētījums ļauj izdarīt secinājumu, ka sertificēts supervīzors, kas praktizē 5 gadus un ilgāk, kā pilnībā īstenojamu vērtē spēju vienoties par supervīziju, spēju apkopot un pabeigt supervīzijas procesu un spēju sniegt atgriezenisko saiti supervīzējamiem, kā arī spēju reflektēt par savu profesionālo darbību. Jāpiemin, ka atšķirībā no supervīzijas vadīšanā nepieciešamajām kompetencēm, pēdējās minētās kompetences īstenošanu pakalpojuma lietotājs reti varētu novērot tiešā veidā, jo pašrefleksija par savu profesionālo darbību visbiežāk notiek supervīzijās par supervīziju.

Vai nu savu supervīziju, vai profesionālās pilnveides, tālākizglītības kursu, semināru vai citā veidā, tomēr visi – gan pieredzējuši, gan mazāk pieredzējuši supervīzori savā pašnovērtējumā ir atstājuši vietu izaugsmei, kas ļauj secināt, ka supervīzoriem vērtība ir gan profesionālā kompetence, gan arī tās attīstība un pilnveide visa mūža garumā.

Summary

Supervision is recognized as a part of lifelong learning – an effective way of professional development, implemented through reflective practice. Professional competence is important both from the perspective of the supervisee and the supervisor. The professional competence of supervisors is currently defined and described by the new Professional Standard of Supervisor of Latvia (Standard), developed and adopted in 2019.

Since various professional contexts and different requirements for acquiring supervisor education in Latvia had existed for almost 30 years it was necessary to explore whether the supervisors who have been certified over the earlier years and come from different backgrounds recognize the importance of the competencies defined in the Standard. The aim of this study was to identify the self-assessment of the importance and attainability of professional competence of certified supervisors of Latvia and to explore the differences between the self-assessment indicators for supervisors with different duration of professional experience.

The theoretical framework of the research methodology consists of J.Fantalova's theory of conflict of values which clarifies the relationship between the importance and attainability of professional competence.

Two stage mixed method research design was used: a qualitative document analysis and expert study in order to develop a questionnaire; and a quantitative online survey of professional competence of certified supervisors. Supervisors evaluated the importance and attainability of 34 professional competencies on a 5-point Likert scale. For data analysis the descriptive statistical methods, Kolmogorov-Smirnov test and Wilcoxon signed-rank test were used. The study indicated that 22 of 34 of professional competences were evaluated as very important and 12 as rather important. Three the most important competences were: *the ability to establish contact with the supervisee and maintain working alliance with the supervisee during all the supervision process; the ability to separate supervisor's emotions from the*

emotions of supervisee; the ability to perform a self-reflecting approach towards one's own professional activity.

The indicators of the attainability of professional competence varied from average to fully attainable and the most of competences were estimated as mostly attainable. The results showed statistically significant differences between the estimations of importance and attainability in 17 professional competences and in all cases the importance was assessed higher than the attainability.

This study shows that Latvian certified supervisors consider most of the professional competencies as very important and mostly attainable. Supervisors assess competencies defined in the Standard and the ANSE guidelines as important and acquired for performing the professional tasks and duties of the supervisor. At the same time, supervisors recognize the potential for improvement of professional competence, suggesting that supervisors value both – professional competence as well as lifelong learning.

Literatūra References

- ANSE. (2015). *ECVision. Supervision and Coaching in Europe: Concepts and Competences*. Retrieved from www.anse.eu/ecvision/products
- Apine, E. (2017). Supervīzijas process. No: K. Mārtinsons, S. Mihailova (sast.) *Supervīzija: Teorija. Pētījumi. Prakse*. (49-62). Rīga: RSU
- Fantalova, E.B. (2013). *Diagnostika cennostej i vnutrennih konfliktov v obshhej i klinicheskoj psihologii*. Klinicheskaja i special'naja psihologija.
- Geidžs, N.L., & Berliners, D.C. (1999). *Pedagoģiskā psiholoģija*. Rīga: Zvaigzne ABC.
- Gibson, D.M., Dollarhide, C.T., & Moss, J.M. (2010). Professional Identity Development: A Grounded Theory of Transformational Tasks of New Counselors. *Counselor Education and Supervision*, 50(1), 21–38.
- Gonsalvez, C., & Calvert, F. (2014). Competency-based Models of Supervision: Principles and Applications, Promises and Challenges. *Australian Psychologist*, 49(4), 200-208.
- Izglītības un zinātnes ministrija (IZM). (2013). Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam. *Latvijas Vēstnesis*, 103, 29.05.2014. Pieejams <https://likumi.lv/ta/id/266406>
- Mārtinsons, K., Mihailova, S., & Mihailovs, I.J. (2014). Supervizora kompetence un profesionālā darbība: pilotpētījuma rezultāti. *Sabiedrība, integrācija, izglītība. Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli. 1.daļa*, 192.-199.
- Latvijas supervizoru apvienība (LSA). (13.01.2018.). *Supervizoru sertifikācijas nolikums*. Pieejams <http://www.supervizija.lv/uploads/supervizoru-sertifikācijas-nolikums-01-2018.docx>
- Ļevina, J., Mārtinsons, K., Pumpiņa, B., Talente, I., Rancāne, I., & Dieviņa, N. (2017). Supervizora profesionālā kompetence. No: K. Mārtinsons, S. Mihailova (sast.) *Rakstu krājums Supervīzija: Teorija. Pētījumi. Prakse*. (370 – 384). Rīga: RSU
- Latvijas Zinātņu akadēmijas Terminoloģijas komisija (TK). (21.05.2013). Protokols Nr. 1/1111. Pieejams <http://termini.lza.lv/article.php?id=332>
- LR Saeima. (10.06.2010.). *Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam*. Pieejams <http://polsis.mk.gov.lv/documents/3323>
- Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadome (PINTSA). (12.06.2019) *Supervizora profesijas standarts*. Pieejams <https://visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/standarti/2017/PS-109.pdf>

- Skovholt, T.M., & Ronnestad, M.H. (2012). The Path Toward Mastery: Phases and Themes of Development. In: *Becoming a Therapist: On the Path to Mastery*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Stankus-Viša, I. (2017). Supervīzija un supervizors. No: K. Mārtinsone, S. Mihailova (sast.) *Supervīzija: Teorija. Pētījumi. Prakse.* (19-27). Rīga: RSU.
- Vaivade-Kalnmeiere, L., & Mārtinsone, K. (2017). Supervizora profesionālā identitāte. No: K. Mārtinsone, S. Mihailova (sast.) *Supervīzija: Teorija. Pētījumi. Prakse.* (19-27). Rīga: RSU.