

LATVIJAS SUPERVIZORU ĒTIKAS KOMPETENCES NOZĪMĪGUMA UN ĪSTENOJAMĪBAS PAŠNOVĒRTĒJUMS

Self-Assessment of the Importance and Attainability of Supervisors' Ethical Competence in Latvia

Anna Angena

Rīga Stradiņš University, Latvia

Kristīne Mārtinsone

Rīga Stradiņš University, Latvia

Abstract. Code of Ethics of Supervisors' in Latvia is currently being developed and it is important to understand how Supervisors themselves evaluate professional ethical competence. The aim of this study is to find out what is the Self-Assessment of the Importance and Attainability of Supervisors' Ethical Competence in Latvia. The research questions were the following: 1) What is the self-assessment of the importance and attainability of Supervisors' ethical competence in Latvia? 2) Are there differences in the self-assessment of the importance and attainability of Supervisors' ethical competence in Latvia and if so, what they are? 3) Are there differences in the self-assessment of the importance and attainability of Supervisors' ethical competence in Latvia between supervisors with different work experience and if so, what they are? The participants of this study were 48 supervisors with practice experience in different professional fields. Two forms were filled out online: 1) demographical data form; 2) self-assessment of the importance and attainability form. Self-assessment forms were evaluated on a 5-point Likert scale. For data analysis the descriptive statistical methods, Kolmogorov-Smirnov test and Wilcoxon signed-rank test were used. The results showed that the supervisors' ethical competence is evaluated as very and quite important and fully and mostly attainable. The results indicated statistically significant differences in 13 out of 16 supervisors' ethical competence that was evaluated higher in importance than attainability.

Keywords: attainability, ethical competence, importance, supervision, supervisor.

Ievads

Introduction

Mūžilgas mācīšanās aktualitāte ir saistīta ar 21. gadsimtā vadošajām pieaugušo izglītības idejām. Mācīties visas dzīves garumā, apgūstot un pilnveidojot kompetences – zināšanas, prasmes un attieksmes un spēja tās pielietot (Akadēmiskās informācijas centrs, 2016) ir nozīmīgs personības

attīstības, konkurētspējas darba tirgū un cilvēkkapitāla vērtības palielināšanas priekšnosacījums (Saeima, 2010).

Mainīgā profesionālā vide, profesiju attīstība un vairāku profesiju izzušana norāda uz pieprasījumu pēc produktīvām profesionālās attīstības iespējām mūžizglītības kontekstā. Mūsdienīgs un efektīvs profesionālās pilnveides veids ir supervīzija (Stankus-Viša, 2017). Supervīzijas procesu var izprast un skaidrot kā pieaugušo izglītības veidu, kas ir mērķtiecīgi organizēts konsultatīvs un izglītojošs atbalsts, ko profesionālajā kontekstā saņem indivīds, grupa vai organizācija, lai pilnveidotu profesionālo kompetenci un profesionālās darbības kvalitāti (Valsts izglītības satura centrs [VISC], 2019). Supervīzijas process ir mijiedarbība, kas balstās uz reflektīvu praksi, un tajā iesaistītās puses – supervizors un supervizējamais savu profesionālo darbību veic, balstoties uz savai profesijai izvirzītajām prasībām, kas ir iekļautas profesijas standartā, normatīvajos aktos, ar organizāciju saistītos noteikumos un ētikas kodeksā (Stankus-Viša, 2017).

Latvijā supervizorus apvieno biedrība Latvijas Supervizoru apvienība (LSA), kas ir Latvijā vienīgais Eiropas Nacionālo supervīzijas organizāciju apvienības (*Association of National Organisation for Supervision in Europe* [ANSE]) pilna statusa biedrs. Latvijas Supervizoru apvienības mērķis ir ANSE standartiem atbilstošas supervizoru izglītības un prakses ieviešana Latvijā.

Lai gan supervīzijas pakalpojums Latvijā ir pazīstams jau kopš Latvijas neatkarības atgūšanas laikiem, kā patstāvīga profesija tā izveidojās 2014.gadā, kad tika izveidots pirmais profesijas standarts un supervizors kā profesija tika iekļauta profesiju klasifikatorā (Ministru kabinets, 2014). Supervizora profesijai attīstoties, mainoties Latvijas normatīvo aktu prasībām profesijas standartu izveides metodoloģijā, 2019. gada 12. jūnija Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās apakšpadomes (PINTSA) sēdē atbilstoši MK noteikumiem Nr. 633 tika saskaņota supervizora profesijas standarta jaunākā versija, kurā ir definēts, ka supervizors ir noteiktas profesionālās nozares speciālists, kurš papildus ir ieguvis supervizora kvalifikāciju un kurš sniedz supervīzijas pakalpojumu (VISC, 2019).

Supervīzijā kā jebkurā profesijā viena no kompetencēm attiecas uz ētiskas prakses nodrošināšanu. Ētikas kompetenci ANSE Eiropas supervizoru kompetenču salīdzināšanas un apstiprināšanas sistēmā (*A European Competence Framework of Supervision and Coaching* – turpmāk tekstā *ECVision*) (Ajdukovic et al., 2015) definējusi kā vienu no 24 supervizora pamata kompetencēm, un, kā norādīts ANSE Ētikas kodeksā, supervīzija savā būtībā ir ētiska aktivitāte (ANSE, 2012).

ANSE Ētikas kodeksā, kuru ievērojot tiek veikta supervizora prakse Latvijā, ir formulēta supervizora fundamentālā ētika, šīs nostādnes kalpo kā profesionālās prakses vadlīnijas, vienlaikus paredzot dalībvalstīm iespēju

izstrādāt savus ētikas kodeksus. Saskaņā ar šo uzstādījumu LSA ir uzsākusi nākamo posmu supervizora profesijas attīstībā un 2019.gadā ir aktualizējusi ētikas kodeksa izstrādi (LSA, 2019a; LSA, 2019b).

LSA izvirzītā aktualitāte par ētikas kodeksa izstrādi saskan ar mūsdienu izpratni par labu praksi. Proti, atbilstoši normatīvo aktu prasībām vai brīvprātīgi – profesionālās ētikas kodekss tiek izstrādāts, lai palīdzētu speciālistam orientēties ar profesionālo darbību saistītos ētikas jautājumos. Profesionālās ētikas kodekss ir profesijas attīstības, profesionālās atbildības un uzticības profesijai zīme. Tas nav tikai regulējošs instruments, bet normas un principi, zināšanas un prasmes, kas apkopotas, lai veiktu kvalitatīvu profesionālo darbību (Lasmane, 2012).

Ētikas jautājumi ir uzskatāmi par īpašu ētikas kompetences formu (Frunza & Sandu, 2016), un LSA sertificētajiem supervizoriem ir jābūt vienotai izpratnei par profesijas ētikas kompetences pamatnostādņēm. Vairāki ANSE izstrādātie dokumenti – ētikas kodekss (ANSE, 2012), Eiropas supervizoru kompetenču salīdzināšanas un apstiprināšanas sistēma (Ajdukovic et al., 2015) kurus ievērojot tiek veikta supervizora prakse Latvijā, tika pieņemti jau pirms aktuālā Latvijas supervizora profesijas standarta saskaņošanas. Analizējot tos, var secināt, ka aktuālajā standartā aprakstītās ētikas kompetences formulējums atšķiras no ANSE dokumentos ieviestā formulējuma. Savukārt labas prakses princips, kura dod ieguvumu klientiem, prasa profesionāla izpratni par standartiem un ētiku kā pamatu klientu uzticības iegūšanai (Bond, 2015; Corey, Corey, & Callalan, 2007).

Supervizoru profesionālai kompetencei Latvijā ir tikusi pievērsta uzmanība. 2014.gadā tika veikts pētījums un publicēti pilotpētījuma rezultāti “Supervizora kompetence un profesionālā darbība: pilotpētījuma rezultāti” (Mārtinsone, Mihailova, & Mihailovs, 2014). 2016.gadā tika izstrādāta “Supervizora profesionālās kompetences pašnovērtējuma aptauja” (Ļevina et al., 2017). Šajos pētījumos ir sniegts Latvijā praktizējošā supervizora raksturojums, kas ir analizēts visā tā daudzveidībā un atšķirīgajās pieejās tā definējumā, vērtēts, atšķirīgais skatījums uz supervizora profesionālo kompetenci un skaidroti vērtību konflikti, kas ir saistīti ar individuālajām vērtībām un varas vērtību (Hartmane, Ļevina, & Mārtinsone, 2017). Tomēr ētikas kompetence, ietverot aktuālajā supervizora profesijas standartā iekļautās ētikas kompetences saturu, līdz šim nav pētīta.

Apkopojot analizēto supervizora profesijas attīstību un dažādo profesionālo raksturojumu, tas norāda, ka profesijas ietvarā ir notikušas un notiek būtiskas izmaiņas, tāpēc ir nepieciešamība uzzināt, vai profesionālajā vidē ir vienota izpratne par ētikas kompetenci. Kompetences attīstība ir profesionālās kompetences un lietpratības līmenis, kas vairumā gadījumu tiek sasniegts pēc pieciem konkrētā darbā vai profesijā pavadītiem gadiem (Gibson, Dollarhide, &

Moss, 2010; Skovholt, 2012; Geidžs & Berliners, 1999). Arī Latvijas sertificētu supervizoru kontekstā tika atklātas profesionālās identitātes atšķirības supervizoriem ar dažādu darba stāžu (Vaivade-Kalnmeiere & Mārtinsone, 2017). Tāpēc ir svarīgi noskaidrot, vai vienota izpratne par ētikas kompetenci ir vērtējama darba stāža kontekstā, dalot supervizorus divās grupās – ar darba stāžu līdz pieciem gadiem un virs minētā stāža.

Izmantojot Krievijas psiholoģes un pētnieces Jeļenas Fantalovas (Fantalova, 2001, 2013) izstrādāto teoriju par vērtību nozīmības un īstenojamības attiecībām, kompetence šajā pētījumā tiek skatīta kā profesionāla vērtība. J. Fantalovas pieeja skaidro, kā indivīda uztvere par vērtības nozīmības un īstenojamības attiecībām ietekmē konkrētā indivīda motivāciju un uzvedību. J. Fantalova uzskata, ka vērtību konflikts neizbēgami veidojas, ja vērtības nozīmīguma pašnovērtējums ir augstāks par īstenojamības pašnovērtējumu. Ja īstenojamība ir novērtēta augstāk par nozīmīgumu, indivīds var izjust “iekšēju vakuumu” jeb motivācijas trūkumu (Fantalova, 2001). Ja nozīmīguma un īstenojamības vērtējumi ir līdzīgi, veidojas stāvoklis, ko dēvē par neitrālo zonu, kas tiek raksturota kā harmoniska, bez iekšēja konflikta (Fantalova, 2013).

Šajā rakstā izklāstītā pētījuma mērķis bija noskaidrot, kāds ir Latvijas supervizoru ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējums un atklāt, vai pastāv atšķirības aptaujāto supervizoru ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējuma rādītājos.

Atbilstoši pētījuma mērķim tika izvirzīti vairāki pētījuma jautājumi.

1. Kādi ir Latvijas supervizoru ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējuma rādītāji?
2. Vai pastāv atšķirības Latvijas supervizoru ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējuma rādītājos un, ja tādas pastāv, tad kādas tās ir?
3. Vai pastāv atšķirības Latvijas supervizoru ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējuma rādītājos supervizoriem ar atšķirīgu darba stāžu supervizora profesijā un, ja pastāv, tad kādas tās ir?

Metodoloģija *Methodology*

Pētījuma īstenošana notika divos posmos – pētījuma sagatavošanas un pētījuma posmā.

Pētījuma sagatavošanas posmā bija divi apakšposmi. **Pirmajā apakšposmā** uzdevums bija formulēt supervizora profesionālās kompetences pašnovērtējuma aptaujas pantus par ētikas kompetenci. Šajā posmā tika analizēts supervizora profesijas standarts (VISC, 2019), supervizora ētikas kodekss

(ANSE, 2012) un ANSE Eiropas supervizoru kompetenču salīdzināšanas un apstiprināšanas sistēma (Ajdukovic et al., 2015). Izmantojot Supervizora profesijas standartā (VISC, 2019) definēto 21 uzdevumu kā kritērijus, tika izveidots supervizora ētikas kompetences un to paskaidrojošo prasmju un attieksmju saraksts un sagatavota ekspertu aptauja, kurā tika iekļauti 23 ētikas kompetences panti. Visus 23 ētikas kompetences pantus, 24 ANSE definētās supervizora pamata kompetences un 6 ētikas kodeksā noteiktās profesionālās prasības savā starpā salīdzināja vēl viena pētniece. Veicot triangulāciju, tika precizēts aptaujas pantu saturs.

Otrajā apakšposmā ekspertu aptauju aizpildīja trīs LSA sertificēti supervizori – nozares eksperti, Sertifikācijas un Ētikas komisijas locekļi. Izmantojot 3 ballu Likerta skalu, eksperti novērtēja izstrādāto aptaujas pantu saprotamību un atbilstību. Divi no ekspertiem papildus sniedza savus komentārus un ieteikumus, kas galvenokārt bija saistīti ar atsevišķu ētikas kompetences pantu korekciju un vairāku pantu apvienošanu.

Ekspertu ieteikumi tika ņemti vērā, izstrādājot aptaujas pantus ētikas kompetences mērīšanai “Latvijas supervizoru profesionālās kompetences pašnovērtējuma aptauja” fināla versiju. Tika izveidota tematiskā grupa “Supervizora ētika”, kurā tika iekļauti 16 izveidotie panti ētikas kompetences mērīšanai. Aptauja tika izstrādāta, organizēta un īstenota sadarbībā ar pētnieci Leldi Kāpiņu, kas pētīja tematiskās grupas “Supervīzijas sagatavošana un uzsākšana”; “Supervīzijas vadīšana”; “Supervizora attieksme, pašrefleksija, empātija”; “Supervizora profesionālā darbība”.

Pētījuma posms

Instrumentārijs. Aptaujai ir divas daļas. Pirmo daļu veido 14 sociāli demogrāfiskie jautājumi, otro daļu – “Latvijas supervizoru profesionālās kompetences pašnovērtējuma aptauja”, kurā tika iekļauti 50 profesionālās kompetences panti, no kuriem 16 attiecas uz ētikas kompetenci, tāpēc tie ir analizēti šajā pētījumā. Aptaujā iekļautās kompetences bija jānovērtē Likerta skalā pēc to nozīmīguma (1 – nemaz nav nozīmīga; 2 – diezgan nenozīmīga; 3 – vidēji nozīmīga; 4 – diezgan nozīmīga; 5 – ļoti nozīmīga) un īstenojamības (1 – nemaz nav īstenojama; 2 – drīzāk nav īstenojama; 3 – vidēji īstenojama; 4 – lielākoties īstenojama; 5 – pilnībā īstenojama).

Dalībnieki. Aptaujātie dalībnieki bija biedrības LSA sertificētie supervizori.

Pētījuma respondentu skaits bija 48 (56%) no visiem 85 (100%) LSA sertificētiem supervizoriem. Respondentu vecuma robežas bija no 35 līdz 77 gadiem, vidējais vecums bija 49 gadi ($M = 49$, $SD = 7,99$).

Pēc supervizora izglītības iegūšanas veidiem puse – 24 (50%) pētījuma respondentu ir ieguvuši profesionālo maģistra grādu un supervizora kvalifikāciju, 12 (25%) no tiem pedagoģijā, 6 (12,5%) sociālajā darbā un

6 (12,5%) vadībzinātnē. Otra puse 24 (50%) respondentu apguvuši supervizora izglītību tālākizglītības programmā, ieguvuši profesionālo augstāko izglītību ārzemēs, vai sava virziena psihoterapijas izglītību supervizora līmenī.

Pamata – pirmā augstākā izglītība pētījuma dalībniekiem bija iegūta dažādās jomās - pedagoģijā 14 (29%), sociālajā darbā 13 (27%), medicīnā un veselības aprūpē 8 (17%), psiholoģijā 8 (17%), mākslā, mūzikā 6 (13%), ekonomikā, biznesa vadībā, finansēs 4 (8%), kā citu to minēja 8 (17%) respondentu.

Supervizora darba stāžs pētījuma respondentiem vidēji bija 7 gadi. 24 (50%) respondentiem darba stāžs kā supervizoriem bija līdz 5 gadiem un 24 (50%) respondentiem supervizora darba stāžs bija vairāk par 5 gadiem. Savukārt apkopotie dati par supervizora slodzi parāda, ka tikai viens respondents kā supervizors bija nodarbināts pilnā slodzē. Kopumā pētījuma respondenti kā supervizori bija nodarbināti vidēji 36% no visas darba slodzes: 14 (29%) no aptaujātajiem praktizēja supervīziju 5–10%, 6 (13%) 15–25%, 13 (27%) 30–40%, 10 (21%) 50–70% no sava ikdienas darba laika un 5 (10%) praktizēja supervīziju 80% un vairāk no sava ikdienas darba laika. No iegūtās aptaujas datiem secināms, ka 12 (25%) no aptaujātajiem supervizoriem būtu svarīgi praktizēt tikai vienā – supervizora profesijā, bet 28 (58%) respondentiem šāda iespēja nav svarīga.

Procedūra. Interneta aptauju vietnē *www.club-interactive.com* tika izvietota elektroniska aptauja. Katram LSA sertificētam supervizoram, kura elektroniskā pasta adrese bija publicēta LSA tīmekļa vietnē *www.supervizija.lv*, tika nosūtīts uzaicinājums piedalīties aptaujā. Saite uz aptauju bija ievietota uzaicinājuma beigās, saiti aktivizēt varēja katrs uzaicinājumu saņēmušais supervizors, un aizpildīt aptauju bija iespējams vienu reizi. Dalība pētījumā bija brīvprātīga, no visiem respondentiem tika saņemta informētā piekrišana par dalību pētījumā, un viņi tika informēti par to, ka aptaujas dati tiks analizēti tikai apkopotā veidā, lai nodrošinātu respondentu anonimitāti. Aptauja tika veikta no 2019. gada 17. oktobra līdz 1. novembrim.

Rezultāti

Results

Empīriskā aptaujas pantu atbilstība normālsadalījumam tika noteikta izmantojot Kolmogorova-Smirnova kritēriju, iegūtais atbilžu sadalījums neatbilst normālsadalījumam, tāpēc datu atšķirību noteikšanā izmantota neparametriskā statistikas metode Vilksona kritērijs (*T*). Datu analīzei un apstrādei izmantota *MS Excel* un *IBM SPSS Statistics 26.00* datorprogrammas. Lai atbildētu uz pētījuma jautājumu, kādi ir Latvijā sertificēto supervizoru ētikas kompetences nozīmīguma pašnovērtējuma rādītāji, tika aprēķinātas nozīmīguma

skalas pantu mediānas (*Mdn*), novērtējuma vidējie aritmētiskie rādītāji (*M*) un standartnovirzes (*SD*). Kopumā visas 16 supervizoru ētikas kompetences tika novērtētas kā diezgan un ļoti nozīmīgas, tai skaitā maksimālais vidējais aritmētiskais nozīmīguma vērtējums tika konstatēts kompetencei “*Spēja ievērot konfidencialitāti*” (*Mdn* = 5, *M* = [4,96], *SD* = [0,20]) un minimālais vidējais aritmētiskais nozīmīguma vērtējums kompetencei “*Spēja izmantot digitālās tehnoloģijas, tai skaitā tiešsaistes sesijām, nodrošinot konfidencialitāti un datu drošību*” (*Mdn* = 4, *M* = [4,13], *SD* = [0,84]). 14 ētikas kompetences tika novērtētas kā ļoti nozīmīgas (*Mdn* = 5, *M* = [4,50; 4,96], *SD* = [0,65; 0,20]), divas ētikas kompetences tika novērtētas kā diezgan nozīmīgas (*Mdn* = 4, *M* = [4,13; 4,38], *SD* = [0,84; 0,70]) (1.tab.): “*Spēja izmantot digitālās tehnoloģijas, tai skaitā tiešsaistes sesijām, nodrošinot konfidencialitāti un datu drošību*”; “*Spēja aktualizēt, diskutēt un risināt ētikas dilemmu jautājumus profesionālajā vidē, proti, koleģiālās diskusijās, apvienības sapulcēs, ētikas komisijā*”.

1.tabula. Latvijas supervizoru ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējuma rezultātu aprakstošās un secinošās statistikas rādītāji

Table 1 Indicators of descriptive and inferential statistics of the self-assessment of the importance and attainability of supervisors' ethical competence in Latvia

Ētikas kompetences panti	Nozīmīguma skala				Īstenojamības skala				Atšķirības <i>T</i>
	<i>Mdn</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Z</i>	<i>Mdn</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Z</i>	
Spēja izturēties pret supervizējamiem ar vienlīdzīgu cieņu, saskaņā ar cilvēka pamattiesībām	5	4,92	0,28	0,534	5	4,77	0,42	0,476	-2,111 *
Spēja ievērot supervīzijas praksē tiesiskumu	5	4,71	0,46	0,446	5	4,71	0,46	0,446	,000
Spēja īstenot rūpes kā būtisku vērtību supervīzijas praksē	5	4,50	0,65	0,362	5	4,58	0,54	0,384	-,816
Spēja ievērot konfidencialitāti	5	4,96	0,20	0,540	5	4,71	0,46	0,446	-3,464 **
Spēja pamanīt iespējamo vai esošo interešu konfliktu un rīkoties saskaņā ar ētikas principiem	5	4,71	0,46	0,446	4	4,27	0,57	0,348	-3,900 **
Spēja vienmēr kalpot supervizējamā interesēm un aizsargāt supervizējamā godīgumu	5	4,63	0,53	0,406	4	4,33	0,56	0,350	-2,985 **
Spēja izmantot digitālās tehnoloģijas, tai skaitā tiešsaistes sesijām, nodrošinot konfidencialitāti un datu drošību	4	4,13	0,84	0,233	4	3,77	0,86	0,230	-2,194 *
Spēja apzināties un proaktīvi rīkoties ar supervizora ētikas dilemmām	5	4,63	0,53	0,406	4	4,19	0,64	0,303	-3,513 **

1. tabulas turpinājums

Spēja pamanīt dubultās lomas (attiecības) un rīkoties saskaņā ar ētikas principiem	5	4,63	0,57	0,412	4	4,29	0,62	0,307	-3,138 **
Spēja risināt varas un konkurences situācijas supervīzijas procesā	5	4,50	0,58	0,346	4	4,00	0,71	0,292	-3,853 **
Spēja ievērot supervizora profesionālās robežas	5	4,81	0,39	0,495	4,5	4,48	0,55	0,330	-3,771 **
Spēja iegūt supervīzējamā uzticēšanos un izturēties pret to cieņpilni un ētiski	5	4,81	0,39	0,495	4	4,40	0,54	0,353	-4,472 **
Spēja respektēt supervīzējamā personības integritāti (veselumu)	5	4,69	0,51	0,438	5	4,65	0,53	0,416	-,471
Spēja īstenot supervīziju kā patiesi ētisku rīcību	5	4,75	0,48	0,468	4	4,48	0,50	0,350	-2,837 **
Spēja aktualizēt, diskutēt un risināt ētikas dilemmu jautājumus profesionālajā vidē, proti, koleģiālās diskusijās, apvienības sapulcēs, ētikas komisijā	4	4,38	0,70	0,292	4	4,10	0,72	0,245	-2,419 *
Spēja aktualizēt, diskutēt un risināt ētikas dilemmu jautājumus ar supervīzējamo sesijas un supervīzijas procesa laikā	5	4,60	0,64	0,397	4	4,38	0,61	0,295	-2,101 *

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.

Lai atbildētu uz pētījuma jautājumu, kādi ir Latvijā sertificēto supervizoru ētikas kompetences īstenojamības pašnovērtējuma rādītāji, tika aprēķinātas īstenojamības novērtējuma skalas pantu mediānas (Mdn), vidējie aritmētiskie rādītāji (M) un standartnovirzes (SD) (1.tab.). Attiecībā uz ētikas kompetences īstenojamību maksimālais vidējais aritmētiskais īstenojamības rādītājs tika konstatēts kompetencei “*Spēja izturēties pret supervīzējamiem ar vienlīdzīgu cieņu, saskaņā ar cilvēka pamattiesībām*” (Mdn = 5, $M = [4,77]$, $SD = [0,42]$) un minimālais vidējais aritmētiskais rādītājs tika konstatēts kompetencei “*Spēja izmantot digitālās tehnoloģijas, tai skaitā tiešsaistes sesijām, nodrošinot konfidencialitāti un datu drošību*” (Mdn = 4, $M = [3,77]$, $SD = [0,86]$). Tādējādi redzams, ka ētikas kompetenci “*Spēja izmantot digitālās tehnoloģijas, tai skaitā tiešsaistes sesijām, nodrošinot konfidencialitāti un datu drošību*” respondenti salīdzinoši novērtē kā mazāk nozīmīgu un mazāk iespējamu īstenot kā pārējās kompetences. 10 ētikas kompetences tika novērtētas kā lielākoties īstenojamas (Mdn = 4, $M = [3,77; 4,48]$, $SD = [0,86; 0,55]$) un 6 kā pilnībā īstenojamas (Mdn = 5, $M = [4,58; 4,77]$ $SD = [0,54; 0,42]$).

2.tabula. *Latvijas supervizoru profesionālās kompetences pašnovērtējuma aptaujas ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības atšķirību rādītāji respondentiem ar dažādu darba stāžu*

Table 2 *Indicators of descriptive statistics and Wilcoxon signed-rank test differences of the self-assessment of the importance and attainability of supervisors' ethical competence in Latvia for supervisors with different work experience*

Ētikas 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 izturēties pret supervizējamiem ar vienlīdzīgu cieņu, saskaņā ar cilvēka pamattiesībām	4,88	0,34	4,71	0,46	-1,414	4,96	0,20	4,83	0,38	-1,732
Spēja ievērot supervīzijas praksē tiesiskumu	4,71	0,46	4,71	0,46	,000	4,71	0,46	4,71	0,46	,000
Spēja īstenot rūpes kā būtisku vērtību supervīzijas praksē	4,46	0,72	4,50	0,59	-0,258	4,54	0,59	4,67	0,48	-1,000
Spēja ievērot konfidencialitāti	4,92	0,28	4,63	0,49	-2,646**	5,00	0,00	4,79	0,41	-2,236*
Spēja pamanīt iespējamo vai esošo interešu konfliktu un rīkoties saskaņā ar ētikas principiem	4,58	0,50	4,17	0,64	-2,500*	4,83	0,38	4,38	0,49	-3,051**
Spēja vienmēr kalpot supervizējamā interesēm un aizsargāt supervizējamā godīgumu	4,54	0,59	4,33	0,56	-1,890	4,71	0,46	4,33	0,56	-2,324*
Spēja izmantot digitālās tehnoloģijas, tai skaitā tiešsaistes sesijām, nodrošinot konfidencialitāti un datu drošību	4,17	0,87	3,67	0,76	-1,985*	4,08	0,83	3,88	0,95	-1,020
Spēja apzināties un proaktīvi rīkoties ar supervizora ētikas dilemmām	4,63	0,58	4,21	0,66	-2,500*	4,63	0,49	4,17	0,64	-2,517*
Spēja pamanīt dubultās lomas (attiecības) un rīkoties saskaņā ar ētikas principiem	4,58	0,65	4,25	0,74	-2,138*	4,67	0,48	4,33	0,48	-2,309*

2. tabulas turpinājums

Ētikas 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 risināt varas un konkurences situācijas supervīzijas procesā	4,50	0,66	3,83	0,82	-2,980**	4,50	0,51	4,17	0,56	-2,530*
Spēja ievērot supervizora profesionālās robežas	4,79	0,41	4,42	0,58	-3,000**	4,83	0,38	4,54	0,51	-2,333*
Spēja iegūt supervīzējamā uzticēšanos un izturēties pret to cieņpilni un ētiski	4,75	0,44	4,42	0,58	-2,828**	4,88	0,34	4,38	0,49	-3,464**
Spēja respektēt supervīzējamā personības integritāti (veselumu)	4,58	0,58	4,63	0,58	-,333	4,79	0,41	4,67	0,48	-1,000
Spēja īstenot supervīziju kā patiesi ētisku rīcību	4,58	0,58	4,50	0,51	-,632	4,92	0,28	4,46	0,51	-3,317**
Spēja aktualizēt, diskutēt un risināt ētikas dilemmu jautājumus profesionālajā vidē, proti, koleģiālās diskusijās, apvienības sapulcēs, ētikas komisijā	4,25	0,68	4,08	0,72	-1,027	4,50	0,72	4,13	0,74	-2,496*
Spēja aktualizēt, diskutēt un risināt ētikas dilemmu jautājumus ar supervīzējamā sesijas un supervīzijas procesa laikā	4,58	0,58	4,42	0,65	-1,027	4,63	0,71	4,33	0,56	-1,941

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

Lai noskaidrotu, vai pastāv atšķirība starp Latvijā sertificēto supervizoru ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības rādītājiem un, ja tāda pastāv, tad kāda tā ir, tika izmantots Vilksona kritērijs. Statistiski nozīmīgas atšķirības starp nozīmīguma un īstenojamības rādītājiem tika konstatētas 13 no 16 ētikas kompetencēm ($T = [-2,101; -4,472]$, $p < [0,01; 0,05]$). Attiecīgi 13 ētikas kompetencēm vidējais aritmētiskais nozīmīguma pašnovērtējuma rādītājs ir ($M = [4,13; 4,96;]$, $SD = [0,84; 0,20]$), bet vidējais aritmētiskais īstenojamības

pašnovērtējuma radītājs ir ($M = [3,77; 4,77]$; $SD = [0,86; 0,42]$) (1.tab.). Visos gadījumos, kad tika konstatēta statistiska nozīmīga atšķirība pašnovērtējumā ētikas kompetences īstenojamība tika novērtēta zemāk nekā nozīmīgums.

Lai noskaidrotu, vai pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības Latvijas supervizoru ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējuma radītājos supervizoriem ar atšķirīgu darba stāžu supervizora profesijā un, ja pastāv, tad kādas tās ir, tika izmantots Vilkoksona kritērijs. Atbilstoši demogrāfisko datu rezultātiem dati tika analizēti, respondentus sadalot divās grupās – ar darba stāžu līdz pieciem gadiem, un ar darba stāžu virs pieciem gadiem.

Atbilstoši pētījumā iegūtajiem rezultātiem respondentiem ar darba stāžu līdz pieciem gadiem statistiski nozīmīgas atšķirības ētikas kompetences nozīmīguma ($M = [4,17; 4,92]$, $SD = [0,87; 0,28]$) un īstenojamības ($M = [3,67; 4,63]$, $SD = [0,76; 0,49]$) pašnovērtējuma rādītājos tika konstatētas 8 no 16 ētikas kompetencēm, bet respondentu grupai ar darba stāžu virs pieciem gadiem 10 no 16 ētikas kompetencēm nozīmīguma ($M = [4,50; 5,00]$, $SD = [0,72; 0,00]$) un īstenojamības ($M = [4,13; 4,79]$, $SD = [0,74; 0,41]$) rādītājos (2.tab.), 7 identiskas ētikas kompetences respondenti novērtēja kā vairāk nozīmīgas, nekā iespējamās īstenot.

Diskusija *Discussion*

Pētījuma rezultāti parādīja, ka atbilstoši Fantalovas vērtību konflikta teorijai Latvijas supervizoru ētikas kompetenču nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējumā ir vērojamas norādes uz iekšējā konflikta stāvokļa risku. Ētikas kompetenci supervizori paši ir novērtējuši kā diezgan un ļoti nozīmīgu, bet pastāv iemesli, kuru dēļ tiem ir grūtības lielu daļu šo kompetenču realizēt vismaz tādā līmenī, cik tās viņiem ir nozīmīgas profesionālajā dzīvē (Fantalova, 2013). Lai noskaidrotu iemeslus un apstākļus, kas neļauj supervizoriem kompetenci realizēt ir jāveic šo iemeslu un apstākļu izpēte, taču var izteikt pieņēmumu, ka supervizori apzinās profesionālā pilnveides procesa nepārtrauktību darba dzīves garumā un zināmā mērā šo problēmu varētu risināt, iekļaujot kompetences īstenošanai nepieciešamo prasmju apguvi un pilnveidi šobrīd jau esošajās supervizoru izglītības un tālākizglītības programmās, kā arī nodrošinot jaunu tālākizglītības programmu un semināru izveidi, tādējādi sekmējot profesijas attīstību, uzticību tai un augstas kvalitātes supervīzijas pakalpojuma piedāvājumu.

Rezultāti liecina par to, ka atbilstoši Fantalovas vērtību konflikta teorijai vienai kompetencei “*Spēja ievērot supervīzijas praksē tiesiskumu*” ir vērojama “neitrāla zona” visiem respondentiem – neatkarīgi no darba stāža. “Neitrāla

zona” ir tāds profesionālās kompetences uztveres stāvoklis, kas norāda uz līdzsvaru, kurā profesionālā kompetence tiek uztverta kā vienlīdz nozīmīga un īstenojama (Fantalo, 2013), kas nozīmē – profesionālis sev svarīgu kompetenci spēj īstenot atbilstoši savām vērtībām.

Analizējot pētījuma rezultātus saskaņā ar lietpratības un pieredzes modeli (Geidžs & Berliners, 1999), var secināt, ka piecus un vairāk gadus praktizējušiem profesionāļiem būtu jāklūst par lietpratējiem un ekspertiem, kas nozīmē – tie veiksmīgi var izmantot savas intuitīvās un darba iemaņu prasmes, pieredzē balstīto risināto situāciju izpratni, līdzību pazišanu, līdz ar to šādu ekspertu varētu dēvēt par intuitīvi racionālu, kurš darbojas brīvi un bez redzamas piepūles. Tomēr statistiski nozīmīgi šī grupa atzīmē lielāku skaitu ētikas kompetences kā grūtāk īstenojamas nekā nozīmīgas, salīdzinot ar iesācējiem. Aplūkojot pētījumā atklātos datus par supervizoru slodzi, var secināt, ka vidēji pētījuma respondenti praktizēja supervīziju 36% no sava ikdienas darba laika, 29% – 5–10%, 27% – 30–40%, 10%–80% un vairāk no sava ikdienas darba laika. Izlases apraksts liecina: lai pēc iespējas objektīvi izpētītu Latvijā sertificētu supervizoru ētikas kompetences pašnovērtējumu, ir jāvērtē dati par profesionālās noslodzes intensitāti stundās.

Var izteikt pieņēmumu, ka, iespējams, supervizoriem ar mazāku darba stāžu vēl nav nācies saskarties ar situācijām, kurās ētikas kompetence būtu jāīsteno, īpaši ņemot vērā pētījumā atklāto supervizoru noslodzi, vai arī viņi nav apzinājušies, ka saskaras ar ētikas jautājumiem, tāpēc nav varējuši novērtēt objektīvi kompetences īstenojamību. Pastāv iespēja, ka, saskaroties ar situāciju, kad ir jāīsteno ētikas kompetence, supervizori ar lielāku darba stāžu ir konstatējuši: pastāv apstākļi, kāpēc vienmēr ētikas kompetenci īstenot nav iespējams, tāpēc to būtu vērtīgi noskaidrot nākamajos pētījumos. Izaugsme prasa, gan laiku, gan profesionālajā darbībā iegūtu pieredzi un tas ļauj izteikt pieņēmumu, ka turpinot pilnveidi visiem supervizoriem ir iespēja tuvināties lietpratēja un eksperta līmenim.

Kompetences “*Spēja izmantot digitālās tehnoloģijas, tai skaitā tiešsaistes sesijām, nodrošinot konfidencialitāti un datu drošību*” pašnovērtējums parāda, ka būtu jāpievērš uzmanība profesionālai darbībai pieejamo digitālo tehnoloģiju rīku atbilstībai datu drošības un konfidencialitātes prasībām. Noskaidrot vai supervizoriem ir aktuāla digitālo tehnoloģiju rīku apguve var, veicot aptauju un organizējot tālākizglītības seminārus. Iespējams, ka kompetences panta formulējumā respondentos apjukumu, neizpratni radīja termina “konfidencialitāte” iekļaušana vienā pantā ar terminu “datu drošība”, jo “datu drošība” ir datu aizsargātība pret tīšu, vai netīšu nesankcionētu rīcību, kas var radīt to modificēšanu, atklāšanu, vai bojāšanu (Latvijas Zinātņu akadēmija, 2020). Turpmākajos pētījumos vajadzētu izpētīt, vai supervizoriem ir vienota izpratne par datu drošību un datu aizsardzību, kā arī noskaidrot, vai Latvijā ir

aktuālas distances supervīzijas sesijas, un, ja ir, tad kurai mērķauditorijai tās ir nozīmīgas.

Līdzīgi turpmākajos pētījumos būtu jānoskaidro, vai iegūtie ētikas kompetences pašnovērtējuma rezultāti nozīmē turpmāku iespēju pilnveidoties kompetences īstenošanā, vai ir kādi apstākļi, kas šo kompetenci neļauj īstenot vismaz tādā līmenī, cik tā supervīzoram ir nozīmīga. Ja tādi apstākļi tiktu atklāti, par tiem būtu jādiskutē, jāmēģina tie novērst un jāiekļauj vai jāpapildina studiju un tālākizglītības programmas ar kompetences īstenošanai nepieciešamajām un apgūstamajām prasmēm.

Kā pētījuma ierobežojumus var minēt, ka aptauja tikai izveidota tikai elektroniski. Anketas aizpildīšanai bija nepieciešamas 20 minūtes, tas ļāva iegūt datus no aktīvākiem un atsaucīgākiem 56% biedrības LSA sertificētiem supervīzoriem. Tā kā aptauju nebija iespējams aizpildīt papīra (drukātā) formātā, viens no ieteikumiem, atkārtojot aptauju nākotnē, būtu šādu iespēju paredzēt. Tā kā pētījuma rezultāti raksturo vairāk nekā pusi LSA sertificētu supervīzoru, viens no ieteikumiem ir iepazīstināt LSA un citus interesentus ar pētījuma rezultātiem un rosināt diskusiju profesionālajā vidē.

Izveidoto "Latvijas supervīzoru profesionālās kompetences pašnovērtējuma aptauju" nākotnē ieteicams izmantot supervīzoru pašnovērtējumam profesionālās pilnveides novērtēšanai.

Aptaujā izmantotos ētikas kompetences pantus iespējams pārveidot supervīzijas pakalpojuma saņēmēju aptaujai un noskaidrot viņu viedokli par to, kuras supervīzora ētikas kompetences viņiem ir nozīmīgas un kuras tiek īstenotas supervīzijas procesa laikā. Tas ļautu iegūt plašāku priekšstatu par supervīzijas procesā abu iesaistīto pušu vērtību attiecībām.

Secinājumi **Conclusions**

Pētījuma rezultātā ir sasniegts mērķis – ir noskaidrots, kāds ir Latvijas supervīzoru ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējums, un atklāts, vai pastāv atšķirības aptaujāto supervīzoru ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējuma rādītājos.

Latvijā sertificēti supervīzori ētikas kompetenci raksturo kā ļoti vai diezgan nozīmīgu un galvenokārt, vai pilnībā īstenojamu, no kā var secināt, ka supervīzijas pakalpojums Latvijā tiek sniegts atbilstoši ANSE, LSA un aktuālajā supervīzora profesijas standartā izvirzītajām prasībām. Tātad Latvijā praktizējoši supervīzori ētikas kompetenci ir apguvuši un tā profesionālajā darbībā tiek īstenota.

Attiecībā uz ētikas kompetences nozīmīguma un īstenojamības pašnovērtējuma rādītājiem, kuros ir konstatētas statistiski nozīmīgas atšķirības,

kopējā grupā lielākajai daļai kompetenču šobrīd izdarāmie secinājumi ir saistīti ar vajadzību noskaidrot novēršamos iemeslus un apstākļus ētikas kompetences īstenojamības rādītājiem. Vienlaikus jānorāda, ka ar šiem rādītājiem tiek uzsvērta nepārtrauktas pilnveides aktualitāte visa darba mūža garumā. Ētikas kompetences apgūšanu pilnā apjomā var raksturot kā procesu, kas, balstoties mūžizglītības nostādnēs, mainīgajā profesionālajā vidē ir klātesošs un nepārtraukts profesionālās pilnveides kontekstā.

Summary

In the 21st century, leading adult education ideas are based on lifelong learning. Demand for productive professional development opportunities in this context can be explained by continuous changes in professional fields, development of new and disappearing of some professions. A productive and effective way of learning can be supervision, which is characterised as adult learning and is based on reflective practice. Both sides supervisor and supervisee are professionals in their own profession and they should be able to use competencies based practice. Association of National Organizations for Supervision in Europe (ANSE) whose partner is Latvian Association of Supervisors (LSA) determined 24 core competencies for supervisors and one of them is ethical competence. As supervision is an ethical activity this competence can be crucial for the learning process where reflection is based on trust. There have been significant changes in the regulation of Supervisors' practice in Latvia from 2014 and these changes are still happening. The latest standard of the profession was accepted in 2019 and LSA is currently being developed an Ethical code of Supervisors' of Latvia. This show that it is important to understand how supervisors themselves evaluate ethical competence. The aim of this study is to find out what is the Self-Assessment of the Importance and Attainability of Supervisors' Ethical Competence in Latvia and explore differences in self-assessment of the whole group and based on practice in the profession period.

In this study, competence is explained as the value of supervisor and is based on J. Fantalova's theory of conflict of values. Three states – vacuum, neutral, conflict can be explored in this theory, which means that a neutral state is a balance where competence is important and attainable at the same level, conflict where competence is more important than attainable and vacuum where competence is more attainable than important.

The study was performed in a two-stage mixed research design. Two forms were filled out online 1) demographic data form; 2) self-assessment of the importance and attainability form. Self-assessment forms were evaluated on a 5-point Likert scale. For data analysis, the descriptive statistical methods, Kolmogorov-Smirnov test, and Wilcoxon signed-rank test were used. All the competencies were evaluated as very and quite important and fully and mostly attainable however the results indicated statistically significant differences in 13 out of 16 supervisors' ethical competence that was evaluated higher in importance than attainability. The most important ethical competence was "*The ability to maintain confidentiality*" but the most attainable "*To treat supervisees with equal dignity in accordance with fundamental human rights*".

This study shows that in Latvia certified supervisors are working in the framework of ethical competence according with applicable standards, guidelines and code of Ethics but

there is still place for professional development in attainability of ethical competence which is a process of lifelong learning.

Literatūra References

- Ajdkovic, M., Cajvert, L., Judy, M., Knopf, W., Kuhn, H., Madai, K., & Voogd, M. (2015). ECVision. A European glossary of supervision and coaching. *ECVision. Supervision and Coaching in Europe: Concepts and Competences*. Wien: Die Wiener Volkshochschule. Retrieved from <http://www.anse.at/ecvision/products.html>
- Akadēmiskās Informācijas centrs. (2016). *Terminoloģija. Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras un Latvijas kvalifikācija ietvarstruktūras kontekstā*. Pieejams http://www.nki-latvija.lv/content/files/Terminologijas_zinojums_2016_1.pdf
- Association of National Organisation for Supervision in Europe. (2012). *Supervizora Ētikas kodekss*. Pieejams <http://www.supervizija.lv/uploads/code-of-ethics-lat-2012.pdf>
- Bond, T. (2015). *Standards and ethics for counselling in action*. Los Angeles: SAGE.
- Corey, G., Corey, M., & Callanan, P. (2007). *Issues and ethics in the helping professions*. Australia: Brooks/Cole/Thompson Learning.
- Fantalova, E. (2001). *Diagnostika i psihoterapija vnutrennego konflikta*. Samara: BAHRAH-M.
- Fantalova, E.B. (2013). Metodika "uroven' sootnoshenija cennosti i Dostupnosti v razlichnyh zhiznennyh sferah": cennostno-orientirovannye konstrukty lichnosti i ih illjustracija na konkretnyh primerah. *Sborniki konferencij NIC Sociosfera*, 8, 30-38.
- Frunza, A., & Sandu, A. (2016). Updating Ethics Expertise: Supervision of Ethics as a Communicative Action. *Journal of Social Work Values & Ethics*, 13(1), 73–83.
- 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.
- Hartmane, S.A., Ļevina, J., & Mārtinsone, K. (2017). Supervizora profesionālā kompetence. No: K. Mārtinsone & S. Mihailova (sast.), Rakstu krājums *Supervīzija: Teorija. Pētījumi. Prakse* (355–362). Rīga: RSU.
- Lasmane, S. (2012). *Komunikācijas ētika*. Rīga: Latvijas Universitāte.
- Latvijas Supervizoru apvienība. (2019a). *Latvijas Supervizoru apvienības kopsapulce*. Pieejams <http://www.supervizija.lv/lv/pasakumi/mums-ir-svariga-zina-tapec-ieplano-lsa-kopsapulces-datumu-11122019/>
- Latvijas Supervizoru apvienība. (2019b). *Latvijas Supervizoru apvienības kopsapulce*. Pieejams <http://www.supervizija.lv/lv/pasakumi/lisa-seminars-par-personas-datu-aizsardzibu-un-diskusija-par-etikas-kodeksa-izveidi-5102019/>
- Latvijas Zinātņu akadēmija. (2020). Datu drošība. *Latvijas Zinātņu Akadēmija Terminoloģijas komisija. Akadēmisko terminu datu bāze AkadTerm*. Pieejams <http://termini.lza.lv/term.php?term=datu%20dro%C5%A1%C4%ABba&list=Dro%C5%A1%C4%ABba&lang=LV>
- Ļevina, J., Mārtinsone, K., Pumpiņa, B., Talente, I., Rancāne, I., & Dieviņa, N. (2017). Supervizora profesionālā kompetence. No: K. Mārtinsone, S. Mihailova (sast.), Rakstu krājums *Supervīzija: Teorija. Pētījumi. Prakse* (370–384). Rīga: RSU.

- Mārtinsone, K., Mihailova, S., & Mihailovs, I.J. (2014). Supervizora kompetence un profesionālā darbība: pilotpētījuma rezultāti. *Sabiedrība, integrācija, izglītība. Starptautiskās zinātniskās konferences materiāli (192–199)*. Rēzekne: RA izdevniecība.
- Ministru kabinets. (2014). Latvijas Republikas Ministru kabineta 2014. gada 4. marta noteikumi Nr. 119 "Grozījumi Ministru kabineta 2010. gada 18. maija noteikumos Nr.461 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību". *Latvijas Vēstnesis*, 48, 07.03.2014.
- LR Saeima. (2010). Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam. *Latvijas Vēstnesis*, 101, 29.06.2010.
- Skovholt, T.M. (2012). *Becoming a Therapist: On the Path to Mastery*. Hoboken, N.J.: John Wiley And Sons.
- Stankus-Viša, I. (2017). Supervizora profesionālā identitāte. No: K. Mārtinsone & S. Mihailova (sast.) *Supervīzija: Teorija. Pētījumi. Prakse* (19–25). Rīga: RSU.
- Vaivade-Kalnmeiere, L., & Mārtinsone, K. (2017). Supervizora profesionālā identitāte. No: K. Mārtinsone & S. Mihailova (sast.), Rakstu krājums *Supervīzija: Teorija. Pētījumi. Prakse* (362–370). Rīga: RSU.
- Valsts izglītības satura centrs. (2019). *Supervizora profesijas standarts*. Pieejams <https://visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/standarti/2017/PS-109.pdf>