

SOCIALINIO DARBUOTOJO PASITIKĖJIMAS SAVIMI.

AR APIE TAI SUSIMĄSTOME?



BĮ Valakampių socialinių paslaugų namai

Direktoriaus pavaduotoja socialiniams reikalams **Virginija Paulauskytė**

Savarankiško gyvenimo namų ir Trumpalaikės globos centro vedėja **Alina Šukevič**

Vilnius, 2025



PASITIKĖJIMAS SAVIMI.

Subjektyvus jausmas ar moksliškai įrodytas faktas?

- Nors pasitikėjimas savimi dažnai laikomas subjektyviu bruožu, už jo slypi mokslinis pagrindas.
- Psichologas **Albertas Bandura** 1977 m. pristatė saviveiksmingumo sampratą, kuri reiškia **tikėjimą savo gebėjimu pasiekti konkrečius tikslus.**

Moksliniai tyrimai atskleidžia, kad žmonės, tikintys savo jėgomis:

- linkę išsikelti sudėtingesnius tikslus, įveikti kliūtis ir pasiekti sėkmę;
- turi geresnę psichoemocinę sveikatą ir didesnę atsparumą;
- iššūkius suvokia kaip augimo galimybes, turi veiksmingas streso įveikos strategijas.

Šaltinis.

https://www.psychreg.org/science-behind-self-confidence/?utm_source=chatgpt.com



PASITIKĖJIMAS SAVIMI.

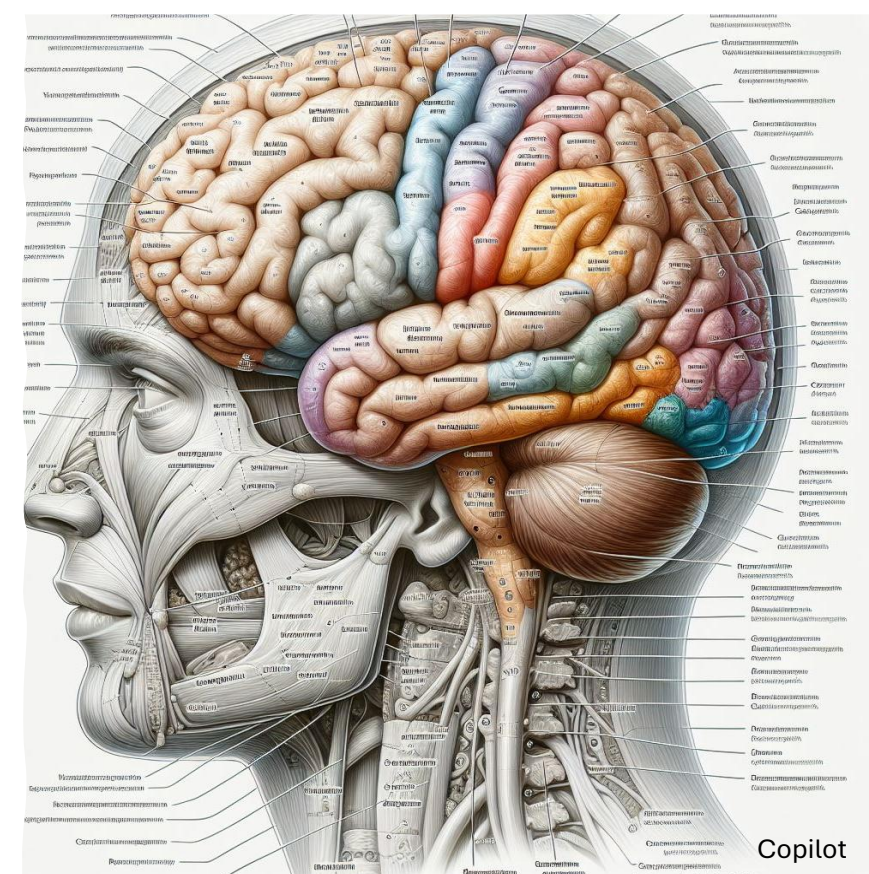
NEUROMOKSLAS APIE NEURO MECHANIZMUS.

- Moksliniai tyrimai pateikia faktus apie nervinius mechanizmus, kuriais grindžiamas pasitikėjimas savimi.
- Veikla **prefrontalinėje žievėje** yra susijusi su teigiamu savęs vertinimu ir saviverte. Suaktyvėjimas šioje srityje koreliuoja su pasitikėjimu savimi ir tikėjimu savo jėgomis.
- **Dopaminas**, neurotransmiteris, susijęs su pasitenkinimo jausmu, motyvacija ir **pasitikėjimu savimi**. Tyrimai rodo, kad dopamino išsiskyrimas smegenų pasitenkinimo sistemoje yra susijęs su sėkmės ir pasiekimų patirtimi, o tai prisideda prie asmens tikėjimo savo galimybėmis. Šis neuromediatorius sustiprina teigiamą savęs vertinimą ir stiprina pasitikėjimą.

Šaltinis. https://www.psychreg.org/science-behind-self-confidence/?utm_source=chatgpt.com

Dopaminas: malonumų hormonas, kurio gamyba organizme priklauso tik nuo mūsų pačių pasirinkimo.

Vaizdai. Copilot



Copilot



Copilot

PASITIKINTIS SAVIMI SOCIALINIS DARBUOTOJAS. AR / IR KODĖL TAI SVARBU?

Pasitikėjimas:

- tiesiogiai veikia tiek socialinio darbuotojo gebėjimą efektyviai atlikti savo darbą, tiek kliento savijautą.

Pasitikėjimo kūrimas:

- klientai dažnai ateina pas socialinius darbuotojus krizės ar asmeninių sunkumų metu;
- kai klientai mato, kad socialinis darbuotojas pasitiki savo jėgomis, tampa lengviau kurti pasitikėjimą, kuris yra būtinas veiksmingai pagalbai.

Empatija ir aktyvus klausymasis:

- pasitikintys socialiniai darbuotojai geriau atlieka savo vaidmenis, yra labiau empatiški, geba „giliau“ žvelgti į situaciją.

Advokatavimas:

- pasitikėjimas savimi leidžia jiems tvirtai stovėti ir veiksmingai atstovauti savo klientų interesams teisme, su kitais specialistais ar socialinių paslaugų įstaigose;
- nepasitikėdamas savimi socialinis darbuotojas gali dvejoti kalbėti ar ginti savo klientų teises, todėl klientas atsiduria nepalankioje padėtyje.

Problemų sprendimas:

- socialinio darbuotojo vaidmuo dažnai reikalauja kūrybiškų sudėtingų problemų sprendimų strategijų;
- pasitikintys savimi socialiniai darbuotojai yra labiau linkę į iššūkius „žvelgti“ pozityviai ir juose matyti tobulėjimo potencialą.



Copilot



PASITIKINTIS SAVIMI SOCIALINIS DARBUOTOJAS. AR / IR KODĖL TAI SVARBU?

Profesinių ribų išlaikymas: pasitikėjimas savimi padeda socialiniams darbuotojams išlaikyti „sveikas“ profesines ribas. Tai būtina norint apsaugoti tiek klientą, tiek socialinį darbuotoją.

Teigiamo elgesio modeliavimas: socialinio darbuotojo pasitikėjimas savimi gali būti pavyzdys klientams, ypač tiems, kurie gali turėti sunkumų dėl žemos savivertės ar psichoemocinės sveikatos sunkumų. Pasitikintis socialinis darbuotojas gali įkvėpti klientus ugdyti savo pasitikėjimą ir įgalinimo jausmą.

Emocinis atsparumas: socialinis darbas gali būti emociškai sekinantis, nes jis dažnai apima darbą su pažeidžiamais klientais sunkiomis aplinkybėmis. Pasitikintis socialinis darbuotojas yra labiau emociškai atsparus, padėdamas jiems valdyti savo jausmus ir likti susitelkęs į savo klientų poreikius.

Efektyvus bendravimas: klientams reikia aiškiai paaiškinti savo teises, galimybes ir tolesnius veiksmus. Pasitikintis socialinis darbuotojas efektyviau perteikia informaciją klientui suprantamu, įgalinančiu ir motyvuojančiu būdu.

SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PASIDALIJIMAI APIE TAI, KAS TURI POVEIKĮ JŲ PASITIKĖJIMUI SAVIMI...

Darbo krūvis ir stresas

Gebėjimas reguliuoti savo emocijas

Parama ir pripažinimas

Įtampa darbe

Darbo kultūra

Nerealūs standartai

Nuolatinė savikritika ir tobulumo siekimas

PASITIKĖJIMAS SAVIMI. GEROS NAUJIENOS...

- Nauji neuroninio plastiškumo tyrimai atskleidžia, kad ***galime tiesiogine prasme pakeisti savo smegenis taip, kad tai paveiktų mūsų mintis ir elgesį bet kuriame amžiuje.***
- Tai reiškia, kad, nesvarbu koks nedrąsus ar kupinas abejonių buvote iki šiol, savivertės ugdymas iš esmės yra tai, ką psichologai vadina valingumu.
- „Nuosekliu darbu ir drąsa priimdami riziką, galime pamažu plėsti savo pasitikėjimą, o kartu ir gebėjimą kurti dar daugiau pasitikėjimo!“

<https://www.forbes.com/sites/margiewarrell/2015/02/26/build-self-confidence-5strategies/>



Copilot

KAIP GALIME AUGINTI PASITIKĖJIMĄ SAVIMI?

Pratimas „Raskite savo galios pozą“

1. Kviečiame atsistoti, atlošti pečius, pakelti smakrą, užtikrintai nusišypsoti ir kūnu transliuoti visiškai pasitikinčio žmogaus laikyseną: tas, kuris niekada neturti jo vertę menkinančių įsitikinimų.
2. **Pastebite skirtumą?**
3. Taip yra todėl, kad pasikeitusi fizinė būsena keičia mūsų psichoemocinę būseną. Negana to, kaip pastebėjo Harvardo profesorė Amy Cuddy, „jėgos poza“ tiesiogine prasme pakeičia mūsų fiziologiją, išleidžiant didelę testosterono dozę, kuri sustiprina mūsų drąsą.

Šaltinis. Margie Warrell is a keynote speaker & bestselling author of Stop Playing Safe and Find Your



<https://www.pinterest.com>

PASITIKĖJIMO SAVIMI STIPRINIMO STRATEGIJOS



Nuolatinis mokymasis ir profesinis tobulėjimas. Dalyvavimas nuolatinuose mokymuose, seminaruose ir kompetencijų kėlimo veiklose padeda socialiniams darbuotojams gauti informaciją apie geriausias taikomas praktikas, naujas darbo metodikas, saviugdos galimybes, problemų įveikimo strategijas. Šios žinios suteikia jiems įrankius jaustis kompetentesniems ir labiau pasitikintiems savo atliekamu darbu.

Supervizija ir mentorystė. Reguliarūs užsiėmimai su supervizoriais ar mentorais suteikia galimybes socialiniams darbuotojams labiau apmąstyti savo praktiką, gauti grįžtamąjį ryšį, aptarti iššūkius. Ši parama padeda socialiniams darbuotojams jaustis pajėgesniems ir ramesniems, o tai savo ruožtu padidina jų pasitikėjimą savimi.

Savęs suvokimo ir reflektyvios praktikos ugdymas. Reguliari savirefleksija padeda socialiniams darbuotojams suprasti savo stipriasias puses ir tobulintinas sritis. Šis savistabos procesas leidžia jiems nustatyti iššūkius, kuriuos jie galėjo įveikti, sustiprindamas jų tikėjimą savo galimybėmis.

Sąmoningumas ir emocinis sąmoningumas: Asmeninių emocijų, šališkumo ir provokuojančių veiksmų suvokimas padeda socialiniams darbuotojams „išlikti“ net ir sudėtingose situacijose. Šis savęs suvokimas prisideda prie didesnio emocinio atsparumo ir pasitikėjimo savimi.

„Atsimink: kai Tu sakai: „Pasiduodu“, kažkas kitas, atsidūręs toje pačioje situacijoje, sušunka: „O, kokia puiki proga!“
(H.J.Brown)

Pasiekiami tikslai. Mažų, pasiekiamų tikslų nustatymas padeda socialiniams darbuotojams įgyti pagreitį ir jausti savo pasiekimus. Kiekviena sėkmė, kad ir kokia nedidelė būtų, stiprina jų pasitikėjimą savo sugebėjimais įveikti ateities iššūkius.

Pažangos apmąstymas: Reguliarus praeities pasiekimų peržiūrėjimas ir pažangos apmąstymas, ypač susidūrus su naujais iššūkiais, gali sustiprinti kompetencijos jausmą ir sustiprinti pasitikėjimą savimi.

Bendravimo įgūdžių ugdymas. Aktyvus klientų klausymasis, atvirų klausimų uždavimas ir jų poreikių supratimas leidžia socialiniams darbuotojams labiau kontroliuoti tarpusavio sąveiką. Gebėjimas aiškiai reikšti mintis, rūpesčius ir profesines ribas padeda socialiniams darbuotojams labiau pasitikėti savo gebėjimu susidoroti su sudėtinga sąveika su klientais, kolegomis ar kitais specialistais.

Klaidų priėmimas ir mokymasis iš jų. Augimo mąstysena: socialiniai darbuotojai, turintys augimo mąstyseną, klaidas vertina kaip mokymosi galimybes, o ne nesėkmes. Klaidų pripažinimas ir mokymasis iš jų padeda sumažinti nepasitikėjimą savimi ir skatina profesinį augimą, o tai galiausiai padidina pasitikėjimą.



Copilot

Sėkmės šventimas. Skirdami laiko pasidžiaugti teigiamu poveikiu klientų gyvenimui arba pasiekimais praktikoje, socialiniai darbuotojai stiprina savo profesinę tapatybę. Švenčiant mažas pergales, nesvarbu, ar tai būtų pagalba klientui pasiekti tikslą, ar sutvarkyti sudėtingą atvejį, sustiprinamas tikėjimas jo įgūdžiais.

Kultūrinės kompetencijos. Mokymasis apie įvairovę: kultūrinės kompetencijos ugdymas mokantis apie skirtingas bendruomenes, istorijas ir patirtį padeda socialiniams darbuotojams jaustis labiau pasitikinčiais, kai dirba su įvairiais klientais. Jaučiantis pasirengusiam susidoroti su įvairiomis situacijomis gali padidinti savigarbą ir pasitikėjimą savo sugebėjimais.

Paramos tinklo kūrimas. Prisijungimas prie socialinio darbo organizacijų, dalyvavimas bendruomenės forumuose ar konferencijose gali sujungti socialinius darbuotojus su kitais, susiduriančiais su panašiais iššūkiais. Profesionalų, suprantančių darbo poreikius ir specifiką, tinklas gali pasiūlyti vertingą emocinę paramą ir padrąsinimą.

Asmeninė parama: Stipri paramos sistema ne darbo metu (šeima, draugai ir kt.) padeda socialiniams darbuotojams pasikrauti ir jaustis labiau pasitikinčiais asmeniniu gyvenimu, o tai savo ruožtu teigiamai veikia jų profesinį gyvenimą.

„Padaryk, ką nors nuostabaus, kad žmonės galėtų tai kartoti!“
(Albert Schweitzer)

Atsiliepių paieška: prašydami atsiliepių iš vadovų, klientų ir kolegų socialiniai darbuotojai gali tobulinti savo praktiką, sustiprinti įgūdžius ir pasitikėti savo sprendimais... :)

Streso ir perdegimo valdymas. Rūpinimasis savimi: socialinis darbas yra emociškai sudėtingas, o perdegimas gali labai paveikti pasitikėjimą. Rūpinimasis savimi (mankšta, pomėgiai, atsipalaidavimo veiklos) yra labai svarbūs norint išlaikyti emocinę ir fizinę gerovę, o tai savo ruožtu stiprina pasitikėjimą savimi.

Ribos: mokymasis nustatyti sveikas ribas su klientais, kolegomis ir darbo poreikiais padeda socialiniams darbuotojams išlaikyti emocinį atsparumą, užkirsti kelią perdegimui ir padėti jiems jaustis kompetentingesniems ir labiau kontroliuojamiems.



PERDĖTAS SOCIALINIO DARBUOTOJO PASITIKĖJIMAS SAVIMI – AR TAIP BŪNA?

- Vieni žmonės save nuvertina, o kiti pervertina savo galimybes.
- Pasitikėjimas gali būti **teigiamas** socialinio darbo ugdymo rezultatas ir **neigiamas**, dėl kurio pertekliaus (apibrėžiamas kaip per didelis pasitikėjimas, „visagalis“) gali sukelti vertinimo klaidą.

Ar apie tai susimąstome?

Šaltinis.

https://academic.oup.com/bjsw/article-abstract/47/3/701/2622291?redirectedFrom=fulltext&login=false&utm_source=chatgpt.com



Kiti šaltiniai

1. Why is confidence important in health and social care?

<https://carelearning.org.uk/blog/learning-and-development-blog/why-is-confidence-important-in-health-and-social-care/>

2. Exploring workforce confidence and patient experiences: A quantitative analysis

<https://pxjournal.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1210&context=journal>

3. Self-Efficacy: Bandura's Theory Of Motivation In Psychology

<https://www.simplypsychology.org/self-efficacy.html>

4. Why Self-Belief is Linked to Achievements

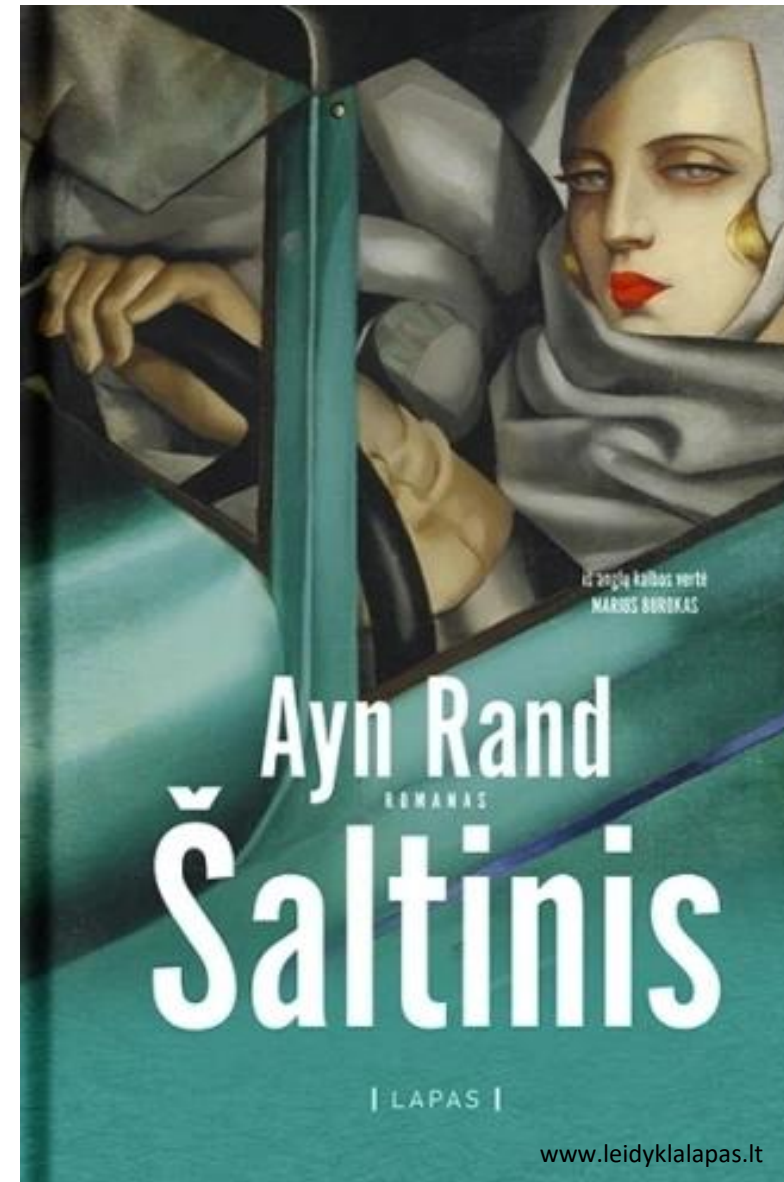
<https://www.sanaross.com/the-neuroscience-of-achieving-more/the-science-of-confidence-why-self-belief-is-linked-to-achievements#:~:text=From%20the%20neural%20pathways%20that%20light%20up%20with,of%20success%20stories%20but%20often%20the%20starting%20point.>

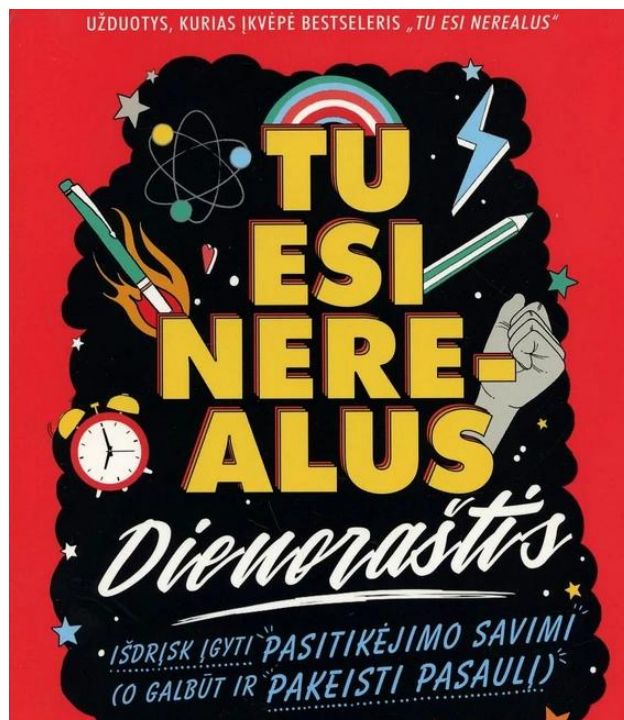
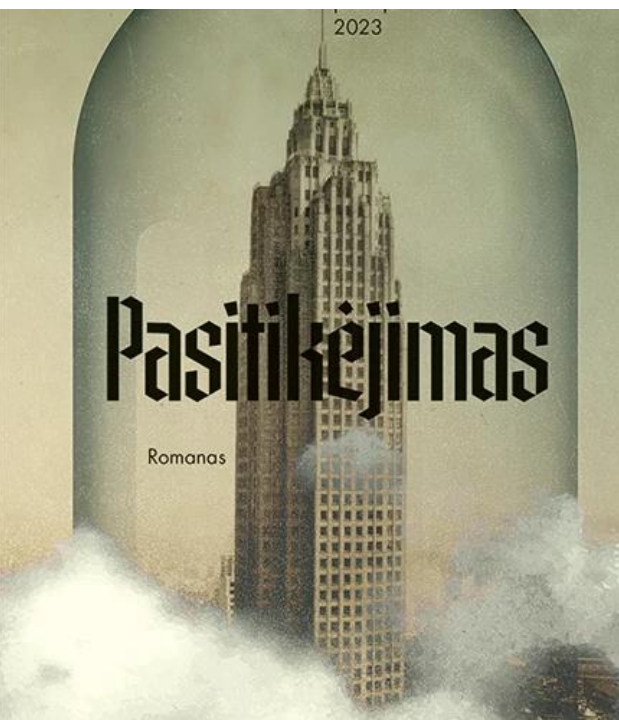
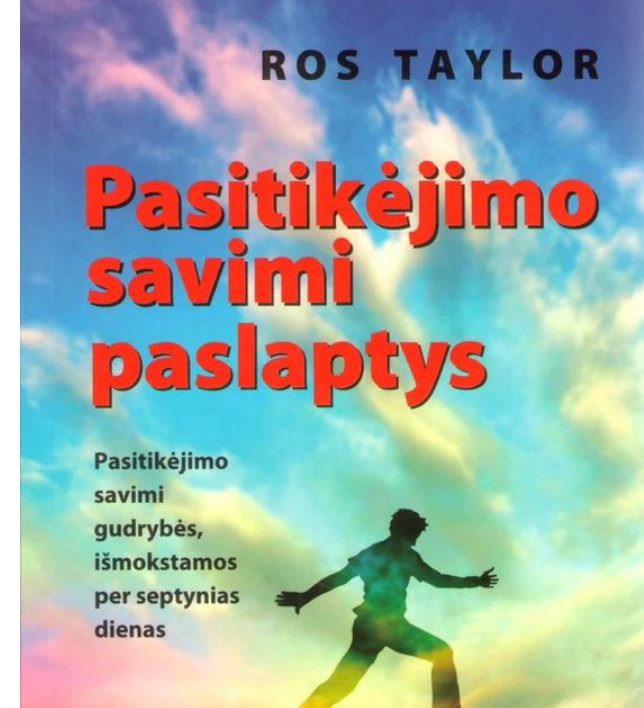
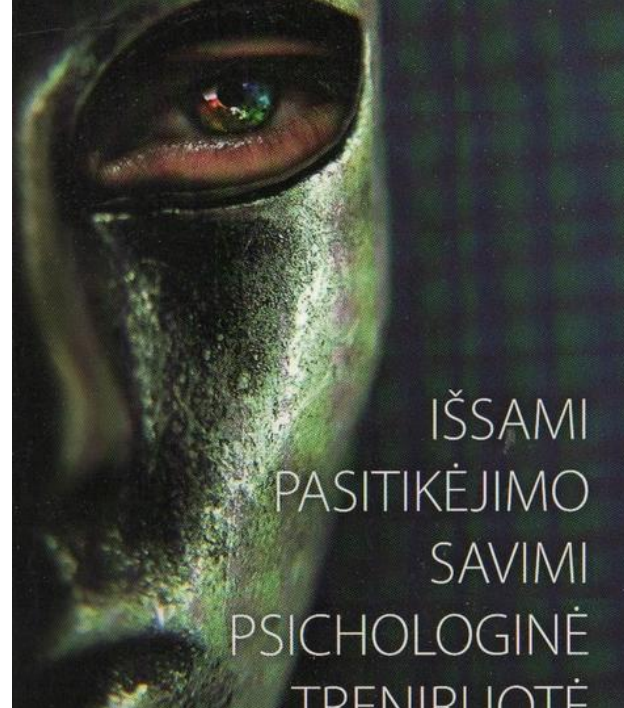
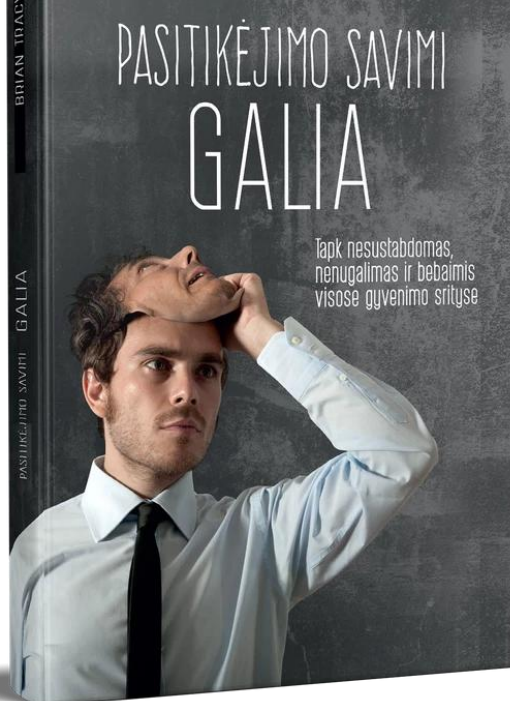
5. Exploring Self Confidence Psychology: Definitions, Concepts, And Author Perspectives

<https://kapable.club/blog/self-confidence/self-confidence-psychology/>

6. Self-Confidence and Performance | Learning, Remembering, Believing: Enhancing Human Performance | The National Academies Press

<https://nap.nationalacademies.org/read/2303/chapter/13>





„Tu esi nerealus: išdrisk įgyti pasitikėjimo savimi (ir galbūt pakeisti pasaulį)...“
(Matthew Syed)

***„Jei turi ką mintyse, greitai turėsi ir
rankose“
(Bob Proctor)***



<https://voices.shortpedia.com/>

Socialinių darbuotojų atsparumo ugdymas dirbant krizės sąlygomis

Atvejo vadybininkė Skaistė Einorytė
Socialinė darbuotoja Rasa Balandienė

SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ ATSPARUMO SVARBA

Atsparumas – yra gebėjimas prisitaikyti, atsigauti ir veikti net ir susidūrus su sunkumais, traumomis, stresu ar kitais nepalankiais gyvenimo įvykiais.

Tai aktyvus gebėjimas susidoroti su iššūkiais ir tapti stipresniems.



ATSPARUMO UGDYMO VEIKSNIAI

- **Emocinį atsparumą:**

gebėjimas išlaikyti emocinę pusiausvyrą ir tvarkytis su stresu bei sunkumais, neprarandant vilties.

- **Profesinė kompetencija:**

mokymai, supervizijos, komandos palaikymas, intervizijos.

- **Organizacinė parama:**

vadovų palaikymas, aiškos darbo ribos, psichosocialinė darbo aplinka.



PRAKTINIAI METODAI, PADEDANTYS UGDYTI ATSPARUMĄ

Sąmoningumo praktikos

Aiškios ribos tarp darbo ir
asmeninio gyvenimo

Emocinė iškrova

Nuolatinis profesinis tobulėjimas

Kolegų palaikymas

IŠVADA

Socialinių darbuotojų darbas krizės sąlygomis reikalauja ne tik profesionalumo, bet ir stipraus emocinio atsparumo.

Svarbu, kad kiekvienas socialinis darbuotojas suprastų savo emocinę gerovę, mokėtų atpažinti ir valdyti stresą, nustatyti aiškias ribas ir užtikrinti pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo.



AČIŲ!



Vilniaus miesto
socialinių paslaugų centras

„Socialinis darbas nuolat kintančioje realybėje: Vilniaus regiono socialinių darbuotojų patirtys“

„Socialinio darbuotojo vaidmuo dirbant su savarankiško gyvenimo namuose gyvenančių senyvo amžiaus ir asmenų su negalia trauminėmis patirtimis“

**Švenčionių rajono socialinių paslaugų centras
Savarankiško gyvenimo namai
Socialinė darbuotoja
Lina Jakubėnienė**

Dalis gyventojų atvyksta su trauminėmis patirtimis

- Sunkių ligų diagnozės (jau išgyventos, išgydytos, bet palikusios randą)
- Artimųjų netektys (staigūs- netikėti atvejai)
- Gaisras
- Suicidai (artimųjų ar savo patirtys)
- Patirtas smurtas (fizinis, emocinis, psichologinis)
- Prarasti namai ar artimieji (dėl priklausomybių nuo lošimo, alkoholio, narkotikų, gyvenimiškų įgūdžių stokos).

Trauminių patirčių poveikis sveikatai, emocinei būklei

- Ilgalaikė ir nuolatinė baimė
- nerimas
- atminties
- fiziniai
- psichologiniai sutrikimai

Nuolat kintanti realybė, nuolat besikeičianti visuomenė (Socialinio darbuotojo vaidmuo, kaip dirbti ?)

- Gebėjimas vienu metu atlikti keletą vaidmenų.
- Gebėjimas įvertinti situaciją (galbūt reikia ieškoti profesionalų: medikų, psichologų, psichoterapeutų).
- Gebėjimas įgalinti Žmogų (problemos sprendimo būdų ieškoti kartu, įtraukiant, aptariant visas galimybes).
- Į kiekvieną situaciją žvelgti individualiai (nėra vieno metodo, vienos „formulės“ kurią būtų galima pritaikyti visoms situacijoms).
- Mokytojo, elgesio keitėjo vaidmenį taikyti atsargiai, pagrindžiant savo gyvenimo vertybėmis, etika.
- Svarbiausias vaidmuo, trauminės patirtis patyrusiems žmonėms, Jų gyvenimą padaryti lengvesnį, stabilesnį, gražesnį...

Geroji patirtis - kuria remiuosi

- Empatija
- Pirmo susitikimo svarba (išankstinio nusistatymo neturėjimas)
- Gebėjimas „ne klausyti“- o „girdėti“
- Nemoralizuoti
- Bendrauti „kaip lygus su lygiu“
- Neskubinti
- Laikytis konfidencialumo principų
- „Prie širdies prisiliesti tarytum plunksna, o ne eiti per ją su murzinais batais“ (dėstytojas frazė išlikusi atmintyje).

Ačiū už dėmesį

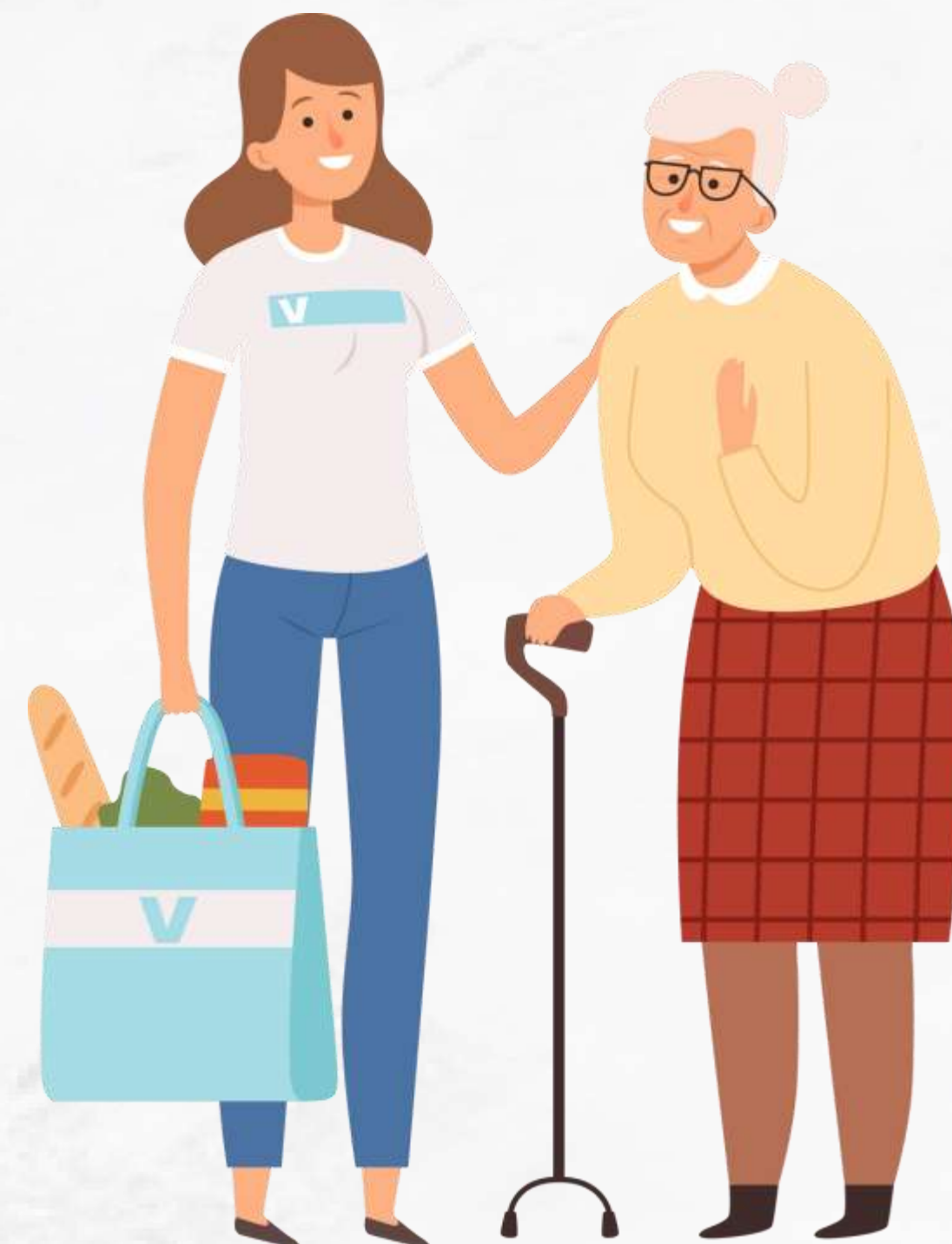
- „Yra tik viena tikra vertybė - tai žmogaus ryšys su žmogumi“ Antuanas de Sent Egziuperi

Socialinio darbuotojo vaidmuo bendruomenėje ekstremalios situacijos metu

Socialinė darbuotoja Arina Višnevskā

PAGALBA NUKENTĖJUSIEMS ASMENIMS

- Socialiniai darbuotojai užtikrina, kad nukentėjusieji gautų reikiamą pagalbą.
- Ypatingas dėmesys skiriamas pažeidžiamoms grupėms: vyresnio amžiaus žmonėms, vaikams, asmenims su negalia.
- Padeda gauti būtinus išteklius: maistą, prieglobstį, medicininę pagalbą.



INFORMAVIMAS APIE PAGALBOS GALIMYBES

Informuoja apie paslaugas kurios gali padėti krizės metu:

- apie psichologinę pagalbą, apie teisinę pagalbą;
 - apie pagalbą maistu, apie prieigą prie socialinių paslaugų;
 - apie sveikatos priežiūros paslaugas.
-
- Socialiniai darbuotojai tarpininkauja teikiant tikslią informaciją apie situacijos eigą.
 - Padeda suprasti, kur kreiptis pagalbos ir kaip elgtis saugiai.
 - Tarpininkauja tarp pagalbos teikėjų ir gavėjų.



PSICHOLOGINĖ PAGALBA

- Emocinė parama ir konsultavimas: Socialinis darbuotojas gali pasiūlyti emocinę paramą, išklaudyti asmenį ir padėti jam išjausti savo nerimą, stresą, baimę ar liūdesį, susijusius su krize.
- Organizuoja grupinės paramos sesijas, individualias konsultacijas.
- Supažindina su įrankiais (meditacija, kvėpavimo pratimai ir pan.) padedančiais įveikti stresą.



PAGALBA ĮGYVENDINANT PRAKTINIUS SPRENDIMUS

- Socialinis darbuotojas gali padėti rasti praktinius sprendimus krizės situacijoje, pavyzdžiui, susirasti laikinas gyvenimo sąlygas, užtikrinti prieigą prie reikalingų išteklių, kaip maistas, drabužiai ar finansinė parama.
- Koordinavimas su kitomis organizacijomis, bendradarbiauja su vyriausybėmis ir nevyriausybėmis organizacijomis. Organizuoja pagalbos tinklus ir koordinuoja pagalbos tiekimą.

BENDRUOMENĖS ATSPARUMO STIPRINIMAS

- Socialiniai darbuotojai gali padėti bendruomenėms pasirengti ekstremalioms situacijoms, organizuojant prevencines veiklas, šviečiant gyventojus ir stiprinant jų atsparumą krizinėms situacijoms.
- Bendradarbiaujant su bendruomenės atstovais, kurti atsparias, susivienijusias bendruomenes, kurios galėtų greitai reaguoti į krizes, stiprinti bendruomeniškumą.
- Užtikrinti, kad prevencinė veikla pasiektu ir pažeidžiamiausius visuomenės narius.

DARNUS BENDRUOMENĖS ATSIGAVIMAS

Po ekstremalių situacijų socialiniai darbuotojai padeda bendruomenės nariams susitvarkyti su ekstremalios situacijos padariniais:

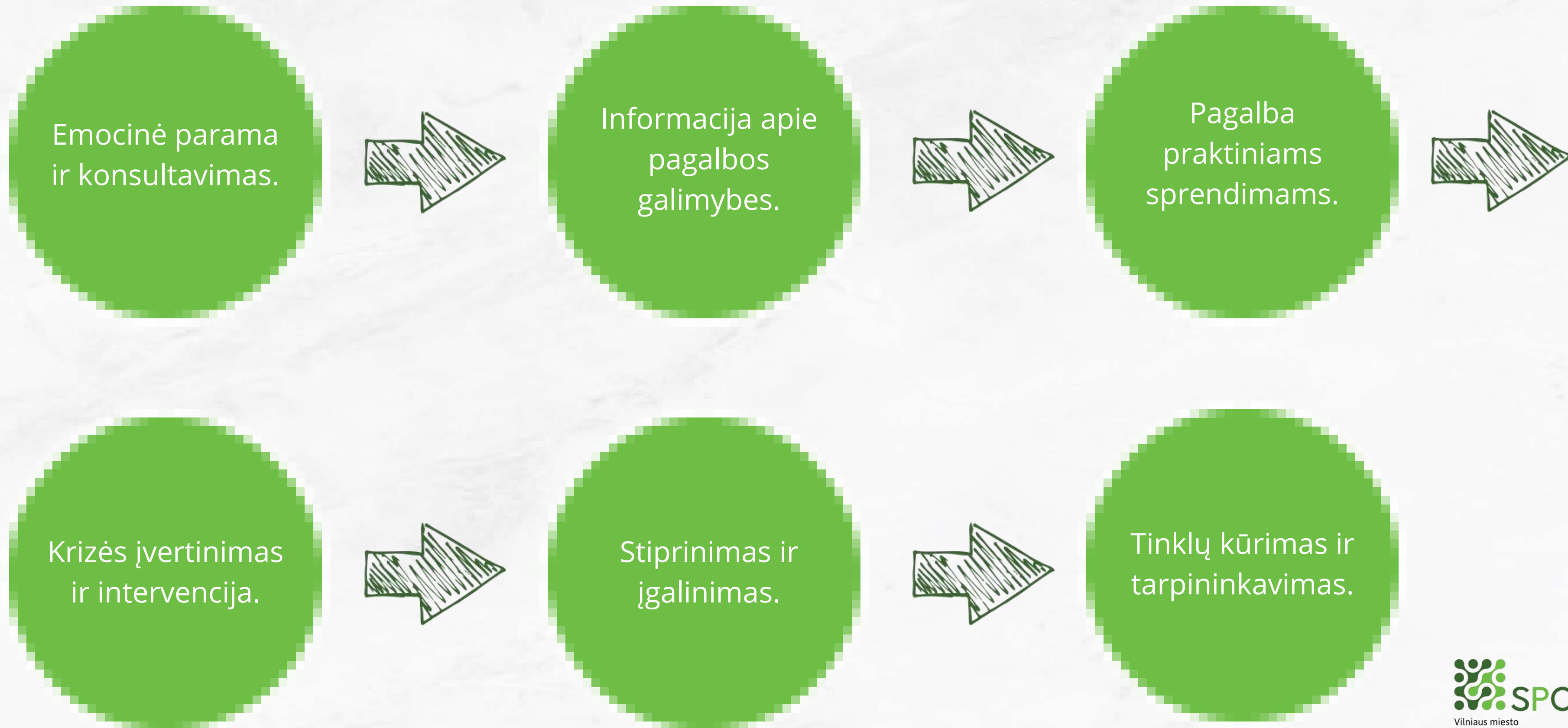
- organizuoja socialines programas;
- padeda atkurti fizinę ir emocinę gerovę;
- padeda įvertinti ekstremalios situacijos padaryta psichologinę ir socialinę žalą.

Stiprinimas ir įgalinimas:

Socialiniai darbuotojai gali padėti žmogui stiprinti emocinę sveikatą, įgyti naujų įgūdžių ir priimti sprendimus, kurie padės jaustis saugiai ekstremalios situacijos pasikartojimo atveju.



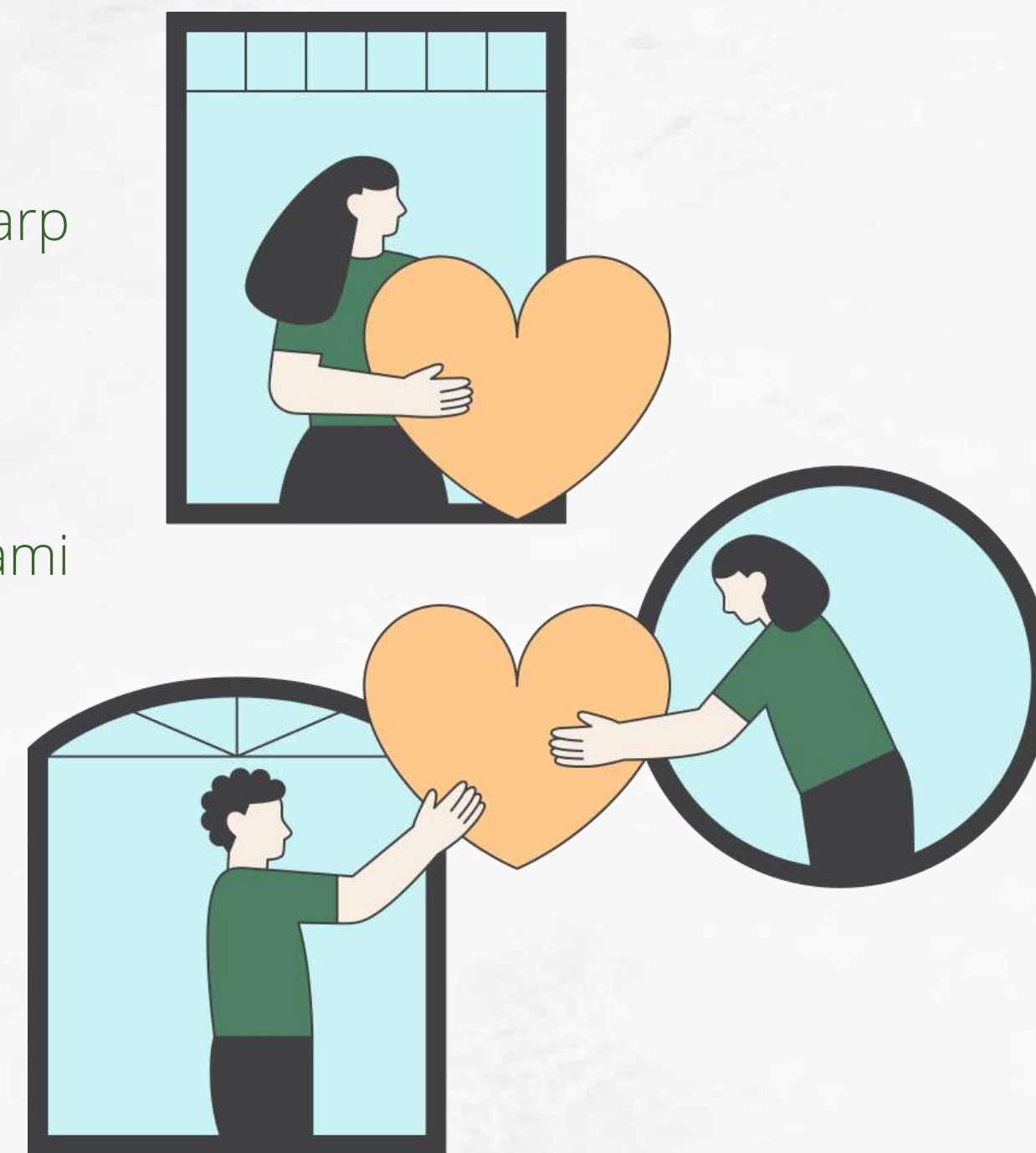
SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PAGALBOS TEIKIMO SVARBIAUSI ASPEKTAI



IŠVADA

Socialiniai darbuotojai yra svarbūs tarpininkai tarp asmens ir pagalbos institucijų.

Jie padeda ne tik teikdami pagalbą, bet ir stiprindami bendruomenę.



AČIŲ!



Vilniaus miesto
socialinių paslaugų centras

SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ ATSPARUMO UGDYMAS DIRBANT KRIZĖS SĄLYGOMIS

The image features a solid purple background. In the center, there are two concentric circles. The inner circle is white, and the outer circle is a light purple color. The text is centered within the white circle.

Vilniaus “Vilko pėdos” namai

Inga Rudenkaitė, Edvardas Jablonskis

**KRIZĒS ATVEJAI
SOCIALINIAME
DARBE**

gamtinės katastrofos

humanitarinės krizės

smurtas šeimoje

savižudybių grėsmė

**benamystė, priklausomybės ar staigūs
psichikos sveikatos sutrikimai**

ATSPARUMAS SOCIALINIAME KONTEKSTE



Gebėjimas susidoroti su sunkumais,
išgyvenimais ir stresais

įgūdžiai bei įsipareigojimai,
padedantys

ištverti ir prisitaikyti prie pokyčių

Atsparumas padeda darbuotojams įveikti profesinius iššūkius,
išvengti emocinio išsekimo ir išlikti efektyviems
net ir sudėtingiausiose situacijose

ATSPARUMAS SOCIALINIAME KONTEKSTE



Gebėjimas susidoroti su sunkumais,
išgyvenimais ir stresais

įgūdžiai bei įsipareigojimai,
padedantys

ištverti ir prisitaikyti prie pokyčių

Atsparumas padeda darbuotojams įveikti profesinius iššūkius,
išvengti emocinio išsekimo ir išlikti efektyviems
net ir sudėtingiausiose situacijose

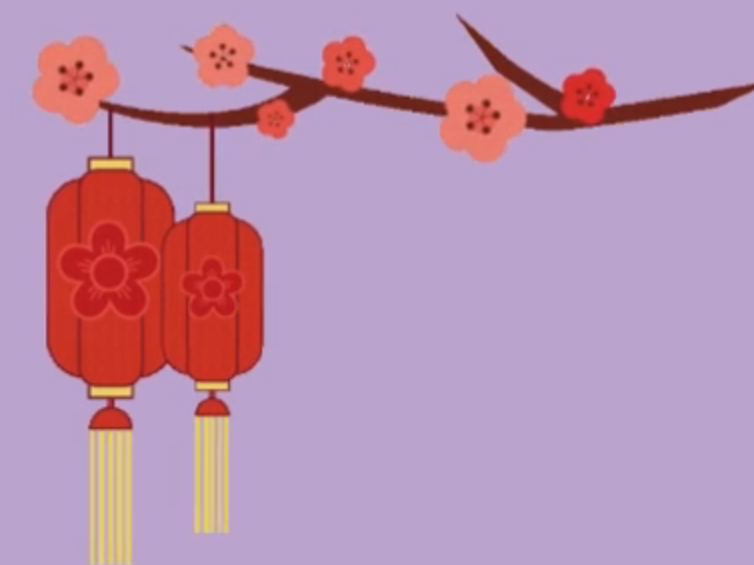
Regulārūs fiziniai pratimai



Sveikas maistas ir poilsis



Atsipalaidavimo technikos,
meditacija, joga



Profesionali psihologinė pagalba

Emocinės sveikatos
gerinimo būdai
socialiniam darbuotojui

Ilgūdžių stiprinimas
kaip atsparumo krizėms pagrindas
Savęs pažinimo ir emocinių poreikių supratimas

Emocinių reakcijų valdymas

Problemų sprendimo ilgūdžių ugdymas

Savipagalbos strategijų paieška

Įgūdžių stiprinimas kaip atsparumo krizėms pagrindas



Savęs pažinimo ir emocinių poreikių supratimas



Emocinių reakcijų valdymas



Problemų sprendimo įgūdžių ugdymas



Savipagalbos strategijų paieška

Bendruomenės vaidmuo socialinių darbuotojų atsparumo ugdyme



Savanorių ir bendruomenės išteklių telkimas

Bendruomenės informavimas

Pagalbos ir empatijos rodymas

Ryšių stiprinimas



Atsparumas socialiniams
darbuotojams
padeda išlaikyti emocinį
stabilumą, sprendžiant
sudėtingas situacijas



Tai svarbu tam, kad
darbuotojai galėtų suteikti
pagalbą kitiems, bet ir siektų
išvengti profesinio išsekimo

Supervizija ir nuolatinis
profesinis tobulėjimas
padeda socialiniams
darbuotojams išlikti
veiksmingiems net ir pačiose
sudėtingiausiose s

Atsparumas socialiniams
darbuotojams
padeda išlaikyti emocinį
stabilumą, sprendžiant
sudėtingas situacijas



Tai svarbu tam, kad
darbuotojai galėtų suteikti
pagalbą kitiems, bet ir siektų
išvengti profesinio išsekimo

Supervizija ir nuolatinis
profesinis tobulėjimas
padeda socialiniams
darbuotojams išlikti
veiksmingiems net ir pačiose
sudėtingiausiose situacijose

Rūpinkitės savimi, stiprinkite
atsparumą ir nepamirškite, kad
jūsų darbas keičia žmonių
gyvenimus!

Follow



Vilniaus "Vilko pėdos" namai



plačiau svetainėje vmnn.lt



Socialinių darbuotojų atsparumo ugdymas



Prisitaikymo mechanizmai ir naujai susiformavę socialinio darbo metodai

Atvejo vadybininkės:
Jolanta Banevičienė,
Rasa Kašėtienė,
Neringa Šerkšnienė



Socialiniame darbe pagalba teikiama užmezgant santykį su žmogumi, gilinantį jį jo situaciją ir aplinką, ieškant bei siūlant įvairius sprendimus.

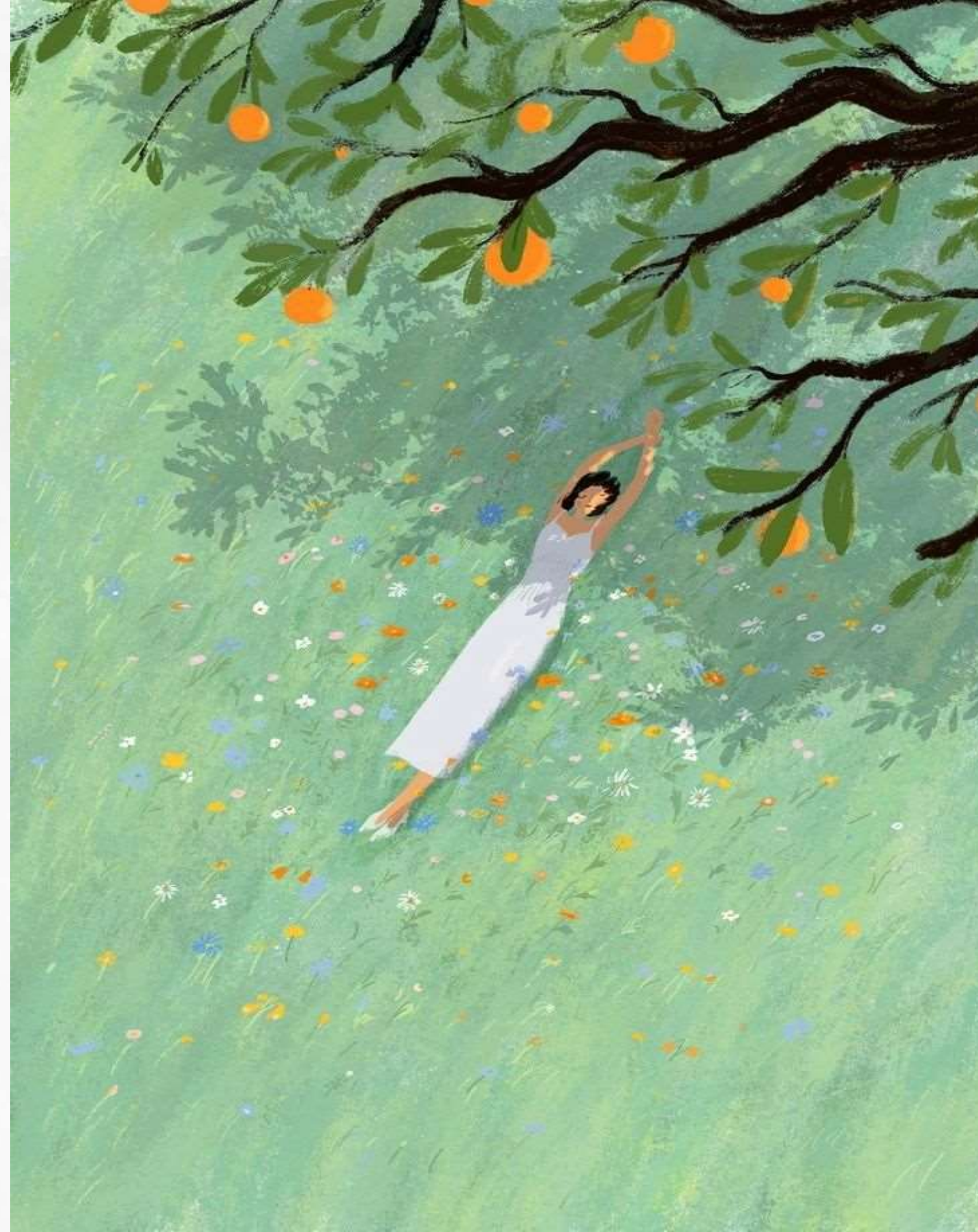
Ši sritis reikalauja nuolatinio gilinimosi ir darbo modelio pokyčių, siekiant rasti veiksmingiausias būdas padėti šeimoms atkurti savarankiškumą, užmegzti stabilius santykius bei integruotis į visuomenę ir kurti socialinius ryšius.



Socialinis darbas privalo prisitaikyti prie kintančios aplinkos, kad galėtų veiksmingai spręsti visuomenės iššūkius.

Technologijų pažanga, naujos metodikos leidžia efektyviau padėti žmonėms, užtikrinti jų socialinę gerovę ir skatinti tvarią visuomenės raidą.

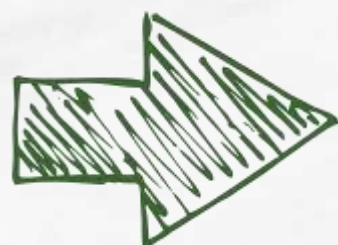
Nuolatinis mokymasis, inovacijų diegimas ir bendruomenių įtraukimas tampa pagrindinėmis socialinio darbo ateities gairėmis.



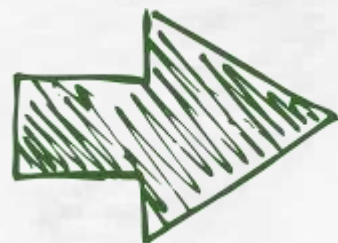
KLASIKINIAI SOCIALINIO DARBO METODAI



BENDRUOMENINIS SOCIALINIS DARBAS



KONSULTAVIMO METODAS



SOCIALINIO TINKLO METODAS



Nuo 2018 m. liepos 18 d. pradėjus taikyti atvejo vadybos procesą, formuojasi geroji socialinio darbo praktika: taikomi inovatyvūs socialinio darbo metodai, kurių dėka atskleidžiamos paslaugų gavėjų situacijos ir vidinių galių pažinimas, vystosi dialogo ir bendradarbiavimo svarba tarp paslaugų teikėjų ir paslaugų gavėjo.

Lietuvoje atvejo vadyba yra naujas socialinio darbo metodas, todėl iki šiol jis ištyrinėtas gana menkai – trūksta ne tik strateginio įgyvendinimo sklandumo, bet ir teigiamo visuomenės požiūrio.

Atvejo vadybos sampratų įvairovė rodo, kad ši sąvoka apibrėžiama įvairiai tiek mokslinėje literatūroje, tiek teisės aktuose. Vienur akcentuojama atvejo vadybininko veikla, tuo tarpu kitur kompleksinės pagalbos šeimai svarba.



Nuo 2024 m. Vilniaus miesto socialinių paslaugų centro Pagalbos šeimai skyriuje, individualizuojant ir efektyvinant pagalbos vaikui ir šeimai poreikį, naudojamas „Dizaino mąstysenos metodas“.

Dizaino mąstysenos metodo pagalba paslaugų gavėjai ir jų artimoji aplinka įtraukiami į išgyvenamą probleminių santykių analizę, stiprybių nustatymą, paties paslaugų gavėjo požiūrį į save bei aplinkinių požiūrį į jį, paslaugų teikimo procese siekiamą ir pasiektą pokytį.





Šiuo metu gana stipriai auga tyrimų skaičius socialinių neuromokslų srityje.

Naujausi tyrimai atskleidžia poreikius, kurių atliepimas yra svarbus kiekvienam socialinėje aplinkoje gyvenančiam ir dirbančiam žmogui. Socialinis žmonių bendravimas yra svarbus išlikimui.

Socialiniams darbuotojams efektyvesniam pagalbos teikimui padėti neuromokslu grįstas SCARF metodas. Jį pristatė neurolyderystės instituto įkūrėjas David Rock 2008 metais.

Šis metodas pristato penkis socialinius poreikius, kurių patenkinimas gali padėti socialiniams darbuotojams sumažinti stresą bendraujant su klientais.

SCARF METODAS



STATUS – STATUSAS



RELATEDNESS – RYŠYS



CERTAINTY – UŽTIKRINTUMAS



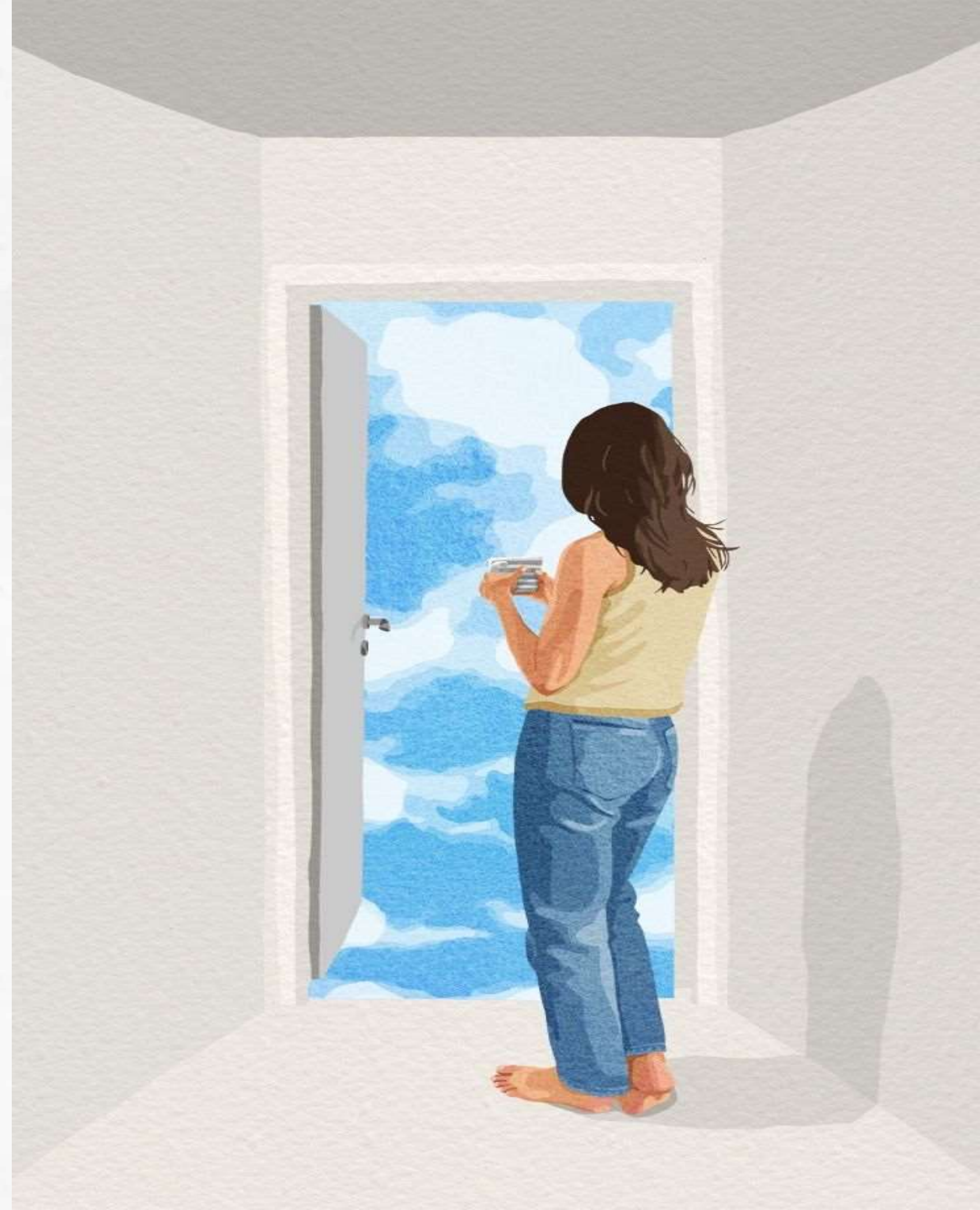
FAIRNESS – TEISINGUMAS



AUTONOMY – AUTONOMIJA

Kitas metodas – projekcinė metodika, kuri dažnai taikoma darbe su vaikais ir suaugusiais, vedant grupes bei individualiai.

Ji padeda atskleisti vaiko / suaugusiojo sąmonės turinį per kūrybinę veiklą. Naudojant projekcines metodikas, galima pačiam žmogui nesuvokiant pažvelgti giliau į asmenybės savybes, norus, poreikius galimybes ir motyvus.



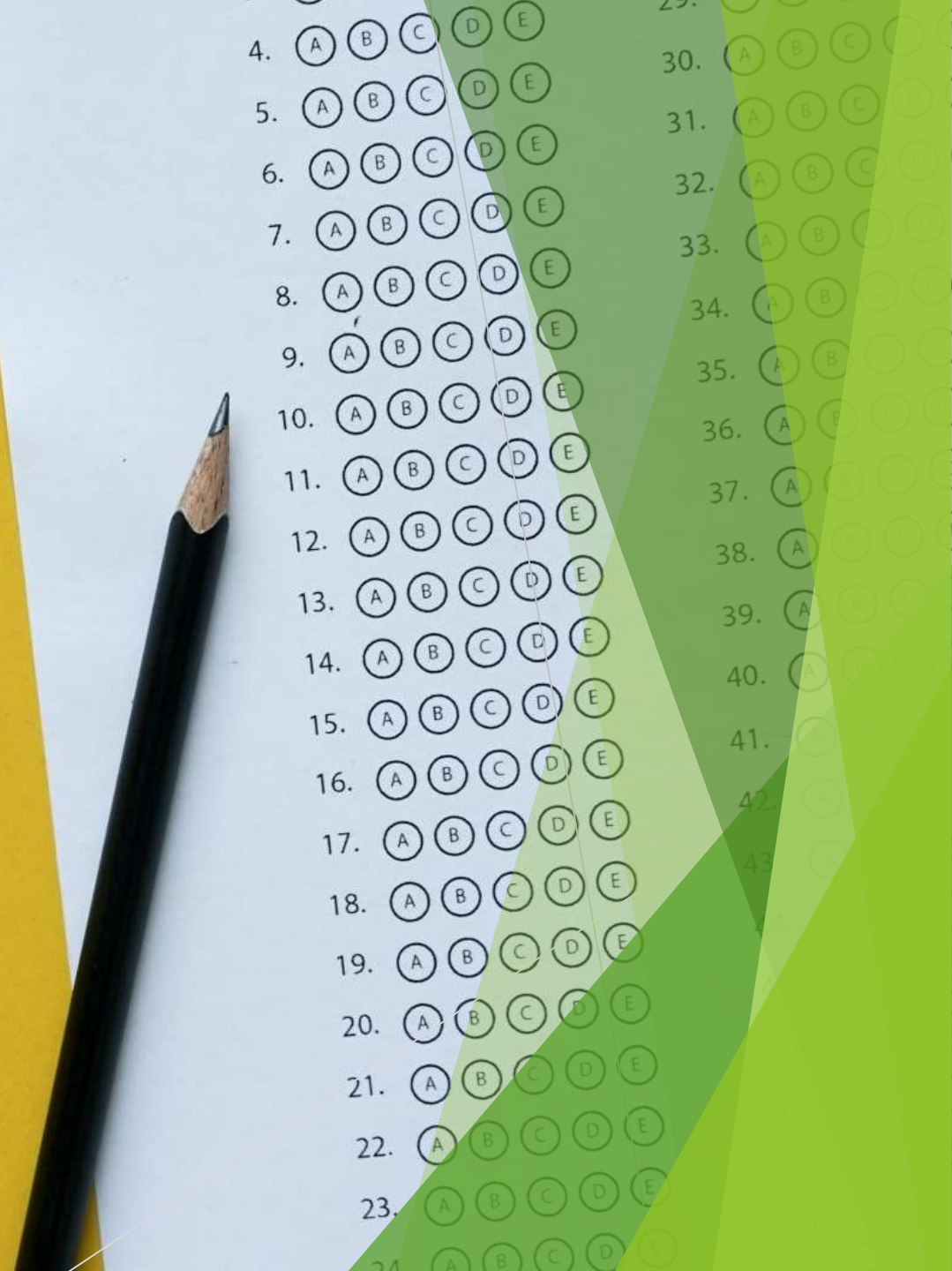
AČIŲ!



Vilniaus miesto
socialinių paslaugų centras

Mentorystė pasiruošiant krizės valdymui - ar tai vyksta?

2025 m.



Krizė - tai situacija kai susiduriama su tam tikrais sunkumais ar pavojais, kurie gali turėti didelį poveikį asmeniui, organizacijai ar visuomenei.

**Ekonominė
krizė**

**Politinė
krizė**

**Socialinė
krizė**

**Asmeninė
krizė**

**Gamtos
krizė**

Krizės valdymas

Tai procesas, kuriuo siekiama užkirsti kelią krizei, sušvelninti jos padarinius ir atkurti stabilumą

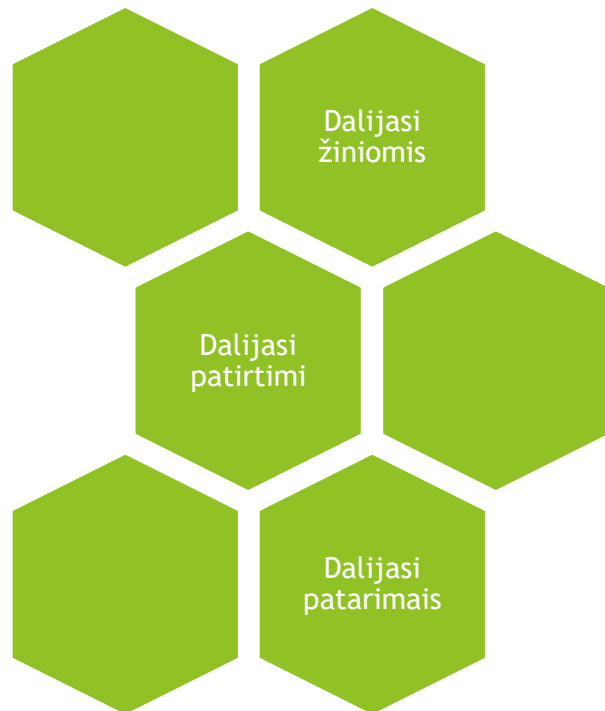
Prevenција

Paruošimas

Reagavimas

Atsigavimas

Mentorius



- Patirtis ir žinios
- Kantrybė ir empatija
- Geri bendravimo įgūdžiai
- Įkvėpimas ir motyvacija
- Kritinis mąstymas ir objektyvumas

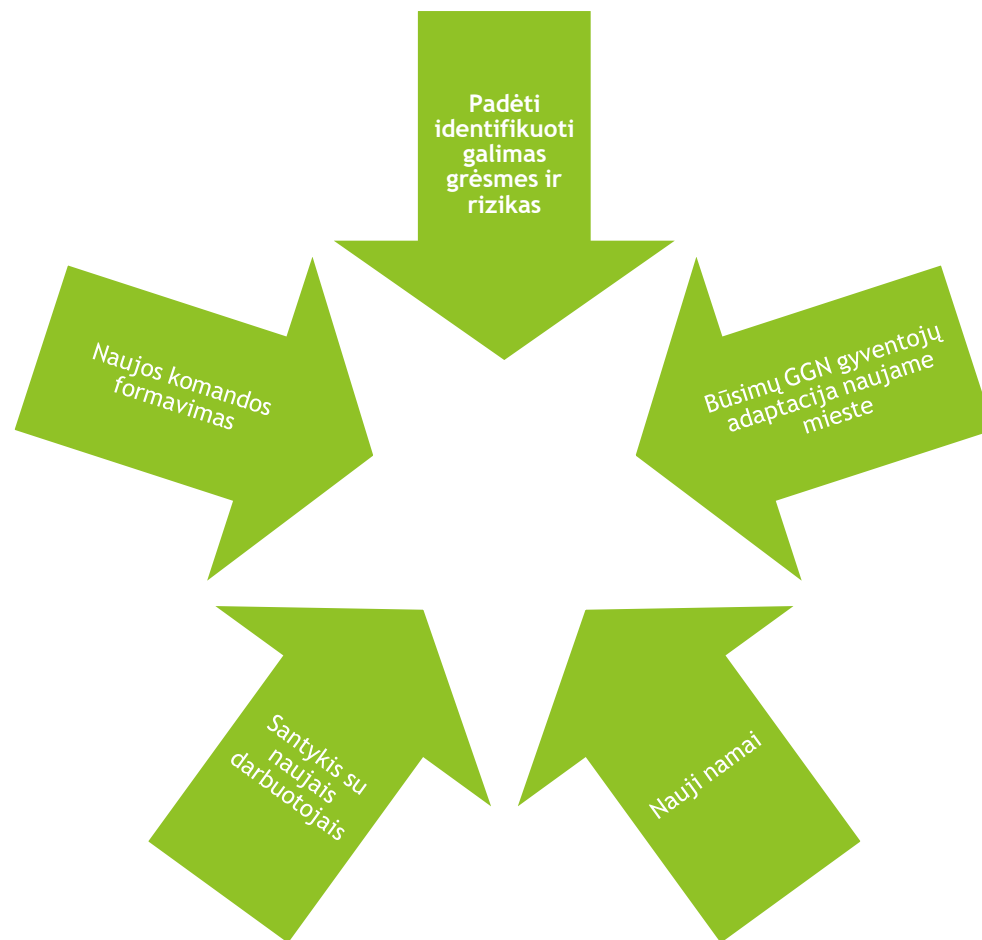
Mano su Renata neformalios
mentorystės procesas prasidėjo
nuo pasiūlymo apsvarstyti
pokyčius profesinėje srityje.
Renatai buvo pasiūlyta iš IPD
pozicijos pereiti į socialinio
darbuotojo poziciją bei apsiimti
kuruoti naujai steigiamus GGN.
Sulaukiau klausimų, o kodėl
Renata?

Na, o Renata todėl, kad daug metų dirbusi IPD išsiskyrė iš kitų kolegų savo profesionalumu, kokybiškai bei preciziškai atliekamu darbu, teorinių žinių bagažu.

Taip pat nuolatiniu noru tobulėti, siekti pačių geriausių rezultatų praktinėje veikloje, gražių, pasitikėjimu grįstu santykiu su kolegomis bei paslaugų gavėjais.

Kodēl mentorystē svarbi krizēs valdymo pasiruošime?

Mūsų su Renata atveju galimos krizēs bei grēsmēs:



Kodėl mentorystė svarbi krizės valdymo pasiruošime?

Svarbu sukurti krizės valdymo planą, kuris padeda užtikrinti sklandžią komunikaciją ir efektyvų reagavimą į iššūkius.

- **Suteikti strateginių įrankių krizės valdymui**
 - **Kontakto užmezgimas su būsimaisiais GGN gyventojais** (pirminis susitikimas su būsimaisiais GGN gyventojais jų namuose (įstaigoje, kurioje gyvena šiandien) mūsų bei GGN gyventojų prisistatymas).
 - **Artimiau pažinti būsimus GGN gyventojus kurti pasitikėjimu grįstą ryšį** (kartu vykdytos veiklos, įvertinant jų sugebėjimus, pokalbių metu išsiaiškinant jiems kylančius klausimus bei nerimą keliančias mintis, glaudesnio ryšio kūrimas neutralioje aplinkoje – mūsų kavinėje).
 - **Aprodyti naujuosius namus būsimiems GGN gyventojams** (ekskursija po naujuosius namus, supažindinimas su būsimų namų išplanavimu, kambarių pasirinkimas, įvardijimas, tai kas kiekvienam svarbu (pvz. mėlyni roletai, rausvi roletai, asmeninis dušas, kambarys antrame aukšte ir kt.).
 - **Būsimą komandą supažindinti su būsimais kolegomis bei darbo vieta** (naujai formuojamos komandos supažindinimas su darbo patalpomis, įvardijimas kas už kokiais funkcijas bus atsakingas, būsimų darbuotojų nerimą keliančių klausimų atsakymas).

Kodėl mentorystė svarbi krizės valdymo pasiruošime?

- ▶ **Ugdyti lyderystę ekstremaliomis sąlygomis**
(naujos komandos formavimas, aiški ir sklandi komunikacija su būsima darbuotojų komanda (dėl terminų, dėl įvairių priemonių darbui poreikio ir t.t.), funkcijų paskirstymas, aiškus būsimo darbo planas).
- ▶ **Suteikti praktinių įžvalgų**
(tam tikrų situacijų aptarimai, įžvalgos, patarimai po kiekvieno susitikimo su būsimaisiais GGN gyventojais bei darbuotojų komanda).

Atsakant į temos klausimą
Mentorystė pasiruošiant krizės
valdymui - ar tai vyksta?

Taip! Tai vyksta nuolat, kiekvieną
dieną, tik su skirtingais mentoriais
bei ugdytiniais



Ačiū
Gražaus ir
saulėto
pavasario

Naudota literatūra

- ▶ <https://www.semanticscholar.org/paper/Socialinio-darbo-mentoriaus-veiklos-sritys-Staniulevi%C4%8Dien%C4%97/b4511afdd166b3e5f70048e770b0b7e982a75ee5>
- ▶ <https://www.vdu.lt/cris/entities/etd/ee332ebe-658c-41c2-834a-e237f444004b>
- ▶ <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/01953652-9cac-42e7-a778-2d7601844877/content>
- ▶ https://www.utenos-kolegija.lt/upload/file_manager/Visuomenei/Projektai/2021/MENTORIAUS_KNYGA.pdf
- ▶ <https://www.pushfar.com/article/why-mentorship-is-vital-in-the-field-of-social-work/>

Krizių pamokos trumpalaikės socialinės globos paslaugų teikimo kontekste - tai, kas arčiausiai mūsų

BĮ Valakampių socialinių paslaugų namai Trumpalaikės globos centro
socialiniai darbuotojai:

Laura Bulotaitė-Sorokina

Normantas Stefanovičius

Vilnius, 2025



Krizė – pabaiga ar nauja pradžia?

- Senovės graikų kalboje *κρίσις* („sprendimas ar pasirinkimas“, iš *κρίνω*: „dalis, atskirti, atsijungti“) reiškė trumpą „kritinį“ laikotarpį, kai **reikėjo priimti galutinį sprendimą**, reikalaujantį pasirinkti tarp negrįžtamų pasekmių arba kulminacijos, kuri galėjo baigtis visišku sunaikinimu arba nauja pradžia.
- Krize vadinama situacija, kai būtina skubi aplinkinių pagalba ir intervencija į žmogaus aplinką.

Šaltinis.

Koselleck, R. (1995). Krise [Crisis]. In O. Brunner, W. Conze & R. Koselleck (Eds.), *Geschichtliche Grundbegriffe* [Basic concepts in history]. Stuttgart, Germany: Klett-Cotta.

Pluzek, Z. (1996). Pastoracinė psichologija. Vilnius: Amžius.



Krizė – globalūs įvykiai ar socialinio darbo kasdienybė?

Socialiniai darbuotojai savo veikloje kasdien patiria įvairias krizines situacijas, kuriose tenka atrasti ir priimti naujus sprendimus ir kai yra būtina skubi aplinkinių pagalba ir intervencija į žmogaus aplinką.



Krizinės situacijos ir jų kilmė.
Kalba Trumpalaikės globos centro bendruomenė.



Kasdieniam darbe krizinės situacijos dažniausiai kyla dėl:

- ypatingai sudėtingo elgesio asmenų atvejo specifikos ir sudėtingumo;
- neatrastų efektyvių situacijų sprendimo valdymo strategijų ir / arba negalėjimo jas taikyti;
- paslaugų gavėjams pagalbą teikiančių artimųjų pervargimo, lėtinio nuovargio, nuolatinio streso, baimės – kas įtakoja neretai neįgyvendinamus keliamus reikalavimus (pavyzdžiui, paslaugų gavėjo ir darbuotojo santykis 1:1, užimtumo veikla neatitinkanti realių paslaugų gavėjo galimybių ir kt.).

Kasdieniam darbe krizinės situacijos dažniausiai kyla dėl:

- neišnaudotų tarpinstitucinio bendradarbiavimo galimybių (pavyzdžiui, socialiniai darbuotojai neturi galimybės dalyvauti asmens socialinių paslaugų poreikio vertinime (prieš skiriant socialines paslaugas) ir iš anksto susipažinti su asmenų specifiniais poreikiais);
- galimybės atsižvelgti į ypatingai skirtingus paslaugų gavėjų poreikius nebuvimo, nuolatinės paslaugų gavėjų kaitos ir jų nehomogeniškumo t. y. dėl socialinių paslaugų specifikos atvyksta asmenys, turintys labai skirtingus poreikius;
- bendradarbiavimo su sveikatos priežiūros įstaigomis stokos (socialiniai darbuotojai negauna pakankamai rekomendacijų darbui su ypatingai sudėtingo elgesio asmenimis iš juos gydančių gydytojų psichiatrų, dažniausiai yra apeliuojama į darbuotojų kompetencijų stoką, nors tam tikrais atvejais yra akivaizdu, kad dėl ypatingų asmens poreikių labai sudėtinga taikyti socialinio darbo metodus ir užimtumo veiklas).

Tai, ko nemato visuomenė... ...o gal, nenori matyti?

Dėl visuomenės informuotumo, lankstumo ir gebėjimo priimti ypatingumą stokos, ypatingos situacijos (krizinės – aut. past.) ypatingiems paslaugų gavėjams kyla ir viešumoje – einant pasivaikščioti, apsilankant kavinėse, sveikatos įstaigose, pramoginiuose renginiuose.

Neretai sulaukiama pikty ir sutrikusių žvilgsnių, replikų, įžeidžiančių komentarų ir pastabų.

Vyksta tolerancijos pseudoaugimas, kadangi tam tikros asmenų grupės taip ir lieka jos augimo kreivės užribyje.



Pasiruošimas krizėms – kasdienis darbo racionas

- Stiprus komandinis darbas
- Krizių valdymo „receptai“ – elgesio ir reagavimo strategijos
- Gebėjimas atrasti gyventojų poreikių ypatumus, kurių iki šiol niekas nepastebėjo
- Ypatingo paslaugų gavėjo poreikio atliepimas
- Darbuotojų orus ir kompetencijomis paremtas bendravimas su paslaugų gavėjais
- Darbuotojų lankstumas nuolatinėje gyventojų kaitoje
- Kūrybiškumu ir autentiška paremtos sprendimų strategijos



RECEPTAS

PATIEKALAS: KRIZINĖS SITUACIJOS VALDYMAS

TIEKIAMA: BENDRUOMENEI PARUOŠ. LAIKAS: 2 VAL. GAMINIMO DAŽNUMAS: KASDIEN

INGREDIENTAI

250 G. KOMANDINIO DARBO

250 G PASLAUGŲ GAVĖJO ELGESIO IR EMOCIJŲ
STEBĖJIMO

250 G PASITARIMO SU PASLAUGŲ GAVĖJU

100 G KŪRYBIŠKUMO

100 G DRAŠOS IR TIKĖJIMO KOMANDA

50 G SĖKMĖS

GAMINIMO EIGOS NURODYMAI

BŪTINA GAMINTI SU DRAŠA. NEBŪTITI ĮVAIROVĖS IR BŪTI LANKSČIAIS.

PRISIMINKITE, KIEKVIENAS IŠŠŪKIS – TAI NAUJA GALIMYBĖ MOKYTIS IR KURTI.

PRIEŠ VARTOJANT BŪTINA PASITARTI SU PASLAUGŲ GAVĖJU IR KOMANDA! ♥



„Šios krizės tikslas – skatinti mus įsisąmoninti, kad einame neteisingu keliu ir kad atėjo laikas pasirinkti naują kursą. Krizė – ne bausmė, jos paskirtis – skatinti mus tobulėti. Pasaulyje apskritai nėra bausmių ... Viskas mūsų pasaulyje yra tik priemonės, skatinančios žmonijos vystymąsi“.

(Laitmanas Michaelis)

KRIZĖS VALDYMO MODELIAI SOCIALINIAME DARBE



KRIZĖ (NUO SEN. GR.
ΚΡΙΣΙΣ = KRISIS[1]) –
SPRENDIMAS,
LEMIAMAS ĮVYKIS,
STAIGUS
PASIKEITIMAS.



„Krizė kyla tada, kai asmuo ar žmonių grupė apibrėžtą laiko tarpą susiduria su reikalavimais, kurių įvykdyti nepajėgia, arba yra beveik išsėmę savo galimybes įveikti sunkią situaciją“

Socialinis darbas – tai profesinė veikla krizių prevencijos, intervencijos ir postvencijos srityse.

KRIZĘ SUKELIA:

Ligos ir sužeidimai, sukeliantys fizinės organizmo funkcionavimo problemas (neįgalumas, galūnių netekimas ir pan.)

Nusikaltimai (įvairios smurto formos šeimoje ir visuomenėje)

Karas, ginkluoti susirėmimai (invazija, karo veiksmai, įkaitų grobimas, karo belaisvių įkalinimas)



Netikėta, ne laiku įvykusi mirtis (nelaimingi atsitikimai, nužudymai, savižudybės)

Gamtos ir žmogaus sukeltos katastrofos (gaisrai, potvyniai, tornadai, branduoliniai sprogimai, lėktuvų ir traukinių katastrofos)

Šiuolaikinio gyvenimo reiškiniai (narkotikai, ekonominės krizės, bedarbystė, migracija, izoliacija, skyrybos)

KRIZĖS VALDYMAS SOCIALINIAME DARBE

Būtinasis holistinis požiūris!

Iš profesionalų tikimasi:

- *greito reagavimo;*
- *koordinuojamų veiklos metodų;*
- *stabilumo siekio.*



Krizės valdymo tikslas socialiniame darbe – padėti asmenims ir bendruomenėms išlaikyti emocinį ir socialinį stabilumą, sumažinti neigiamą krizės poveikį ir užtikrinti prisitaikymą prie pokyčių.

KRIZĖS VALDYMO MODELIAI (1):

Reagavimo modelis - vadovaujamas koordinuojamu darbu ir vieningu požiūriu, greita socialinių darbuotojų reakcija į krizes.

Dažnai susiduriame su labai įvairiomis ir neprognozuojamomis situacijomis, todėl gebėjimas greitai ir organizuotai reaguoti yra kritiškai svarbus.

Greitas reagavimas į krizę reikalauja socialinių darbuotojų profesionalumo ir gebėjimo dirbti streso sąlygomis. Tai kelia iššūkių tiek darbuotojams, tiek organizacijoms, tačiau kartu tai suteikia galimybes tobulinti intervencijų metodus ir prisitaikyti prie besikeičiančių krizės formų.

KRIZĖS VALDYMO MODELIAI (2):

Išsaugojimo modelis - siekiama padėti žmonėms sugrįžti įprastą gyvenimo ritmą, atsigauti ir vėl pasitikėti savo aplinka bei kitais žmonėmis.

Stengiamasi atkurti ir palaikyti stabilumą, pasitikėjimą bei gerovę paslaugų gavėjų ir bendruomenių gyvenimuose, neapsiribojant tik individualia pagalba, bet orientuojantis ir į bendruomenės atsparumą ir socialinių ryšių bei paramos sistemos stiprinimą. Net po didelių sunkumų arba krizinių situacijų galima padėti atkurti socialinį ir emocinį stabilumą, užtikrinti asmenų socialinį įsitraukimą ir atkurti pasitikėjimą tiek savimi, tiek kitais.

KRIZĖS VALDYMO MODELIAI (3):

Atsparumo modelis - remiamasi įgūdžių ugdymu, socialine parama ir ilgalaikiu į(si)traukimu į pagalbos procesą.

Savalaikis tinkamos pagalbos suteikimas tiek asmenims, tiek bendruomenėms suteikia galimybę įgyti gebėjimų ir įgūdžių, kurie ateityje leis veiksmingai susidoroti su gyvenimo iššūkiais, stresu ir krizėmis. Siekiant stiprinti atsparumą, teikiamas ilgalaikis palaikymas ir trūkstančių įgūdžių ugdymas.

Padedant sukurti tvaresnes ir atsparesnes bendruomenes, stiprinamas žmonių gebėjimas prisitaikyti ir visapusiškai tobulėti.

KRIZĖS VALDYMO MODELIAI (4):

Inovatyvumo modelis – paslaugų prieinamumo didinimas, gerinama komunikacija, pagalba priimant sprendimus bei socialinės pagalbos užtikrinimas platesniam žmonių ratui.

Besivystančios technologijos atveria galimybes efektyvesniam pagalbos teikimui.

Socialiniame darbe vis dažniau naudojamos skaitmeninės technologijos: nuotolinės paslaugos, vaizdo skambučiai, dirbtinis intelektas (DI), duomenų analizė ir kt.

Krizės valdymo modeliai socialiniame darbe turi ir gali būti lanksčiai taikomi prie patiriamų krizių ir besikeičiančių situacijų.



Socialinių darbuotojų gebėjimas tinkamai ir savalaikiai reaguoti, suteikti emocinę paramą ir bendradarbiauti su kitomis institucijomis turi teigiamą, o kartais ir lemiamą, poveikį paslaugų gavėjų gerovei, prisitaikymui ir atsigavimui.

KRIZĒS VALDYMO METODAI:

- **Kriziņu intervencijas metods** - padeda žmonēm įveikti šoko ar stresu būsenas (pvz., emocinė parama ir krizės įveikimo įgūdžių lavinimas).
- **Prevencijos metodus** - ilgalaikė pagalba, orientuota į rizikas keliančių veiksmų identifikavimą ir jų poveikio mažinimą.
- **Integruotas požiūris** - užtikrinama, kad bendradarbiaujant įvairių sričių specialistams ir institucijoms, teikiama pagalba asmenims ir bendruomenėms, būtų visapusiška ir efektyvi.



IŠŠŪKIAI KRIZĖS VALDYMO KONTEKSTE

Susiduriama su darbo priemonių trūkumu, personalo pažeidžiamumu, padidėjusiu darbo krūviu bei neigiamais emociniais veiksniais.

Patiriami komunikacijos trukdžiai - netiksliai pateikiama informacija, kylantys nesutarimai dėl skirtingų gautos informacijos interpretacijų.

Ribotas ir (ar) apsunkintas bendradarbiavimas su paslaugų gavėjais ir socialiniais partneriais arba jo nebuvimas, kelia iššūkių užtikrinant kokybiškas ir efektyvias socialines paslaugas.

Krizių metu socialinio darbo profesionalams kyla papildomos dilemos dėl atsakomybių ribų nustatymo, vertybinių konfliktų, žmogaus teisių užtikrinimo ir paslaugų teikimo principų laikymosi.



KRIZĖS POVEIKIS SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINIAM TOBULĖJIMUI

Nuolatinis mokymasis ir pasirengimas

Profesionalai turi turėti žinių apie krizės valdymą, krizės įvertinimą, intervencijų metodus, efektyvius bendravimo būdus ir ekstremalių situacijų komunikacijos gaires. Nuolatinis mokymasis apie krizės psichologiją, streso valdymo metodus, psichosocialinę paramą ir kitas krizės intervencijos technikas leidžia socialiniams darbuotojams būti pasirengusiems profesionaliai reaguoti ir greitai prisitaikyti prie besikeičiančių aplinkybių.



Skaitmeninių technologijų diegimas

„Zoom“, „Skype“, „Google Meet“, skaitmeninis kalbų vertėjas, socialiniai tinklai, elektroninis paštas suteikia galimybę socialiniams darbuotojams palaikyti ryšį su paslaugų gavėjais, net ir esant nutolus ar karantino sąlygoms.

Socialiniai darbuotojai vis dažniau naudoja socialinius tinklus, internetinius seminarus (webinarus), nuolat atnaujinamus informacijos šaltinius apie reagavimo būdus ekstremaliose situacijose ir savipagalbos būdus psichikos sveikatai stiprinti.

„Visos mūsu svajonēs gali išsipildyti, jei tik turėsime drąsos jomis tikėti.“ – Walt Disney



ŠALTINIAI

https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8859480/?utm_source=chatgpt.com

https://www.socialworkblog.org/naswfoundation/2024/07/connect-to-end-covid-part-two-title-tbd/?utm_source=chatgpt.com

Critical Incident Stress Debriefing (CISD), (Everly & Mitchell, 2000)

„Krizių intervencija socialinio darbo praktikoje“, T. N. Liobikienė, VDU, 2016

PRANEŠIMO KOMANDA

Aušra Ravaitienė

Neringa Davulienė

Neringa Žalėnė

BĮ Valakampių socialinių paslaugų namai

AČIŪ!

A stage with red curtains and spotlights. The curtains are pulled back, revealing a wooden stage floor. Several spotlights are visible on the floor, casting a warm glow. The text is centered on the red background of the curtains.

**Premjera nuolat kintančioje
socialinio darbo realybėje:
Dramos terapija**

**BĮ Valakampių socialinių
paslaugų namai**

≈

**Socialinė darbuotoja Andžela
Kukolovič**

≈

**Vyresnioji socialinė
darbuotoja Kristina
Rimonienė**

≈

**Vyresnysis socialinis
darbuotojas
Ernestas Meirovič**

≈

DRAMOS TERAPIJOS ISTORIJA



Nuotrauka iš Dramos terapijos Asociacijos „Facebook“ puslapio, dr. Clarko Baimo seminaras „Psichodrama ir prieraišumas“

- Dramos terapijos istorija prasideda XX a. pradžioje, kai Jacobas Levy Moreno sukūrė psichodramos metodą, kuris kildinamas iš senovės ritualų ir teatro praktikų.
- XX a. viduryje, dramos terapija pradėjo formuotis kaip atskira disciplina Europoje, o 1979 m. buvo įkurta Šiaurės Amerikos dramos terapijos asociacija (NADTA).
- Lietuvoje 2021 metais pirmosios šešios dramos terapijos specializacijos magistrantės gavo magistro laipsnio diplomus.
- 2020-08-25 įkurta Dramos terapijos asociacija Lietuvoje.
- 2022-02-22 buvo patvirtintas LR SAM Ministro įsakymas Nr.V-373, kuriame įteisinta dramos terapeuto profesinė kvalifikacija.
-

– Dramos terapijos Asociacija

DRAMOS TERAPIJA

Dramos terapija yra viena iš meno terapijos formų, kurios taikymo galimybės yra universalios.

≈

Dramos užsiėmimai veikia atmintį, valią, vaizduotę, jausmus, dėmesį, mąstymą. Jie padeda lavinti logiką, valdyti savo kūną ir jo nesigėdyti, atsikratyti vidinių suvaržymų, per žaidimą įgyvendinti neįgyvendintas idėjas ir svajones.

≈

Kalbama ne apie pasirengimą profesionaliai aktoriaus karjerai, o apie daugelį tarpasmeninių sąveikų „patikrinimą veiksmu“: aš ir draugai, aš ir kitas, aš ir tėvai, stiprus ir silpnas, priešas ir draugas.

≈

– G. A.Leutz



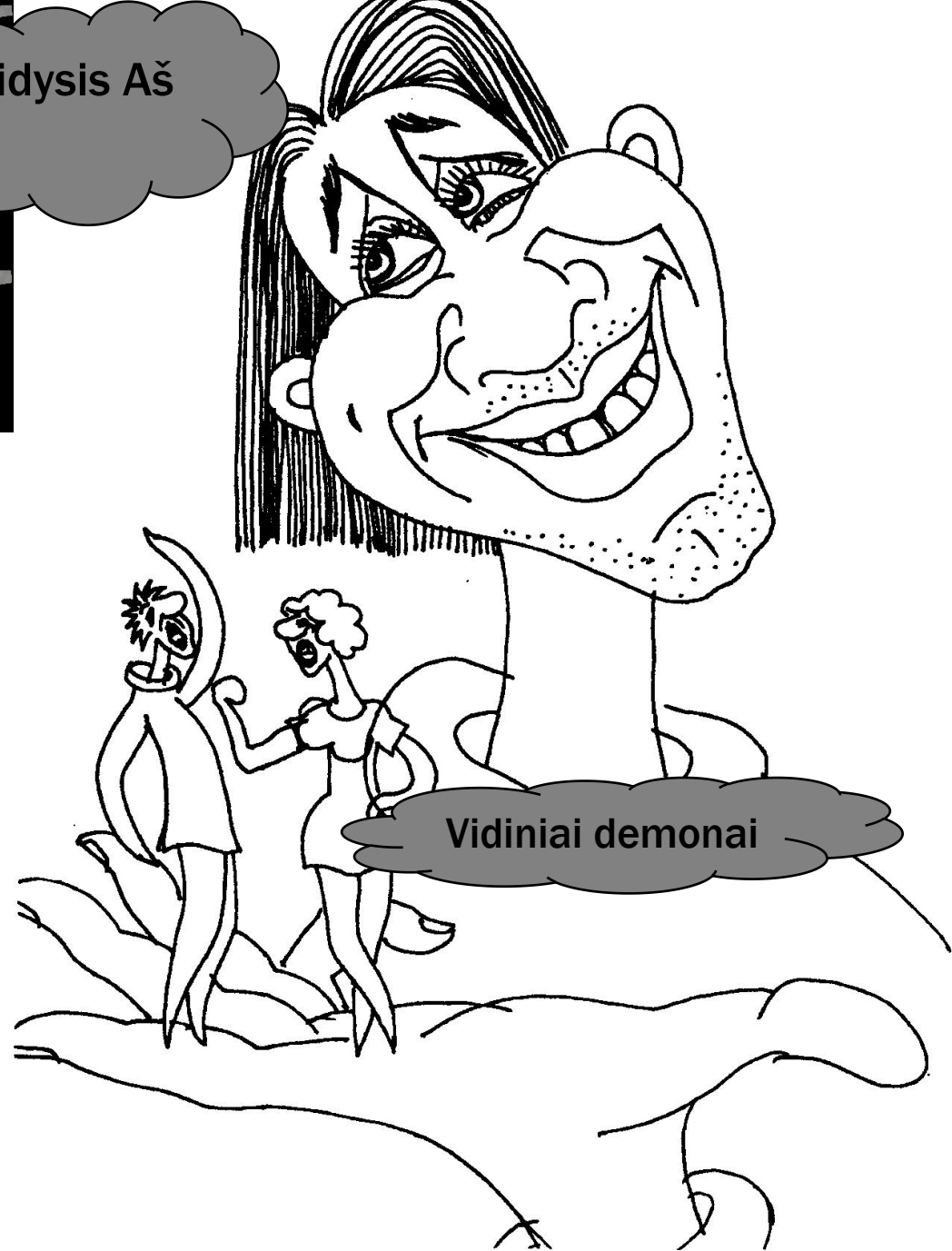
„GYVENIMAS - DIDŽIULĖ SCENA, KURIOJE KIEKVIENAS KĄ NORS VAIDINA”

– v. Šekspyras

- Gyvenimas – tai tarsi didžiulis teatras, kuriame kiekvienas iš mūsų atliekame savo vaidmenį.
- Esame pagrindiniai herojai, spindintys šlovėje ir džiaugsme, o kartais – šešėlių veikėjai, pasislėpę nuo dėmesio ir kovojantys su savo vidiniais demonais.
- Kiekvienas vaidmuo, kiekviena scena – tai neatsiejama mūsų gyvenimo spektaklio dalis.

– v. Šekspyras

Didysis Aš



DRAMOS TERAPIJA – TAI LYG REPETICIJA, KURIOJE GALIME IŠBANDYTI ĮVAIRIUS VAIDMENIS, IŠGYVENTI SKIRTINGAS EMOCIJAS IR PATIRTIS.

Tai saugi erdvė, kurioje galime pažvelgti į savo šešėlius, priimti savo tamsiąsias puses ir išmokti su jomis gyventi.

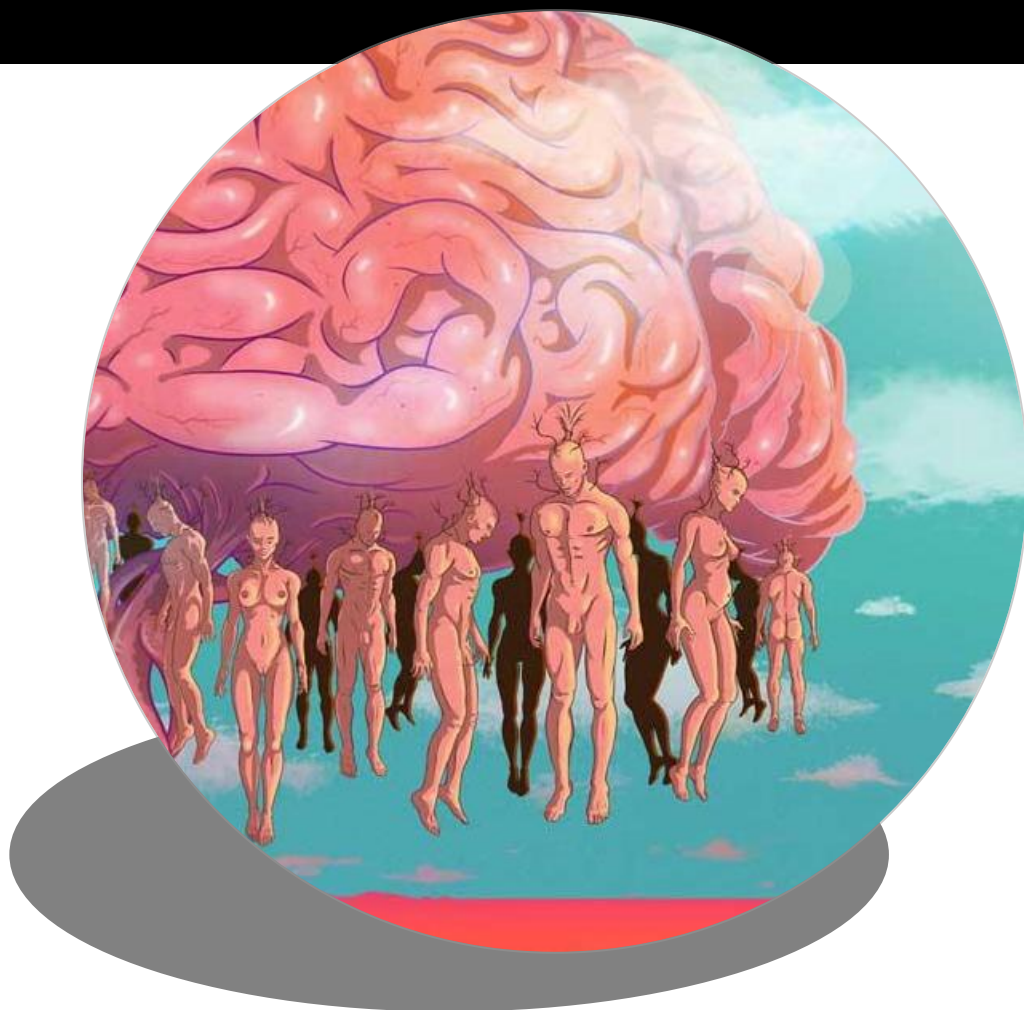
Tai lyg magiškas veidrodis, kuris atspindi mūsų vidinį pasaulį, bei padeda mums geriau suprasti save ir kitus.

Nuotrauka iš Lietuvos muzikos ir teatro akademijos (LMTA) dramos terapijos studentų mokymų proceso.



MENINĖ SAVIRAIŠKA IR SAVĖS PAŽINIMAS PADEDA KEISTI SUSIFORMAVUSIUS POŽIŪRIUS KINTANČIOJE REALYBĖJE, PAVEIKIANT KOLEKTYVINĘ PASĄMONĘ.

– C. G. Jungo



- **Kolektyvinė sąmonė** – tai šveicarų psichiatro Carlo Jungo sukurta sąvoka. Ji apibūdina sąmonės dalį, kuri yra bendrinama visiems žmonėms ir kurioje saugomos paveldimos atmintys bei archetipai – universali simbolika ir temos, pasirodančios įvairiose kultūrose ir per visą istoriją.
- **Skirtingai nuo asmeninės sąmonės**, kurioje yra individualios patirtys ir atsiminimai, kolektyvinė sąmonė yra gilesnis sluoksnis, kuriame saugomi bendri žmonijos patyrimai, kurie veikia mūsų elgesį, sapnus ir suvokimą, dažnai to nesuvokiant.
- **Kolektyvinė sąmonė** formuoja mūsų požiūrį į pasaulį, vertybes ir elgesį, dažnai nepastebimai, bet galingai.

– C. G. Jungo



**ŠIANDIEN, KAI SUSIDURIAME SU GLOBALIAIS
IŠŠŪKIAIS, TOKIAIS KAIP KLIMATO KAITA,
KARAS, SOCIALINĖ NELYGYBĖ IR KULTŪRINIAI
KONFLIKTAI, TAMPA AIŠKU, KAD MŪSŲ
KOLEKTYVINĖ PASĄMONĖ REIKALAUJA
PERŽIŪROS IR KOREKCIJOS, YPAČ GALVOJANT
APIE ATEINANČIAS KARTAS.**

**DRAMOS TERAPIJA, KAIP KŪRYBINĖ IR
PATIRIMINĖ PSICHOTERAPIJOS FORMA, GALINTI
TAPTI VEIKSMINGU ĮRANKIU ŠIAM TIKSLUI
PASIEKTI.**

JI LEIDŽIA MUMS:

- 1. Atskleisti sąmoninius modelius;**
- 2. Transformuoti traumas;**
- 3. Kurti naujus naratyvus;**
- 4. Ugdyti empatiją;**
- 5. Įgalinti ateities kartas.**

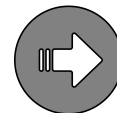
– J. Nolte



DRAMOS TERAPIJOS TAIKYMAS



Dramos terapija pasaulyje taikoma gana plačiai: gydymo bei reabilitacijos įstaigose, švietimo sistemoje, verslo organizacijose, bendruomenių centruose, priklausomybių gydymo įstaigose ir pan. (NADTA, 2022).



Dramos terapija – tai mokslu pagrįstas metodas, kuris tiesiogiai veikia mūsų smegenis. Dramos terapijos metu aktyvuojasi smegenų sritys, atsakingos už emocijų reguliavimą, atmintį, mokymąsi ir socialinius įgūdžius. Tai reiškia, kad dramos terapija skatina neuroplastiškumą – smegenų gebėjimą keistis ir prisitaikyti.

– Kelseigh E. Garrett, 2020
https://digitalcommons.lesley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1369&context=expressive_theses



DRAMOS TERAPIJA SKATINA:

- 1. Neuroplastiškumą;**
- 2. Emocijų reguliavimą;**
- 3. Kognityvinius pokyčius;**
- 4. Socialinių įgūdžių vystymą;**
- 5. Savęs pažinimą.**

– Baim, C. Burmeister, J. Maciel, M.

**DRAMOS TERAPIJOJE, STEBINT KŪNO KALBĄ,
GALIMA GREIČIAU PASTEBĖTI NEATITIKIMUS TARP
TO, KĄ ŽMOGUS SAKO, IR TO, KĄ JIS JAUČIA.**



„Kūnas žino dar prieš mums suprantant”

– J. Lecoq

**„Kūnas visada santykiauja su erdve, kurioje jis yra, yra jos veikiamas ir
gali paveiktį ją – išorė atspindima viduje ir atvirkščiai.”**

– J. Lecoq

JUDANTIS KŪNAS

Lecoq, Jacques. "The Moving Body."

- Teatro metodai leidžia įkūnyti emocijas, jas konstruktyviai išreikšti, taip pat – pajauti savo kūno pojūčius, „sugrįžti“ į kūną. Judesio analizė gali padėti paleisti kūne nešiojamą įtampą, labiau „įsikūnyti“, taip auginant pagarbą savo ir kitų kūnams, pasitikėjimą savimi ir savo kūno galimybėmis, švelniai jas praplėčiant.
- Auginama judesių autonomija ir organizacija, kuriamas atpalaiduotos kontrolės jausmas, kuris gali padėti sugrįžti į kūną, į save, ekonomiškiau ir plastiškiau judėti kasdieniame gyvenime, sąmoningas kvėpavimo valdymas ramina nervų sistemą.
- Dirbant su konkrečiais judesiais gali būti iškeliamos „užstrigusios“ emocijos, kurias galima per judesį išveikti, taip pasiekiant savotišką katarsį.
- Adaptuojant pratimus pagal paslaugų gavėjo poreikius ir fizines galimybes, būtų galima dirbti ir su judesio, neurologiniais sutrikimais, paralyžiais, parezėmis.

– Lecoq, Jacques.
“The Moving Body.” Bloomsbury
Publishing Plc eBooks, 2000



– Nuotrauka Scott
Eatono: „Bodies in motion”
SCOTT-EATON.COM

MOKYMASIS PER TIESIOGINĘ PATIRTĮ

- Dramos terapijos įžvalgos esmė – mokymasis per patirtį, o ne žodžius.
- Tai emocingas procesas, kuriame dalyviai patys atranda ir įvertina žinias.
- Pavyzdžiui, užuot patarinėjus perdėtai rūpestingai motinai, dramos terapijos metu jai suteikiama galimybė įsijausti į vaiko vaidmenį. Toks tiesioginis patyrimas sukelia ilgalaikius pokyčius.
- Prasmingas mokymasis apima visą asmenybę. Pavyzdžiui, vaikas, prisilietęs prie karšto radiatoriaus išmoksta kas yra „karšta“, ir tai ilgam įsimena.

– Leutz G. A.



Nuotrauka iš Dramos terapijos Asociacijos „Facebook“ puslapio, dr. Clarko Baimo seminaras „Psichodrama ir prieraišumas“

PLAUKTI NEIŠMOKSI TIK PER TEORIJĄ



Nuotrauka iš Dramos terapijos Asociacijos „Facebook“ puslapio, dr. Clarko Baimo seminaras „Psichodrama ir prieraišumas“

- Pasakyti žmonėms, ką jie daro ir kokios pasekmės gali laukti, yra liūdnai pagarsėjusi savo nenaudingumu veikla.
- Žmonės, kai jie yra emociškai susijaudinę, ypač nejautrūs žodiniam įtikinėjimui.
- Mes negalime įkalbėti paranoją patiriančiam asmeniui atsisakyti savo kliesių; pasakyti žmogui, kenčiančiam nuo fobijos, kad jei jis nori, jis gali nustoti bijoti; įtikinti priklausomą asmenį, kad jei jis panaudos dar šiek tiek valios pastangų, jis galės mesti vartoti narkotines medžiagas, ir itin retai mums pavyksta nurodyti priežastį, dėl kurios verta tęsti gyvenimą, žmogui, sergančiam depresija.
- Pokalbiai apie plaukimą negali išmokyti plaukti. Norint išmokti plaukti, reikia šokti į vandenį ir pradėti mokytis.
- Panašiai neįmanoma išmokyti elgesio ir tarpasmeninių bendravimo įgūdžių tiesiog apie juos pasakojant. Juos reikia praktikuoti veiksmu, kartais ilgą laiką.

Dramos terapija leidžia praktiškai išbandyti naujus elgesio modelius, o ne tik apie juos kalbėti.

– Leutz G. A.

ATVIRUMAS NEAPIBRĖŽTUMUI SOCIALINIAME DARBE

- „Pagal profesinės rizikos lygį socialiniai darbuotojai užima antrą vietą po policijos pareigūnų.“ (A. Bičkutė ir T. N. Liobikienė)
- Darbas su pažeidžiamais žmonėmis tai nuolatinis susidūrimas su sunkumais.
- Dvilypė funkcija: pagalba ir kontrolė, sukelianti klientų pyktį ir frustraciją.
- Efektyvi pagalba neįmanoma be nuoširdaus noro suprasti ir priimti „priimti visą, su kuo ateina klientas, be reikalo nereaguojant ir nevertinant“ (R. Kočiūnas).
- „Norint, kad užsimegztų santykis su žmogumi, pirmiausia su tuo žmogumi turime turėti kokį nors kontaktą, tai yra, mes turime suvokti to žmogaus egzistavimą, jį pamatyti, apie jį išgirsti ir pan.“(V. Legkauskas)
- Kiekvienas klientas, nepaisant jo būklės, turi jaustis vertinamas ir dalyvauti visuomenės gyvenime.
- Visuomenė tikisi, kad socialiniai darbuotojai gins pažeidžiamus žmones, tačiau jie taip pat turi užtikrinti ir visuomenės saugumą ir t.t



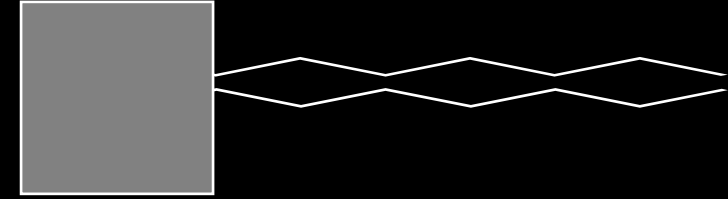
DRAMOS TERAPIJA SOCIALINIAME DARBE: ĮRANKIS POREIKIAMS, SANTYKIAMS IR PERDEGIMUI ĮVEIKTI.

- Dramos terapija – tai vienas iš būdų, kaip per žaidimą, improvizaciją ir vaidmenį galima priimti savo ir kitų išgyvenimus, skaudžius epizodus, patirtis ir išdrįsti būti savimi.
- Bet filosofas ir rašytojas Albert Camus rašo: „Jei nuolat žiūrėsime tik į saulę, mes niekuomet nepamatysime savo šešėlio. Jei vengsime tamsos - niekuomet nepažinsim nakties magijos...”
- Dramos terapija, skatina bendravimą, bendradarbiavimą ir kūrybiškumą, padeda darbuotojams įveikti perdegimo sindromo pasekmes ir priežastis. Ji gali būti prieinamas ir ekonomiškai naudingas būdas kurti saugias ir palaikančias organizacijų kultūras.
- Nes „Jeigu esi silpnas (soc. darbuotojas), jie (paslaugų gavėjai) pradeda dirbti su tavimi, o ne tu su jais.” (Anonimas, 2024)



DRAMOS TERAPIJOS METODAI SLAUGYTOJŲ VADOVŲ TARPUSAVIO PALAIKYMUI GERINTI

„USING DRAMA THERAPY TO FOSTER PEER
SUPPORT AMONG NURSE LEADERS”

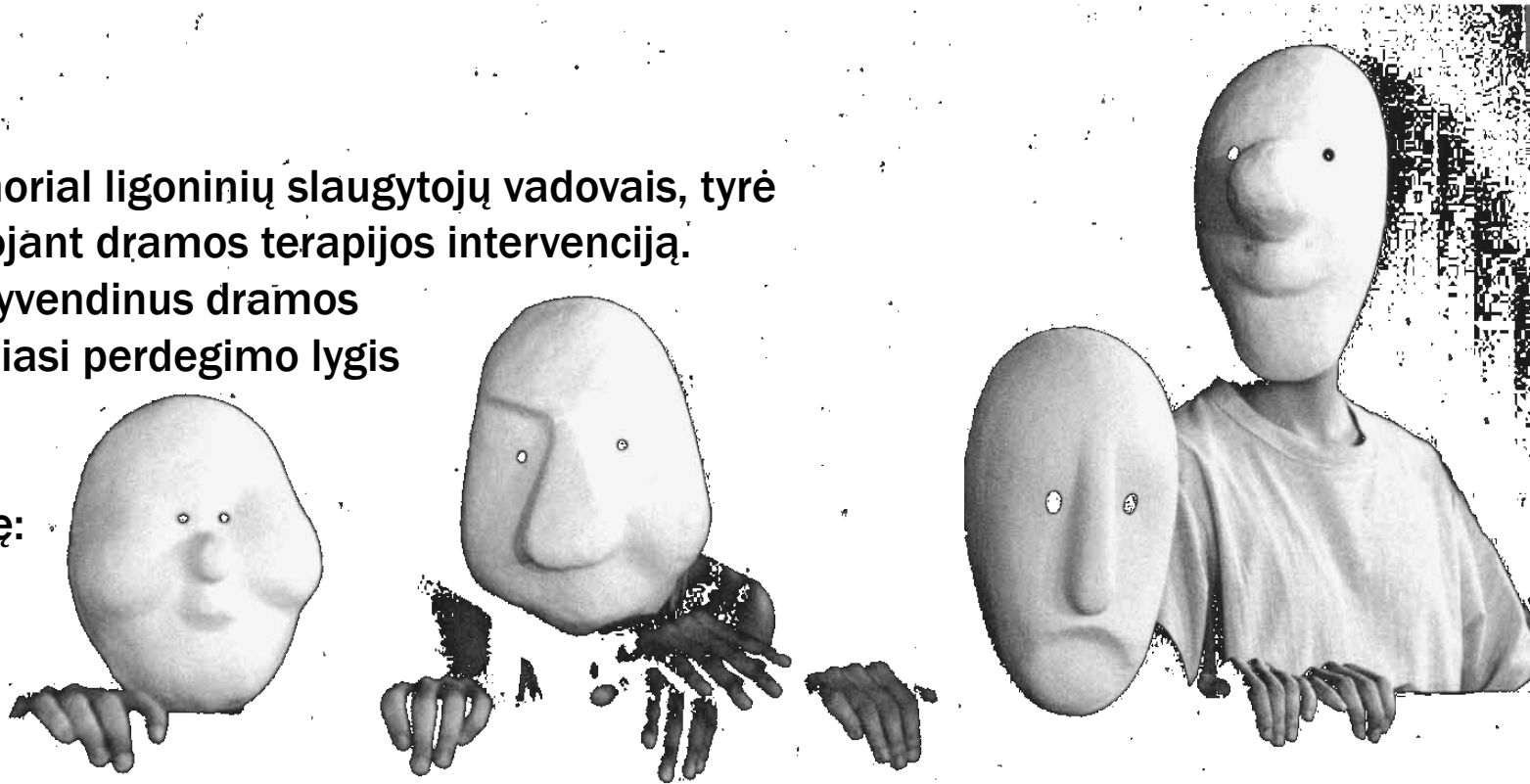


- **TYRIMAS**

Tyrimas,, atliktas JAV 2023 m. su CHI Memorial ligoninių slaugytojų vadovais, tyrė būtent perdegimo įveikos galimybes naudojant dramos terapijos intervenciją. Tyrimas siekė atsakyti į šį klausimą – ar įgyvendinus dramos terapijos programą, gerėja savijauta ir keičiasi perdegimo lygis slaugytojų vadovams?

- Tyrimas buvo orientuotas į profesinę gerovę: emocinę gerovę ir psichologinę būklę, siekiant sumažinti jų perdegimo riziką ir padidinti jų psichologinį atsparumą.

- Tyrime dalyvavo 73 asmenys.
- Dauguma dalyvių buvo moterys (91%).

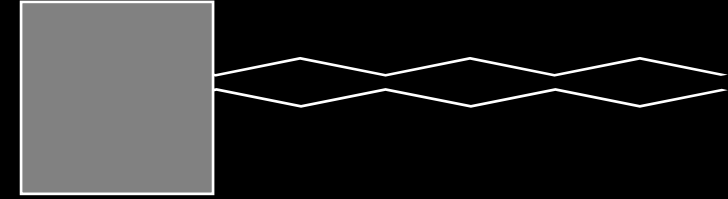


- Rowe, C. 2023

https://digitalcommons.lesley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1132&context=expressive_dissertations

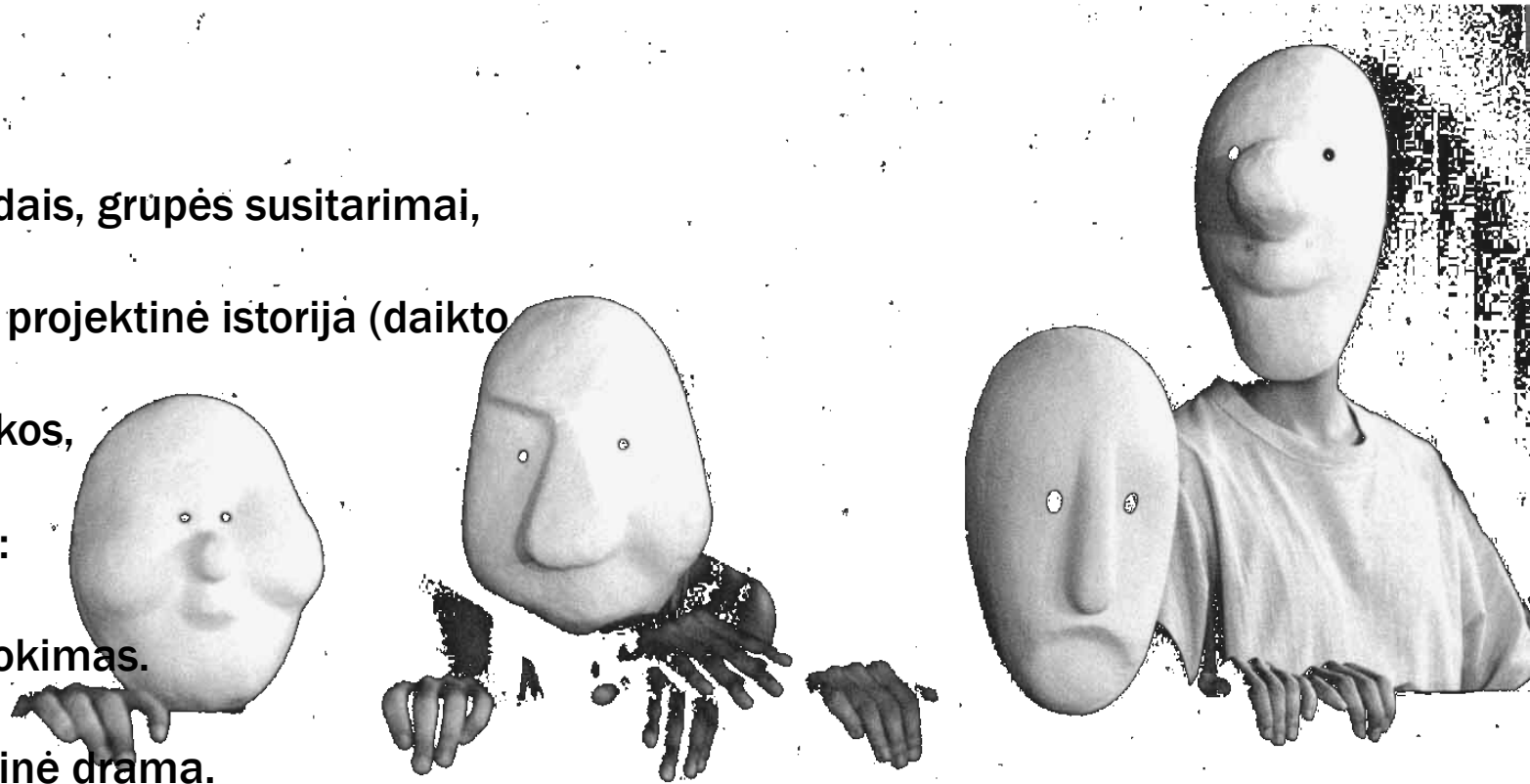
DRAMOS TERAPIJOS METODAI SLAUGYTOJŲ VADOVŲ TARPUSAVIO PALAIKYMUI GERINTI

„USING DRAMA THERAPY TO FOSTER PEER
SUPPORT AMONG NURSE LEADERS”



- **Seminarai:**

- Supažindinimas su dramos terapijos metodais, grupės susitarimai, prisistatymas.
- Apšilimo pratimai (įkūnyta spektrograma), projektinė istorija (daikto vaidmuo).
- Edukacinė dalis: socialinės-emocinės sąvokos, perdegimas, empatija, stresas.
- Vidinės Šeimos Sistemos (VŠS) paradigma: vidinių dalių (kritikas, globėjas, vaikas) identifikavimas, priėmimas, vaidmens suvokimas.
- Praktinės veiklos: kūno skenavimas, vizualizacija, dramatinė projekcija, naratyvinė drama.
- Dramos koučingo sesijos

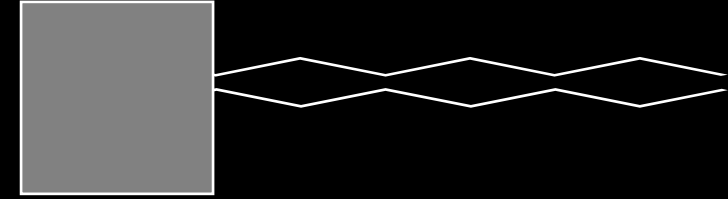


- Rowe, C. 2023

https://digitalcommons.lesley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1132&context=expressive_dissertations

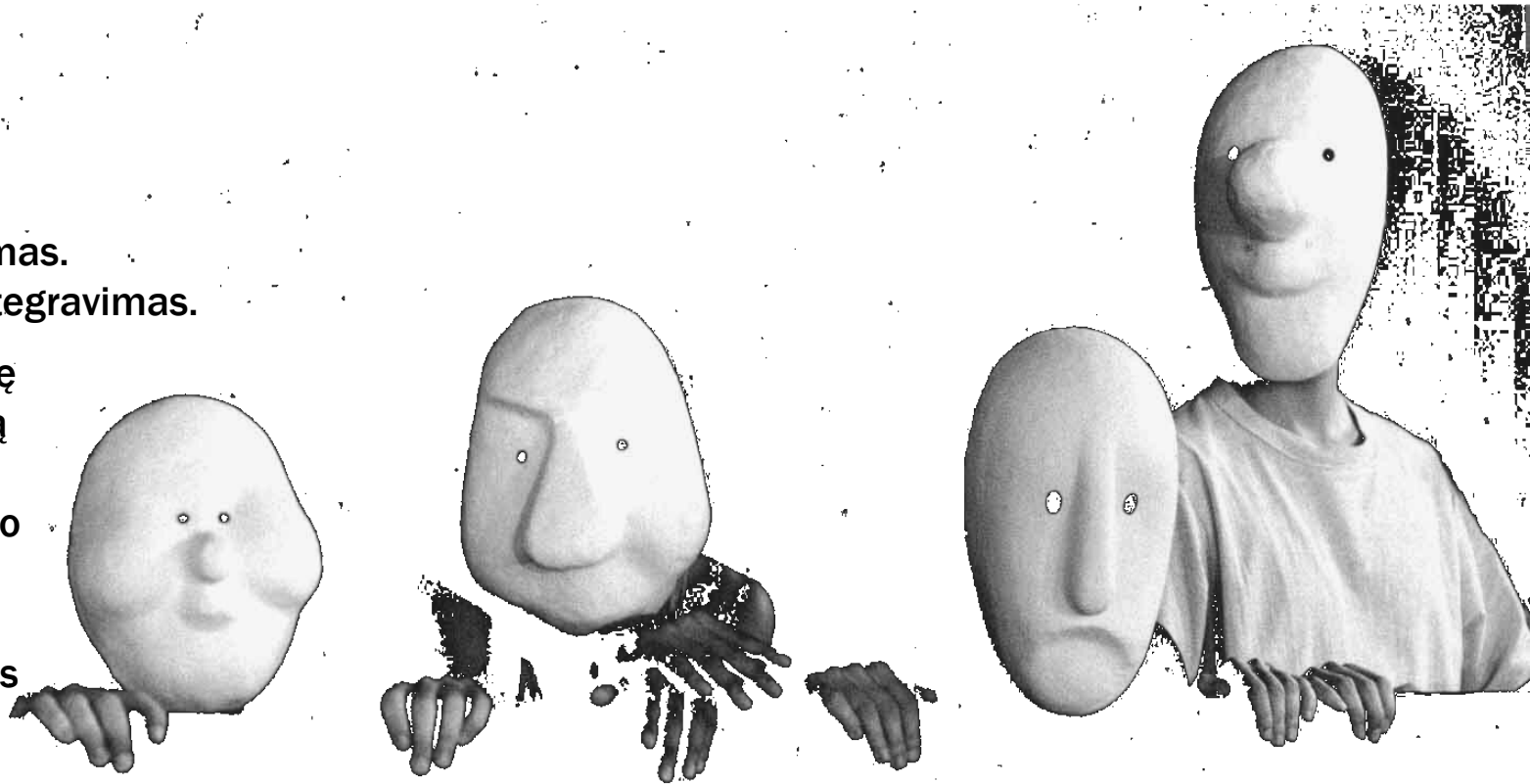
DRAMOS TERAPIJOS METODAI SLAUGYTOJŲ VADOVŲ TARPUSAVIO PALAIKYMUI GERINTI

„USING DRAMA THERAPY TO FOSTER PEER
SUPPORT AMONG NURSE LEADERS”



- **Rezultatai:**

- Gilesnis savęs ir emocijų supratimas.
- Vidinės dinamikos suvokimas, atsparumo ugdymas.
- Individualizuota parama, įgytų žinių ir įgūdžių integravimas.
- Socialiniai poveikiai: dalyviai jautėsi labiau susiję su kolegomis, kas gali pagerinti jų darbo aplinką ir bendrą gyvenimo kokybę. Dramos terapija skatino bendravimą ir bendradarbiavimą, mažino vienišumą, ir stiprino komandinį ryšį.
- Dramos terapijos poveikis prisidėjo prie geresnės socialinės integracijos darbo vietoje, didinant bendradarbiavimą ir tarpusavio paramą.



- Rowe, C. 2023

https://digitalcommons.lesley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1132&context=expressive_dissertations

TYRIMAS

PROGRAMOS, PAREMTOS DRAMOS TERAPIJA, RENGIAMŲ TEATRU IR PSICHODRAMA SU MOTERIMIS, NUKENTĖJUSIOMIS NUO INTYMAUS PARTNERIO SMURTO, TERAPINIAI PASIEKIMAI.

„Therapeutic Achievements of a Program Based on Drama Therapy, the Theater of the Oppressed, and Psychodrama With Women Victims of Intimate Partner Violence”



- **Atvėjis:**

45 metų moteris, patyrusi seksualinę prievartą, tapo uždara ir bijojo žmonių.

- **Problemos:**

Po traumos stengėsi izoliuotis, nuolat jautė baimę, net po persikėlimo į saugesnę vietą.

- **Drama terapija:**

Dramos terapijos sesijoje buvo imituojamas teismo posėdis. Janet vaidino save, teikiančią ieškinį prieš prievartautoją, o kiti grupės nariai atliko teismo personalo vaidmenis: teisėjų, prokurorų ir gynėjų.

– Mondolfi Miguel, M.L. and Pino-Juste M., 2020
<https://doi.org/10.1177/1077801220920381>

SIMBOLIAI DRAMOS TERAPIJOJE

- **Simbolinis veiksmas:**

Sumušė imituotą prievartautoją su pagalve, juokėsi ir verkė, pajuto atgavusi kontrolę.

- **Rezultatas:**

Drama terapija padėjo atsikratyti baimės, atrasti naują gyvenimo jėgą ir jaustis stipresne nei anksčiau. Janet pirmą kartą po dešimties metų pajuto savo stiprybę ir galia, galėjo išreikšti visą pyktį ir nusivylimą.

– Mondolfi Miguel, M.L. and Pino-Juste M. 2020
<https://doi.org/10.1177/1077801220920381>



TYRIMAS

DRAMOS TERAPIJOS TAIKYMAS POTRAUMINIO STRESO SINDROMO (PTSS) AUKOMS.

„Using Drama Therapy as a Form of Healing in PTSD Victims”



- Tyrime dalyvavo 12 moterų, patyrusių ilgalaikį smurtą artimoje aplinkoje ir atitinkančių potrauminio streso sindromo (angl. PTSD – post-traumatic stress disorder) kriterijus.
- Terapija vyko uždaro 20 dramos terapijos sesijų ciklo formatu, taikant dramos terapijos metodus.

– K. Mumford, 2019
https://soar.suny.edu/bitstream/handle/20.500.12648/14182/3644_cache.mumford.pdf?sequence=1&isAllowed=y20381

DUOMENŲ RINKIMAS

Duomenų rinkimas:

- Stebėjimai sesijų metu ir terapeuto užrašai.
- Dalyvių refleksijos ir grupinių diskusijų transkripcijos.
- Prieš ir po terapijos įvertinti PTSS simptomai, emocinis stabilumas, bendravimo įgūdžiai ir savivertė.

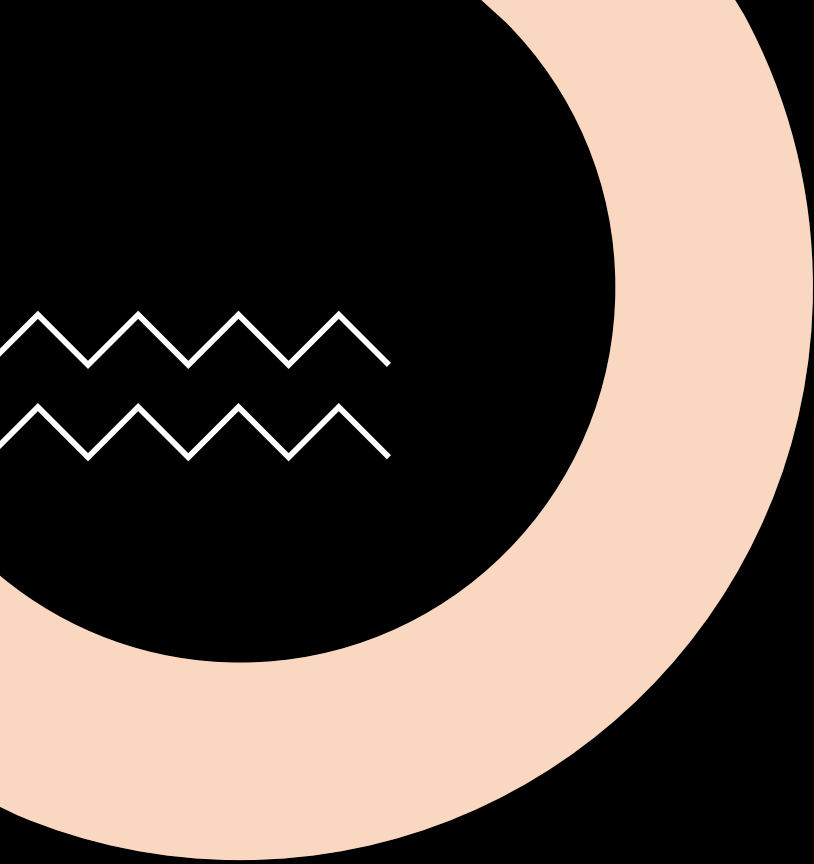
– K. Mumford, 2019
https://soar.suny.edu/bitstream/handle/20.500.12648/14182/3644_cache.mumford.pdf?sequence=1&isAllowed=y20381

METODAI:



- Kūrybiniai pratimai , tokie kaip vaidinimai ir emocijų išreiškimas per judesį;
- Simboliai ir metaforos;
- Grupinės diskusijos;
- Refleksijos užduotys;
- Atsipalaidavimo pratimai.

- K. Mumford, 2019
https://soar.suny.edu/bitstream/handle/20.500.12648/14182/3644_cache.mumford.pdf?sequence=1&isAllowed=y20381



REZULTATAI IR IŠVADOS:

1. Sumažėję PTSS simptomai (trauminiai prisiminimai, *angl. flashbackai*). Sumažėjęs nerimas ir įtampa. Lengviau reguliuojamos emocijos, pagerėjusi miego kokybė;
2. Padidėjusi savivertė ir pasitikėjimas savimi;
3. Atrasti nauji gyvenimo tikslai ir motyvacija;
4. Gyvenimo patirčių įprasminimas;
5. Sutvirtėję tarpusavio ryšiai;
6. Emocinė katarzė.

– K. Mumford, 2019
https://soar.suny.edu/bitstream/handle/20.500.12648/14182/3644_cache.mumford.pdf?sequence=1&isAllowed=y20381

APIBENDRINIMAS

- Dramos terapija padeda geriau suprasti kito žmogaus poreikius.
- Dramos terapija suteikia saugią erdvę eksperimentuoti ir mokytis.
- Dramos terapija yra efektyvus įrankis perdegimui darbe įveikti.
- Dramos terapija Skatina savęs pažinimą ir asmeninį augimą.



Socialiniame darbe, kuriame būtina suderinti daugybę skirtingų užduočių ir iššūkių, dramos terapija padeda rasti kūrybinius sprendimus sudėtingose situacijose.

BIBLIOGRAFIJA

1. Ali, A. and Wolfert, S. (2016). Theatre as a treatment for posttraumatic stress in military veterans: Exploring the psychotherapeutic potential of mimetic induction. *The Arts in Psychotherapy*, 50(50), pp.58–65. doi:<https://doi.org/10.1016/j.aip.2016.06.004>.
2. Baim C, Burmeister J, Maciel M. (2007). *Psychodrama: Advances in Theory and Practice*, 1st Edition.
3. Bičkutė, A., Liobikienė, T. N. (2011). Socialinio darbuotojo ir agresyviai besielgiančio kliento sąveika cialiniame darbe. Preiga per internetą:<https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/8509e3ec-7655-4fd5-9984-67176735c7b9/content>
4. Can Drama Therapy Evoke Neuroplastic. Changes in The Brain? <https://intisarfoundation.org/wp-content/uploads/2020/11/Neuroscience-Booklet.pdf>
Dramos terapijos Asociacija <https://www.dramoterapija.lt/naujienos/dramos-terapija-jauniausia-meno-terapijos-sritis-lietuvoje-c3Fura2w66s9f0/>
5. Dramos terapijos asociacija, <https://www.dramoterapija.lt/terapija/>
6. Jung C. G. (2015). *Archetipai ir kolektyvinė sąmonė. Margi raštai*
7. Kočiūnas R. (1995). *Psichologinis konsultavimas*. Vilnius, p. 37
8. Lecoq, J. "The Moving Body (2000)." Bloomsbury Publishing Plc eBooks.

BIBLIOGRAFIJA

9. Legkauskas V. (2008). Socialinė psichologija. Leidykla Vaga, 394,
10. Leutz G. A. (1974). Psychodrama: Theorie und Praxis (German Edition), Springer; 1. Aufl. Korr. Nachdruck edition.
11. Mondolfi Miguel, M.L. and Pino-Juste, M. (2020). Therapeutic Achievements of a Program Based on Drama Therapy, the Theater of the Oppressed, and Psychodrama With Women Victims of Intimate Partner Violence. *Violence Against Women*, 27(9), p.107780122092038. doi:<https://doi.org/10.1177/1077801220920381>
12. Mumford K. (2019). *Using Drama Therapy as a Form of Healing in PTSD Victims*. [online] Available at: https://soar.suny.edu/bitstream/handle/20.500.12648/14182/3644_kache.mumford.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Nolte J. (2014). The Philosophy, Theory and Methods of J. L. Moreno. The Man Who Tried to Become God.
14. Orkibi H., Bar N., Eliakim I. (2014). The effect of drama-based group therapy on aspects of mental illness stigma. *The Arts in Psychotherapy*. Volume 41, Issue 5, Pages 458- 466. <https://doi.org/10.1016/j.aip.2014.08.006>
15. Rowe, C. (2023). Using Drama Therapy to Foster Peer Support Among Nurse Leaders. Lesley University. https://digitalcommons.lesley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1132&context=expressive_dissertations

