

Caurviju prasmju pilnveides iespējas supervīzijā

Baiba Pumpiņa

Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2021.–2027. gadam kā viens no prioritāriem rīcības virzieniem ir izvirzīta uz cilvēku centrēta veselības aprūpe. To panākt iespējams, ja ir pietiekams skaits kvalificētu veselības aprūpes speciālistu, kuri nodrošina nepieciešamo pakalpojumu pieejamību visos Latvijas reģionos. Noteikts, ka līdztekus citām darbībām nepieciešami ieguldījumi profesionāļu piesaistē, izglītībā un tālākizglītībā. Arī Sabiedrības veselības pamatnostādņēs 2021.–2027. gadam kā viens no rīcības virzieniem noteikts cilvēkresursu nodrošinājums un prasmju pilnveide. Norādīts, ka ārstniecības personu kompetence darbam multidisciplinārā komandā nav pietiekama. Secināts, ka gan formālajā, gan neformālajā izglītībā pilnveidojamas caurviju kompetences, tajā skaitā pacientu drošības jautājumi un komunikācijas prasmes. Tāpat nav pietiekama sadarbība ar profesionālajām organizācijām, lai proaktīvi novērtētu ārstniecības personu darba kvalitāti.

Ņemot vērā strauji mainīgo vidi, mācīšanās (prasmju pilnveide) ir būtiska visa mūža garumā. Izglītība kopumā piedzīvo paradigmas maiņu, un tā ir globāla aktualitāte. Līdz šim pārāk bieži laba izglītība tikusi traktēta kā *zināt daudz*, nevis kā izglītība, kuras mērķis ir *saprast būtību (jēgu)* un *spēt zināšanas lietot* (UNESCO, 2015, kā minēts Namsone, 2018). OECD ziņojumā par 21. gadsimta vajadzībām atbilstošu izglītības rīcībpolitiku uzsvērts, ka skolēniem būs jāspēj zināšanas lietot reālās dzīves kontekstā, jābūt gataviem uzņemt atbildību par savu mācīšanos mūža garumā (*Ibid.*). Kā norāda kolektīvās monogrāfijas “Mācīšanās lietpratībai” autori, 21. gadsimta caurviju prasmju jeb transversālo prasmju (*transversal skills*) integrācijas mērķis – sekmēt *mācīšanās iedziļinoties* procesus, tādējādi palīdzot skolēniem labāk un pamatīgāk apgūt mācību saturu (*Ibid.*). Autori norāda, ka mācīšanās iedziļinoties ir process, kura laikā skolēni attīsta spēju vispārināt jeb pārnest jaunās zināšanas un prasmes uz jaunām, nezināmām situācijām. Tādējādi lielāks skaits jauniešu būtu sagatavoti sekmīgai dzīvei sabiedrībā un profesionālajai darbībai (*Ibid.*). Kā uzsver “Skola 2023” mācību satura ieviešanas vadītāja Zane Oliņa, caurviju jeb

vispārīgās prasmes nepieciešamas ne vien skolā, bet ikvienam no mums daudzveidīgās dzīves situācijās (Oliņa, 2019).

Latvijā Valsts izglītības satura centrs vispārējā izglītībā realizē projektu “Kompetenču pieeja mācību saturā” (“Skola 2030”). Tā mērķis ir izstrādāt, apbēt, pēctecīgi ieviest Latvijā tādu vispārējās izglītības saturu un pieeju mācīšanai vecumā no pirmsskolas gadiem līdz vidusskolai, kā rezultātā skolēni gūtu dzīvei mūsdienās nepieciešamās zināšanas, prasmes un attieksmes (VISC, n.d.). Caurviju prasmes ietver nozīmīgus skolēna darbības kognitīvos, afektīvos un sociālos aspektus, kas attiecas uz visiem cilvēka darbības virzieniem. Caurviju prasmes palīdz apgūt zināšanas dažādos kontekstos un ar dažādiem domāšanas un pašvadītas mācīšanās paņēmieniem, tādējādi stiprinot jaunu zināšanu sasaisti ar personisko pieredzi. Savukārt caurviju prasmju izmantošana dažādās mācību jomās nostiprina skolēnu spējas tās izmantot patstāvīgi un visdažādākajās situācijās, tostarp sarežģītās un neparedzamās (VISC, n.d.).

Ir šādas caurviju prasmes:

- 1) kritiskā domāšana un problēmu risināšana;
- 2) jaunrade un uzņēmējprātība;
- 3) pašvadīta mācīšanās;
- 4) sadarbība;
- 5) pilsoniskā līdzdalība;
- 6) digitālās prasmes.

Saprotot, ka nākotnes profesionāļa spēja attīstīt savas prasmes aizsākas vispārējā izglītībā, ir nozīmīgi nodrošināt pēctecību.

Caurviju prasmju pilnveide aizsākas vispārējā izglītībā, turpinās tālākajos izglītības posmos un vēlāk tiek iekļauta dažādās mūžizglītības formās. Galvenie elementi caurviju prasmju attīstīšanai ir uz studentu vērsta pieeja un sociālais konstruktīvisms. Caurviju prasmes nevar apgūt pašas par sevi. Gluži otrādi, tās ir prasmes, kas jāsaņiedz sociālajā kontekstā ar citiem cilvēkiem. Šī iemesla dēļ šīs prasmes bieži tiek uzskatītas par pašsaprotamu izglītības kontekstā kopumā, un tam ir pierādījumi. Šīm prasmēm ir jāpievērš lielāka uzmanība tieši augstākās izglītības kontekstā (Carrió & Rosa, 2022).

Profesionālās dzīves aktualitātes mainās līdz ar globāli notiekošajām tendencēm – tās ir straujas un nenoteiktības pilnas. Strauji mainīgā vide paredz noteiktu profesionālo kompetenču attīstību un pilnveidi, kuras tiek apgūtas specifiski konkrētā darba vietā. Mūsdienās tiek uzsvērts, ka profesionālā kompetence nav statisks, nemainīgs kritērijs: tā nepārtraukti attīstās un pilnveidojas – gan formāli, gan neformāli, mijiedarbojoties ar kolēģiem, ekspertiem, sociumu. Profesionālā kompetence palīdz būt apzinātam, organizēt savu profesionālo darbību, prognozēt un izvērtēt iespējamās rīcības sekas, izvirzīt profesionālās attīstības mērķus (Ļevina u.c., 2017).

Ieguldījumi cilvēkkapitāla attīstībā jau izsenis ir sevi pierādījuši. Profesionāli, kompetenti un apmierināti darbinieki spēj sniegt kvalitatīvāku pakalpojumu. Lai to nodrošinātu, nepieciešami pārdomāti, mērķtiecīgi virzīti un sistemātiski profesionālās pilnveides pasākumi. Kā ir norādīts Sabiedrības veselības pamatnostādņēs, viena no pilnveidojamām jomām veselības aprūpes speciālistiem ir caurviju prasmes (Latvijas Vēstnesis, 2022, 105). “Caurviju prasmes – prasmes, kuras tiek apgūtas secīgi un papildinātas dažādās mācību situācijās, priekšmetos un kursos izglītības iestādē un/vai brīvajā laikā” (Akadēmiskās informācijas centrs, 2016).

Eiropas Komisijas prasmju klasifikatorā ir ietvertas piecas grupas:

- 1) sociālās prasmes un kompetences;
- 2) domāšanas prasmes un kompetences;
- 3) valodas un komunikācijas prasmes;
- 4) zināšanu piemērošanas prasmes;
- 5) attieksmes un vērtības darbā (Eiropas Komisija, n.d.).

Caurviju prasmju attīstīšanai pielāgojamas dažādas to pilnveides formas, balstītas gan formālajā, gan neformālajā izglītībā. To, kādas prasmes ir jāattīsta, ietekmē konkrētā profesionāla spēja novērtēt savu sniegumu, vadības un kolēģu novērtējums, konkrētam amatam definēto nepieciešamo prasmju kopums, katras konkrētās organizācijas attīstības stratēģija un mērķi. Lai spētu proaktīvi reaģēt, identificējot aktuālās attīstāmās prasmes, jānodrošina cieša sadarbība un nepārtraukts dialogs starp mācību iestādēm, darba devējiem un profesionālajām organizācijām.

Latvijas Supervizoru apvienība sadarbībā ar Veselības ministriju ir izstrādājusi papildinājumus Ministru kabineta 2009. gada 24. marta noteikumiem Nr. 268 “Noteikumi par ārstniecības personu un studējošo, kuri apgūst pirmā vai otrā līmeņa profesionālās augstākās medicīniskās izglītības programmas, kompetenci ārstniecībā un šo personu teorētisko un praktisko zināšanu apjomu” (noteikumi krājuma publicēšanas laikā, 2024. gada aprīlī, atrodas publiskajā apspriešanā). Ierosināts iekļaut papildinājumus, kas ietver caurviju prasmju attīstīšanu, t. sk., izmantojot supervīziju. Jāmin arī Veselības ministrijas izstrādātais Veselības darbaspēka attīstības stratēģijas projekts līdz 2029. gadam. Projektā supervīzija iekļauta visiem veselības aprūpē strādājošajiem. Cerams, ka šis dialogs neapstāsies un nākotnes politikas veidotāji arī turpmāk strādās ciešā saiknē ar nozares profesionālajām asociācijām.

Veselības aprūpes sistēmu veido daudzas profesionālās grupas, nozares un specialitātes ar sarežģītu, nelineāru mijiedarbību starp tām. Tas rada lielu spriedzi un atbildību par kopīgiem lēmumiem, lai nodrošinātu pacientam ārstēšanu un aprūpi un veicinātu pacientu apmierinātību ar saņemtā pakalpojuma kvalitāti (Stūre-Stūriņa, 2020). Šādā daudzdimensionālā sistēmā neizbēgami aktualizējas jautājumi gan par darbinieku savstarpējo komunikāciju, gan saskarsmi ar pacientu un viņa piederīgajiem.

Komunikācijas prasme/sadarbība tiek izdalīta kā viena no caurviju prasmēm. Tā ietver prasmi skaidri nodot nepieciešamo informāciju (izteikties), izmantot aktīvo klausīšanos, lai pēc iespējas precīzāk izprastu komunikācijas partnera teikto, atpazīt ķermeņa valodas (neverbālos) signālus, kuros nereti atspoguļojas vārdos nepateiktais, spēju apzināties un vadīt emocijas (gan savas, gan komunikācijas partnera), respektu un cieņu, saskaroties ar dažādību, kā arī pacietību un ieinteresētību sadarbojoties. Efektīva komunikācija ir veiksmīgu ilgtermiņa attiecību pamatā. Tā ir arī pamats saliedētu komandu veidošanai. Komunikācija ietver prasmi būt veiksmīgam komunikatoram multikulturālā vidē, izprotot kultūras ietekmi un spējot būt tolerantam pret dažādību.

Pateicoties supervīzijas formu daudzveidībai (ir individuālā, grupas, komandas, organizācijas supervīzija), iespējams ļoti tiešā veidā strādāt ar komunikācijas prasmju pilnveidošanu. Individuālajā supervīzijā iespējams izprast un analizēt reakcijas un emocijas, kas rodas konkrētā saskarsmes situācijā, apzināties to ietekmi sadarbībā ar komunikācijas partneriem. Apzināšanās ir pamats jaunu stratēģiju un pieeju meklēšanai.

Komandas un/vai organizācijas supervīzija ir efektīvi lietojama, ja redzams, ka komandas vai organizācijas ikdienas komunikācijā radušās grūtības (piemēram, savstarpējas nesaskaņas, konflikti vai izvairīšanās no tiem, sarežģījumi plānošanā un darbu izpildē, organizācijas vērtību un mērķu dažāda izpratne, neiesaistīšanās kopīgos procesos un izvīrīto kvalitātes kritēriju uzturēšanā, organizācijas vai komandas reorganizācija u. c.). Komandas supervīzijā uzmanības centrā ir savstarpējās attiecības, lomu un atbildību sadalījums, efektīvāko komunikācijas veidu meklējumi, lēmumu pieņemšana saistībā ar komandas funkcionēšanu, mērķu izvīrīšana, vienošanās par sadarbības principiem u. c. Komandas supervīzijā var pilnveidot emocionālās pašregulācijas spēju, izkopt empātisku attieksmi komunikācijā, izprotot citu vajadzības, cienot viņu emocijas un uzskatus. Komandas supervīzijā iespējams drošā, nediskriminējošā veidā risināt esošos konfliktus; supervīzors nereti ir pavadonis šajā procesā, radot drošu vidi, demonstrējot un mācot veiksmīgas konfliktu risināšanas stratēģijas.

Savukārt grupas supervīzijas formāts veicina pieredzes pilnveidi, rada vietu un telpu atbalsta gūšanai, mijiedarbojoties ar citiem grupas biedriem. Supervīzija grupā (un citās formās) pēc būtības ir arī mācīšanās – caur pieredzi, reālu gadījumu analīzi, kolēģu pieredzes stāstiem, kopīgu ideju ģenerēšanu. Kā rāda pētījumi un pieredze, supervīziju kā specifisku mācīšanās formu ir mērķtiecīgi iekļaut mācību procesā, kad topošais profesionālis uzsāk mācību praksi. Nereti supervīzija tiek apvienota ar mentoringu, kur svarīgi nospraust katrai no jomām savu atbildības robežu.

Šāda atbalsta forma topošajam profesionālim palīdz mazināt spriedzi, kas rodas, uzsākot savu praksi, un sadalīt milzīgo atbildības nastu. Supervīzijā profesionālis

tiek rosināts iekļaut savā profesionālajā dzīvē metakognīciju (spēju domāt par savu domāšanu) – tā stimulē profesionāļa nepārtrauktu iesaisti darba procesos, palīdz pārvarēt emocionāli piesātinātas ikdienas darba situācijas, kas nereti ir veselības aprūpes speciālistu ikdiena (ciešanas, bažas, sastapšanās ar pacientu nāvi, bezspēcība, aizkaitināmība u. c.). Tā ir spēja sadzirdēt, apstrādāt, izvērtēt saņemto informāciju, izmantojot kritisko domāšanu; analizēt to no dažādiem skatpunktiem, no dažādām komunikācijā iesaistīto personu perspektīvām; prast “izkāpt” no ierastiem savas domāšanas modeļiem, prast apšaubīt pašam sevi un pārdomāt savas vērtības, uzskatus, uztveri un rīcību.

Supervīzijas process veicina arī profesionālās identitātes veidošanos. Savukārt profesionālā identitāte palīdz palielināt pašefektivitāti. Pašefektivitāte nozīmē izcelt stiprās puses un talantus, vienlaikus atmetot neefektīvas rīcības modeļus. Supervīzija grupā, pateicoties tās dalībnieku daudzveidīgajai pieredzei, kompetencēm un spējām, nodrošina ātru, efektīvu, vajadzībās mērķētu mācīšanos, iespēju apzināties to, ka citi profesionāļi piedzīvo līdzīgus izaicinājumus, un tādējādi normalizēt situācijas. Vairākos pētījumos ir secināts, ka veiksmīgā prasmju nodošanā un izdegšanas risku mazināšanā papildus mācībām un personiskajām īpašībām izšķiroša nozīme ir vides faktoriem (*Bruyneel et al., 2023*). Īpaši svarīga ir supervīzija, kur var gūt līdzcilvēku atbalstu un apliecināt saskaņotību starp mācību un institucionālajiem mērķiem (*Perron et al., 2014*).

Veselības aprūpes speciālistu ikdiena ir emocionāli piesātināta. Ikdienas komunikācijā saskarsme ir ar pacientiem, kuri sava veselības stāvokļa dēļ nereti piedzīvo gan fiziskas ciešanas, gan ir emocionāli ievainojami. Kā šādos apstākļos nepazaudēt empātiju? Neatkarīgi no sava emocionālā stāvokļa profesionālim ir jāizrāda rūpes un interese. Ja speciālists klausās ar nereaģējošu sejas izteiksmi, tad tā viņš bloķē pacienta emocijas, kas savukārt var radīt grūtības tālākajā komunikācijā, neuzticēšanos un neapmierinātību.

Supervīzijā liela nozīme tiek piešķirta refleksijai. Refleksija ir viena no caurviju prasmēm un viens no cilvēka pašizziņas veidiem. Tā ietver spēju pamanīt savas sajūtas, emocijas, domas, rīcību un spēju transformēt esošo zināšanu, pieredzes un attieksmes modeli, spēju neizvairīties no grūtībām un izturēt tās. Citiem vārdiem sakot, tā ir spēja novērot sevi, būt apzinātam un klātesošam. Reflektējot par savu profesionālo darbību, supervīzijā iespējams pamanīt neapzinātos faktorus, kas ietekmē ikdienas komunikāciju, izprast savas reakcijas un emocijas. Tādējādi situācija tiek izgaismota vispusīgāk un plašāk. Refleksija palīdz atbrīvoties no darbā uzkrātās spriedzes.

Sākotnēji supervizors attīsta šo prasmi supervīzijas dalībniekos, gan demonstrējot personīgo piemēru, gan izmantojot atbilstošas metodes, kas veicina refleksiju. Tas var notikt, ja ir iedrošinoša, pieņemoša un nenosodoša vide. Reflektēt par savām

profesionālajām dilemmām, neziņu, kļūdām nav vienkārši. Lai tas varētu notikt, nepieciešams to legalizēt vidē. Šajā gadījumā ar vidi tiek saprasta gan supervīzijas grupa, gan konkrētais kolektīvs vai iestāde, kurā profesionāli strādā, gan iepriekš mācību procesā iegūtās vērtības un attieksmes. Supervīzijas grupā ir ļoti svarīgi panākt uzticēšanos un drošības izjūtu. Tam kalpo savstarpēja vienošanās, kas ietver gan konfidencialitātes norunu, gan citus grupai svarīgus aspektus.

Supervīzijā tiek izmantotas daudzveidīgas metodes – katrai ir savs uzdevums un vēlamais rezultāts. Metodes tiek pielāgotas atbilstoši supervīzijas mērķim un dalībnieku vajadzībām. Metodēm ir gan izglītojoša, gan komunikāciju veicinoša, gan arī emocionālu atslodzi sniedzoša funkcija, un tās ietver simulācijas, lomu spēles u. c. elementus. Izmantojamo metožu daudzveidība padara supervīzijas procesu aizraujošu, sekmē dalībnieku iesaisti, veicina klātesamību un emociju piedzīvošanu.

Izmantojot dažādas metodes, supervīzijā iespējams nodrošināt zināšanu piemērošanu – caurviju prasmī, kas nepieciešama, lai mācītos no šībrīža pieredzes un situācijām un spētu izdarītos secinājumus pārnest uz nākotnes situācijām. Tā var sagatavoties nākotnes scenārijiem. Tādējādi tiek veicināta atvērtība alternatīvām, daudzveidīga pieeja problēmu risinājumiem un jauniem darbības veidiem, mazinās bailes, kas var būt saistītas ar neizdošanās risku, kaunu, neziņu un vilšanos. Savukārt pārliecība un drošības izjūta var vairot motivāciju un proaktīvu iesaisti kopīgos darba procesos, kā arī kreatīvu risinājumu meklējumus, kas kopumā veicina jaunradi.

Šobrīd supervīzijas tiek realizētas arī tiešsaistē, kur tiek lietotas daudzveidīgas digitālās metodes. Tādējādi dalībnieki pilnveido savas digitālās prasmes, apgūstot dažādus rīkus un platformas, spēj šos rīkus izmantot mācībām un kopradei. Digitālo prasmju pilnveide tiek minēta kā viena no caurviju prasmēm un ir ļoti nozīmīga mūsdienu digitalizācijas laikmetā.

Noslēgumā jāpiemin vēl viens svarīgs aspekts: supervīzija profesionālajā darbībā var būt kā viena no pašpalīdzības formām. Veselības aprūpes speciālistu ikdiena ir dinamiska, stresa un nenoteiktības piepildīta. Rūpes par pacientiem var sniegt milzīgu gandarījumu, prieku un piepildījuma izjūtu, bet vienlaikus arī emocionāli un fiziski nogurdināt. Būtiski ir rast palīdzības formas, kas vislabākajā veidā būtu atbalstošas ikdienas darbā ikkatram profesionālim. Supervīzija veicina savu vajadzību apzināšanos, tādējādi palīdzot profesionālim noteikt, kādā veidā vislabāk realizējamas rūpes par savu fizisko un garīgo labbūtību darbā. Jāatzīmē, ka supervīzija nav vieta un telpa tikai grūto situāciju un problēmu risināšanā. Supervīzijā nereti svinam kopīgi sasniegto, lepojamies ar padarīto, priecājamies par kolēģu uzvarām. Tas ļauj gūt pozitīvas emocijas un motivē nākotnes izaicinājumiem.

Avoti un literatūra

- Akadēmiskās informācijas centrs. (2016). *Terminoloģija. Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras un Latvijas kvalifikāciju ietvarstruktūras kontekstā. Pētījuma ziņojums.*
- Bruyneel, A., Bouckaert, N., Maertens de Noordhout, C., Detollenaere, J., Kohn, L., Pirson, M., Sermeus, W., & Van den Heede, K. (2023). Association of burnout and intention-to-leave the profession with work environment: A nationwide cross-sectional study among Belgian intensive care nurses after two years of pandemic. *International Journal of Nursing Studies*, 137(104385). <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.104385>
- Carrió, M., & Rosa, N. (coordinators). (2022). Learning strategies to promote transversal skills on health and social care studies: a methodological guide. *ITSHEC*.
- Eiropas Komisija. (n. d.). *Prasmju klasifikators*.
- Ministru kabineta noteikumi Nr. 268 “Noteikumi par ārstniecības personu un studējošo, kuri apgūst pirmā vai otrā līmeņa profesionālās augstākās medicīniskās izglītības programmas, kompetenci ārstniecībā un šo personu teorētisko un praktisko zināšanu apjomu”. 24.03.2009. Latvijas Vēstnesis, 58, 17.04.2009.
- Namsone, D. (zin. red.). (2018). *Mācīšanās lietpratībai*. LU Akadēmiskais apgāds.
- Ļevina, J., Mārtinsons, K., Pumpiņa, B., Talente, I., Rancāne, I., un Dieviņa, N. (2017). Supervizora profesionālā kompetence. No K. Mārtinsons un S. Mihailova (sast.), *Supervīzija: Teorija. Pētījumi. Prakse*. Rīgas Stradiņa universitāte.
- Oliņa, Z. (2019). Caurvijas – efektīvi rīki mācībās un dzīvē. *skola2030.lv*.
- Pārresoru koordinācijas centrs. (2020). Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam.
- Perron, J. N., Cullati, S., Hudelson, P., Nendaz, M., & Dolmans, D. (2014). Impact of a faculty development programme for teaching communication skills on participants’ practice. *Postgraduate Medical Journal*, 90(1063). <https://doi.org/10.1136/postgrad-medj-2012-131700>
- Sabiedrības veselības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam. 26.05.2022. Latvijas Vēstnesis, 105, 01.06.2022.
- Skola 2030. (Septembris/oktobris, 2019). *Domāt. Darīt. Zināt*. 8.
- Stūre-Stūriņa, I. (2020). Supervīzijas nozīme darbinieku iesaistē veselības aprūpes iestādē “X”. No M. Zakriževska-Belogrudova (zin. red.), *Supervīzija Latvijā: Izpētē pamatota attīstības iespēja*. Biznesa, mākslas un tehnoloģiju augstskola RISEBA.
- VISC (Valsts izglītības satura centrs). (n.d.). *Caurviju prasmes*.
- Valsts kanceleja. (n.d.). *Veselības darbaspēka attīstības stratēģija līdz 2029. gadam*.