

a study with the aim to reveal the nature of the gerontological social work discourse based on gerontological social workers' talk about *clienthood*. The "clienthood" is defined as a discursive object of the study with the notion that the client is not a client all the time. That stresses the necessity to speak about clienthood separated from the individual (Juhila, 2003). This idea is supported by Foucauldian idea that clients are the result of the historical activity of social work and the starting point is not inside the client but inside social work (Chambon, 1999). The research material consists of 20 research interviews, conducted with five gerontological social workers interviewed in a processual manner (Flick 1998). The method of active interviewing (Holstein & Gubrium, 1997) has been used in disclosing meanings which social workers prescribe when they talk about different episodes from their everyday practice. The text of the transcribed interviews was analyzed applying the thematic analysis (Miles & Huberman, 1984) and the procedural guidelines for the Foucauldian discourse analysis developed by Willig (2001). One of the results of the study demonstrates, how positioning clienthood through "objectification" practice and through conformism produce a category of "grey mass clienthood"; and how positioning a client through "inspection" and "blaming" practices divide clients into categories of "good clienthood" and "bad clienthood". These can be associated with "technologies of the government of people's lives [...] and with cooperating with the "ruse of hidden power" in inviting people to police their own lives" (Parton & O'Byrne, 2000).

IŠORINIAI SOCIALINIO DARBO PROFESIJOS STATUSO FORMAVIMO ASPEKTAI LIETUVOJE

Laura Varžinskienė

(Vytauto Didžiojo universitetas)

Profesijos statusas gali būti reikšmingas veiksnys, padedantis profesijai įsitvirtinti tarp kitų profesijų. Socialinio darbo profesija Lietuvoje yra gana jauna, be to, pati socialinio darbo profesijos prigimtis lemia, kad ji nuolatosis kinta ir tobulėja, prisitaikydama prie kintančių visuomenės sąlygų. Todėl ypač svarbu kalbėti apie šios profesijos statuso formavimą ir gerinimą. Abbott (1988) sisteminėje profesijų teorijoje išskiria keletą veiksnių, kurie padeda profesijai įsitvirtinti profesijų sistemoje. Šiame pranešime kalbama tik apie išorinius veiksnius: visuomenės nuomonę, teisinę profesijos veiklą reglamentuojanti bazė ir darbo vietos ypatumai.

Visuomenės nuomonė apie profesijos statusą pasikeičia per dekadą ar daugiau o ne staiga (Abbott, 1988). Vienas svarbiausių ir didžiausių įtaką profesijos statusui darančių visuomenės nuomonės formavimo aspektų yra žiniasklaida. Žiniasklaida socialinio darbo atžvilgiu pateikia dvejopą informaciją. Viena vertus, profesijos įvaizdis dažnai formuojamas neigiama prasme, o kita vertus, žiniasklaidoje pateikiama nuomonė apie socialinį darbą leidžia daryti prielaidą, kad šiai profesijai yra keliami gana dideli lūkesčiai. Visuomenė suteikia socialiniams darbuotojams nemažą galią, o jei šie jos nepanaudoja, yra kaltinami ir smerkiami. Kitame svarbiame visuomenės nuomonės formavimo šaltinyje – internete – pateikiama nuomonė, kad socialinis darbas yra greičiau geranoriška pagalba artimiesiems, o ne profesionali, atitinkamų žinių ir įgūdžių reikalaujanti veikla (Pivorienė, Večerskytė, 2005).

Teisinė profesijos veiklą reglamentuojanti bazė taip pat gali stiprinti arba silpninti profesijos statusą ir jos įsitvirtinimą profesijų sistemoje. Be to, teisinė bazė yra ilgaamžiškesnė negu visuomenės nuomonė. Nors Lietuvoje yra nemažai įstatymų ir kitų dokumentų, reglamentuojančių socialinių darbuotojų veiklą bei reikalavimus jiems, išsamiau ir giliau paanalizavus šiuos doku-

mentus paaiškėja, kad jie yra gana painūs, reikalavimai nėra labai aiškūs. Vien tik kvalifikacinių reikalavimų socialiniams darbuotojams pakeitimų per pastaruosius aštuonerius metus yra išleista trylika, kurių paskutiniai šeši yra išleisti 2006 metais. Be to, šie reikalavimai yra leidžiami įsakymų, o ne įstatymų lygiu, kas taip pat turi neigiamą poveikį profesijos statusui.

Socialinių darbuotojų darbo vietos ypatumai Lietuvoje turi tam tikrų išskirtinių bruožų. Pavyzdžiui, Lietuvoje yra labai mažai darbo vietų, kuriose socialiniai darbuotojai turėtų darbo vietos monopolį. Dažniausiai socialiniai darbuotojai veikia ligoninėse, mokyklose ir pan., kur darbo vietos monopolį turi kitų profesijų atstovai. Tokiu būdu neretai socialiniams darbuotojams tenka įdėti ypač daug pastangų ginant savo profesijos veiklos specifiškumą. Kitas svarbus darbo vietos aspektas išryškėja analizuojant socialinio darbo Lietuvoje raidą. Vis dar yra nemaža neatestuotų socialinių darbuotojų, be to, didelės darbo apimtys lemia, kad darbo vietose vyksta darbo vietos asimiliacija, t. y. kitų profesijų atstovai perima socialinių darbuotojų veiklas ir dalį žinių. Tokiu būdu išnyksta ribos tarp skirtingų profesijų jurisdikcijų (Abbott, 1988). Darbo vietos asimiliacija, ypač paplitusi pirmaisiais profesijos raidos metais, ir toliau plinta ar bent jau nemažėja dėl didelių socialinių darbuotojų darbo apimčių. Vienas būdų padėti profesijai išlaikyti savo ribas – aktyvi asociacijų ir profesinių organizacijų veikla.

Anksčiau minėti aspektai sudaro neigiamas socialinio darbo profesijos raidos ir statuso didinimo prielaidas, todėl reikia strategijos, padėsiančios tobulinti socialinio darbo profesijos tapatumą ir kelti jos statusą visuomenėje.

SELF-MANAGING EQUALITY VERSUS LEADERSHIP IN CREATIVE TEAMS, GROUPS, AND ORGANIZATIONS

Dobilas Kirvelis, Kastytis Beitas

(Vilnius University, Lithuania)

The importance of the equality principle as an especially important creativity (new quality generation or information production) factor in organizations of all levels from positions of organized (cybernetical) systems theory is considered. The creative reality is that a functional team is more than the sum of its parts (H. von Foerster, 1962). The general systems theory shows that three qualitatively different ecological interactions: competition, cooperation, and predation; and their derivatives (amensalism, commensalism, mutualism, and parasitism) determine systems' state and behaviour in all biosystems (in human society as well). The competition only improves but does not create a new quality; it only elaborates on and disseminates a certain trait of the system. The new qualities are generated by some symbiotic interactions: mutualism, cooperation, and predation-like ones. The predators control prey populations, that means information processing (D. Kirvelis, 1998–2000). Generation of a principally new knowledge in the organized systems is generation of a new informational project or of a program that controls (manages) production of a new quality (or gives a new adaptational ability). The state and behaviour in the organized systems (teams, groups, organizations) that consist of basic elementary units working on manager-inferior principle, is such that predation determines the managing (controlling) structure. The system of this type interacts competitionally and predatory in natural conditions. There is another kind of system when the members of managers group employ different faculties (creative, analytic or constructive thinking, social mind in inner relations organization, etc) and/or expertise in different fields, and cooperatively work with equal rights. Such system achieves the biggest efficiency in the creation of new