

SOCIĀLAIS DARBS

IZGLĪTĪBA
PĒTNIECĪBA
PRAKSE

[doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928](https://doi.org/10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928)

2021



SOCIĀLAIS DARBS

IZGLĪTĪBA
PĒTNIECĪBA
PRAKSE

2021

SOCIĀLAIS DARBS

IZGLĪTĪBA
PĒTNIECĪBA
PRAKSE

2021

UDK 364-78(082)

S 08

Sociālais darbs: izglītība, pētniecība, prakse 2021. [Rakstu krājums]. (2021).

Vilka L. (sast.). Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte. 216 lpp.

https://doi.org/10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928

Redkolēģija:

Dr. phil. Lolita Vilka

Dr. med. Liāna Deklava

Dr. med. Signe Tomsone

Dr. iur. Andrejs Vilks

Dr. theol. Olafs Brūvers

Mg. paed., Mg. sc. sal. Anita Ābele

Mg. sc. soc. Marika Lotko

Mg. sc. admin. Dagnija Staķe

Citējot atsauce uz izdevumu obligāta.

RSU Izdevniecības un poligrāfijas nodaļas vadītājs: Tenis Nigulis

RSU Izdevniecības un poligrāfijas nodaļas galvenā redaktore: Aija Lapsa

Literārie redaktori: Ināra Mikažāne (latviešu val.) un Jānis Zeimanis (angļu val.)

Korektore: Inga Lievīte

Datorgrafiķe: Ilze Stikāne

RSU IPD-359

© Rīgas Stradiņa universitāte, 2021

Dzirciema ielā 16, Rīgā, LV-1007

ISBN 978-9934-563-91-1 (drukāts izdevums)

ISBN 978-9934-563-92-8 (elektronisks izdevums, tiešsaistē)

Autori

- Anita Ābele, *Mg. paed.*, veselības aprūpes maģistre, Rīgas Stradiņa universitāte, Labklājības un sociālā darba katedra, docētāja, asistente.
- Ārija Baltiņa, *Mg. sc. soc.*, Latvijas Profesionālo sociālā darba speciālistu asociācija, prezidente.
- Povils Besecks (*Povilas Beseckas*), *Mg. sc. soc.*, Kauņas Lietišķo zinātņu universitāte (Lietuva).
- Liāna Deklava, *Dr. med.*, Rīgas Stradiņa universitāte, Labklājības un sociālā darba katedra, docētāja.
- Dace Erkena, *Mg. paed.*, Latvijas Universitātes Paula Stradiņa Medicīnas koledža, Sociālās aprūpes katedra, vadītāja.
- Inta Gerharde, *Mg. sc. soc.*, Rīgas Stradiņa universitāte, maģistrantūras studiju programmas “Sociālais darbs” absolvente.
- Estere Glūdiņa, *Bc. sc. soc.*, Rīgas Stradiņa universitāte, profesionālās bakalaura studiju programmas “Sociālais darbs” absolvente.
- Vida Gudžinskiene, *Dr. sc. soc.*, profesore, Mikola Romera Universitāte (Lietuva).
- Kaije Kranīha (*Kaie Kranich*), *Mg. sc. soc.*, Tallinas Tehniskā universitāte (Igaunija).
- Madara Lārmane, *Mg. sc. soc.*, Rīgas Stradiņa universitāte, maģistrantūras studiju programmas “Sociālais darbs” absolvente.
- Marika Lotko, *Mg. iur.*, *Mg. sc. soc.*, Rīgas Stradiņa universitāte, Labklājības un sociālā darba katedra, docētāja.
- Kadri Maikova (*Kadri Maikov*), *Dr. med.*, Igaunijas Dabas zinātņu universitāte.
- Mārtiņš Moors, *Mg. sc. soc.*, Rīgas Stradiņa universitāte, Labklājības un sociālā darba katedra, docētājs.
- Baiba Paševica, *Mg. oec.*, *Mg. sc. pol.*, Rīgas Stradiņa universitāte, studiju programmas “Sociālais darbs” lektore.
- Edvarts Pāvulēns, *Bc. sc. soc.*, Rīgas Stradiņa universitāte, studiju programmas “Sociālais darbs” absolvents, Skrīveru dienas aprūpes centra vadītājs.
- Ramona Petraviča, Latvijas Republikas labklājības ministre no 23.01.2019. līdz 03.06.2021.
- Katrīna Pilkenena (*Katriina Pylkkänen*), Savonijas Lietišķo zinātņu universitāte (Somija), lektore.
- Kaspars Prūsis, *Mg. sc. soc.*, Rīgas Stradiņa universitāte, maģistrantūras studiju programmas “Sociālais darbs” absolvents.

- Dace Rence**, *Mg. sc. soc.*, Rīgas Stradiņa universitāte, maģistrantūras studiju programmas “Sociālais darbs” absolvente.
- Rita Rindža**, veselības zinātņu maģistre, Rīgas 1. slimnīca, Īslaicīgas sociālās aprūpes nodaļas vadītāja.
- Evija Rutmane**, *Mg. sc. Soc.*, Rīgas Stradiņa universitāte, maģistrantūras studiju programmas “Sociālais darbs” absolvente, Lielvārdes novada sociālā dienesta sociālā darbiniece.
- Silva Rupaine**, Rīgas Stradiņa universitāte, Labklājības un sociālā darba katedra, docētāja.
- Vēsma Sandberga**, *Mg. sc. soc.*, Rīgas Stradiņa universitāte, maģistrantūras studiju programmas “Sociālais darbs” absolvente.
- Dagnija Staķe**, *Mg. oec.*, Rīgas Stradiņa universitāte, Labklājības un sociālā darba katedra, docētāja.
- Iripugi Šelomi Pramošita Perera** (*Irripugi Shelomi Pramoshitha Perera*), *Mg. sc. soc.*, Rīgas Stradiņa universitātes starptautiskās maģistrantūras studiju programmas “Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem” absolvente
- Ilze Trapenciere**, *Mg. sc. soc.*, Rīgas Stradiņa universitāte, Labklājības un sociālā darba katedra, docētāja.
- Lolita Vilka**, *Dr. phil.*, asociētā profesore, Rīgas Stradiņa universitāte, Labklājības un sociālā darba katedra, vadītāja.

Saturs

<i>L. Vilka.</i> Priekšvārds	9
SOCIĀLĀ POLITIKA	
<i>R. Petraviča.</i> Sociālās jomas svarīgākie akcenti 2021.–2027. gada plānošanas periodā	15
SOCIĀLĀ DARBA IZGLĪTĪBA	
<i>L. Vilka.</i> Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi: sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti	25
<i>M. Lotko.</i> Eiropas Sociālā darba skolu asociācijas darba aktualitātes	46
<i>I. Trapenciēre, V. Gudžinskiene.</i> Starptautiskā maģistra studiju programma “Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem”: pieredze un attīstība	50
<i>I. Trapenciēre, P. Besecks, K. Kraniha, K. Maikova, K. Pilkenena.</i> Nordplus projekts “Dziedinošā daba”	57
<i>M. Lotko.</i> Sociālā darba izglītības aktualitātes: intervija ar Vasili Joakimidi	59
PĒTĪJUMI	
<i>E. Rutmane, M. Lotko.</i> Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?	73
<i>K. Prūsis, D. Rence, V. Sandberga.</i> Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adopcijas procesā	90
<i>S. Rupaine.</i> Emocionālās inteliģences nozīme sociālā darba izglītībā	105
<i>I. Gerharde, R. Rindža.</i> Brīvprātīgā darba vadība stacionārās ārstniecības iestādēs	123
<i>M. Lārmane, M. Moors.</i> Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā	141
SOCIĀLĀ DARBA PRAKSE	
<i>A. Ābele, Ā. Baltiņa, D. Erkena.</i> Sajūtu dārzs – inovatīva pieeja personu ar funkcionāliem traucējumiem rehabilitācijā	159
<i>L. Deklava.</i> Sociālā darba un veselības aprūpes saskares punkti	166

<i>I. Trapenciere. Šrilankā gūto zināšanu un pieredzes papildināšana:</i>	
intervija ar Šelomi Pereru	171
<i>I. Š. P. Perera. Sociālais darbs Šrilankā</i>	174
<i>E. Glūdiņa. Ceļš uz profesionalitāti sociālajā darbā</i>	190
<i>D. Staķe, B. Paševica, E. Pāvulēns. Vecums nav šķērslis</i>	201
SOCIAL WORK: EDUCATION. RESEARCH. PRACTICE.	
Summary	212
Autoru rādītājs	215

Priekšvārds

Es esmu tāpēc, ka mēs esam.¹

UBUNTU

Rakstu krājums “Sociālais darbs: izglītība, pētniecība, prakse 2021” iznāk laikā, kad sociālā darba, nozares speciālistu izglītības un pētniecības jautājumi iegūst jaunas nokrāsas un virzienus, jomu skar negaidīti izaicinājumi un sociālā darba lauks kļūst aizvien plašāks.

Starptautiskā sociālās labklājības padome,² Starptautiskā sociālā darba skolu asociācija³ un Starptautiskā sociālā darba federācija⁴ 2020. gada rudenī apstiprināja sociālā darba globālās programmas⁵ 2020.–2030. gadam galvenās vadlīnijas. Tās ietver ideju un vīziju par jaunas sociālās vienošanās nepieciešamību starp valdībām un iedzīvotājiem, lai veicinātu universālas tiesības, iespējas, brīvību un ilgtspējīgu labklājību visiem cilvēkiem gan katras valsts kontekstā, gan visā pasaulē.

Uzsvērta ir sociālā darba ārkārtīgi svarīgā nozīme, lai šīs jaunās sociālās vienošanās varētu rasties, attīstot jaunu platformu un veidojot atvērtu telpu visiem cilvēkiem un tautām. Solidaritātes un globālās saiknes stiprināšana – tas ir globāls programmatiskais sociālā darba mērķis, kas izvirzīts paveikšanai divos gados. Tā moto ir – *Ubuntu*: Es esmu tāpēc, ka mēs esam.⁶

*Ubuntu*⁷ ir daudznozīmīgs apzīmējums, kas raksturo Āfrikas tautu humānismu. *Ubuntu* tiek raksturots kā bagātīgs jēdziens, kas ietver tautas filozofiju un praksi, tradīcijas, pārliecību, vērtības un attieksmes. Tas izsaka cilvēka būtību. *Ubuntu* ir atziņa, kas atklājas, sastopoties ar kolektīvo “es”: “Es esmu tikai cilvēks

¹ *Ubuntu*: I am because we are.

² The International Council on Social Welfare.

³ International Association of Schools of Social Work.

⁴ International Federation of Social Workers.

⁵ 2020 to 2030 global agenda for social work and social development framework: co-building inclusive social transformation. *IFSW*. 2 November 2020. <https://www.ifsw.org/2020-to-2030-global-agenda-for-social-work-and-social-development-framework-co-building-inclusive-social-transformation/>

⁶ 2021. gada Vispasaules sociālā darba dienas moto. *IFSW*. 16 March 2021. <https://www.ifsw.org/social-work-action/world-social-work-day/world-social-work-day-2021/>

⁷ *Ubuntu* – nguni valodas vārds.

caur citiem”.⁸ Cilvēki nepastāv kā izolēti indivīdi. Par cilvēku top, esot attiecībās ar citu cilvēcību. *Ubuntu* ietver ideju par atbalstu, sadarbību un solidaritāti.

Starptautiskās sociālā darba federācijas prezidente Silvana Martineza uzsver:

“*Ubuntu* ir spēcīgs vēstījums par solidaritātes nepieciešamību visos līmeņos: kopienās, sabiedrībās un visā pasaulē. Tas ir vēstījums, ka visi cilvēki ir savstarpēji saistīti un ka ilgtspējīgas, godīgas un sociāli taisnīgas nākotnes veidošana ir atkarīga no visu tautu līdzdalības atzišanas.”⁹

Solidaritātes stiprināšana kā sociālā darba programmatiskais mērķis ir vērsta uz uzticēšanos. “Mēs” dimensija sociālā darbinieka profesijā atklāj to, ko izsaka ar vārdu “sociāls”. Tas nenozīmē, ka individuālā “es” intereses un vajadzības tiek ignorētas. Gluži otrādi – to aplūkojums no virsindividuālā skatpunkta ļauj ieraudzīt individuālo dažādību, citādību un atšķirības, kas tomēr veido kopīgo “mēs”. Taču tas var tikt sasniegts, vien pastāvot zināmai vienprātībai, sociālam konsensam, nodrošinot sabiedrību visiem.

Visas pasaules sabiedrības kopīgs izaicinājums pašreiz ir Covid-19 pandēmijas pārvarēšana. Šai situācijai ir raksturīga augsta sociālā ievainojamība, nenoteiktība un neskaidrība par nākotni. Bet tā vienlaikus atgādina arī to, ka esam ļoti saistīti savās iespējās būt un pastāvēt. Visiem spēkiem veicināt noturību pret apstākļu spiedienu pašreiz ir vissvarīgākais. Taču tas būs paveicams ar visas sabiedrības kopīgām pūlēm, ikvienam izjūtot savu piederību kopienai un savu individuālo esību apliecinot, sevī izkopjot “mēs” izjūtu.

Latvijas sabiedrība ir pasaules daļa, un savu likteni tā daļa ar pasaules likteni. Latvijas sociālie darbinieki ir globālās sociālās darbinieku brālības daļa. Mūsu sociālie darbinieki un sociālā darba speciālisti, tāpat kā citās valstīs, ir pirmie, kas sniedz palīdzību un atbalstu grūtībās nonākušiem cilvēkiem.

“Ārkārtas stāvokļa izsludināšana izmainīja sociālo darbinieku ikdienas darbu vienas dienas laikā. Pārdomājot par pakalpojumu nodrošināšanu iedzīvotājiem vispārējas piesardzības apstākļos, kāda sociālā darbiniece minēja, ka palīdzības un atbalsta sniegšana neatšķiras ne ārkārtas situācijā, ne ikdienā. Sociālie darbinieki turpina strādāt visādos apstākļos, tomēr ir ļoti radoši jāpieiet.”

Būt radošiem nozīmē arī būt gataviem mācīties. Nepieciešamība nodrošināt pakalpojumu sniegšanas nepārtrauktību mudināja sociālos darbiniekus un speciālistus īsā laikā apgūt prasmes un lietot darbā informācijas un komunikācijas tehnoloģijas.

⁸ Nontobeko, W. M. 2006. *The Significance of the Concept “Ubuntu” for Educational Management and Leadership During Democratic Transformation in South Africa*. 85. <https://core.ac.uk/download/pdf/37319167.pdf>

⁹ International Federation of Social Workers. 2021. *World social work day 2021*. <https://www.ifsw.org/social-work-action/world-social-work-day-2021/>

Priekšvārds

“Par darbu Covid-19 apstākļos kāda sociālā darbiniece stāstīja, ka viņi bija sasniedzami, ieinteresēti, iesaistījās un izrādīja iniciatīvu. Pandēmijas laika pieredze bijusi arī ļoti vērtīga. Sociālie darbinieki apguva ļoti daudz jaunu prasmju gan tehnoloģiju izmantošanā, gan arī spēja pielāgoties mainīgiem apstākļiem, reaģēt uzreiz un šodien, vairāk domāja paši un negaidīja, ka kāds no augšas pasargās un kaut ko iedos.”

Digitālās tehnoloģijas ir kļuvušas par būtiski svarīgu resursu sociālo darbinieku ikdienā. Vispārējas sociālās distancēšanās laikā sociālā darba iespēju robežas pakalpojumu nodrošināšanā ir kļuvušas pat plašākas. Lietojot attālinātas saziņas formātu gan sadarbībā ar klientiem, gan starp institūcijām, telpiskie attālumi vairs nav šķērslis. Un, raugoties nākotnē, attālinātām praksēm sociālajā darbā būs sava vieta.

“Tomēr ir arī tādi attālumi, kurus pagaidām nav iespējams pārvarēt pat ar tehnoloģiju palīdzību. Sociālā darbiniece uzskata, ka galvenais no sociālā darba pamatnosacījumiem ir cilvēks cilvēkam. Viņai grūti iebilst. Vien to, ka cilvēcības mērogi ir pašu cilvēku atbildībā.”

Rakstu krājums “Sociālais darbs: Izglītība. Pētniecība. Prakse” iznāk laikā, kad noslēdzas iepriekšējā plānošanas perioda (2014–2020) darbi un jau ir skaidras stratēģisko uzdevumu sociālās labklājības jomā aprises turpmākajā periodā (2021–2027). Tajā ievietotie raksti gan atspoguļo paveikto, gan liek domāt par turpmākiem izaicinājumiem.

Krājumu ievada labklājības ministres Ramonas Petravičas¹⁰ sociālās jomas uzdevumu izklāsts. Uzsvērta ir sociālā darba un sociālo pakalpojumu attīstība kā viena no galvenajām prioritātēm “Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādņēs 2021.–2027. gadam”. Pakalpojumu attīstīšana un to pieejamības nodrošināšana būs atkarīga no vairākiem apstākļiem, bet īpaši – no tā, kā sociālie dienesti spēs uzņemties pašvaldības turpmākās sociālās politikas veidošanu kopšakarībā ar administratīvi teritoriālo reformu. Svarīgs uzdevums ir profesionālu un kompetentu sociālo pakalpojumu sniegšanā iesaistīto cilvēkresursu nodrošināšana. Rakstā īpaša uzmanība ir veltīta sociālā darba jautājumiem, tostarp sociālo darbinieku izglītībai.

Krājuma sadaļā “Izglītība” ietvertie raksti atspoguļo mūsdienu aktualitātes šajā darba laukā. Asociētās profesores Lolitas Vilkas rakstā “Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi: sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti” ir analizēta sociālo darbinieku / speciālistu profesionālā sagatavotība darbam. Atziņas balstītas uz 2012. un 2017. gada *ex ante* pētījumu datiem. Publikācijai ir metodoloģiska ievirze, mudinot domāt par to, kā zināšanas kļūst lietojamas praksē. Plaiss

¹⁰ Latvijas Republikas labklājības ministre no 23.01.2019. līdz 03.06.2021.

pārvarēšana starp teoriju un praksi ir iespējama, pilnveidojot mācīšanas un mācīšanās pieejas un metodes.

Izglītības un prakses attiecības sociālajā darbā ir iztirzātas intervijā ar Esekas Universitātes profesoru, Starptautiskās sociālo darbinieku federācijas pagaidu Izglītības komisijas vadītāju Vasili Joakimidi (*Vasilios Ioakimidis*) – aplūkota dažādu valstu pieredze, kā arī atspoguļota Globālā sociālā darba izglītības un prakses standarta¹¹ izstrāde. (Intervija notika šā standarta izstrādāšanas laikā. Standarts tika pieņemts 2020. gada rudenī.)

Starptautiskās sadarbības studiju programmas tiek attīstītas kā Eiropas sociālā darba izglītības inovatīvs modelis, paplašinot gan studējošo, gan mācībspēku izpratni par pieredzes dažādību. Maģistra studiju programmu “Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem” Rīgas Stradiņa universitāte sadarbībā Mikola Romera Universitāti realizē jau sešus gadus. Turklāt šim darbam ir droša nākotne – 2020. gada rudenī *Erasmus Mundus* projektu konkursā programmas darbībai un attīstībai tika saņemts sešu gadu Eiropas Komisijas finansējums. Ilzes Trapencieres un Vidas Gudžinskienes (Lietuva) raksts “Starptautiskā maģistra studiju programma “Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem”: pieredze un attīstība” atspoguļo starptautiskās sadarbības veikumu.

Marikas Lotko publikācijā ir sniegts īss pārskats par pēdējo gadu svarīgākajām aktualitātēm Eiropas Sociālā darba skolu asociācijas darbā.

Krājumā ir ievietoti arī vairāki raksti, kas atspoguļo Rīgas Stradiņa universitātes sociālā darba maģistru pētījumus. Evijas Rutmanes un Marikas Lotko pētījumā “Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?” tiek skaidrota sociālā darba profesijas izpratnes problemātika, pētot jautājumu, ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti sagaida no sociālajiem darbiniekiem. Pētījuma rezultāti parāda, ka starp iedzīvotājiem un deputātiem, no vienas puses, un sociālajiem darbiniekiem, no otras puses, pastāv zināma “gaidu plaisa”. Šis secinājums rosina domāt par jaunu pētījumu, kurā galvenais jautājums būtu, kādēļ sociālie darbinieki viņu darba novērtējumu, ko sniedz iedzīvotāji, uzlūko pesimistiskāk nekā ir patiesībā?

Kaspars Prūsis, Dace Rence un Vēsma Sandberga pētījuma aprakstā “Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adopcijas procesā” risina ļoti sensitīvu problemātiku par ārpus ģimenes aprūpi Latvijā, nodrošinot bērna neatņemamās tiesības uzaugt ģimenē. Autoriem ir ievērojama pieredze ārpus ģimenes aprūpes darbā, viņi ir pētījuši, kā tiek nodrošinātas triju pušu – adoptētāju, bērna un bērna izcelsmes ģimenes – tiesības.

¹¹ Global Standards for Social Work Education and Training. ISFW. 1 August 2020. <https://www.ifsw.org/global-standards-for-social-work-education-and-training/>

Priekšvārds

Silva Rupaine rakstā “Emocionālās inteligences nozīme sociālā darba izglītībā” izklāsta sociālā darba studentu un sociālo darbinieku emocionālās inteligences prasmju pilnveidošanas jautājumus neformālajā un formālajā izglītībā. Emocionālā inteligence ir viena no 10 svarīgākajām pieprasītajām prasmēm cilvēku daudzpusīgo attiecību uzturēšanā šobrīd un nākotnē. Šajā darbā ir bagātīgs emocionālās inteligences izpratnes teorētiskais skaidrojums un tiek raksturotas emocionālās inteligences pilnveides prakses.

Inta Gerharde un Rita Rindža pētījumā “Brīvprātīgā darba vadība stacionārās ārstniecības iestādēs” pievērsušās brīvprātīgā darba saturam, motivācijai un prasmēm, kā arī brīvprātīgā darba vadības jautājumiem. Viņas stāsta par brīvprātīgā darba veicēju ieguldījumu ārstniecības iestāžu pacientu labsajūtas uzlabošanā. Autoru skatījumā brīvprātīgais darbs ir kas vairāk nekā tikai individuāls atbalsts pacientiem. Brīvprātīgais darbs var būt kā dziedinošs process sabiedrībai kopumā, kurā dominē steiga un arvien mazāk vietas un laika paliek rūpēm par slimajiem tuviniekiem.

Pēdējo gadu laikā, strādājot pie sociālo darbinieku ētikas kodeksa jaunās redakcijas, sociālie darbinieki ir aktīvi diskutējuši par profesionālās ētikas jautājumiem praksē. Madaras Lārmanes un Mārtiņa Moora rakstā “Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā” ir atspoguļoti pētījuma rezultāti, atbildot uz jautājumu, kuras ir darbinieku tipiskākās ētisko dilemmu risināšanas stratēģijas ierobežotu personāla resursu apstākļos Rīgas Sociālajā dienestā. Analizējot pētījuma rezultātus, autori norāda uz vairākiem riska faktoriem, kas negatīvi ietekmē kvalitatīvu sociālā darba pakalpojuma sniegšanu, tostarp uz formalizācijas tendenci sociālā darba profesionālajā darbībā.

Anita Ābele, Ārija Baltiņa un Dace Erkena pieredzes stāstā “Sajūtu dārzs – inovatīva pieeja personu ar funkcionāliem traucējumiem rehabilitācijā” aicina uz radošumu, praksē izmantojot ārtelpas vides iespējas. Autores lasītājus iepazīstina ar daudzveidīgu dabas materiāla, speciāla aprīkojuma un atbilstošas metodoloģijas lietošanu, vingrinot un attīstot maņas personām ar funkcionāliem traucējumiem.

Iripugi Šelomi Pramošita Perera (*Iripugi Shelomi Pramoshitha Perera*) ir Rīgas Stradiņa universitātes starptautiskās studiju programmas “Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem” 2020. mācību gada absolvente. Par viņas studiju pieredzi šajā programmā un iepazīšanos ar Latviju var lasīt Ilzes Trapencieres intervijā. Savukārt rakstā “Sociālais darbs Šrilankā” Iripugi Šelomi Pramošita Perera iepazīstina ar Šrilankas sociālās labklājības sistēmu un raksturīgākajām sociālajām problēmām, kas bieži vien saistītas ar kultūras un tradīciju ietekmi. Sociālā darba profesija Šrilankā vēl ir ceļā uz atzišanu, lai gan valstī ir liels pieprasījums un nepieciešamība pēc profesionāliem sociālajiem darbiniekiem.

Estere Glūdiņa rakstā “Ceļš uz profesionalitāti sociālajā darbā” ir iedziļinājusies jautājumā par jaunā speciālista sagatavotību praktiskam sociālajam darbam, izceļot mācību prakses nozīmi studiju laikā. Viņa ir pētījusi iemeslus plaisai starp sociālā darba teoriju un praksi un veidus, kā panākt zināšanu un prasmju labāku atbilstību nozares vajadzībām. Rakstā ir stāstīts arī par autores personīgo pieredzi, studējot sociālo darbu augstskolā.

Paraudzīties uz sociālo darbu no starpdisciplīnu skatpunkta rosina Liānas Deklavas raksts “Sociālā darba un veselības aprūpes saskares punkti”.

Krājumu noslēdz Dagnijas Staķes, Baibas Paševicas un Edvarta Pāvulēna raksts “Vecums nav šķērslis”, kurā plaši atspoguļota starptautiska starpnozaru sadarbība *Nordplus* projektā, kura mērķis bija sniegt zināšanas un prasmes, veicināt aktīvu dzīvesveidu un šādi paaugstināt senioru dzīves kvalitāti Baltijas valstīs. Projekts noslēdzās 2019. gada decembrī, un 2020. gadā ieguva atkārtotu *Nordplus* finansiālo atbalstu projekta tālākai attīstīšanai.

Izdevums “Sociālais darbs: izglītība, pētniecība, prakse 2021” ir noderīgu, teorijā balstītu un praksē pārbaudītu atziņu apkopojums, kurš būs interesants plašam lasītāju lokam – gan studējošajiem un nozarē strādājošajiem, gan politikas plānotājiem un citiem interesentiem.

Redkolēģijas vārdā
Dr. phil. LOLITA VILKA



Ramona Petraviča

Sociālās jomas svarīgākie akcenti 2021.–2027. gada plānošanas periodā

[doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_015-024](https://doi.org/10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_015-024)

Labklājības nozares izaicinājumi, uzdevumi, prioritātes un iespējas jāskata gan Eiropas Savienības fondu 2021.–2027. gada plānošanas perioda griezumā, gan konkrētāk – saskaņā ar Latvijas Republikas Ministru kabineta 2020. gada 4. marta rīkojumu Nr. 95 “Par nozaru politiku pamatnostādņem 2021.–2027. gada plānošanas periodam”, kurā akcentētas saliedētas sabiedrības politikas, sociālās aizsardzības un darba tirgus, kā arī bērnu, jaunatnes un ģimenes attīstības un resocializācijas politikas pamatnostādnes.

Šajos politikas virzienos labklājības nozarē jau iepriekš daudz paveikts: ministrijas prioritāte ir bijusi minimālo ienākumu atbalsta sistēmas pilnveidošana, jo īpaši pensionāru un mazāk aizsargāto cilvēku dzīves uzlabošana, tāpat daudz darīts un tiks turpināts strādāt, lai nodrošinātu arvien pieejamākus, individuālajām vajadzībām atbilstošus sociālos pakalpojumus cilvēkiem, kuriem ir ierobežotas spējas sevi aprūpēt funkcionālo traucējumu un vecuma dēļ, lai pilnveidotu atbalstu ģimenēm.

Jāuzsver, ka 2021.–2027. gada plānošanas periodā sociālajā jomā ir šādi galvenie izaicinājumi:

- sabiedrības novecošanās un migrācija, kas rada kvalificēta darbaspēka trūkumu, – spiediens uz sociālās aizsardzības sistēmas finansiālo ilgtspēju un adekvātumu;
- darba tirgus pārmaiņas, tostarp tehnoloģisko izmaiņu un digitalizācijas ietekmētās, – nestandarta darba vietu pieaugums, kvalitatīvu darba vietu izaicinājumi (adekvāts atalgojums, droša un veselībai nekaitīga darba vide, sakārtotas līgumattiecības, darba un ģimenes dzīves līdzsvars, sociālā aizsardzība, apmācību pieejamība);
- nodarbinātības iespēju un bezdarba reģionālās atšķirības un aktīvo nodarbinātības pasākumu pārklājums bezdarbniekiem;

- ienākumu nevienlīdzība, materiālā nenodrošinātība un augsts nabadzības risks (īpaši vecāka gadagājuma cilvēkiem, cilvēkiem ar invaliditāti, bezdarbniekiem, personām, kas dzīvo zemas darba intensitātes mājsaimniecībās);
- sociālo pakalpojumu nepietiekamā pieejamība (tostarp reģionāli) un vājā atbilstība cilvēku individuālajām vajadzībām;
- mājokļu infrastruktūras tūkums dažādām mērķa grupām, tostarp bērniem no ārpusģimenes aprūpes, personām ar invaliditāti u. c. iedzīvotāju grupām.

Lai pārvarētu šos izaicinājumus, sekmētu nodarbinātību, attīstītu sociālos pakalpojumus un nodrošinātu to pieejamību, kā arī veicinātu atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju sociālo iekļaušanu, 2021.–2027. gada plānošanas periodā labklājības nozarē plānots Eiropas Savienības fondu finansējums – 351 miljons eiro (Eiropas Sociālā fonda finansējums 325 miljoni un Eiropas Reģionālās attīstības fonda finansējums 26 miljoni eiro), lai sniegtu atbalstu:

- **bezdarba mazināšanai** (bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu kvalifikācijas un prasmju paaugstināšanai atbilstoši darba tirgus pieprasījumam, nelabvēlīgā situācijā esošu bezdarbnieku un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju iekļaušanās darba tirgū sekmēšanai, gados vecāku un darbspēju zaudēšanas riskam pakļauto nodarbināto darbspēju saglabāšanai un nodarbinātības paldzināšanai, sociālās uzņēmējdarbības atbalstam, *EURES*¹ tīkla darbības nodrošināšanai, Nodarbinātības valsts aģentūras veikspējas stiprināšanai un pakalpojumu modernizēšanai bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu mērķētam atbalstam);
- **kvalitatīvām darba vietām** (darba aizsardzības un darba tiesību normatīvo aktu praktiskās ieviešanas veicināšanai, neregistrētās nodarbinātības samazināšanai un darba aizsardzības un darba tiesību uzraudzības un kontroles pilnveidei, ilgāka un labāka darba mūža veicināšanai);
- **vienlīdzīgu iespēju un diskriminācijas novēršanas veicināšanai** (darba devēju atbalsta pasākumiem iekļaujošas darba vides un diskriminācijas novēršanas jautājumos, diskriminācijas riskam pakļautajām sabiedrības grupām vienlīdzīgu iespēju un tiesību realizēšanai dažādās dzīves jomās);
- **invaliditātes prevencijai un seku mazināšanai, pilnvērtīgai dzīvei personām ar invaliditāti vai funkcionāliem ierobežojumiem, kā arī sabiedrībā balstītu pakalpojumu un citu atbalsta pakalpojumu attīstībai**

¹ *EURES* – Eiropas nodarbinātības dienests.

R. Petraviča. Sociālās jomas svarīgākie akcenti 2021.–2027. gada plānošanas periodā

- (sabiedrībā balstītu pakalpojumu attīstībai un sniegšanai (deinstitutionalizācijai), sociālo pakalpojumu efektivitātes un pieejamības palielināšanai, paliatīvās aprūpes pakalpojuma pilnveidei, inovāciju attīstībai sabiedrībā balstītu sociālo pakalpojumu sniegšanā, profesionāļu komandas atbalstam nemotivētiem cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem, speciālistu atbalsta komandām vecākiem uzreiz pēc smagas diagnozes vai invaliditātes noteikšanas bērnam palīdzībai pieejamas dzīves vides veidošanai);
- **nevienlīdzības mazināšanai ģimenēm, īpaši ģimenes locekļiem, kuri nonākuši sarežģītās dzīves situācijās, ārpusģimenes aprūpes iespēju attīstībai** (ģimeniskā vidē balstītu ārpusģimenes aprūpes pakalpojumu attīstībai, atbalsta instrumentu izstrādei un ieviešanai ģimenes funkcionalitātes stiprināšanai, prevencijas, diagnostikas un sociālās rehabilitācijas atbalsta pasākumiem ģimenēm ar bērniem krīzes situācijā, pasākumiem ģimenes un darba dzīves saskaņošanai, speciālistiem, kuru profesionālā darbība saistīta ar bērnu tiesību aizsardzības nodrošināšanu);
 - **iedzīvotājiem, risinot sociālas situācijas**, – sociālā darba attīstībai pašvaldībās (supervīzijām sociālā darba speciālistiem, mentoru piesaistei sociālo dienestu jaunajiem darbiniekiem, sociālā darba jomas profesionālās augstākās izglītības un tālākizglītības nodrošināšanai).

Sociālo un nodarbinātības pakalpojumu pieejamības veicināšanai Atveseļošanās un noturības mehānisma plānā 2021.–2026. gadam ir paredzētas investīcijas 83,9 miljonu eiro apmērā. Tās tiks izmantotas:

- **bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto iedzīvotāju iesaistei darba tirgū** (mērķētiem, secīgiem un savstarpēji papildinošiem atbalsta pasākumiem, lai sekmētu iekļaušanos darba tirgū produktīvās un labas kvalitātes darba vietās, īpašu uzsvāru liekot uz pārkvalifikāciju un prasmju pilnveidi);
- **publisko pakalpojumu un nodarbinātības pieejamības veicināšanai** (valsts un pašvaldības ēku vides pieejamības nodrošināšanai, atbalsta pasākumiem cilvēkiem ar invaliditāti mājokļu vides pieejamības nodrošināšanai);
- **ilgstošas sociālās aprūpes pakalpojuma noturības un nepārtrauktības nodrošināšanai** (ilgstošas aprūpes institūciju pielāgošanai epidemioloģiskā apdraudējuma situācijai, jaunu, ģimeniskai videi pietuvinātu senioriem domātu aprūpes institūciju izveidei pašvaldībās un esošo transformācijai par multifunkcionāliem sociālo pakalpojumu sniedzējiem);
- **sociālās integrācijas kompetenču attīstības centra izveidei cilvēku ar funkcionēšanas traucējumiem drošumspējas veicināšanai** (vides pieejamībai, infrastruktūras attīstībai pakalpojuma kvalitātes nodrošināšanā,

tehnoloģiju un materiāltehniskās bāzes pilnveidei, izglītības programmu īstenošanai, atbalstam speciālistiem darbam ar personām ar funkcionēšanas traucējumiem);

- **prognozēšanas rīka izstrādei sociālās apdrošināšanas sistēmas ilgtermiņa prognozēm** (jauna, kvalitatīva prognozēšanas rīka izstrādei, kas ļaus veikt sociālās apdrošināšanas sistēmas ilgtermiņa prognozes līdz nepieciešamai detalizācijas pakāpei);
- **informācijas sistēmu pilnveides atbalstam** (Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras pamatdarbības informācijas sistēmu modernizācijai, Valsts datu analītikas un statistikas koplietošanas platformas izveidei).

2021.–2027. gada plānošanas periodā Eiropas Sociālā fonda plus programmā materiālās nenodrošinātības mazināšanai plānots turpināt sniegt pārtikas un / vai pamata materiālo palīdzību vistrūcīgākajām personām, šim mērķim novirzot 44 miljonus eiro finansējumu.

Sociālā darba un sociālo pakalpojumu attīstība ir būtiska Labklājības ministrijas prioritāte un sabiedrības nepieciešamība, tādēļ ministrijas sagatavotās Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam ietver arī galvenos izaicinājumus sociālās labklājības jomā šajā laikposmā, tostarp profesionālu un kompetentu sociālo pakalpojumu sniegšanā iesaistīto cilvēkresursu nodrošināšanu, sabiedrības mainīgo vajadzību (arī demogrāfijas ietekmē) savlaicīgu salāgošanu ar sociālo pakalpojumu piedāvājumu un ilgtspēju.

Valstī aizvien ir izteiktas reģionālās atšķirības sociālo pakalpojumu klāstā un kvalitātē, kā arī nepietiekama dažādu jomu speciālistu un institūciju sadarbība sociālo problēmu risināšanā. Tāpat Latvijā izdevumi sociālajai aizsardzībai ir vieni no zemākajiem Eiropas Savienībā. Turklāt šogad par realitāti kļūs administratīvi teritoriālā reforma. Tā būs diezgan liels izaicinājums sociālo pakalpojumu un palīdzības nodrošināšanā iedzīvotājiem.

Darbā ar trūcīgām, maznodrošinātām un citās dzīves grūtībās nonākušām personām, kā arī ar māsaimniecībām sociālajam dienestam un tajā strādājošajiem sociālā darba speciālistiem ir visbūtiskākā loma. Īstenojot administratīvi teritoriālo reformu un veidojoties “jaunajām” pašvaldībām, sociālajiem dienestiem būs jāveic būtiskas organizatoriskās pārmaiņas, kas skars gan cilvēkresursu un infrastruktūras pārstrukturēšanu, gan procesu tālāku pārskatīšanu un veidošanu tā, lai visiem pašvaldības iedzīvotājiem neatkarīgi no viņu dzīvesvietas arī turpmāk būtu vienlīdzīgi pieejami nepieciešamie sociālie pakalpojumi, tostarp sociālā darba pakalpojums. Tāpat, ņemot vērā šobrīd atšķirīgās pieejas sociālās palīdzības pabalstu nodrošināšanā dažādās pašvaldībās, būs jāsalāgo arī sociālās palīdzības pabalstu veidi un lielums, lai, apvienojoties pašvaldībām, sociālā palīdzība tiktu sniegta vienādi visiem “jaunās” pašvaldības iedzīvotājiem.

Pēc administratīvi teritoriālās reformas tiks saglabāti šādi sociālā dienesta uzdevumi:

- veikt sociālo darbu ar personām, ģimenēm un personu grupām;
- informēt iedzīvotājus par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību;
- sniegt sociālos pakalpojumus vai organizēt to sniegšanu ģimenēm ar bērniem, kurās ir bērna attīstībai nelabvēlīgi apstākļi, audžuģimenēm, aizbildņiem, personām, kuras aprūpē kādu no ģimenes locekļiem, invalīdiem, pensijas vecuma personām, personām ar garīga rakstura traucējumiem un citām personu grupām, kurām tas nepieciešams;
- novērtēt klientu vajadzības, materiālos un personiskos resursus (motivāciju, nepieciešamās zināšanas un prasmes, izglītību, profesiju u. c.) un sociālā atbalsta sistēmu;
- sniegt sociālo palīdzību;
- noteikt klienta līdzdarbības pienākumus, vienojoties ar viņu par veicamajiem pasākumiem;
- administrēt pašvaldības budžeta līdzekļus, kas novirzīti sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanai;
- novērtēt sociālā dienesta administrēto un pašvaldības finansēto sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības kvalitāti;
- veikt sociālās vides izpēti, noteikt problēmas, kā arī piedalīties pašvaldības teritorijas attīstības plānošanas dokumentu, pašvaldības politikas plānošanas dokumentu un institūcijas vadības dokumentu izstrādē sociālā dienesta kompetences jomā.

Sociālajiem dienestiem kopā ar pašvaldību vadītājiem un administrācijām būtiski ir savlaicīgi izdiskutēt procesus un dažādos līdzšinējās darbības modeļus, meklēt kopīgos virzienus un risinājumus un izstrādāt plānus to realizācijai un turpmākajai sociālajai politikai, neatstājot pārmaiņas uz pēdējo brīdi. Sociālajiem dienestiem kā savas nozares profesionāļiem būtu jāuzņemas vadošā loma pašvaldības turpmākās sociālās politikas veidošanā. Šāda veida pārmaiņas ir sarežģīts process, taču tas paver plašas iespējas sociālo pakalpojumu un atbalsta pilnveidošanai un attīstībai.

Ikdienā sociālie darbinieki, sociālie rehabilitētāji un sociālās palīdzības organizatori ir tie profesionāļi, kas strādā ar cilvēkiem, kuri ir nonākuši grūtībās. Viņu prasme sniegt atbalstu sabiedrībai sevišķi svarīga ir ārkārtas situācijā, kad Covid-19 pandēmijas dēļ ir paplašināts pakalpojumu un palīdzības saņēmēju loks.

Ar Covid-19 izplatību saistītā ārkārtas situācija valstī būtiski palielina sociālā darba speciālistu darba apjomu un intensitāti. Speciālistiem daudz vairāk nekā līdz šim nākas saskarties ar smagākām krīzes situācijām, jāspēj meklēt un

lietot jaunas darba metodes un resursus, piemēram, strādāt ar klientiem attālināti, vairāk izmantot informācijas tehnoloģijas. Sociālā darba speciālistiem ir jāspēj ne tikai pašiem saglabāt iekšējo mieru un pārvarēt personīgās stresa situācijas, bet arī palīdzēt klientiem, sniedzot emocionālu un psiholoģisku atbalstu un palīdzību, kā orientēties daudzveidīgajā informācijā. Profesionāli sagatavotam, izglītotam sociālā darba speciālistam, kurš saņem pietiekamu profesionālu atbalstu, arī supervīziju veidā, ir jāspēj sniegt klientiem nepieciešamo atbalstu, efektīvi reaģēt uz krīzēm un ārkārtas situācijām. Jāuzsver, ka sociālā darba profesijā parasti strādā entuziasti, kuri ir gatavi pielāgoties, rast risinājumus dažādās nestandarta situācijās, pieņemt pārmaiņas un arī uzņemties tajās vadošo lomu.

Sociālo pakalpojumu klāsts iedzīvotājiem kļūst daudzveidīgāks un plašāk pieejams, arī pateicoties nevalstiskajām organizācijām. Daudzas pašvaldības ar tām slēdz līgumus par sociālo pakalpojumu sniegšanu. Neapšaubāmi, nevalstisko organizāciju loma ir ļoti svarīga un nozīmīga.

Runājot par izaicinājumiem, jāpiemin deinstitucionalizācija: ar Eiropas Savienības atbalstu Latvijā ir uzsākts deinstitucionalizācijas process. Diemžēl deinstitucionalizācijas projektu īstenošana ir aizkavējusies, tāpēc rezultāti kļūst redzami pakāpeniski. Par spīti izaicinājumiem projektu īstenošanā, atbalstu no deinstitucionalizācijas projektiem līdz 2020. gada beigām ir saņēmuši 646 cilvēki ar garīga rakstura traucējumiem un 1354 bērni ar funkcionāliem traucējumiem. Pabeigti ir 11 no 72 sociālo pakalpojumu infrastruktūras izveides projektiem. Jaunus vai pilnveidotus sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumus var saņemt 28 sociālo pakalpojumu sniegšanas vietās – dienas aprūpes centros, specializētajās darbnīcās, grupu dzīvokļos, sociālās rehabilitācijas pakalpojumu centros. Papildus darbojas un tiek veidoti arī jauni sociālo pakalpojumu sniedzēji, kas strādā ārpus deinstitucionalizācijas projektiem.

Vienlaikus jāuzsver, ka šo projektu īstenošanu būtiski ir bremsējusi gan pašvaldību politiku un citu darbinieku, gan iedzīvotāju negatīvā attieksme pret projektu procesu un nevēlēšanās plānot un attīstīt sabiedrībā balstītus sociālos pakalpojumus gan cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem, gan arī pārējām deinstitucionalizācijas projekta mērķa grupām. Vēl pagājušā gada beigās, kad pašvaldības sāka plānoto sociālo pakalpojumu sniegšanas vietu izveidi, dažkārt iedzīvotāji asi iebilda, jo nevēlējās tās savas dzīvesvietas tuvumā. Lai veicinātu attieksmes maiņu, ir notikušas tikšanās un skaidrojoši, izglītojoši pasākumi, arī sabiedrības informēšanas kampaņas, un šis darbs turpinās. Attieksme mainās, bet tas notiek ļoti lēni.

Atbalsta sniegšana cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem un bērniem ar funkcionāliem traucējumiem aktīvi notiek plašā teritorijā, bet vērojamas arī reģionālas atšķirības. Piemēram, Zemgales reģionā pakalpojumus aktīvi attīsta

R. Petraviča. Sociālās jomas svarīgākie akcenti 2021.–2027. gada plānošanas periodā

un sniedz Jelgavā un Jēkabpilī, kā arī Jelgavas, Bauskas, Dobeles un Vecumnieku novadā, Vidzemes reģionā – Valmierā, kā arī Madonas, Alūksnes, Lubānas, Naukšēnu, Amatas un Smiltenes novadā, Kurzemes reģionā – Liepājā, Saldus un Kuldīgas novadā, Latgales reģionā – Rēzeknē, Daugavpilī un arī Ludzā, kā arī Daugavpils, Balvu, Rugāju un Ilūkstes novadā.

Nozarē diemžēl trūkst profesionālu sociālo darbinieku. Sociālais darbs ir sirds profesija – darīt šo darbu godprātīgi nozīmē būt ar siltu sirdi un radošu, atvērtu prātu. Vienlaikus tā ir arī drosme – pieņemt cilvēkus tādus, kādi tie ir, un darīt viņiem labu. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 10. pantā ir noteikts, ka uz vienu tūkstoši iedzīvotāju jābūt vismaz vienam sociālā darba speciālistam. Latvijā 2019. gadā sociālos pakalpojumus pašvaldību iestādēs (tostarp sociālajos dienestos, to struktūrvienībās, sociālās aprūpes centros, dienas centros u. tml.) sniedza un tajās tika nodarbināti 2092 sociālā darba speciālisti. 2019. gadā likuma norma tika izpildīta tikai 75 % apmērā. Jāņem arī vērā, ka sociālā darba speciālisti nav tikai sociālie darbinieki, bet tie ir arī sociālie rehabilitētāji, sociālie aprūpētāji un sociālās palīdzības organizatori. Eiropas Savienības struktūrfondu 2014.–2020. gada plānošanas perioda projektā Nr. 9.2.1.1/15/I/001 “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” Labklājības ministrijas un nodibinājuma *Baltic Institute of Social Sciences* speciālisti no 2016. gada novembra līdz 2017. gada oktobrim veica pētījumu “*Ex ante*” izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai”, kura rezultāti parādīja, ka augstā darba slodze un papildu personāla resursu trūkums sociālajos dienestos ir uzskatāms par vienu no būtiskākajiem iemesliem, kāpēc valstī nav attīstīts preventīvais sociālais darbs, lai izvērtētu iespējamus riskus un novērstu krīzes situācijas. Nenoliedzami, sociālais darbs ir emocionāli smags, turklāt augstā darbinieku noslodze, ko rada cilvēkresursu trūkums, izraisa profesionālo izdegšanu un kadru mainību. Tāpat būtisks ir arī atalgojums – sociālo darbinieku vidējā darba samaksa diemžēl ir zemāka nekā vidējā darba alga valstī. Svarīga ir arī sociālā darba klientu un sabiedrības attieksme un sociālā darba profesijas novērtējums. Sociālajiem darbiniekiem bieži vien nākas saskarties ar aizspriedumiem, negatīvu un pat nosodošu attieksmi, sociālais darbs tiek jaukts ar sociālās palīdzības (pabalstu) piešķiršanu un kopumā netiek augstu novērtēts Latvijas sabiedrībā.

Arī valsts un pašvaldību ilgstošās aprūpes institūcijās bieži vien trūkst sociālo aprūpētāju. Nav noslēpums, ka atalgojums ir viens no galvenajiem speciālistu deficīta cēloņiem.

Jau vairākus gadus valsts finansējums mērķdotācijām sociālajiem darbiniekiem, kas strādā ar ģimenēm ar bērniem, ir iekļauts ministrijas budžeta pieprasījuma sadaļā. Ministru kabineta 2017. gada 19. decembra noteikumi Nr. 778 “Noteikumi par valsts budžeta mērķdotāciju sociālo darbinieku darbam

ar ģimenēm un bērniem piemaksai pie mēnešalgas 2018. gadā” zaudēja spēku 2019. gada 1. janvārī, tādēļ Labklājības ministrija 2018. gada augustā iesniedza papildu finansējuma pieprasījumu 17 prioritāro pasākumu īstenošanai 2019.–2021. gadā, tostarp arī mērķdotācijas pieprasījumu izmaksu nodrošināšanai sociālajiem darbiniekiem. Taču atbilstoši 2019. gada valsts budžeta iespējām Ministru kabinets atbalstīja tikai četras Labklājības ministrijas prioritātes, kuras attiecīgi tika ietvertas budžeta līdzekļu pieprasījumā. Mērķdotācija piemaksai pie sociālo darbinieku mēnešalgas netika atbalstīta, līdz ar to tā netika iekļauta arī vidējā termiņa budžeta plānā, proti, 2019., 2020. un 2021. gadam.

Pašvaldības tika aicinātas nodrošināt pienācīgu atalgojumu sociālajiem darbiniekiem jau esošās atlīdzības sistēmas ietvaros, jo darba alga, nenoliedzami, ir spēcīgs motīvs darbinieku piesaistei un noturēšanai nozarē. Lai gan darba algas noteikšana sociālajam darbiniekam ir pašvaldības kompetence, sadarbībā gan ar Latvijas Pašvaldību sociālo dienestu vadītāju apvienību, gan ar Latvijas Pašvaldību savienību un Latvijas Sociālo darbinieku biedrību ministrija ir sniegusi virkni priekšlikumu Valsts kancelejai Valsts un pašvaldību iestāžu amatu katalogam. Attiecībā uz amatu saimi “Sociālais un psiholoģiskais atbalsts. Sociālā darba joma” tika sniegti priekšlikumi, precizējot katra amata pienākumus, ierosinot veikt izmaiņas mēnešalgu grupās un to līmeņos un ceļot zemāko atalgojuma sliekšni sociālā darba jomas profesijās.

Sociālo pakalpojumu klāsta paplašināšana ir jāsaista ar to kvalitātes paaugstināšanu, kas savukārt ir saistīta ar speciālistu izglītību, viņu profesionālajām zināšanām un prasmēm. Šobrīd obligāta prasība sociālajam darbiniekam ir otrā līmeņa augstākā izglītība. Taču augstskolās, kurās gatavo speciālistus sociālajam darbam, ir ļoti ierobežots budžeta vietu skaits. Lielākā daļa studējošo par šo izglītību maksā paši. Labklājības ministrija cenšas veicināt sociālā darba izglītības pieejamību. Tā ik gadu konsultējas ar Izglītības un zinātnes ministriju, lai balstoties uz studiju kvalitātes izvērtējumu, palielinātu budžeta vietu skaitu tajās augstskolās, kurās studiju rezultāti atbilst darba tirgus prasībām. Tā, piemēram, 2020. gadā tika atsākta studējošo uzņemšana Latvijas Universitātē sociālā darba bakalaura programmā, kurā pieejamas 10 budžeta vietas. Labklājības ministrija ir aicinājusi Izglītības un zinātnes ministriju 2021. gadā studiju vietu skaitu palielināt līdz 20. Ņemot vērā darba devēju viedokli par Rīgas Stradiņa universitātes sasniegumiem sociālā darba studiju programmu absolventu sagatavošanā, Labklājības ministrija ir aicinājusi Veselības ministriju katru gadu palielināt no valsts budžeta finansētu studiju vietu skaitu Rīgas Stradiņa universitātē par divām vietām, kamēr pirmajā kursā būs sasniegtas 12 vietas. Sarunas ar Izglītības un zinātnes ministriju par budžeta vietu palielināšanu sociālā darba studiju programmās tiks turpinātas.

R. Petraviča. Sociālās jomas svarīgākie akcenti 2021.–2027. gada plānošanas periodā

Tiek meklētas arī citas iespējas, kā atbalstīt topošos studentus, ņemot vērā, ka dažkārt students spiests pārtraukt studijas, jo nespēj par tām samaksāt.

Jau šobrīd pašvaldībām kā darba devējām ir iespējams veidot dažādas atbalsta programmas, piemēram, stipendiju programmas studentiem, kas apgūst sociālo darbu un ir gatavi pēc studijām strādāt konkrētā pašvaldībā.

Eiropas Savienības (ES) struktūrfondu 2021.–2027. gada plānošanas periodā Labklājības ministrija ir iecerējusi izveidot atbalsta mehānismu stipendiju piešķiršanai sociālajiem darbiniekiem, kuri augstskolu programmu ietvaros apgūs projektā piedāvātos mācību moduļus sociālajam darbam ar dažādām klientu grupām, kā arī vēlēties apgūt supervīziju. ES finansējuma piešķiršana ir atkarīga no sarunām ar atbildīgajām nacionālajām un ES institūcijām un atbilstoša pieņemuma sagatavošanas un apstiprināšanas.

Sociālā darbinieka, tāpat kā jebkuras citas profesijas, prestižs ir komplekss jautājums un sastāv no daudziem faktoriem, piemēram, no profesijas standarta un izmantoto metožu mūsdienīgas attīstības, sabiedrības, arī politiķu, novērtējuma un atpazīstamības, profesionāļu piederības sajūtas, savas vērtības apzināšanās un sociālo darbinieku kopienas attīstības, vienotas profesionālās kvalifikācijas novērtējuma un atzīšanas sistēmas (sertificēšanas) esamības, konkurētspējīga atalgojuma u. tml.

2020. gadā tika uzlabots sociālā darbinieka profesijas standarts, kas tapa sadarbībā ar darba devējiem, augstskolām un profesionālajām sociālo darbinieku asociācijām. Jaunajā standartā ir uzsvērtas cilvēktiesību un sociālā taisnīguma vērtības, pausta ticība pozitīvām pārmaiņām cilvēku un visas valsts dzīvē.

Vienlaikus ministrija ir izvirzījusi vairākus mērķus sociālā darba profesijas attīstībai projektā “Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021.–2027. gadam”, tostarp – stiprināt uzticēšanos sociālajiem darbiniekiem, gādāt, lai sociālā darbinieka profesija ir prestiža un tajā strādā pietiekams skaits profesionālu cilvēku, panākt adekvātu atalgojumu par veikto darbu sociālajā jomā, paaugstināt sociālā darba speciālistu un sociālo pakalpojumu sniedzēju profesionālo kompetenci un pilnveidot darba metodes. Mērķu sasniegšanai tiek plānoti dažādi uzdevumi un pasākumi, kas saistīti gan ar profesijas tiesiskā regulējuma un robežu nostiprināšanu, gan ar sociālā darba speciālistu profesionālu spēcīnāšanu un darbu pie metodiskās bāzes un atbalsta sistēmas mūsdienīgas attīstības, gan pasākumiem sociālā darba atpazīstamībai un sabiedrības viedokļa maiņai.

Neapšaubāmi, profesionālu praktiķu sagatavošanai sociālā darba jomā universitātēm un citām augstskolām ir visbūtiskākā loma. Aktuālais izaicinājums augstākās izglītības iestādēm ir nodrošināt praksei sagatavotus sociālos darbiniekus. Sociālā darba politikas turpmākai attīstībai būtiska ir pierādījumos un pētījumos balstīta sociālā darba prakse, tādēļ atbalstāms ir augstākās izglītības

iestāžu un to studentu ieguldījums pētījumu izstrādē, kas rada bāzi un pamatojumu sociālā darba politikai un praksei atbilstoši aktuālajai situācijai valstī un jaunākajām tendencēm pasaulē.

Eiropas Savienības struktūrfondu 2021.–2027. gada plānošanas periodā ministrija plāno daudz aktīvāk sadarboties ar valsts finansētajām augstskolām, pilnveidojot un realizējot gan profesionālās kompetences pilnveides programmas sociālajiem darbiniekiem ar izglītību un darba pieredzi, gan arī izstrādājot un piedāvājot augstskolu programmās iekļaut mācību moduļus darbam ar dažādām klientu grupām.

Novēlu sociālajiem darbiniekiem būt lepniem un pārliecinātiem par savu profesiju un savu profesionālo ieguldījumu. Ikviens no jums ir sociālā darba vēstnesis un savas profesijas seja. Spēku, izturību un iedvesmu šajā pārmaiņu un iespēju laikā!

SOCIĀLĀ DARBA IZGLĪTĪBA



Lolita Vilka

Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi: sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_025-045

*Domāšana ir nevis bezdarbība, bet rīcība pati sevī,
kas atrodas dialogā ar pasaules likteni.¹*

MARTĪNS HEIDEGERS

Sociālais darbs ir profesionāla un akadēmiska joma, kura atrodas vismaz desmit nozaru krustpunktā. Praktiskā ikdienas darbā sociālie darbinieki ar dažādu profesiju speciālistiem, pakalpojumu sniedzēju institūcijām un organizācijām sadarbojas tā, ka sociālā darbinieka profesijas robežas dažkārt nav stingri nosakāmas. Tāpēc profesionālo zināšanu, prasmju un kompetences jautājumi joprojām ir profesionāļu un sociālo darbinieku izglītotāju diskusiju krustpunktā.

2020. gada oktobrī tika apstiprināts jaunais sociālo darbinieku profesijas standarts profesionālā bakalaura grāda iegūšanai. Turpinās intensīvs darbs pie profesijas standarta izstrādāšanas maģistra grāda iegūšanai. Dienaskārtībā ir Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam “Nākotnes prasmes nākotnes sabiedrībai” Latvijā. Turpmākajos gados augstākās izglītības kvalitātes pilnveidošana saistīsies ar prasmju attīstību veicinošām studijām, kas noritēs ciešā sadarbībā ar profesionālo nozari, lai attiecīgo studiju programmu saturu pilnveidotu un salāgotu ar nozares attīstības vajadzībām.²

Atslēgvārdi: sociālais darbs, zināšanas, prasmes, kompetence, problēmā bāzēta izglītība.

¹ Šuvajevs, I., red. 1996. *Tagadnes izaicinājums*. LZA, Filozofijas un socioloģijas institūts, 237.

² Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam “Nākotnes prasmes nākotnes sabiedrībai”: pamatnostādņu projekts. *Latvijas Republikas Ministru kabineta tiesību aktu projekti*. 01.10.2020. <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40492545>

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi: sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

Sociālā darba nozares attīstības vajadzības

Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam tika minēts, ka viena no problēmām ir zināšanu un prasmju trūkums sociālajiem darbiniekiem darbā ar dažādām klientu mērķgrupām.³ Arī 2017. gadā veiktajā *ex ante* pētījumā kā viena no vajajām vietām tika norādīta sociālo darbinieku profesionālā sagatavotība un galvenais trūkums speciālistu sagatavošanā – iegūto teorētisko zināšanu kvalitāte un to sasaiste ar praksi.

Pētījuma “*Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai” (2017) gala ziņojuma rekomendācijās ir šāds kopējais secinājums:

“[...] tas ir prasmju trūkums pielietot teorētiskās zināšanas praksē. Tas vismaz daļēji izriet no nepilnībām sociālā darba studiju programmās, kur daļai pasniedzēju trūkst praktisko zināšanu, tāpēc nepilnīgi tiek sniegti piemēri no reālās sociālā darba prakses. Trūkstot pieredzei sociālā darba praksē ar klientiem, pasniedzēji dažkārt var radīt gan maldīgu priekšstatu par kādu tēmu, metodi vai sociālā darba pieeju, gan sniegt nepietiekamas zināšanas kopumā par sociālo darbu”.⁴

Tomēr šis secinājums, analizējot to atbilstīgi zināšanu, prasmju un kompetences terminiem, nedod skaidru atbildi par deficītu sociālo darbinieku (speciālistu) profesionālajā sagatavotībā.

2017. gadā veiktā pētījuma 4. un 14. rekomendācijā ir norādīts uz principiāliem jautājumiem, kuri pavisam noteikti ir arī sociālā darba kā akadēmiskas disciplīnas kompetencē:

- 4. rekomendācija: “Nozares politikas veidotājiem sadarbībā ar sociālā darba speciālistu profesionālajām organizācijām un mācībspēkiem jāveicina vienotas izpratnes veidošanos par sociālā darba būtību un skaidrākas sociālā darba attīstības vīzijas nostabilizēšanos Latvijā.”⁵

³ *Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam*. Rīga, 2013. http://adm.lm.gov.lv/upload/tiesibu_aktu_projekti_2/iesibu_aktu_projekti_3/lmpamatn_140613_sd.pdf

⁴ Pašvaldību sociālo dienestu un sociālā darba speciālistu darbības efektivitātes novērtēšanas rezultāti un to analīze: Gala ziņojums, 21. No: Latvijas Republikas Labklājības ministrija. 2017: *Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. 10.06.2020. <https://www.lm.gov.lv/lv/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanei>

⁵ Pašvaldību sociālo dienestu un sociālā darba speciālistu darbības efektivitātes novērtēšanas rezultāti un to analīze: Gala ziņojums, 13. No: 2017: *Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi:
sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

- 14. rekomendācija: “Labklājības ministrijai kā nozares politikas veidotājam ir aktīvāk jāiesaistās valsts pasūtījuma veidošanā attiecībā uz sociālā darba speciālistu izglītību, kura tiek finansēta par valsts budžeta līdzekļiem, t. sk., iespējams, izstrādājot jaunu sociālā darba speciālista izglītības koncepciju. [...] jāpievērš uzmanība jauno speciālistu teorētisko zināšanu atbilstoši nostiprināšanai praksē”.⁶

Sociālā darba profesijai un nozarei kopumā Latvijā sākas attīstības ceturtais gadu desmits. Sociālā darba un sociālā darba izglītības kontekstu kopš 1991. gada, kad tika likti pamati jaunai studiju programmai un sociālā darbinieka profesijai, var raksturot ar atslēgvārdiem: sociālās transformācijas, pārmaiņas, reformas, brīva demokrātiska sabiedrība, sociālā drošība un labklājība.

Šī raksta mērķis ir analizēt un izprast, kā jāmainās sociālo darbinieku izglītībai, lai tā atbilstu nozares attīstības vajadzībām, lūkojoties tālākā perspektīvā, tostarp pildītu šeit minētās rekomendācijas.

Sociālo darbinieku (speciālistu) sagatavotības kritika *ex ante* pētījumos

2017. gadā veiktajā *ex ante* pētījumā ievērojama kritikas deva tika vērsta uz sociālo darbinieku (speciālistu) sagatavotību, kas vērtēta gan no darba devēju (sociālo dienestu vadītāju), gan no sociālā darba speciālistu un klientu (pakalpojumu saņēmēju) perspektīvas.

Absolventu sagatavotības sociālā darba praksei novērtējumu sk. 1. un 2. att.

Aptaujāti tika visi sociālā dienesta vadītāji, kuru vadītajos dienestos pēdējo divu gadu laikā sācis strādāt kāds mācību iestādes absolvents.⁷

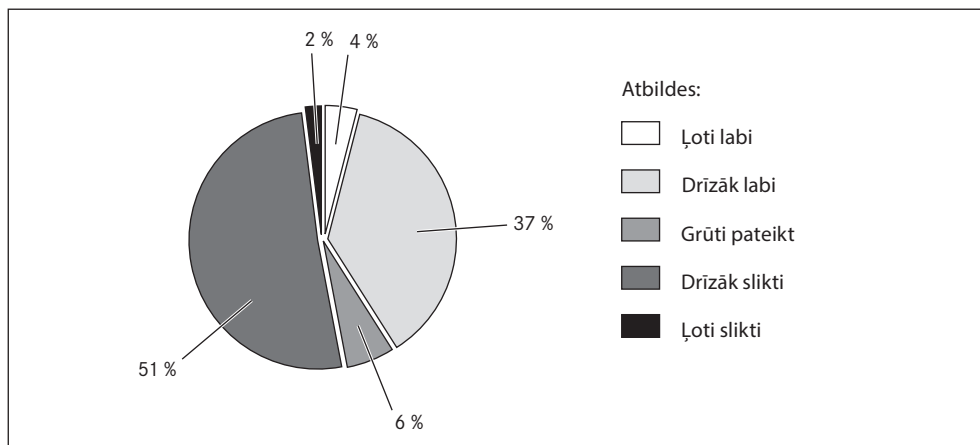
Aptaujas datus redzami acīmredzami pretēji vērtējumi, ko snieguši darba devēji un sociālā darba speciālisti. 53 % darba devēju, kas ir sociālo dienestu vadītāji, absolventu sagatavotību praksei novērtē kā drīzāk sliktu vai ļoti sliktu (sk. 1. att.). Savukārt 58 % sociālā darba speciālistu absolventu sagatavotību praksei novērtē kā drīzāk labu vai labu (sk. 2. att.).

dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. 10.06.2020. <https://www.lm.gov.lv/lv/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanei>

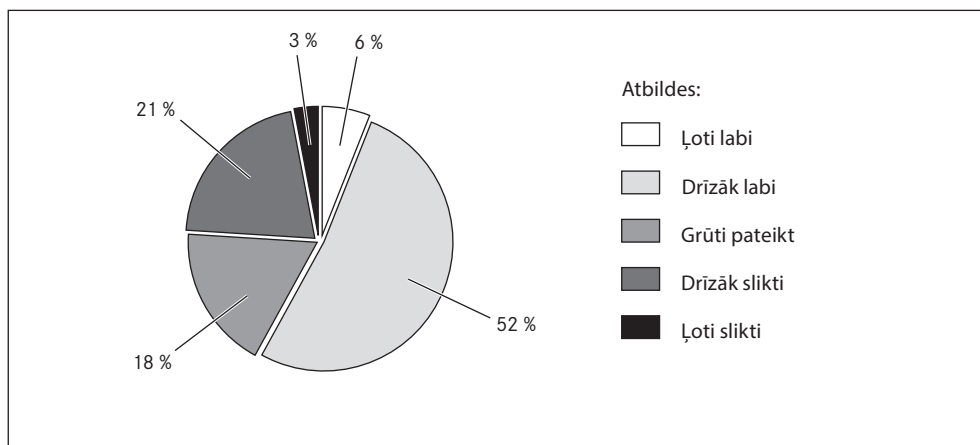
⁶ Turpat, 21–22.

⁷ Sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu apmierinātības mērījumi un to analīze par sociālā darba praksi: 2. starpzīņojums, 257, 83. A att. No: 2017: *Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. 10.06.2020. <https://www.lm.gov.lv/lv/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanei>

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi:
sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti



1. attēls. Sociālā darba studiju programmu absolventu sagatavotības sociālā darba praksei vērtējums no sociālo dienestu vadītāju (n = 51) perspektīvas, atbildes procentos

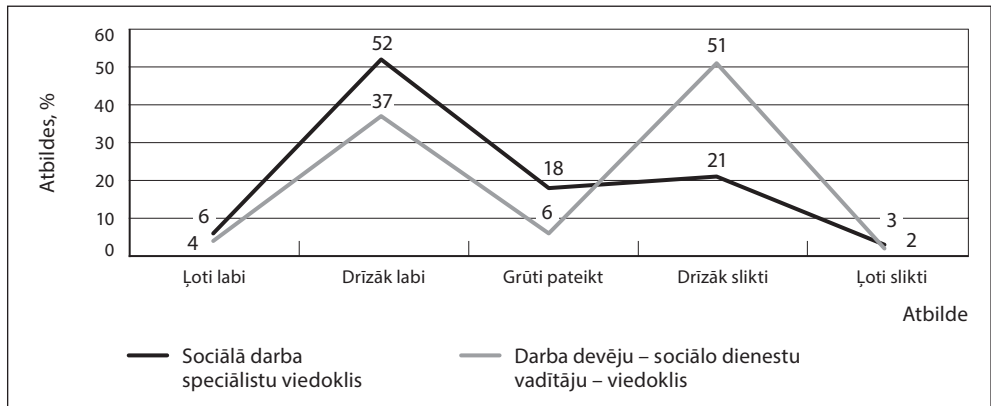


2. attēls. Sociālā darba studiju programmu absolventu sagatavotības sociālā darba praksei vērtējums no sociālā darba speciālistu (n = 744) perspektīvas, atbildes procentos⁸

Vērtējumu attiecība ir gandrīz 50 : 50 (53 % pret 58%), un tā neparāda būtisku viena viedokļa pārsvaru pār otru (sk. 3. att.).

⁸ Sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu apmierinātības mērījumi un to analīze par sociālā darba praksi: 2. starpziņojums, 284, 96. A att. No: 2017: *Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. 10.06.2020. <https://www.lm.gov.lv/lv/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanei>

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi:
sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti



3. attēls. Sociālā darba studiju programmu absolventu sagatavotības sociālā darba praksei vērtējumu salīdzinājums, atbildes procentos

Pētījumā apkopotā informācija galvenokārt atspoguļo sociālo dienestu perspektīvu. Taču sociālais darbs nenotiek tikai sociālajos dienestos. Tāpēc kritika par speciālistu sagatavotību drīzāk būtu vispārināma un attiecināma uz sociālo dienestu veicamo pienākumu un uzdevumu izpildi.

Sociālo dienestu sadarbības partneri ir uzsvēruši, ka daļa jauno speciālistu nav gatavi veikt darbu, kas prasa tik daudz komunikācijas, motivēšanas un tolerances, kā tas ir nepieciešams sociālajā darbā.⁹

Kopumā šie iebildumi nemaina būtību, proti, ka neviena no pusēm – nedz speciālisti, nedz darba devēji – ar sociālā darba speciālistu sagatavotību praksei nav īsti apmierināti. Likumsakarīgi rodas jautājums, kā tieši trūkst.

Sociālā darba speciālistu sagatavotības trūkumi

Jautājumā par sociālo darbinieku un speciālistu profesionālo sagatavotību ir vērts iedziļināties, salīdzinot *ex ante* pētījumu 2017. gadā ar 2012. gadā veikto.

Iedziļinoties kvalitatīvajos datos un salīdzinot viedokļus abos pētījumos, iespējams gūt nelielu priekšstatu par trūkumiem sociālo darbinieku / speciālistu profesionālajā sagatavotībā (sk. 1. tab.).

⁹ Sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu apmierinātības mērījumi un to analīze par sociālā darba praksi: 2. starpzīņojums, 21. No: 2017: *Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. 10.06.2020. <https://www.lm.gov.lv/lv/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesana>

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi: sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

1. tabula. Ex ante pētījums par vērtējumu, kādi ir trūkumi speciālistu sagatavotībā: izteikumu salīdzinājums 2012. un 2017. gadā

2012. gads	2017. gads	
Sociālo dienestu vadītāju viedoklis ⁹	Sociālo dienestu vadītāju viedoklis	Speciālistu viedoklis
Trūkst zināšanu likumdošanā par sociālajiem jautājumiem un nepietiek praktisko saskarsmes prasmju ar klientiem (republikas pilsētas)	Nav pietiekamu zināšanu par normatīvo regulējumu	Trūkst administratīvo un lietvedības iemaņu: neprot veidot iesniegumus un reģistrēt lēmumus, kas ir viens no uzdevumiem sociālā dienesta darbā
Trūkst ieinteresētības, spējas redzēt savu profesionālo vietu (republikas pilsētas)	Trūkst iemaņu darbā ar speciālajām programmām (SOPA u. c.)	Pārāk daudz ir tādu pasniedzēju, kas paši nav praktiķi
Pārāk šaurs skatījums uz lietām, neredz kopsakarības (republikas pilsētas)	Trūkst praktisko iemaņu darbā ar cilvēkiem	Bieži jūtu, ka trūkst zināšanu. Tik daudz visādu variantu darbā ar klientiem, piemēram, strādājot ar ģimenēm un bērniem ¹⁰
Absolventi nesaskata lietu kārtību (lielie novadi)	Ir teorētiskās zināšanas, bet praktisko iemaņu, kā aprēķināt pabalstu, kā runāt ar klientu, – to nav	Pietrūkst profesionālās sagatavotības darbam ar dažādām mērķa grupām ¹¹
Pietrūkst elastīgas domāšanas (lielie novadi)	Šobrīd nav zināmi paši, paši pamati tam, kā izvērtēt riskus ģimenē ar bērniem. Bet tas taču vispār ir pamats, ar ko sākas šis darbs. Pēc tam seko metodes un tikai tad teorijas, ar kurām strādā	–

Tabulas turpinājumu sk. nākamajā lappusē

¹⁰ Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi: Sākotnējās ietekmes (ex ante) novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionāla sociālā darba politikas jomā. *Latvijas Republikas Ministru kabinets*. 13.07.2012., 45. https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/07122012_3_2_starpzinojums_soc_darba_raksturojums.pdf

¹¹ Pašvaldību sociālo dienestu un sociālā darba speciālistu darbības efektivitātes novērtēšanas rezultāti un to analīze: Gala ziņojums, 142. No: 2017: Ex ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. 10.06.2020. <https://www.lm.gov.lv/lv/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanei>

¹² Turpat, 146.

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi:
sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

1. tabulas turpinājums

2012. gads	2017. gads	
Sociālo dienestu vadītāju viedoklis ⁹	Sociālo dienestu vadītāju viedoklis	Speciālistu viedoklis
Trūkst praktiskā darba iemaņu darbā ar gadījumu (vidēji lielie novadi)	Nepieciešams pilnveidot prasmes: <ul style="list-style-type: none"> • risku izvērtēšanā; • darbā ar gadījumu [citāta turpmākajā tekstā ir lietots jēdziens “gadījuma vadīšana”, pēc konteksta spriežot, vadītājs ir domājis darbu ar gadījumu]; • atbalsta grupu veidošanā; • komunikācijā ar klientiem¹² 	–
Trūkst praktisko iemaņu, cilvēciskā faktora (vidēji lielie novadi)	Vajadzīgas prasmes grupu vadīšanā. Darbinieki saka, ka ļoti pietrūkst inovatīvu metožu darbā ar klientiem; vajadzīga ne tikai risku izvērtēšana, bet arī inovatīvas lietas, kas būtu kā papildu instrumenti darbinieku darbā (republikas nozīmes pilsēta) ¹³	–
Sliktas praktiskās zināšanas. Ir teorētiskās zināšanas, kas nesasaucas ar praksi (mazie novadi)	–	–

Izteiktie viedokļi ļauj izsecināt, kuras ir zināšanu un prasmju deficīta galvenās jomas:

- komunikācija ar klientiem (saskarsmes prasmes, kā runāt ar klientu – trūkst praktisko iemaņu un cilvēciskā faktora);
- informācijas tehnoloģiju lietošana;
- administrēšanas un normatīvu pielietošana;
- kritiskā domāšana (nesaskata kopsakarības, lietu kārtību, pietrūkst elastīgas domāšanas);

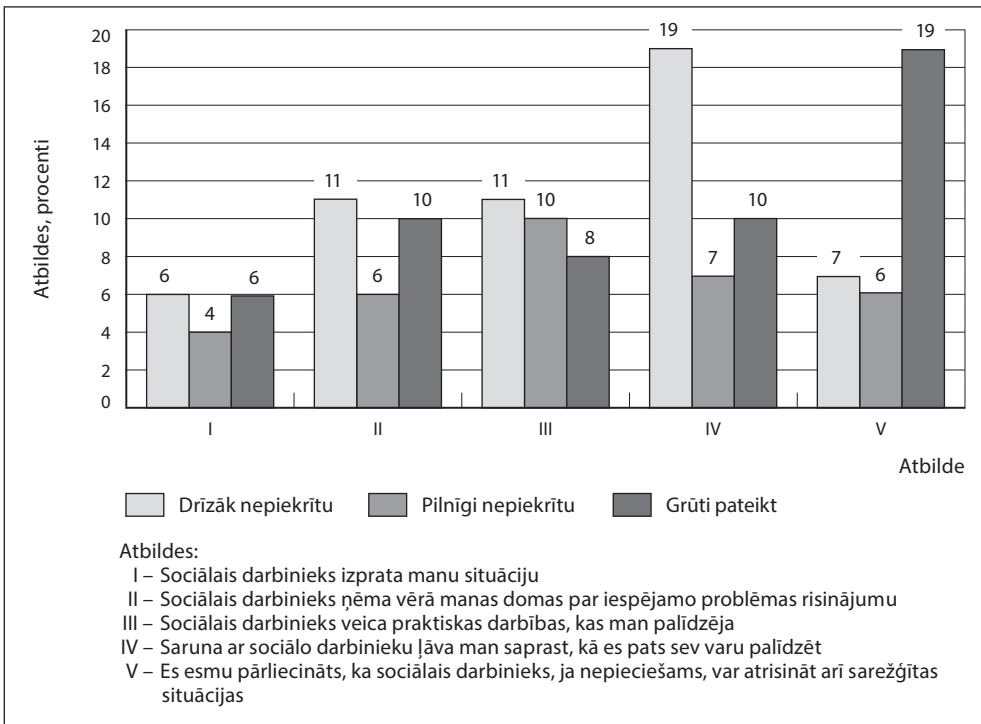
¹³ Pašvaldību sociālo dienestu un sociālā darba speciālistu darbības efektivitātes novērtēšanas rezultāti un to analīze: Gala ziņojums, 263. No: 2017: *Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. 10.06.2020. <https://www.lm.gov.lv/lv/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanei>

¹⁴ Sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu apmierinātības mērījumi un to analīze par sociālā darba praksi: 2. starpziņojums, 264. No: 2017: *Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. 10.06.2020. <https://www.lm.gov.lv/lv/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanei>

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi: sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

- inovatīva pieeja (inovatīvas metodes darbā ar klientiem, trūkst zināšanu, tik daudz visādu variantu u. tml.);
- viedokļos tiek nodalītas teorētiskās zināšanas iepretim “praktiskām zināšanām” (ir teorētiskās zināšanas, bet praktisko zināšanu nav; ir teorētiskās zināšanas, kas nesasaucas ar praksi).

Sociālo darbinieku / speciālistu profesionālo spēju vislabāk var raksturot klienti. *Ex ante* 2017. gada pētījumā atspoguļots sociālo dienestu darbinieku profesionālā snieguma vērtējums, ko sniedz klienti, balstoties uz savu pieredzi (sk. 4. att.). Šeit ir atspoguļoti pieci no 16 kritērijiem *ex ante* pētījumā par sociālo dienestu darbinieku profesionālā snieguma vērtējumu, izceļot respondentu “mazākuma” viedokli.



4. attēls. Klientu (n = 399) atbildes ar sociālo dienestu darbinieku profesionālā snieguma vērtējumu, procentos¹⁵

¹⁵ Sabiedrības un sociālo dienestu klientu viedoklis par pašvaldību sociālo dienestu darbu: 1. starpziņojums, 75, 29. att. No: 2017: *Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. 10.06.2020. <https://www.lm.gov.lv/lv/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanei>

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi:
sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

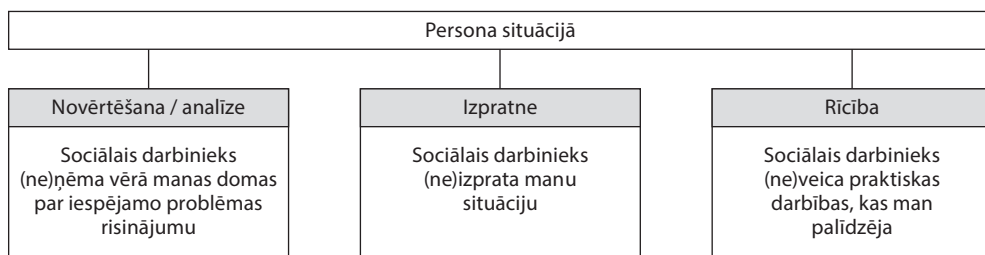
Pētījuma gaitā tika intervēti visi sociālo dienestu klienti 18–74 gadu vecumā, kuri ar sociālo dienestu sadarbojās un kuru sadarbība ar dienestu ietvēra arī personiskas klātienas konsultācijas vai sarunas ar sociālā dienesta darbinieku.

Summējot atbildes “drīzāk nepiekrītu” un “pilnīgi nepiekrītu”, var secināt, ka 10 % klientu pieredzējuši, ka sociālais darbinieks nav izpratis viņu situāciju, un 17 % klientu, ka sociālais darbinieks neņem vērā klienta domas par iespējamo problēmas risinājumu. Savukārt 21 % uzskatīja, ka sociālais darbinieks nav veicis praktiskas darbības, lai palīdzētu, un 26 % gadījumu saruna ar sociālo darbinieku nav devusi izpratni par to, kā klients pats sev varētu palīdzēt. Apgalvojumam par sociālo darbinieku spēju nepieciešamības gadījumā atrisināt sarežģītas situācijas drīzāk nepiekrīt vai pilnīgi nepiekrīt 13 % respondentu, savukārt 19 % šaubās par sociālo darbinieku profesionālo spēju.

Jāatzīmē, ka klientu pieredze attiecināma uz sadarbību kā ar pieredzējušiem, tā arī ar jaunajiem speciālistiem.

No klientu pieredzes var konstatēt, ka zināšanu–prasmju–kompetences ietvarā problēma daļēji pastāv arī darbinieku spējā **situāciju novērtēt un analizēt, to saprast un darīt**.

Palūkojoties no pozitīvo vērtējumu skatpunkta, *ex ante* pētījumā secināts, ka 16 kritērijos summārais apmierinātības rādītājs (atbildes “pilnīgi apmierināts” un “drīzāk apmierināts”) par sociālo dienestu darbinieku profesionālo sniegumu ir augsts un sasniedz 78 %, vienlaikus uzsverot, ka pilnīgi apmierināti ir tikai 28 % Latvijas iedzīvotāju, kuri paši vai kuru ģimenes locekļi pēdējo divu gadu laikā bija vērsušies sociālajā dienestā.¹⁶



5. attēls. Profesionālās iejaukšanās algoritma pamatstruktūra

¹⁶ Sabiedrības un sociālo dienestu klientu viedoklis par pašvaldību sociālo dienestu darbu: 1. starpziņojums, 82. No: 2017: *Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. 10.06.2020. <https://www.lm.gov.lv/lv/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanei>

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi: sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

Lai gan minētie rādītāji ļauj domāt, ka kopumā jau “nav tik slikti”, tomēr tieši negatīvie vērtējumi liek kritiski ielūkoties sociālo darbinieku / speciālistu profesionālās sagatavotības jautājumā.

Secinājumi par sociālo darbinieku / speciālistu sagatavotības kritiku

Salīdzinot ar 2012. gadā veikto pētījumu, 2017. gada pētījumā kā trūkstošas izteiktāki tiek minētas prasmes, kas vairāk attiecināmas uz dažādām “rikotāj-funkcijām”, tikpat kā nemaz neskarot intelektuālās (kognitīvās) prasmes un kritisko domāšanu.

Gan darba devēju, gan speciālistu, gan klientu vērtējumi par sociālo darbinieku / speciālistu zināšanām un prasmēm liek domāt par nepietiekami augstu profesionālo veiktspēju – tā attiecināma uz daļu sociālo darbinieku / speciālistu.

Darba devēju (dienesta vadītāju) un sociālā darba speciālistu pretējie viedokļi (53 % pret 58 %) par absolventu sagatavotību praksei liek arī domāt, ka zināšanu un prasmju jautājumā, it kā runājot par vienu un to pašu, katra puse tomēr, iespējams, runājusi par atšķirīgām zināšanām.

No dienesta vadītāju perspektīvas sociālajā darbā vairāk tiek akcentētas organizatoriskās funkcijas, savukārt speciālisti “paliek *case work* līmenī”, t. i., koncentrējoties uz palīdzības sniegšanu mikropraksē darbā ar gadījumu. Republikas nozīmes pilsētas vadītāja viedoklis šajā jautājumā ir šāds:

“Stratēģiskā doma jau pasaka to, ka ejam uz pakalpojuma pirkšanu, tad vairāk vai mazāk kļūstam par pakalpojuma organizētājiem. Bet ir darbinieki, kas paliek *case work* līmenī, ka pats ir pārmaiņu veicējs. Piesaista pakalpojumu, bet arī pats ir kā pakalpojums. **Abas lietas ir labas, bet abām vajadzīgas savas specifiskās prasmes, spējas un veids, kā to dari** [izcēlums – L. V.]”¹⁷

No teiktā izriet, ka, veidojoties pakalpojumu pieprasījuma–piedāvājuma attiecībām, reizē arī veidojas jauns sociālā darba modelis, attiecīgi radot pieprasījumu pēc jauna veida zināšanām, prasmēm un kompetences.

¹⁷ Sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu apmierinātības mērījumi un to analīze par sociālā darba praksi: 2. starpziņojums, 144. No: 2017: *Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. Latvijas Republikas Labklājības ministrija. 10.06.2020. <https://www.lm.gov.lv/lv/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanei>

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi:
sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

Par reālo sociālā darba praksi *ex ante* 2017. gada pētījuma secinājuma kontekstā

Ex ante 2017. gada pētījuma kopējais secinājums ir tāds, ka sociālā darba speciālistiem trūkst prasmju lietot teorētiskās zināšanas praksē un daļēji izriet no nepilnībām sociālā darba studiju programmās, kurās daļai pasniedzēju trūkst praktisko zināšanu, tāpēc nepilnīgi tiek sniegti piemēri no reālās sociālā darba prakses. Šis secinājums liek vēlreiz atgriezties pie 4. un 14. rekomendācijas.

4. rekomendācijā izteiktā prasība pēc “vienotas izpratnes veidošanas par sociālā darba būtību un sociālā darba attīstības vīziju” vedina uz filozofiska rakstura pārdomām un liek meklēt atbildi uz vairāk sociāli ontoloģiska rakstura jautājumu **par mūsdienu sabiedrības dabu**¹⁸ un **sociālā darba vietu sabiedrībā**. Savukārt 14. rekomendācijā ietvertā prasība pēc jaunas sociālā darba speciālista izglītības koncepcijas un teorētisko zināšanu atbilstības praksei ir sociālās epistemoloģijas jautājumi par to, kā tiek iegūtas zināšanas par **sociālo realitāti**.

Abas rekomendācijas ir savstarpēji saistītas, un viena izriet no otras. Zināšanas apraksta realitāti. Realitāte ir pasaules aina, kas tiek atzīta par patiesu.¹⁹

Šīs rekomendācijas paliek vēlamības līmenī, ja netiek atbildēts uz dažiem svarīgiem teorētiski pārdomājamiem jautājumiem:

- kā saprotam mūsdienu sociālo realitāti;
- kā šajā mūsdienu sociālās realitātes ainā iekonstruējas sociālā darba profesija;
- kā interpretējam reālo sociālā darba praksi, kas ir reāls?

Plašā nozīmē atbildes var atrast starptautiskajā sociālā darba definīcijā. Tā ir kā vadlīnija, lai izvirzītu sociālos jautājumus, kas ir aktuāli un kļūst par sociālā darba pētniecības un prakses priekšmetu konkrētā sabiedrībā.

Latvijā sociālo darbinieku profesionālajā vidē pārāk maz ir bijis teorētisku refleksiju par to, kā transformējas fokuss – sociālā darba kā akadēmiskas un praktiskas jomas priekšmets. Ir pieņemts uzskatīt, ka sociālajā darbā tiek risinātas sociālās problēmas. Bet sociālās problēmas savā cēlonībā un izpausmēs ir daudzdimensionālas. Tām parasti nav nedz viena cēloņa, nedz arī vienas “atslēgas” to atrisināšanai. Sociālās problēmas rodas sarežģītu sociālo attiecību samezģojumos.

¹⁸ Social Ontology. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. 21.03.2018. <https://plato.stanford.edu/entries/social-ontology/>

¹⁹ Payne, M. 2014. *Modern Social Work Theory*. 4th ed. Palgrave Macmillan, 5.

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi: sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

Ja profesionālajā jomā tikai šķietami ir “pazīstama” sociālā realitāte, kurā norisinās cilvēku dzīves ikdiena – gan uzvaras, gan likteņa drāmas –, tad speciālistu teorētisko zināšanu atbilstība praksei ir problemātiska, vēl vairāk – prakse kļūst apšaubāma.

Ikdienas valodas lietojumā prakse visbiežāk tiek domāta kā **spēja darīt**. Prakse ir kādas aktivitātes “darīšanas veids”, tostarp arī tas, kā kultūras cilvēki ne tikai domā, bet arī izturas, runā, jūtas un mijiedarbojas ar objektiem (priekšmetiem) vidē.²⁰

Sociālajā darbā prakse kā jēdziens nozīmē plaša spektra sociālo prakšu kontekstu, kurā veidojas pieņēmumi par sociālā darba īstenošanas uzdevumiem un paveiktā rezultātiem. Tāpēc sociālā darba praksei piemīt politiskā, sociālā, kultūras un ekonomikas dimensija.²¹

No šāda skatpunkta raugoties, sociālo darbu var interpretēt kā starpnozaru jeb starpdisciplināru (angļu val. *interdisciplinary*) profesiju – zināšanas un prasmes profesijā tiek apgūtas, “šķērsojot” vairāku disciplīnu robežas. Praktiskajā darbā ar klientiem starpnozaru perspektīva izgaismo risināmo problēmu sarežģītību. Tās nav reducējamas uz vienkāršotiem risinājumiem. Profesore Džūlija Tomsone Kleina (*Julie Thompson Klein*, 1990) uzskata, ka starpdisciplināritāte ir problēmu risināšanas veids un atbildēšana uz jautājumiem, uz kuriem nevar apmierinoši atbildēt, izmantojot vienu metodi vai pieeju.²²

Latvijas praktiķu vidū sociālajā darbā diezgan izteikti ir dominējis uzskats, ka sociālā darba zināšanām jābalstās praksē, vienlaikus arī aizstāvot ideju par praksē balstītu izglītību. Arī *ex ante* pētījumu dati liek saprast, ka zināšanas, kas iegūtas praktiskā sociālajā darbā, tiek uzskatītas par it kā vērtīgākām iepretim teorētiskām – “prātnieciskām” – zināšanām. Iedrošinos izteikt pieņēmumu, ka profesionāļi ar “praksē balstītām zināšanām” bieži vien domā šauri, ar pašpietiekamu pieredzi, kas uzkrāta, veicot rutīnas pienākumus ikdienas praksē, bet viņi nepietiekami pievērš uzmanību sociālo problēmu sarežģītajām dinamikām kā **reālām**.

²⁰ Social Ontology. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. 21.03.2018. <https://plato.stanford.edu/entries/social-ontology/>

²¹ McNutt, J. G. 2013. Social Work Practice: History and Evolution. In: *Encyclopedia of Social Work*. Oxford: Research Encyclopedias.

²² Borrego, M., Newswander, L. K. 2010. Definitions of Interdisciplinary Research: Toward Graduate-Level Interdisciplinary Learning Outcomes. *The Review of Higher Education*. 34(1), 61–84. <https://vtechworks.lib.vt.edu/bitstream/handle/10919/25471/34.1.borrego.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi:
sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

Vienotas izpratnes veidošana par sociālā darba būtību un attīstības vīziju

Sociālā darba būtība ir pats sociālais darbs. Būtība (no – būt, būšanas) parādās jomas prakšu daudzveidīgumā kā būtības ārējā, visiem redzamā daļa. Vai varētu domāt, ka sociālā darba būtība ir meklējama kaut kur ārpus sociālā darba?

Lūkojoties no vēsturiskās perspektīvas, var novērot, ka sociālais darbs, metaforiski runājot, ir “izrosijies” no idejām, pārliecībām, koncepcijām un sociālajām praksēm, kas atbilda priekšstatiem par labumu un laba darīšanu. Mērija Ričmonda sociālā darba teorijas klasikas darba “Sociālā diagnoze” (*Social Diagnosis*, 1917) pirmo nodaļu “Pirmsākumi” iesāka ar atziņu, ka agrāk ar frāzi “darīt labu” apzīmēja to, ko tagad izsaka ar vārdiem “sociālais pakalpojums” un “sociālais darbs”.²³

Sociālo darbu raksturo universāli ietverošs skatījums uz sabiedrību un sociāliem procesiem, taču sociālā darba prakses prioritātes dažādās valstīs atšķiras un laika gaitā mainās līdz ar pārmaiņām vēsturiskajos, kultūras, politiskajos un sociāl-ekonomiskajos apstākļos.²⁴

Profesionāla sociālā darba raksturā jau no iesākuma ir ielikta starpdisciplināritāte, padarot šo profesiju unikālu, neatkārtojamu un atvērtu plaša spektra sadarbībai un attīstībai, vienlaikus uzturot spēkā profesijas pamatvērtības, kurās sakņojas arī sociālā darba būtiskais saturs.

Sociālajam darbam Latvijā 2021. gadā atzīmējam 30 gadu pastāvēšanu.

Iedibinot sociālo darbu Latvijā 1991. gadā, Latvijas Republikas Tautas izglītības ministrijas kolēģijas lēmumā “Par sociālo darbinieku fakultātes atvēršanu”²⁵ jaunās profesijas pamatojumā tika ierakstīts:

“Mūsdienu sabiedrības demokrātiskā attīstība, totalitārā mantojuma pārvarēšana valsts iekārtā nosaka nepieciešamību izstrādāt un realizēt jaunu sociālu politiku, kuras centrā ir rūpes par cilvēku, viņa laime un labklājība [...]. Profesionāla socionoma [tagad – sociālā darbinieka – L. V.] darbības galvenais saturs ir apzinātas RŪPES par saprātīgu un rezultatīvu cilvēka dzīves organizāciju kopumā, par cilvēka garīgo attīstību, fizisko un tikumisko veselību visā viņa dzīves ceļā. Socionoms sekmē sabiedrības locekļu patiesi kulturālas dzīves līmeņa sasniegšanu.”²⁶

²³ Richmond, M. E. 1917. *Social Diagnosis*. New York: Russell Sage Foundation, 25. <https://www.historyofsocialwork.org/PDFs/1917,%20Richmond,%20Social%20Diagnosis%20OCR%20C.pdf>

²⁴ Sociālā darba globālā definīcija. IFSW [Starptautiskā sociālo darbinieku federācija]. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>

²⁵ Augstskolas “Attīstība” dibināšanas sakarā.

²⁶ Zemīte, Ē. 2003. *Sociālā darba pamati*. Rīga: SDSP “Attīstība”. 5. pielikums LR Tautas izglītības ministrijas Kolēģijas lēmums Nr. 4. 16.04.1991.

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi: sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

Vēlāk (1994), augstskolā “Attīstība” izveidojot profesionālo studiju programmu augstākās kvalifikācijas “sociālais darbinieks” iegūšanai, tika konkretizēts, ka sociālā darbinieka profesijas mērķis ir nodrošināt cilvēka labklājību, radot tādus sociālos apstākļus, kas veicina sabiedrības locekļu potenci pilnīgu realizēšanos.²⁷ Toreiz sociālā darba nozares veidotājiem Latvijā bija skaidrs redzējums par profesijas attīstību, kas jābalsta uz fundamentālām pamatvērtībām: rūpēm par cilvēku, viņa laimi un labklājību, praktiskā sociālajā darbā ievērojot cilvēktiesības un sociālo taisnīgumu.²⁸

Kopš pagājušā gadsimta 90. gadiem sociālais darbs ir sazarojies, specializējoties dažādās jomās, šādā veidā atklājot sociālā darba būtiskā satura izpaušanos Latvijas sociokultūras, politisko un ekonomisko pārmaiņu kontekstā. Sociālo transformāciju ietekmē radušās jaunas funkcijas, pienākumi un prakses, kas visai vērienīgi paplašinājušas sociālā darba lauku, tam kļūstot komplicētākam. Tas, ka pēc trīsdesmit gadiem sociālā darba būtība un attīstības vīzija Latvijā ir kļuvusi neskaidra, liek uzdot jautājumu – kāpēc.

Lai gan 2017. gada *ex ante* pētījums nesniedz atbildi, tomēr izstrādātās 19 rekomendācijas atspoguļo vairākus problēmu laukus:

- sociālā darba izpratni sabiedrībā;
- sociālā darba identitātes jautājumus: sociālā darba profesijas robežas, specializācijas;
- sociālā darba attīstības vīziju Latvijā;
- starpinstitutionālo sadarbību;
- izglītību, tālākizglītību un kvalifikācijas paaugstināšanu;
- klientu apmierinātību;
- sociālo darbinieku darba slodzi un atalgojumu.

Šie problēmu lauki ir savstarpēji izrietoši un papildinoši. Bet kā caurviju motīvs visos gadījumos ir “ieslēpts” jautājums par zināšanām, prasmēm un kompetenci.

²⁷ Zemīte, Ē. 2003. *Sociālā darba pamati*. Rīga: SDSP “Attīstība”. 6. pielikums LR Tautas izglītības ministrijas Kolēģijas lēmums Nr. 4. 16.04.1991.

²⁸ Sociālā darba globālā definīcija. IFSW [Starptautiskā sociālo darbinieku federācija]. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi:
sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

Par jaunu sociālā darba speciālista izglītības koncepciju – teorijas un prakses vienotības nostiprināšanu

Teorija ievēd domāšanā par “kaut ko”, teorija ir **domāšana** par “kaut ko”.
Prakse iesaista “kaut kā” **darīšanā**.²⁹

Par teorijas un prakses attiecībām sociālā darba profesionāļu vidē ir diskutēts ne vienreiz vien. *Ex ante* pētījuma 14. rekomendācijā tikai vēlreiz ir izsecināts pieļāvums izstrādāt jaunu sociālā darba speciālista izglītības koncepciju, kas, pēc pētnieku domām, varētu novērst plaisu starp teorētiskajām zināšanām un praksi sociālā darba speciālistu izglītībā.

Šis pieļāvums dod pamatu vaicāt, vai skaidri apzināmies to, kāda ir bijusi un joprojām pastāv sociālā darba speciālista izglītības koncepcija, pirms ķerties pie jaunas koncepcijas?

Attiecībā uz iespējamu jaunas sociālā darba speciālista izglītības koncepcijas izstrādāšanu ir nepieciešams saprast, kādā nozīmē ir jādoma par jaunu izglītības koncepciju:

- vai jauna izglītības koncepcija nozīmē strukturālus pārkārtojumus attiecībā uz 1. un 2. augstākās izglītības studiju programmu;
- vai jauna izglītības koncepcija nozīmē jauna sociālā darba izglītības satura izstrādāšanu?

No *ex ante* pētījuma izstrādātājiem drīzāk izskan aicinājums vairāk iedziļināties metožu problemātikā: kā sagatavojot jaunus speciālistus, tos studijas auditorijā tuvināt praktizēšanai sociālā darba nozarē.

No satura viedokļa, atbilde varētu būt vienkārša: sociālā darba izglītības saturs balstās uz sociālā darbinieka profesijas standartu. **Standarts sociālajā darbā ir iedibinājums, kas tiek atzīts par autoritāti, zināšanu, prasmju un kompetences izcilības paraugu un raksturo kvalitātes līmeni praktiskā sociālā darbā.** Standartā sniegta atbilde uz galveno jautājumu, kas ir jāiemācās, turklāt ietverot jautājumus, kas ir jāzina, kas jāprot, kāds ir profesionālās atbildības ietvars (kompetence). Standarts ir saistošs visām augstskolām, kurās tiek sagatavoti sociālie darbinieki / sociālā darba speciālisti.

Tomēr tā ir tikai daļa no jautājuma par izglītības koncepciju sociālajā darbā. Vienlīdz būtisks ir jautājums par to, kādā veidā nonākt pie zināšanām un kā zināšanas kļūst izmantojamas praksē? Tie ir epistemoloģiskie un metodoloģiskie jautājumi, kuri piešķir zināmu konceptuālu skaidrību un noteiktību.

²⁹ Payne, M. 2014. *Modern Social Work Theory*. 4th ed. Palgrave Macmillan, 5.

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi: sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

Šajā ziņā nav jāsāk tukšā vietā. Par spīti visumā pieticīgam skaitam publikāciju par šiem jautājumiem, tās tomēr atklāj, kāda izglītības stratēģija, raugoties no izglītības zinātnes skatpunkta, ir iedibināta sociālā darba izglītībā Latvijā.

Zinātniski metodiskais rakstu krājums "Dzīves jautājumi" ir nozīmīgākais pašu radītais teorētiskais resurss sociālajā darbā latviešu valodā gan izglītotājiem, gan studentiem, gan praktiķiem (SDSPA "Attīstība" izdevums no 1995. līdz 2007. gadam).

Analizējot šo krājumu saturu, ir redzams, ka liela uzmanība bijusi vērsta uz sociālā darba lauka noskaidrošanu, it kā atbildot uz jautājumiem, kas tas (sociālais darbs) ir, kā tas (sociālais darbs) notiek, kas sociālajam darbiniekam jā dara, kādas pieejas un metodes sociālajam darbiniekam jālieto?

Turklāt "Dzīves jautājumu" krājumos ir ietverti arī daži starptautiski zināmu autoru rakstu tulkojumi un neliels skaits pašmāju autoru rakstu, kas ir pelnījuši ievēribu no metodoloģijas viedokļa un sociālā darba izglītības koncepcijas sakarā, tostarp:

- Lidijas Šiļņevas publikācija "Zinātniskās pētniecības darba nozīme sociālo darbinieku un sociālo pedagogu izglītošanā" 2. sēj. 1996. gadā;
- Lidijas Šiļņevas, Ivetas Dambes "Problēmā bāzētas izglītības būtība" 4. sēj. 1999. gadā;
- Evijas Eglītes "Problēmā bāzētas izglītības pieejas realizācija sociālā darba studiju programmā" 4. sēj. 1999. gadā;
- Ainas Vilciņas "Sociālo darbinieku profesionālo prasmju veidošana darbnīcās" 9. sēj. 2004. gadā.

Šajos rakstos autores ir analizējušas pētniecības lomu jaunu zināšanu radīšanā un mācīšanas un mācīšanās jautājumus, kuri rosina domāt par to, kā zināšanas **top noderīgas izmantošanai praksē**. Pagājušā gadsimta 90. gadu beigās sociālā darba izglītībā Latvijā par vadošo nostiprinājās **problēmā bāzēta izglītība**. Lai pēc iespējas pilnīgāk varētu tuvināt auditorijā risināmās sociālās problēmas reālajai dzīvei, ar 1998./1999. akadēmisko gadu augstskolā "Attīstība" studiju programma tika pārveidota saskaņā ar problēmā bāzētas izglītības pamatidejām.³⁰

Problēmā bāzēta izglītība tiek atzīta par mācīšanās veidu, kas var uzlabot studentu prasmes. Tā ir veidojusies 20. gadsimta 60. gados Kanādā, kopš tā laika ir pazīstama visā pasaulē³¹ un plaši tiek lietota arī sociālā darba izglītībā.

³⁰ Šiļņeva, L., Dambe, I. 1999. Problēmā bāzētas izglītības būtība. No: *Dzīves jautājumi*. 4. sēj. Rīga: SDSPA "Attīstība".

³¹ Monrad, M., Møhlholt, A. K. 2017. Problem-Based Learning in Social Work Education: Students' Experiences in Denmark. *Journal of Teaching in Social Work*. 37(1), 71–86.

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi:
sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

Literatūras avoti ļauj secināt, ka problēmā bāzēta izglītība var palielināt studentu spējas saistīt teoriju un praksi, problēmu risināšanas prasmes, kritisko domāšanu un sasniegto analītiskās sarežģītības līmeni, kā arī vispārējās prasmes komunikācijā, sadarbībā un projektu vadībā.³²

Problēmā bāzētas izglītības pamatā gadu gaitā ir iesakņoti svarīgi principi: mācīšanās sadarbībā (angļu val. *collaborative learning*), pašvadīta mācīšanās (angļu val. *self-directed learning*), kontekstuāla mācīšanās (angļu val. *contextual learning*), konstruktīva mācīšanās (angļu val. *constructive learning*).³³

Par problēmā bāzētas izglītības stiprajām pusēm tiek atzītas šādas:

- mācīšanās procesa centrā ir sarežģītas un reālās dzīves problēmas;
- problēmā bāzēta izglītība ir nostiprināta konstruktīvisma paradigmā, kurā izglītojamais zināšanas konstruē, aktīvi iesaistoties konkrētā problēmā;
- tā ir uz studentu centrēta;
- tiek pieņemts, ka studenti ir pašvadīti (pašvirzīti, angļu val. *self-directed*) un aktīvi;
- atbalsta studentus kritiskajā domāšanā;
- docētājs ir mācīšanās procesa vadītājs un veicinātājs;
- balstās uz studentu darbošanos un mācīšanos komandās – tas prasa komandas darba un komunikācijas kompetenču attīstību;
- palīdz izglītojamiem attīstīt kognitīvās, kā arī metakognitīvās prasmes.³⁴

Nebūs pārvērtēts, apgalvojot, ka 21. gadsimtā mūsu ikdienas dzīvi spēcīgi ietekmē informācijas tehnoloģijas. Tās ne tikai piedāvā jaunas iespējas, bet arī maina komunikācijas raksturu, sociālo attiecību un sociālās uzvedības modeļus. Rodas jaunas vajadzības un jauni sociālie riski, mainās arī sociālo problēmu raksturs.

Informācijas tehnoloģijas ietekmē tiek piedzīvotas transformācijas arī sociālā laika un telpas uztverē. Mūsdienu spāņu sociologs Manuels Kastels (*Manuel Castells*) kā raksturīgu 21. gadsimta tendenci uzsver **jaunas kultūras** veidošanos, kuras pamatā ir multimodāla komunikācija un digitāla informācijas apstrāde.

Kastela skatījumā norisinās jaunas struktūras veidošanās: sociālajai praksei ir raksturīga jauna telpiskā forma, kas dominē un veido tīklu sabiedrību – **plūsmu**

³² Monrad, M., Møhlolt, A. K. 2017. Problem-Based Learning in Social Work Education: Students' Experiences in Denmark. *Journal of Teaching in Social Work*. 37(1), 71–86.

³³ Dolmans, D. H. J. M. 2019. How theory and design-based research can mature PBL practice and research. *Advances in Health Sciences Education*. 24, 879–891. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10459-019-09940-2>

³⁴ Stentoft, D. 2017. From saying to doing interdisciplinary learning: Is problem-based learning the answer? *SAGE Journals*. doi.org/10.1177/1469787417693510

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi: sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

telpu (angļu val. *space of flows*). Plūsmu telpa ir būtiska laika dalīšanas **sociālās prakses organizācija**, kas darbojas caur plūsmām.³⁵

Mūsu sabiedrība ir veidota ap plūsmām: kapitāla plūsmām, informācijas plūsmām, tehnoloģiju plūsmām, organizatoriskās mijiedarbības plūsmām, attēlu, skaņu un simbolu plūsmām. Plūsmas nav tikai viens no sociālās organizācijas elementiem; tās ir procesu izpausme, kas dominē mūsu ekonomiskajā, politiskajā un simboliskajā dzīvē.³⁶

Uz sociālā darba izglītību palūkojoties no šīs **jaunās kultūras** veidošanās perspektīvas, sociālo darbinieku / speciālistu profesionālās sagatavotības jautājums būtu saasināms vēl radikālāk, nekā tas ir *ex ante* pētījuma rekomendācijās. Proti, aktuāli ir domāt par to, kā būs mainījusies sociālā telpa, piemēram, 2030. gadā? Kādam ir jābūt nākotnes sociālajam darbiniekam? Kas un kā teorētiski un praktiski ir jāmācās, piemēram, tiem jauniešiem, kas izvēlēsies studēt sociālā darbinieka profesiju 2021./2022. akadēmiskajā gadā, bet patstāvīgas darba gaitas uzsāks 2025. gadā un vēlāk?

Informācijas tehnoloģiju plašais lietojums jau it kā pasaka priekšā, ka sociāli telpiskās transformācijas attiecībā uz mācīšanos konstruē jaunu sinerģiju starp **problēmā bāzētu izglītību, starpdisciplināritāti un digitalizāciju**.

Attiecībā uz mācīšanos literatūras avoti vēsta, ka problēmā bāzēta izglītība ir efektīvi savienojama ar virtuālo pasauli,³⁷ radot jaunas šādas izglītības formas “digitālajā ekosistēmā”,³⁸ sākot no vienkāršu prasmju apguves datu iegūšanā un izmantošanā līdz bagātīgai multimediju tehnoloģiju izmantošanai profesionālo prasmju apguvē. Viena no šādām formām ir arī simulācija.

Simulācija ir prakses un mācīšanās veicināšanas līdzeklis, un tā tiek izmantota daudzās un dažādās disciplīnās. Tas ir paņēmiens prakses aspektu atkārtošanai reālajā pasaulē ar vadītu (angļu val. *directed*) un interaktīvu pieredzi.³⁹

³⁵ Castells, M. 2010. The Information Age: Economy, Society, and Culture. In: *The Rise of the Network Society*. John Wiley & Sons, Ltd., Publication. 442–449. https://detrterritorial-investigations.files.wordpress.com/2015/03/manuel_castells_the_rise_of_the_network_societybookfi-org.pdf

³⁶ Turpat.

³⁷ Ioannou, A., Vasiliou, C., Zaphiris, P. 2016. Problem-Based Learning in Multimodal Learning Environments: Learners' Technology Adoption Experiences. *Journal of Educational Computing Research*. 54(7), 1022–1040.

³⁸ *The Wiley Handbook of Problem-Based Learning*. Ed. by M. Moallem, et al. John Wiley & Sons, Incorporated. 2019, 309. doi.org/10.1002/9781119173243.ch3

³⁹ Dodds, C., Heslop, P., Meredith, C. Using simulation-based education to help social work students prepare for practice. *Social Work Education*. 37(5), 04.07.2018, 597–602.

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi:
sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

Simulāciju tehnika sociālā darba izglītībā nav gluži sveša. Sociālo gadījumu risināšana, lomu spēles, standartizēta klienta iesaistīšana prasmju apguvē studiju procesā ir labi zināmi paņēmieni. Tehnoloģisko sasniegumu izmantošana paver iespējas paplašināt un efektīvīzēt uz simulācijām balstītu izglītību arī sociālajā darbā.

Virtuālo iespēju adaptēšana studiju procesā sociālajā darbā ir arī jauns izaicinājums izglītotājiem. Šajā ziņā ir labi paraugi, kurus iespējams adaptēt arī sociālā darba studiju programmās. No Nortumbrijas Universitātes Ņūkāslā (*University of Northumbria at Newcastle*) pieredzes var patapināt ieteikumu, ka no citām uz cilvēku orientētām profesijām, piemēram, māsu un veselības aprūpes, var aizgūt bagātīgus piemērus, no kuriem sociālā darba izglītības speciālisti var iemācīties izmantot tehnoloģiskos sasniegumus, lai paplašinātu uz simulācijām balstītu izglītību, turklāt ejot tālāk – piedāvājot simulāciju kā potenciālu tiltu starp akadēmisku un uz prasmēm balstītu sociālā darba izglītību. Tā vietā, lai apspriestu, vai prioritāte jāpiešķir akadēmiskajām zināšanām vai prakses prasmēm, uzmundrinoši ir izpētīt simulācijas kā iespēju palīdzēt studentiem sintezēt abas komplementārās mācīšanās iespējas.⁴⁰

Reālās dzīves sarežģītie izaicinājumi ir problēmā bāzētas izglītības princips un reizē arī starpdisciplināras pieejas pamats.

Noslēgums

Covid-19 pandēmijas laikā gūtā pieredze spilgti parādīja, ka neparedzami var mainīties pierastā dzīves kārtība, tostarp – izglītības organizēšana. Mācību auditorijas kā fiziska telpa īsā laikā pārvērtās par virtuālo telpu. IT rīki un tiešsaistes komunikācija arī sociālo darbinieku izglītošanā nu jau ir kļuvusi saprotama un akceptēta Latvijas augstskolās.

Pārdomājot notikušo, kļūst saprotams, ka sociāli telpiskās transformācijas ievērojami nojauc šķirtni ne tikai starp teorētiķiem un praktiķiem, bet arī sociālā darba klientiem. Kā vieni, tā otri un trešie nepieciešamā kārtā daļu dzīves un darba pienākumu pakārto informācijas un organizatoriskās mijiedarbības plūsmām, kurās veidojas un tiek apgūtas jaunas sociālo attiecību konfigurācijas. Tajās latenti ieslēptas arī tās pretrunas, kas kādā brīdī kļūs par sociālu problēmu. Sociālos darbiniekus un speciālistus sagatavojot profesionālai darbībai, svarīga būs visu triju pušu sadarbība izglītībā un pētniecībā. Šādā kontekstā jau iedibinātā problēmā bāzētā izglītība transformējas kvalitatīvi jaunā mācīšanās koncepcijā: būt dialogā ar dzīvi.

⁴⁰ Dodds, C., Heslop, P., Meredith, C. Using simulation-based education to help social work students prepare for practic. *Social Work Education*. 37(5), 04.07.2018, 597–602.

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi: sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

Avoti un literatūra

1. 2017: *Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. 10.06.2020. Iegūts no: <https://www.lm.gov.lv/lv/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanei>
2. Borrego, M., Newswander, L. K. 2010. Definitions of Interdisciplinary Research: Toward Graduate-Level Interdisciplinary Learning Outcomes. *The Review of Higher Education*. 34(1), 61–84. Iegūts no: <https://vtechworks.lib.vt.edu/bitstream/handle/10919/25471/34.1.borrego.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. Castells, M. 2010. The Information Age: Economy, Society, and Culture. In: *The Rise of the Network Society*. John Wiley & Sons, Ltd., Publication. Iegūts no: https://deterritorial-investigations.files.wordpress.com/2015/03/manuel_castells_the_rise_of_the_network_societybookfi-org.pdf
4. Dodds, C., Heslop, P., Meredith, C. 2018. Using simulation-based education to help social work students prepare for practice. *Social Work Education*. 37(5), 04.07.2018, 597–602.
5. Dolmans, D. H. J. M. 2019. How theory and design-based research can mature PBL practice and research. *Advances in Health Sciences Education*. 24, 879–891. Iegūts no: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10459-019-09940-2>
6. Ioannou, A., Vasiliou, C., Zaphiris, P. 2016. Problem-Based Learning in Multimodal Learning Environments: Learners' Technology Adoption Experiences. *Journal of Educational Computing Research*. 54(7), 1022–1040.
7. Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam “Nākotnes prasmes nākotnes sabiedrībai”: pamatnostādņu projekts. *Latvijas Republikas Ministru kabineta tiesību aktu projekti*. 01.10.2020. Iegūts no: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40492545>
8. McNutt, J. G. 2013. Social Work Practice: History and Evolution. In: *Encyclopedia of Social Work*. Oxford: Research Encyclopedias.
9. Monrad, M., Møhlholt, A. K. 2017. Problem-Based Learning in Social Work Education: Students' Experiences in Denmark. *Journal of Teaching in Social Work*. 37(1), 71–86.
10. Payne, M. 2014. *Modern Social Work Theory*. 4th ed. Palgrave Macmillan.
11. *Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam*. Rīga, 2013. Iegūts no: http://adm.lm.gov.lv/upload/tiesibu_aktu_projekti_2/iesibu_aktu_projekti_3/lmpamatn_140613_sd.pdf
12. Richmond, M. E. 1917. *Social Diagnosis*. New York: Russell Sage Foundation. Iegūts no: <https://www.historyofsocialwork.org/PDFs/1917,%20Richmond,%20Social%20Diagnosis%20OCR%20C.pdf>
13. Sociālā darba globālā definīcija. *IFSW* [Starptautiskā sociālo darbinieku federācija]. Iegūts no: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
14. Sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu apmierinātības mērījumi un to analīze par sociālā darba praksi: 2. starpziņojums. No: 2017: *Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. 10.06.2020. Iegūts no: <https://www.lm.gov.lv/lv/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanei>
15. Social Ontology. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. 21.03.2018. Iegūts no: <https://plato.stanford.edu/entries/social-ontology/>

L. Vilka. Sociālajam darbam Latvijā 30 gadi:
sociālā darba zināšanu, prasmju un kompetences aspekti

16. Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi: Sākotnējās ietekmes (*ex ante*) novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionāla sociālā darba politikas jomā. *Latvijas Republikas Ministru kabinets*. 13.07.2012. Iegūts no: https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/07122012_3_2_starpzinojums_soc_darba_raksturojums.pdf
17. Stenoft, D. 2017. From saying to doing interdisciplinary learning: Is problem-based learning the answer? *SAGE Journals*. Iegūts no: doi.org/10.1177/1469787417693510
18. Šiļņeva, L., Dambe, I. 1999. Problēmā bāzētas izglītības būtība. No: *Dzīves jautājumi*. 4. sēj. Rīga: SDSPA "Attīstība".
19. *The Wiley Handbook of Problem-Based Learning*. Ed. by M. Moallem, et al. John Wiley & Sons, Incorporated, 2019. Iegūts no: doi.org/10.1002/9781119173243.ch3

Marika Lotko

Eiropas Sociālā darba skolu asociācijas darba aktualitātes

doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_046-049

Atskatoties uz 2018. un 2019. gadā plānotajiem un paveiktajiem darbiem, Eiropas Sociālā darba skolu asociācija (turpmāk – EASSW¹) var lepoties ar vairākiem panākumiem.

EASSW ir noslēgusi sadarbības līgumu ar izdevniecību “Springer” par grāmatas “Sociālā darba izglītība Eiropā”² izdošanu 2020. gadā. Grāmatas mērķis ir dot ieskatu sociālā darba izglītības attīstībā Eiropā sociālās, ekonomiskās un politiskās attīstības kontekstā. Izdevumā ir raksturota sociālā darba izglītības attīstība Lielbritānijā, Turcijā, Latvijā, Zviedrijā, Somijā, Vācijā, Horvātijā, Spānijā, Portugālē u. c. valstīs. Partnerība ar “Springer” ir nozīmīga ne tikai jau pieminētās grāmatas izdošanas dēļ, bet arī tādēļ, ka šī ir viena no aktivitātēm ilgtermiņa sadarbībai starp asociāciju un izdevniecību. Plānots izdot vēl vairākus citus izdevumus.

2018. gada janvārī EASSW biedri saņēma aicinājumu iesniegt priekšlikumus, par kādiem sociālā darba izglītības tematiem varētu izdot grāmatas, un tika saņemti 19 ieteikumi, no kuriem izvēlējās astoņus priekšlikumus. Toreizējais EASSW prezidents Nino Žganecs³ (*Nino Zganec*) izveidoto partnerību ar “Springer” raksturoja kā “[...] vienu no svarīgākajiem EASSW soļiem asociācijas darba profilēšanā Eiropas izglītības telpā, kas var stiprināt asociācijas nozīmīgumu un svarīgumu turpmākajos gados”.

2018. gadā tika izdots speciālais sociālā darba izglītības žurnāls,⁴ kurā apkopoti labākie raksti, kuri tematiski tika aktualizēti konferencē “Sociālā darba izglītība Eiropā: robežu izaicināšana ilgtspējīgas nākotnes veicināšanā”,⁵ kas notika 2017. gadā Parīzē. Žurnālā apkopoti raksti par vairākām tēmām, piemēram,

¹ EASSW – *European Association of Schools of Social Work*.

² Grāmatas nosaukums angļu valodā “*Faces of Social Work Education in Europe*”.

³ Kopš 2019. gada jūlija EASSW prezidente ir Terēza Bertoti (*Teresa Bertotti*).

⁴ *Journal of Social Work Education*.

⁵ *Social Work Education in Europe: Challenging Boundaries, Promoting a Sustainable Future*.

par pakalpojumu saņēmēju iesaisti sociālā darba izglītībā, cilvēktiesībām kā zināšanu kodolu sociālā darba studiju programmās, kultūras identitāti sociālā darba izglītībā, sociālā darba kā transnacionālas profesijas identitāti, sociālā darba un medicīnas studiju, kurās integrē simulētu klientu, mācīšanas konceptu (pilotprojekta rezultātu analīzi) u. c.⁶

Bukarestes Universitātē (Rumānijā) 2018. gada novembrī notika Izpildvaras komitejas tikšanās, kurā tika apspriestas iespējas piešķirt finansiālu EASSW apbalvojumu tiem, kuri guvuši sasniegumus sociālā darba izglītībā, piedalījušies reģionālo tematisko tikšanos organizēšanā un konsultatīvās padomes dibināšanā. Nominācijas tika plānots piešķirt trīs kategorijās par:

- pedagoģisko pieredzi mācību iestādē;
- pedagoģisko pieredzi ārpus mācību iestādes;
- publicētiem sociālā darba izglītības rakstiem.

Apbalvojumu paredzēts piešķirt vienu reizi divos gados starptautiskās sociālā darba izglītības konferences laikā. Pieņemtie lēmumi attiecībā uz šāda apbalvojuma ieviešanu tiks aktualizēti EASSW mājaslapā.

Vienlaikus ar tikšanos Bukarestes Universitātē EASSW Izpildvaras komitejas biedri piedalījās konferencē “Globālā sociālā darba izglītības, prakses un pētniecības izaicinājumi”.⁷ Konferencē laikā notika izstāde, kurā aplūkojamās fotogrāfijās atspoguļota sociālā darba attīstība un ar to saistītie notikumi Rumānijā: dažādos sociālos kontekstos – kara bāreņi, par kuriem rūpējās Sarkanais Krusts; karalienes Marijas vizīte pie bāreņiem Pirmā pasaules kara laikā; sociālās kafejnīcas kara bāreņiem; Bukarestes Vispārējās padomes akts, kurā paredzēts nodrošināt personu ar zemiem ienākumiem tiesības iegādāties maizi un ziepes ar lielām atlaidēm; skolu kafejnīcas un sociālās labklājības instrumenti mācībspēkiem ar zemiem ienākumiem (no 1920. līdz 1941. gadam 9500 mācībspēki saņēma pārtiku no pašvaldības, 500 mācībspēki no Bukarestes Zilā apgabala saņēma apavus, lai varētu apmeklēt dažādas ceremonijas); veselības aprūpes instrumentu ieviešana pamatskolās; Bukarestes pašvaldības humānās palīdzības organizācija, kuru nodrošināja Sarkanais Krusts, un citi vēsturiski notikumi.

Svarīgākais sociālā darba izglītētāju notikums 2019. gadā norisinājās Madridē, kur konferencē “Sociālā darba izglītības kvalitātes nozīmes mainīgajā Eiropā”⁸ pulcējās ap 1000 dalībnieku: sociālā darba izglītētāji, praktiķi, studējošie

⁶ The special issue of the 2017 Paris conference is published! EASSW. 28.01.2019. <https://www.eassw.org/the-special-issue-of-the-2017-paris-conference-is-published/>

⁷ *The Challenges of Global Social Work Education, Practice and Research.*

⁸ *Meanings of Quality of Social Work Education in a Changing Europe.*

un pakalpojumu saņēmēji. Konferences darbs bija organizēts vairākos tematiskajos blokos: sociālais darbs sociālo pārmaiņu kontekstā (bēgļi, patvēruma meklētāji, kara ietekme, konflikti, vardarbība, migrācija un cilvēku tirdzniecība); pētījuma metodoloģija; sociālā darba izglītība pārmaiņu laikā; tehnoloģijas un sociālās inovācijas, kas veicina dalību atvērtā sabiedrībā; sociālā darba izglītības stiprināšana, lai konstatētu kopienas vajadzības.

Konferences dalībnieku uzstāšanās tēzes ir aktualizētas konferences mājaslapā, tajā ir pieejama arī konferences programma.⁹ Madrides konferences laikā bija sasaukta EASSW Ģenerālā asambleja, kurā piedalīties tika aicināti EASSW biedri. Ģenerālajā asamblejā tika apspriestas EASSW aktivitātes, kā arī notika EASSW Izpildvaras komitejas biedru vēlēšanas. Šīs vēlēšanas ir nozīmīgas tādēļ, ka tika ievēlēta jaunā EASSW prezidente Terēza Bertoti (*Teresa Bertotti*), viceprezidente Inesa Amaro (*Ines Amaro*), sekretārs Hristos Panagiotopols (*Christos Panagiotopoulos*) un trīs jauni izpildvaras komitejas biedri. Līdz vēlēšanām 2019. gadā prezidenta pienākumus pildīja Nino Žganecs, viceprezidents – Vasilis Joakimidis (*Vasilios Ioakimidis*), kas atkāpās no amata 2017. gada augustā. Vēlēšanās varēja kandidēt ikviens EASSW biedrs, kurš nodarbināts kādā Eiropas sociālā darba izglītības iestādē. Ikvienam pārstāvim, kurš vēlējās kļūt par Izpildvaras komitejas biedru, bija jāsaņem savas izglītības iestādes atbalsts (iestādei jāatbalsta pieteicēja kandidatūra, apliecinot gatavību finansiāli un praktiski atbalstīt kandidāta dalību EASSW Izpildvaras komitejā).

EASSW ir izsludinājusi aicinājumu pieteikties institūcijām, kuras gribētu nodrošināt sociālā darba izglītības konferenci 2021. gadā.

Viens no EASSW darbības lielākajiem izaicinājumiem ir saistīts ar biedru iesaisti asociācijas rīkotajās aktivitātēs, īpaši mazo projektu finansējuma apgūšanā. Pirmajā pieteikumu termiņā 2018. gadā netika saņemts neviens projekta pieteikums, tāpēc pieteikšanās termiņš tika pagarināts. Līdz šim EASSW realizējusi dažādas stratēģijas, lai ieinteresētu biedrus iesniegt projekta pieteikumus: gan izsludinājusi tematiskos uzsaukumus, gan piedāvājusi iesniegt pieteikumus, kas saistīti ar sociālā darba izglītību, arī projekta finansējuma apjoms tika palielināts, asociācijas biedri regulāri tiek aicināti pieteikt savas idejas, taču atsauce joprojām nav vērtējama kā augsta.

2019. gadā EASSW pārstāvniecība tika nodrošināta dažādos pasākumos: dalība Starptautiskajā sociālā darba skolu asociācijā (IASSW¹⁰) valdes sanāksmē Tokijā, kur prezidents Nino Žganecs uzstājās ar lekciju “Globālās sociālā darba

⁹ EASSW. <http://eventos.ucm.es/21952/programme/congreso-europeo-de-escuelas-de-trabajo-social-2019.html>

¹⁰ IASSW – *International Association of Schools of Social Work*.

M. Lotko. Eiropas Sociālā darba skolu asociācijas darba aktualitātes

izglītības aktuālie jautājumi un attīstība nākotnē: uzdevumi iekļaujošas sabiedrības apvienošanai, izmantojot globālu sociālo darbu”.¹¹

Svinot Starptautisko sociālā darba dienu, *EASSW* pārstāvji Ženēvā piedalījās pasākumā “Sociālais darbs, dzimums un seksualitāte: ceļā uz iespēju nodrošināšanu, vienlīdzību un integrāciju”;¹² kā arī *ESWRA*¹³ konferencē, kas bija veltīta sociālā darba pētniecībai Beļģijā; maijā viņi Bulgārijā pulcējās reģionālajā forumā par izglītību un profesionālo praksi “Sociālā darbinieka profesija 21. gadsimtā – problēmas un attīstības iespējas”.¹⁴

¹¹ *Current Issues and Future Developments of “Global” Social Work Education: Challenges for Constructing Inclusive Society by “Global” Social Work.*

¹² *Social Work, Gender and Sexuality: Towards Empowerment, Equality and Inclusion.*

¹³ *European Social Work Research Association.*

¹⁴ *The Social Worker Profession in the 21st Century – Challenges and Opportunities for Development.*

Ilze Trapenciere, Vida Gudžinskiene

Starptautiskā maģistra studiju programma “Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem”: pieredze un attīstība

doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_050-056

Rīgas Stradiņa universitātes (RSU, Latvija, Rīga) un Mikola Romera Universitātes (MRU, Lietuva, Viļņa) kopīga starptautiskā maģistra studiju programma “Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem” tiek realizēta jau kopš 2014. gada. Šī mācību kursa beidzēji saņem kopīgu diplomu (*joint diploma*), sākumposmā divu augstskolu – RSU un MRU – rektoru parakstītu, bet kopš 2021. gada šo programmu realizē jau četras augstskolas.

Taču programmas aizsākums bija agrāk – jau 2011. gadā šīs programmas projekta ideju loloja Mikola Romera Universitātes Sociālo tehnoloģiju fakultātes profesore Vida Gudžinskiene un Irena Žemaitaitīte Lietuvā, un tā tika atbalstīta arī Rīgas Stradiņa universitātes Labklājības un sociālā darba katedrā Latvijā. Projekts ieguva Eiropas Savienības un Lietuvas Zinātnes padomes finansējumu,¹ un 2014. gadā tika uzsākts darbs jaunajā kopīgajā maģistra grāda programmā “Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem”. Rīgas Stradiņa universitātē programmas izstrādi vadīja Labklājības un sociālā darba katedras vadītāja asociētā profesore Lolita Vilka un pirmā šīs studiju programmas vadītāja RSU (2015–2016) Marika Lotko, kā arī profesors Andris Vilks, lektore Silva Rupaine un Ilvija Razgale. 2015. gada 18. septembrī Mikola Romera Universitātē Viļņā svinīgā ceremonijā tika atklāta starptautiskā maģistra studiju programma “Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem”.

Starptautiskas studiju programmas ar kopīga grāda iegūšanu īstenošana bija izaicinājums un pilnīgi jauna pieredze. Latvijā iepriekš līdzīgas studiju programmas nebija. Bet piemēri, kam sekot, bija citās Eiropas Savienības valstīs, piemēram, kopš pagājušā gadsimta 90. gadu vidus bija izveidojies Eiropas valstu universitāšu tīkls, kas orientējās uz sociālo profesiju pārstāvju (sociālo darbinieku, sociālo pedagogu, veselības aprūpes darbinieku u. c.) izglītošanu un mudināja radīt un īstenot salīdzinošās studijas un pētījumus sociālo zinātņu profesionāļu

¹ Projekta Nr. VP1-2.2-ŠMM-07-K-02-054.

I. Trapenciere, V. Gudžinskiene. Starptautiskā maģistra studiju programma "Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem": pieredze un attīstība

prakses jomās Eiropas kontekstā.² Arvien plašāk veidojās universitāšu konsorcijs. Tika izstrādātas kopīgas studiju programmas, tā veicinot dziļāku sadarbību, kas ietvēra studējošo un docētāju rotāciju starp partneru augstskolām. Piemēram, Ziemeļvalstu konsorcijs tika izveidots starp Stavangeres Universitāti Norvēģijā, Ūmeo Universitāti Zviedrijā un Olborgas Universitāti Dānijā (*NOSWEL – the Nordic Master in Social Work and Welfare*),³ realizējot maģistrantūras studiju programmu sociālajā darbā un labklājībā. Savukārt *Erasmus Mundus* projektā maģistra programmu sociālajā darbā īsteno augstskolu konsorcijs no Dānijas, Francijas, Polijas, Portugāles un Lielbritānijas augstskolām.⁴

Starptautiskas sadarbības studiju programmas tiek attīstītas kā jauns, inovatīvs modelis Eiropas sociālā darba izglītībā, paplašinot gan studējošo, gan mācībspēku izpratni par pieredzes dažādību sociālajā darbā šīs jomas problēmu mazināšanā.

RSU Labklājības un sociālā darba katedra par svarīgu uzdevumu ir noteikusi iekļaušanos sociālā darba izglītības starptautiskajos procesos. Kopš 2012. gada RSU ir pārstāvēta Eiropas Sociālā darba skolu asociācijā (*EASSW*), tostarp asociācijas Izpildvaras komitejā. Savukārt ar Mikola Romera Universitātes kolēģiem tuvāka iepazīšanās aizsākās 2008. gadā, kad 2. starptautiskās konferences "Sabiedrība. Veselība. Labklājība" laikā tika parakstīta apņemšanās par turpmāku sadarbību sociālā darba izglītībā un pētniecībā (to parakstīja Latvijas, Lietuvas un Igaunijas pārstāvji). Starptautiskās maģistra studiju programmas "Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem" īstenošana un kopīga grāda iegūšana mācību kursu apguvušajiem bija turpinājums un nākamais solis starptautiskās sadarbības padziļināšanā.

Šo studiju programmu kopīgi organizē un vada RSU Sabiedrības veselības un sociālās labklājības fakultāte un MRU Izglītības zinātņu un sociālā darba institūts. Programma tika izveidota tāpēc, ka darba tirgū palielinājās pieprasījums pēc augsti kvalificētiem sociālā darba speciālistiem, kas strādātu ar bērniem un jauniešiem. Šiem darbiniekiem vajadzēja spēt strādāt bērnu un jauniešu dienas aprūpes centros un institūcijās, kas nodarbojas ar nepilngadīgajiem, vadīt jaunatnes politikas darbu pašvaldībās, attīstīt profesionālās orientācijas pakalpojumus bērniem un jauniešiem, kā arī plānot, organizēt, vadīt un novērtēt sociālā darba procesu

² Lawrence, S., Reverda, N. The Development of the MACESS Post-graduate Programme for the Social Professions in Europe: The Hogeschool Maastricht / University of North London Experience. *Social Work in Europe*. 5(3), 12–18. <http://docs.scie-socialcareonline.org.uk/fulltext/0060798.pdf>

³ *The University of the Arctic (UArctic)* – starptautisks tematisks tīkls, kurā apvienojas vairākas Ziemeļvalstu universitātes, koledžas u. c. organizācijas Arktikas reģionā.

⁴ MA in Advanced Development in Social Work. <https://www.socialworkadvances.aau.dk/>

I. Trapenciere, V. Gudžinskiene. Starptautiskā maģistra studiju programma "Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem": pieredze un attīstība

dažādās multikulturālās vidēs ne tikai Latvijā un Lietuvā, bet arī citās Eiropas Savienības valstīs un citviet. Šī ir vienīgā šāda veida kopīgā grāda programma Eiropas Savienības universitātēs. Studijas šajā programmā notiek angļu valodā.⁵

Kopš studiju programmas "Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem" darbības sākuma to ir absolvējuši studējošie ne tikai no Latvijas un Lietuvas, bet arī no Gruzijas, Turcijas, Šrilankas, Nigērijas un citām valstīm.

2017. gada absolvente Ieva programmu vērtē šādi:

"Šī programma ir ļoti aktuāla, jo pašreizējie 21. gadsimta jautājumi prasa jaunu attieksmi pret bērniem un jaunatni. Šī programma ir nozīmīga arī tās kopīgā grāda programmas īpašību dēļ, [...] ir iespējams salīdzināt sociālo politiku un praksi daudzās kultūrās un valstīs. Programma ir elastīga un daudzveidīga: moduļi un prakses ir iekļaujošas un atbilstošas, lektori un studenti vēlas sadarboties un apgūt katru studiju kursu. Studiju programmas forma ir inovatīva, praktiska un risina reālas dzīves situācijas."

2019. gada septembrī Viļņā reizē ar jaunā studiju gada svinīgu atklāšanu atzīmēja arī kopīgās studiju programmas piecu darba gadu sasniegumus. Pasākumā piedalījās RSU asociētā profesore Lolita Vilka un programmas vadītāja Ilze Trapenciere, MRU iepriekšējā programmas vadītāja (2014–2018) profesore Vida Gudžinskiene, tagadējā programmas vadītāja (no 2019. gada) asociētā profesore Raminta Bardauskiene, Studiju programmas kvalitātes komitejas locekle asociētā profesore Rita Raudeļūnaite un starptautisko programmu vadītāja Audra Dargīte Burokiene, kā arī Viļņas pilsētas pašvaldības Izglītības departamenta galvenā speciāliste, kas ir atbildīga par bērnu aprūpes profilakses programmu un sociālo pedagogu darba koordināciju, Asta Balkute, programmas docētāji un pirmā kursa studenti. Galvenais jautājums, par ko tika nopietni diskutēts pasākumā, bija studiju programmas ilgtspēja, tās pilnveidošana un attīstības iespējas nākotnē.

2019./2020. akadēmiskajā gadā programmā "Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem" studijas uzsāka programmas vēsturē lielākais studējošo skaits – pavisam 23 studenti no Lietuvas, Latvijas, Gruzijas, Nigērijas, Ganas, Grieķijas un Indijas. Bet gadu vēlāk – 2020./2021. mācību gadā – studijas uzsāka 26 studējošie no 11 pasaules valstīm.

Studiju programma tiek īstenota atbilstoši intensīvās studiju programmas principiem. Intensīvās studijas ietver divu nedēļu klātienē lekcijas un seminārus piecos studijuursos katru semestri, tas ir piemēroti un ļauj studēt tiem, kuri strādā vai citu iemeslu dēļ vēlas mācīties patstāvīgi, sev ērtā laikā.

⁵ *Social Work with Children and Youth.*

I. Trapenciere, V. Gudžinskiene. Starptautiskā maģistra studiju programma "Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem": pieredze un attīstība

2018. gada absolvente Ulla par programmu saka:

"Es uzskatu, ka šīs programmas kvalitāte nekādā ziņā nav zemāka par tām studiju programmām, kur lekcijas notiek no rīta līdz vakaram; galvenokārt tāpēc, ka jūs daudz ko paņemat no tā, ko vēlaties."

Papildus divu nedēļu intensīvām klātienē lekcijām un aktīvai dalībai semināros studenti piedalās arī vismaz trīs tiešsaistes semināros katrā priekšmetā, sagatavo un noteiktā termiņā iesniedz mājas darbus atbilstoši maģistra studiju prasībām un līmenim. Turklāt studenti apmeklē docētāju un studentu kopīgos forumus katrā priekšmetā. Aktīva un sekmīga piedalīšanās tajos ir priekšnoteikums, lai drīkstētu kārtot eksāmenus. Tiešsaistes videi studiju procesā ir ērts, novatorisks formāts, un to augstu novērtē studenti.

Katrā priekšmetā ir sava elektroniskā studiju vide, kurā izmantotas informācijas un komunikāciju tehnoloģijas. Tiek lietota *Moodle* tīmekļa studiju vide, kas piedāvā daudzpusīgas iespējas un instrumentus.

Programmai ir trīs pamatbloki: teorija, prakse un pētnieciskais darbs. Teorijas studiju bloks sastāv no obligātās un obligātās izvēles studiju kursiem. Obligātos studiju priekšmetus docē speciālisti, kuri studējošos iepazīstina ar sociālā darba teorētiskajiem modeļiem, Eiropas sociālās politikas tendencēm, sociālo darbu ar ģimeni, profesionālo attīstību un supervīziju, interaktīvām metodēm darbā ar jauniešiem, ar bērnu un jauniešu biopsihosociālās attīstības jautājumiem un starpkultūru komunikāciju ar jauniešiem. Izvēles daļā ir studiju kursi, kas palīdz plānot, koordinēt un ieviest jauninājumus sociālajā darbā, strādājot ar bērniem un jauniešiem.

2018. gada programmas absolvente Ulla apgalvo:

"Kopīgā grāda maģistrantūras programma "Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem" ir lieliska iespēja studēt īpaši izstrādātu akadēmisko un praktisko priekšmetu kombināciju, kas sniedz plašu ieskatu aktuālos minētās jomas jautājumos. Viena no programmas stiprajām pusēm ir docētāju pamudinājums domāt globāli, rūpēties par sociālo attīstību un sociālo taisnīgumu visos sabiedrības līmeņos, apzināties multikulturālos aspektus un veikt salīdzinošus sociālās politikas pētījumus jauniešu problemātikas kontekstā. Programmas priekšrocība – tā piesaista studentu grupu ar atšķirīgu personisko un profesionālo pieredzi, kas dažādos veidos ir veltīta bērnu un jauniešu sociālo jautājumu risināšanai un viņu labklājības veicināšanai. Veiksmīgām studijām studentiem nepieciešama spēja veikt patstāvīgu pētniecības un studiju darbu, ko līdzsvaro aktīva dalība intensīvajos klases semināros Viļņā un Rīgā, kā arī e-studiju vidē."

Studentiem tiek dota iespēja studēt multikulturālā un starptautiskā vidē, studenti un mācībspēki dalās pieredzē, piedalās *Erasmus+* programmās, kā arī izmanto *Erasmus+* programmas piedāvātās prakses iespējas.

I. Trapenciere, V. Gudžinskiene. Starptautiskā maģistra studiju programma "Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem": pieredze un attīstība

Programmā "Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem" sākumposmā strādāja un sadarbojās divu valstu docētāji, profesionāļi un pētnieki, bet atsevišķos projektos iesaistījās arī pētnieki no Slovākijas, kas pilnībā tai pievienojās 2021. gadā. Sociālā darba ar bērniem un jauniešiem pētījumi tika uzsākti 2014. gadā. Pamatojoties uz jaunākajām atziņām, lekcijas un seminārus programmā vada docētāji, kas iesaistīti un veic pētījumus par deinstitucionalizācijas procesiem bērnu aprūpes institūcijās un krīzes centros, kā arī par bērniem bāreņiem un "sociālajiem bāreņiem", par darbu ar sociālā riska ģimenēm un nepilngadīgo tiesvedības iestādēs, īstenojot jaunatnes politiku pašvaldībās, uzlabojot sociālo darbu ar migrantiem, izziņot ekonomiskās migrācijas ietekmi uz bērniem un jauniešiem un daudzas citas jomas. Pētniecības integrēšana studiju procesā nodrošina ciešāku sadarbību starp universitātēm, sociālā darba institūcijām, pašvaldībām, kurās strādā ar bērniem un jauniešiem, un ļoti intensīvo studiju programmu.

Vērtējot ieguvumus, ko dod studēšana kopīgā grāda programmā, vairāki studenti un absolventi dalījās savā pieredzē par studiju programmu. Šeit ieviešam tikai nelielu daļu no viņu vērtējumiem.

2017. gada programmas absolvente Viktorija stāsta:

"Es pārāk ilgi nedomāju, lai izvēlētos sociālo darbu ar bērniem un jaunatni, un to nenožēloju līdz šai dienai. Pirmkārt, programmas koordinatore un lektoru komanda ir kompetenta, elastīga un draudzīga. Otrkārt, kopīga studiju programma ar tās formātu ir jēgpilna gan teorētiskajās, gan praktiskajās zināšanās. Praktiskās zināšanas ir programmas pamatā, jo mēs daudz laika veltām reālo situāciju analīzei. Apmeklējumi institūcijās, iespējams, ir visnozīmīgākais programmā, jo teorija tiek tieši lietota praksē. Šī aspekta parasti nav citās studiju programmās. Man ļoti nozīmīgs bija sirsnīgais atbalsts no visiem pasniedzējiem, kas mērķtiecīgi palīdzēja studēt un aizvadīja mani līdz veiksmīgam maģistra darbam, tā aizstāvēšanai un izlaidumam. Kopīgā grāda maģistra studiju programma ir ideāla izvēle tiem, kuri vēlas iegūt augstāko izglītību, attīstīt jaunas kompetences, gūt vērtīgu pieredzi, analizējot ne tikai Lietuvas un Latvijas, bet arī citu valstu praksi un politiku."

Svarīgi atzīmēt arī to, ka šīs programmas formāts ir elastīgs un ļauj studēt tiem, kas strādā. Pamatojoties uz ērtu, novatorisku formātu, būtu labi, ja nākotnē varētu veidot daudzas līdzīgas programmas. Turklāt semināri vienmēr ir interaktīvi, tiek mācīta stratēģija izstrādāt un modelēt darbību soli pa solim.

2020./2021. gada programmas absolvente Tamriko stāsta:

"Šī programma der ikvienam, kas vēlas strādāt ar bērniem un jaunatni. Tā ir ideāla gan sociālā darba praktiķiem ar pieredzi, gan jaunajiem bez tās. Sesija Rīgā paplašināja manu apvārsni par sociālajiem pakalpojumiem un to koncepciju.

I. Trapenciere, V. Gudžinskiene. Starptautiskā maģistra studiju programma "Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem": pieredze un attīstība

Programmā daudz teorētisko un praktisko zināšanu, kas ir nepieciešamas, lai palīdzētu bērniem un jauniešiem. Lektori tiecas pēc kvalitātes, un viņiem rūp studentu sasniegumi, tāpēc viņi vēlas palīdzēt visos studiju posmos."

2019. gada programmas absolvents Dāvids secina:

"Vārdi "ārpus rāmja" perfekti raksturo šo programmu. Pirmkārt, pētījumiem ir starptautiska dimensija, kurā var atklāti sazināties ar augsti kvalificētiem ekspertiem savā jomā. Lielāko daļu kursu māca divu vai trīs valstu lektori, kas nodrošina gan daudzveidīgu pieeju, gan labu līdzsvaru. Otrkārt, valsts, pašvaldību un nevalstisko iestāžu apmeklējumi bagātina teorijas un sociālās politikas izpratni. Šie apmeklējumi ir būtiska programmas sastāvdaļa, un to laikā mēs salīdzinām gan mūsu, gan speciālistu viedokļus un nostāju. Lieliska bija vizīte uz Rīgas domes Jaunatnes departamentu, kur uzzinājām par trim jaunām programmām darbā ar riska grupu jauniešiem. Treškārt, – ir programmas formāts. Studijas var viegli apvienot ar savu darba grafiku."

2020. gada programmas absolvents Dmitrijs stāsta:

"Es izvēlējos šo programmu tāpēc, ka tā piedāvā multidimensiālu pieeju sociālajam darbam un mūsdienīgiem studiju materiāliem, ko piedāvāja universitāte. Tā kā mans darbs ir saistīts ar riska grupu bērniem un jauniešiem, programma man deva lielisku iespēju paplašināt manas profesionālās zināšanas. Studijas man deva lieliskas karjeras attīstības iespējas un profesionālo izaugsmi."

2020. gada programmas absolvente Anna Marija (bakalaura grādu viņa ieguvusi ASV universitātē) programmu vērtē šādi:

"Šī programma bija ļoti vērtīga, jo tajā man bija iespēja iegūt zināšanas no lieliskiem profesoriem. Es iemācījos daudz un iegūtās zināšanas šobrīd aktīvi izmantoju darbā profesijā. Šī pieredze man deva iespēju ne tikai pilnveidoties profesionālā ziņā, bet arī augt kā cilvēkam."

2020. gadā programma tika iesniegta Eiropas Komisijas organizētajam *Erasmus Mundus* projektu konkursam un saņēma sešu gadu Eiropas Komisijas projekta finansējumu darbībai un attīstībai. Svarīgi atzīmēt, ka šis pagaidām ir vienīgais *Erasmus Mundus* projekts, kas Latvijā saņēmis Eiropas Komisijas finansējumu. Jaunajā projektā paredzēta četru valstu sadarbība programmas īstenošanā. Tā ir nostiprināta augstskolu konsorcijs līgumā (2021. gada martā) starp Rīgas Stradiņa universitāti (Latvija), Mikola Romera Universitāti (Lietuva), Ružomberokas Katoļu universitāti (Slovākija) un Lisabonas Universitātes institūtu (Portugāle). Tādējādi līdzšinējā studiju programma 2021./2022. mācību gadā iesāks jaunu attīstības ciklu.

Paredzēts, ka studenti iegūs zināšanas un praktisko pieredzi sociālajā darbā ar bērniem un jauniešiem visās četrās valstīs pie visu šo četru valstu

I. Trapenciere, V. Gudžinskiene. Starptautiskā maģistra studiju programma "Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem": pieredze un attīstība

docētājiem – pirmajā semestrī studēs Mikola Romera Universitātē Lietuvā, otrajā semestrī – Rīgas Stradiņa universitātē, trešajā semestrī iepazīsies ar sociālo darbu Ružomberokas Universitātē Slovākijā, bet ceturtajā semestrī aizstāvēs maģistra darbu un saņems kopīgā grāda maģistra diplomu Lisabonas Universitātes institūtā Portugālē. Savukārt docētāji apgūs pieredzi strādāt "kopdarbā" gan studiju kursu vadīšanā, gan organizējot visas studiju programmas darbību kopumā. Programmā arī paredzēts pieaicināt izcilus viesprofesorus no dažādām valstīm.

Labākajiem studentiem būs Eiropas Komisijas finansēta stipendija gan studiju, gan dzīvošanas izdevumiem. Programmā tiek uzņemti studenti ar bakalaura grādu sociālajā darbā, humanitārajās un sociālajās zinātnēs, kā arī veselības jomā.

Studiju programma "Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem" atspoguļo centienus sasniegt mērķus, kas ir balstīti uz ES pieredzi un ir saderīgi ar sociālā darba studiju programmām citu valstu augstskolās. Studiju programmas absolventiem karjeras iespējas paveras visu veidu sociāli izglītojošās institūcijās, kas sniedz dažādus sociālos pakalpojumus bērniem un jauniešiem. Programmas absolventi spēs īstenot un izstrādāt mūsdienīgas sociālā darba stratēģijas, atradot profesionālo zināšanu un prasmju pielietojumu ne tikai vietējā, bet arī starptautiskā darba tirgū.

Vairāk par studiju programmu var uzzināt interneta vietnēs:

- European Joint Master in Social Work with Children and Youth.
ESWOCHY.eu
<https://eswochy.eu/about-eswochy/>
- Social Work with Children and Youth.
RSU.lv
<https://www.rsu.lv/en/study-programme/social-work-children-and-youth-0>
- European Joint Master in Social Work with Children and Youth.
MRU.lt
https://www.mruni.eu/en/study_program/social-work-with-children-and-youth/



*Ilze Trapenciere, Povils Besecks, Kaije Kraniha,
Kadri Maikova, Katrīna Pilkenena*

Nordplus projekts “Dziedinošā daba”

[doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_057-058](https://doi.org/10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_057-058)

Projekta nosaukumu *Healing greenery* ir grūti precīzi pārtulkot latviski. Tas ietver gan zaļo dziedinošo aprūpi, gan gādāšanu par to, lai bērni un viņu vecāki censtos dzīvot dabiskā vidē, mācoties saudzīgi izturēties pret dabu, lai uzturā lietotu veselīgu pārtiku un ikdienā pieturētos pie “zaļā” dzīvesveida. Mūsdienu digitālajā laikmetā prasme dzīvot dabā un to saprast kļūst aizvien svarīgāka.

Nordplus projekta (2019–2021) pamatā ir četru augstskolu sadarbības tīkla aktivitātes. Projekta koordinējošā institūcija ir Kauņas Lietišķo zinātņu universitāte (Lietuva); projekta vadītājs – Povils Besecks (*Povilas Beseckas*). Projekta partneri ir Savonijas Lietišķo zinātņu universitāte (Somija), Igaunijas Dabas zinātņu universitāte (Tartu), Tallinas Tehniskās universitātes Pakalpojumu ekonomikas institūts (Igaunija) un Rīgas Stradiņa universitātes (RSU) Labklājības un sociālā darba katedra (projekta koordinatores RSU ir Ilze Trapenciere un Lolita Vilka).

Projekta partnerība balstās uz kopīgu viedokli, ka zaļās aprūpes (angļu val. *green care*) koncepcija mūsdienās ir jāpēta starpdisciplināri un jāpiedāvā studentiem lekciju kurss par vides nozīmi. Šī novatoriskā un pievilcīgā pieeja ietver zināšanas par dabas elementu izmantošanu veselības stiprināšanā, terapijā un sociālajā darbā.

Projekta mērķis ir izvērtēt, kādas ģimeņu, pedagoģiskās, sociālā darba un vides aktivitātes varētu izmantot bērnu un ģimeņu garīgās un fiziskās veselības, kā arī dzīves kvalitātes veicināšanai mūsdienu digitālās vides apstākļos.

Projekta mērķis ietver arī zināšanu un prasmju došanu dažādu specialitāšu studentiem, lai viņi kļūtu par speciālistiem ar vispusīgu un elastīgu domāšanu, paši varētu iesaistīties zaļās aprūpes koncepcijas izstrādē, veicināšanā un izmantošanā.

Projekta gaitā tika izstrādāts starptautisks intensīvu studiju modulis divām nedēļām, kas ietvēra integrētas vairāku valstu docētāju lekcijas un seminārus sociālajā darbā, vides zinātnē, pedagoģijā, ainavu plānošanā un arhitektūrā. Studenti apguva šo unikālo, integratīvo lekciju kursu (moduli) angļu valodā un par tā apguvi saņēma piecus *ECTS* punktus¹.

¹ Eiropas kredītpunktu pārnese un uzkrāšanas sistēma (*The European Credit Transfer and Accumulation System, ECTS*).

I. Trapenciere, P. Besecks, K. Kraniņa, K. Maikova, K. Pilkenena. Nordplus projekts "Dziedinošā daba"

Moduļa izstrādē un īstenošanā piedalījās visu četru valstu docētāji, studentu grupā bija 25 studenti no partneraugstskolām, kā arī RSU *Erasmus+* programmas studenti. Kurss pārliecinoši pierādīja, ka studenti vēlas un spēj darboties starptautiskās komandās, kopīgi izstrādājot kursa projektus un tādējādi bagātinot cits citu gan ar savas valsts labās prakses piemēriem, gan attīstot prasmes iekļauties starptautiskā komandā un gūstot jaunu starpkultūru pieredzi, kas ir nozīmīgs ieguvums dalībnieku internacionalizācijai un kompetences paplašināšanai.

Studiju moduļa ietvaros sociālā darba, medicīnas aprūpes, pedagogijas un agrobiznesa studenti piedalījās tiešsaistes lekcijās, semināros un praktiskajās darbīcās. Studiju kursa apguves laikā studentu grupas izstrādāja divus projektus. Pirmais projekts bija videomateriāls vai prezentācija, kas raksturo studentu izpratni par vides nozīmi cilvēku ikdienas dzīvē. Otrajam projektam bija vairākas daļas – bērniem draudzīgas dabas ainavas veidošana, aktivitātes ar dažādu grupu bērniem un viņu vecākiem dažādos gadalaikos, iesaistot šajās aktivitātēs riska ģimenes, abus bērnu vecākus, bērnus ar speciālām vajadzībām u. c. Starptautiskas studentu grupas izstrādāja savus projektus par zaļās aprūpes koncepcijas labās prakses piemērošanu darbā ar pirmsskolas vecuma bērniem. Šie noslēguma projekti – zaļās zonas projekti un aktivitāšu plāni – tika prezentēti intensīvā kursa pēdējā dienā. Tie tika izstrādāti reālās institūcijās, un to ieviešanas iespējas tika apspriestas ar šo organizāciju pārstāvjiem.

"Izaicinošs, intensīvs, pilns ar jaunu informāciju un vides veidošanu nākotnes attīstībai" – šie ir galvenie atslēgvārdi, kurus studenti izmanto, lai aprakstītu intensīvo kursu.

Visu četru valstu augstskolas cer, ka papildu tiešsaistes kursam būs iespēja organizēt arī intensīvu kursu klātienē.

Nordplus projekts 2020. gadā saņēma Lietuvas izglītības apmaiņas fonda kvalitātes balvu kā labākais *Nordplus* projekts Lietuvā: "Projekta aktivitātes rada iespējas inovāciju attīstībai, starpdisciplināritātei, radošumam un sadarbībai, tās bagātina studiju saturu un studentu un pasniedzēju kompetences", teica Lina Kuraitiene, Projektu vadības biroja vadītāja.



Marika Lotko

Sociālā darba izglītības aktualitātes: intervija ar Vasili Joakimidi

doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_059-071

Profesors Vasilis Joakimidis (*Vasilios Ioakimidis*) ir Esekssas Universitātes Sociālā darba departamenta direktors. Viņš ir pazīstams, pateicoties darbībai dažādos starptautiskos tīklos, piemēram, bija Eiropas Sociālā darba skolu asociācijas viceprezidents. Profesors ir viens no Sociālā darba rīcības tīkla dibinātājiem,¹ aktīvi darbojas Starptautiskajā sociālo darbinieku federācijā, tās Izglītības komitejā piedalās globālā sociālā darba standartu izstrādē, viņš arī ir pildījis redaktora pienākumus “Starptautiskajā Sociālā Darba Žurnālā”.²

Savā jaunākajā grāmatā, kas tapusi sadarbībā ar Īanu Fērgusonu (*Iain Ferguson*) un Maiklu Lavaletu (*Michael Lavalette*), “Globālais sociālais darbs politiskā kontekstā: Radikālās perspektīvas”³ Vasilis Joakimidis fokusējas uz moderno sociālo darbu, raksturo dažādus sociālā darba projektus.

Profesora pētnieciskā interese saistīta ar sociālā darba praksi politisko konfliktu laikā, dažādām labklājības kustībām, kas veidojušās sarežģītos sociālos, ekonomiskos un politiskos apstākļos.

Pasaulē, arī Latvijā, aktīvi tiek diskutēts par plaisu starp sociālā darba praksi un izglītību, plaši apspriežot, kā studējošajam izglītošanas procesā nodrošināt maksimālu zināšanu un prasmju apguvi. 2017. gadā Starptautiskā sociālo darbinieku federācija (IFSW⁴) izveidoja pagaidu Izglītības komisiju, kurā darbu sākāt jūs un Japānas Sieviešu universitātes⁵ sociālā darba profesore Mariko Kimura (*Mariko Kimura*). Jūsu uzdevums bija zināšanu pārnesēi starp sociālā darba izglītību un praksi attīstīt vienotu, dinamisku un iekļaujošu struktūru, kurā abas puses mācītos viena no otras. Vēl viens svarīgs mērķis ir

¹ *Social Work Action Network*.

² *International Social Work Journal*.

³ Ferguson, I., Ioakimidis, V., Lavalette, M. 2018. *Global Social Work in a Political Context: Radical Perspectives*.

⁴ *International Federation of Social Workers (IFSW)*.

⁵ *Japan Women's University*.

M. Lotko. Sociālā darba izglītības aktualitātes:
intervija ar Vasili Joakimidi

veidot vienotu platformu, kurā tiktu definēti minimālie globālie sociālā darba izglītības standarti. 2018. gada jūlijā starptautiskajā sociālo darbinieku konferencē Dublinā jūs prezentējāt paveiktā darba rezultātus. Kurā attīstības posmā pašreiz ir globālie sociālā darba izglītības standarti?

Konferences ģenerālās asamblejas laikā tika prezentēti paveiktā rezultāti. Kopš pagaidu Izglītības komisijas izveidošanas mēs saņemam pozitīvu atgriezenisko saiti gan no izglītotājiem, gan praktiķiem visā pasaulē. Jāatzīmē, ka akadēmiķi, kuri primāri tika piesaistīti Starptautiskajai sociālā darba skolu asociācijai (IASSW)⁶ izteica bažas par komisijas ilgtermiņa nodomiem. 2018. gadā pagaidu Izglītības komisija iniciēja plašu konsultāciju un līdzdalības procesu, kurā sociālā darba izglītotāji, pakalpojumu saņēmēji, nacionālās sociālā darba asociācijas, darba devēji un pašvaldību pārstāvji tika lūgti iesaistīties pagaidu Izglītības komisijas izstrādātajā pasaules mēroga aptaujā.

Aptauja noritēja no 2017. gada novembra līdz 2018. gada februārim. Respondentu iesaiste bija augstāka, nekā bijām gaidījuši, – 990 respondenti piedalījās elektroniskajā aptaujā un 38 dalībnieki iesūtīja atbildes papīra formātā. Sociālā darba profesijā šī aptauja kļuva par vienu no plašākajām konsultējošajām aktivitātēm pasaulē. Praktiķi bija 79 % aptaujas respondentu, akadēmiķi – 29,7 %, darba devēji – 6,45 % un pakalpojumu saņēmēji – 3,79 %.⁷

Aptaujā iegūtie rezultāti vēl nav apstrādāti, taču pirmās tendences, ko identificējam, ir šādas: steidzami nepieciešama platforma, kurā veicināt diskusijas un nodot zināšanas, lai saistītu izglītību ar praksi; dihotomija starp teoriju un praksi ir mākslīga un sociālā darba mācību programmām jānodrošina jēgpilna un dinamiska abu elementu sintēze; sociālā darba izglītības attīstības pamata pilāri ir ētiskie principi un politikas.

Kad aptaujas dati tiks izanalizēti, pāriesim uz otro konsultēšanas posmu, kurā tiks veidotas fokusgrupas un organizētas apaļā galda diskusijas, iesaistot tajās darba devējus un pakalpojumu saņēmējus.

IFSW biedru kopsapulcē izskanēja vienots viedoklis, ka Izglītības komisija savas kompetences ietvaros var turpināt darbu.

Kā jūs raksturotu savu sadarbību ar kolēģi Mariko Kimuru, ar kuru kopā strādājat pie ziņojuma sagatavošanas?

Mariko tika iesaistīta pagaidu Izglītības komisijā, un viņas uzdevums bija tajā strādāt līdz pat ziņojuma rezultātu prezentācijai Dublinā. Mūsu uzdevums bija konferencē prezentēt rezultātus, nevis palikt strādāt šajā komisijā pēc

⁶ *International Association of School of Social Work.*

⁷ Daļa respondentu sevi pieskaitīja vairākām kategorijām, piemēram, gan praktiķiem, gan akadēmiķiem.

M. Lotko. Sociālā darba izglītības aktualitātes:
intervija ar Vasili Joakimidi

konferences. Mariko izlēma neturpināt darbu komisijā. Savukārt es joprojām to turpinu un vēlāk izlemšu, vai palikt komisijā ilgāk.

Līdz konferencei Dublinā komisijai bija divi priekšsēdētāji, es un Mariko, un divi pārstāvji no katra reģiona: Eiropas, Latīņamerikas, Ziemeļamerikas, Āzijas un Klusā okeāna, kā arī viens IASSW pārstāvis, kopā – 11 cilvēku. Sākotnējais nodoms bija no katra reģiona iesaistīt vienu izglītotāju un vienu praktiķi. Reģioniem bija iespēja pašiem izvirzīt savus kandidātus, mēs to nenoteicām. Praktiķis bija saistīts ar asociāciju.

Kuras starptautiskās asociācijas un organizācijas tika un tiek iesaistītas globālo sociālā darba izglītības standartu izstrādē? Kā notika šī izvēle?

Jau 2004. gadā IASSW sadarbībā ar IFSW prezentēja globālos sociālā darba izglītības un apmācības standartus.⁸ IFSW pārstāv uzskatu, ka pašlaik nepieciešams iekļaut praktiķus šo standartu izstrādē, kā arī vajag sadarboties ar starptautiskām organizācijām. Sadarbības īstenošanu varētu īstenot vairākos veidos:

- nodrošināt dialogu starp praktiķiem un akadēmiķiem;
- atbalstīt izglītotājus un universitātes, kas saskaras ar valdības vai tirgus spiedienu, kurš varētu apdraudēt sociālā darba izglītību.

Nacionālā un starptautiskā līmenī ir dažādas sociālā darba programmas, kuru īstenošanu traucē spiediens prakšu organizēšanas kontekstā, jo, piemēram, tas ir dārgs process. Šādā gadījumā mums būtu jāiejaucas un jāatbalsta kolēģi, norādot, ka sociālā darba programma nevar pastāvēt bez prakses.

Citāda situācija ir studiju programmās, kurās tikpat kā nav teorijas, piemēram, tā ir Anglijā. Studiju programmās tiek nodrošināta pagarinātas prakses vieta un vienīgās lekcijas teorijā notiek divas nedēļas vasaras skolas laikā. Jau atkal mēs vēlamies iejaukties un strādāt ar kolēģiem, lai veicinātu izpratni, ka tas nav sociālais darbs.

Mūsu nodoms nav regulēt vai akreditēt profesiju. Tas ir citu cilvēku darbs. Mūsu uzdevums ir nodrošināt atbalstu izglītotājiem un to, ka mācību programmā tiek iekļauti globālā sociālā darba definīcijas standarti, ka tā fokusējas uz visiem elementiem, kas tajā iekļauti. Un vēl – atbalstīt profesionāļus brīžos, kad tie jūt, ka kvalitāte ir apdraudēta.

Tā kā standarti ir globāla mēroga, mēs negribam kļūt pārāk stingri, un tas nozīmē, ka tie aptver minimālo prasību kopumu. Mēs joprojām ļaujam universitātēm, piemēram, Brazīlijā, šajā jomā būt politiskām (tur ir aktīvistu, un

⁸ Global standards for the education and training of the social work profession. *The International Association of Schools of Social Work*. <https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2018/08/Global-standards-for-the-education-and-training-of-the-social-work-profession.pdf>

M. Lotko. Sociālā darba izglītības aktualitātes:
intervija ar Vasilu Joakimidi

viņi tā var darīt, nodrošinot prakses, ievērojot cilvēktiesības, sociālo taisnīgumu, tehniskos attīstības elementus). No citas puses, piemēram, ķīniešu kolēģi parāda cita veida ekstrēmismu, viņi galvenokārt fokusējas uz tehnokrātismu. Tas ir pieņemami, viņi to var darīt, bet atkal – tas nedrīkst notikt uz izglītības kvalitātes rēķina, ir jāievēro principi, kurus esam iekļāvuši starptautiskajā sociālā darba definīcijā.

Varbūt ir kādi, kas pretojas globālajiem sociālā darba izglītības standartiem? Kā jūs vērtējat, kāda valstīm ir iespēja saglabāt savu specifisko situāciju izglītības jomā globālo sociālā darba izglītības standartu kontekstā?

Pirms es atbildu uz šo jautājumu, jāatgriežas pie plašākās man zināmās jebkad veiktās sociālo darbinieku un akademiķu aptaujas, kas palīdzēs iegūt priekšstatu par globālajiem sociālā darba izglītības standartiem. Viens no interesantākajiem novērojumiem ir tas, ka trešdaļa respondentu sevi identificēja gan kā praktiķus, gan kā akademiķus, tāpēc nav iespējama skaidra kategorizācija, kurš ir akademiķis un kurš – praktiķis. Kā disciplīnu sociālo darbu mēs joprojām gribam iekļaut abos laukos, kas, pēc manām domām, ir ļoti jauki. Daudzās valstīs profesija tika attīstīta kā akadēmiska disciplīna, nevis prakse, bet citās valstīs universitāšu programmas iedibināja praktiķi – un tas parāda, ka šī ir ļoti daudzveidīga profesija un tai ir divējāda daba.

Cilvēki, kuri māca sociālo darbu, strādā arī praktiski, un viņi ir lepnī par savu profesionālo kvalifikāciju.

Es domāju, ka dzīvē plaša starp teoriju un praksi nav tik liela, bet globālā līmenī tā ir pārāk liela. Mums ir dažādas asociācijas, kas savā starpā tikpat kā “nesarunājas”. Mums ir kaut kas jādara, lai šo plaisu mazinātu.

Tātad jūs man jautājāt, vai ir kāds, kurš būtu pret globālajiem sociālā darba izglītības standartiem. Es domāju, ka ir cilvēki, kuri ir diezgan skeptiski, un kādā apjomā viņu atturība ir pamatota, jo bažas ir par to, ka globālie sociālā darba izglītības standarti varētu ietekmēt kultūras atšķirības. Un es varu saprast šīs aizdomas, jo dažādās valstīs sociālā darba vēsture ir atšķirīga, piemēram, koloniālisms daudzviet met ēnu uz attīstību. Es spēju saprast, kāpēc cilvēki no dienvidiem negrib atgriezties pie tā, kas ir bijis, ka amerikāņi, angļi un citi eiropieši attīsta standartus, kuri šiem cilvēkiem būtu jāievēro. Taču jāuzsver, ka globālie sociālā darba izglītības standarti tiešām būs prasību minimums, jo dažādība ir jāciena, bet tajā pašā laikā sociālā darba veicēji ir globāla profesija. Vajadzīga minimāla vienošanās par to, kas mēs esam. Sociālā darba starptautiskā definīcija šajā ziņā palīdz, jo dod mums identitāti. Standartus var veidot uz definīcijas principiem. Tiem nav jābūt pārlietu aprakstošiem un plašiem. Tas ir veids, kā mēs esam centušies ar šo uzdevumu tikt galā.

M. Lotko. Sociālā darba izglītības aktualitātes:
intervija ar Vasili Joakimidi

Kādi darbi ir plānoti nākotnē attiecībā uz globālo sociālā darba izglītības standartu ieviešanu?

Nākamais solis ir atkal censties izveidot IFSW Izglītības komisiju. Mēs mēģināsim iesaistīt nacionālās asociācijas un universitātes, lai sagatavotu globālos minimālos sociālā darba izglītības standartus. Mēs vēlamies līdzdarboties. Es gribētu uzsvērt, ka šajā darbā vēlamies iekļaut arī pakalpojumu saņēmējus, jo viņi būs tie, kas saņems izglītotāju un praktiķu darba rezultātus. Viņiem jādod iespēja izteikt savu viedokli.

Vai ir noteikts globālo sociālā darba izglītības standartu izstrādes termiņš?

Termiņa nav. Dublinā tika jautāts, vai mums tas jādara. Iespējams, rezultātus varētu gaidīt nākamajā gadā.⁹ Mēs gribētu, lai abas organizācijas¹⁰ strādātu kopā, bet šāda pieeja ir radījusi dažādas šaubas, kā arī kavēšanos pašā procesā.

Kāds ir jūsu redzējums par augstākās izglītības iestāžu un pakalpojumu saņēmēju iesaisti globālo sociālā darba izglītības standartu izstrādē nākotnē?

Mums jau bija aptauja. Gribam veicināt sadarbību, tiekoties reģionos, turklāt vēlamies pilnvarot nacionālās asociācijas uzņemties iniciatīvu, jo vietējais līmenis ir galvenais pamats. Es zinu, ka dažās valstīs nacionālās asociācijas ir proaktīvas, taču citās valstīs situācija ir sarežģītāka. Valstīs, kurās asociācijas ir pasīvas, centīsimies tās iesaistīt reģionālā līmenī. Mēs arī iekļausim tādu organizāciju kā *PowerUs*.¹¹

Rīgas Stradiņa universitāte kā vienu no nākotnes prioritātēm ir definējusi pētniecībā balstītu izglītību. Oponenti pauž pretēju viedokli, uzsvāru liekot uz praksē balstītu izglītību. Kā jūs saredzat pētniecības lomu sociālā darba izglītības kontekstā? Kas, pēc jūsu domām, rada zināšanas, ko izmanto izglītotāji studentu apmācībā un praktiķi praksē?

Diskusijas par šiem jautājumiem vienmēr pastāvējušas. Manā skatījumā šie nav savstarpēji izslēdzoši termini. Var censties, lai sociālais darbs kļūst par praksē balstītu disciplīnu, piemēram, sociologi diskutē par sociāliem jautājumiem un sociālām problēmām, bet sociālie darbinieki ne tikai diskutē par šiem jautājumiem, bet savās praksēs vietās viņi ir sociālo problēmu liecinieki un kaut ko dara, lai iejauktos. Tās nav tikai teorētiskas diskusijas, un tas ir lieliski, mēs ar to lepojamies. Bet tas nenozīmē, ka mums nevajadzētu radīt pašiem savas zināšanas.

⁹ 2019. gadā.

¹⁰ IFSW un IASSW.

¹¹ Organizācija, kura apvieno izglītotājus, sociālā darba skolu pētniekus un pakalpojumu saņēmējus.

M. Lotko. Sociālā darba izglītības aktualitātes:
intervija ar Vasili Joakimidi

Atšķirīgi ir avoti, no kā radīt zināšanas, un šiem avotiem vienmēr jābūt pārbaudītiem un apstrādātiem kā pierādījumiem. Citādi riskējam kļūt nepamatoti. Mēs novērtējam pieredzi un zināšanas, kas tiek radītas praksē. Es redzu šo procesu kā ciklu: pieredze – no prakses, un šo pieredzi mēs kodējam kā datus, kurus analizējam un apstiprinām ar zinātniskām metodēm. Viens lauks informē otru, tāpēc nav pretrunu. Es kļūtu ļoti aizdomīgs, ja kāds teiktu, ka sociālais darbs ir tikai pētniecība, vai kāds apgalvotu, ka sociālais darbs ir tikai prakse. Vajadzīgi ir abi, un tā ir profesijas stiprā puse.

Kādas sociālā darba aktualitātes pētniecībā Lielbritānijā pašreiz ieņem primāro vietu valsts līmenī? Vai vajadzētu pētīt sociālo pieprasījumu profesijai pēckrīzes periodā?

Vissvarīgākais temats, kas vienmēr bijis aktuāls Lielbritānijā, ir saistīts ar bērnu aizsardzību. Nesen uzmanība tika koncentrēta uz vardarbību pret bērnu un viņu pamešanu novārtā, paturot prātā ekonomiskos taupības pasākumus, par ko pagātnē netika runāts. Tagad akadēmiķi un Britu sociālo darbinieku asociācija sāk izziņāt savstarpējo saistību starp taupības pasākumiem, nabadzību un bērnu aizsardzību. Vēl svarīgi ir jautājumi, kas saistīti ar bēgļiem. Tehnoloģiju izmantošana sociālajos pakalpojumos, elektronisko sistēmu izmantošana – kaut kas, kas palīdz sociālajam darbam, vai kas tāds, kas to padara par tehnisku profesiju.

Kā piemēru varētu minēt programmatūru, ko izmanto sociālie darbinieki. Pašvaldībām ir sava programmatūra, kuru sociālie darbinieki lieto, veicot ierakstus par katru tikšanos. Mūsdienās šīs darbības, lai ievadītu datus, aizņem 80 % sociālo darbinieku laika. Tas kļuvis tik dominējoši, ka daži kolēģi to salīdzina ar tirāniju. Kad sociālie darbinieki “pārslēdzas” uz datoru, viņiem ir noteikts darbu saraksts, ko nodevis menedžeris, un viņi nevar mainīt secību. Ja norādīts, ka vispirms jāsatiek pirmais klients, tad – otrais klients, bet sociālais darbinieks uzskata, ka šādā secībā šie klienti nav jāsatiek, tad noteikto kārtību tomēr nav iespējams mainīt – ir jārikojas atbilstīgi datorā ievadītajiem uzdevumiem un jāiet pie pirmā klienta. Neizbēgami ir noticis tā, ka sociālie darbinieki sākuši paši sevi “plaģiēt”: informāciju ievada *copy-paste* režīmā, jo nav cita veida, kā to izdarīt.

Es domāju, ka tehnoloģija var būt lielisks palīgs sociālajiem darbiniekiem. Piemēram, ja to izmanto pilngadīgu personu aprūpē, cilvēkiem ar demenci vai Alcheimera slimību. Mums nav jābaidās no tehnoloģijām.

Vai jāpēta sociālais pieprasījums, un tieši kuri jautājumi būtu jāpēta?

Uz to ir grūti atbildēt, jo katrai sabiedrībai ir savi jautājumi un prioritātes. Tas, ko es vēlētos redzēt sociālajā darbā globālā perspektīvā, ir kontekstuālā aspekta atgūšana jebkam, ko mēs darām. Lai mēs nebūtu tikai tehniski

M. Lotko. Sociālā darba izglītības aktualitātes:
intervija ar Vasili Joakimidi

izpildītāji, vienmēr būtu jābūt spējīgiem saprast. Ja mēs strādājam ar cilvēkiem, kurus ietekmējusi nabadzība, pret nabadzību nav jāizturas kā pret slimību, tikai dodot padomu. Ir jāveic pētījumi, lai izprastu, kāpēc nabadzība parādās, jāpēta makrolīmenis.

Vai Lielbritānijā sociālie darbinieki nodrošina tiešsaistes konsultācijas? Esmu dzirdējusi, ka to aktīvi dara ārsti.

Mēs to nedarām, un patiesībā to nedara arī ārsti. Pašlaik par to ir plašas debates. Nacionālajai veselības sistēmai ir tālruņa līnija, kuru persona var lietot, lai piezvanītu savam vietējam ārstam un lūgtu padomu. Te parādās jautājums, vai mums būtu jāizmanto *Skype* platforma. Ārstiem ir dalītas jūtas pret šo jautājumu. Diskusijas bijušas arī par to, vai vajadzētu radīt tālruņa aplikāciju, lai pa tālruni varētu pieteikt vizīti un kontaktēties ar savu ārstu. Ārsti pret šo iniciatīvu bijuši atturīgi, pamatojot ar to, ka šādā gadījumā jebkurš, kuram, piemēram, ir galvas sāpes, uzreiz lietos aplikāciju. Tā ir viena no bažām.

Dažādās Eiropas valstīs sociālā darba izglītības programmās tiek iesaistīti pakalpojumu saņēmēji, arī Lielbritānijā tā notiek. Lūdzu, pastāstiet, kā Lielbritānijā pakalpojumu saņēmēji tiek integrēti izglītošanas procesā?

Pakalpojumu saņēmēji tiek iekļauti visos izglītības posmos. Viņi ir iesaistīti personāla sanāksmēs, viņiem ir balsstiesības par to, kāda būs izglītības iestādes stratēģija. Viņi tiek iesaistīti studentu atlasē, kad mēs viņus intervējam. Intervijās vienmēr piedalās viens akademiķis, viens praktiķis un viens pakalpojumu saņēmējs. Pēdējos 10–15 gadus mēs iesaistām arī pakalpojumu saņēmējus.

Pakalpojumu saņēmēji tiek iekļauti arī mācīšanas procesā – viņi stāsta par savu pieredzi. Dažreiz mēs viņus dēvējam par pieredzes ekspertiem, jo viņi ir attīstījuši zināšanas caur savu dzīves pieredzi. Mēs neiesaistām pakalpojumu saņēmējus tāpēc, ka esam jauki cilvēki, bet gan darām to pakalpojumu saņēmēju kustības dēļ. Viņi par šo iesaisti ir cīnījušies un skaidri pateikuši, ka viņi neļūtas redzami. Mēs nevaram dizainēt sociālā darba studiju kursus un izglītēt studentus, neiekļaujot pakalpojumu saņēmējus. Mūsdienās visām sociālā darba programmām, lai tās tiktu akreditētas, jāparāda, kā tajās iesaista pakalpojumu saņēmējus.

Skandināvijā ir lieliski piemēri tam, kā pakalpojumu saņēmēji tiek iekļauti izglītībā. Citās valstīs akademiķi to nekad neakceptētu. Atceros kolēģi no Centrāleiropas, kurš man reiz prasīja, kāpēc lai viņš savā kursā iekļautu pakalpojuma saņēmēju, jo tā ir universitāte, nevis cirks. Šī piebilde atspoguļo pastāvošās problēmas. Ja tu domā, ka tu sagatavo studentus darbam cirkā, tad labāk mainīt darbu un mēģināt darīt kaut ko citu.

M. Lotko. Sociālā darba izglītības aktualitātes:
intervija ar Vasili Joakimidi

Varbūt ir bijis kāds pētījums vai atgriezeniskā saite par to, kā studenti un praktiķi vērtē sociālo pakalpojumu saņēmēju iesaisti mācību procesā?

Šobrīd iekļaut pakalpojuma saņēmējus izglītības procesā kļuvis par normu, mēs pakalpojuma saņēmējus ietveram jau no programmas plānošanas posma. Stāsti, ar kuriem pakalpojumu saņēmēji dalās, ir ļoti spēcīgi.

Kad runājam par apspiešanu garīgās veselības aprūpes institūcijās, es varu šo stāstu izstāstīt pats, bet, kad klāt ir 65 vai 75 gadus veca sieviete, kura dzīvojusi garīgi slimo aprūpes institūcijās 40 gadus, un viņa stāsta par vardarbību, degradāciju, apspiešanu... Dažreiz studenti, dzirdot šādus stāstus, pamet telpu raudot. Izglītībai jāspēj satraukt. Dažreiz jābūt nekomfortabli.

Un kā reaģē pakalpojuma saņēmēji?

Es domāju, ka diezgan daudzi izbauda šo procesu. Daži to izjūt kā pienākumu izstāstīt un palīdzēt sagatavot sociālos darbiniekus. Dažādi ir aspekti, ko viņi ir piedzīvojuši un kam nevajadzētu nekad atkārtoties.

Vai pakalpojuma saņēmējiem par šo iesaisti maksā?

Jā!

Vai iesaistītie pakalpojumu saņēmēji rotē vai paliek uz ilgāku laiku?

Lielbritānijā ir aptuveni 80 sociālā darba programmu. Parasti tiek kontaktēti ar pakalpojuma saņēmējiem no tuvējās apkārtnes. Mums ir pakalpojumu saņēmēju grupa, aptuveni 10 cilvēku. Ir atsevišķas personas, kuras tiek iesaistītas vairāk, citas – mazāk.

Kādas līdz šim bijušas grūtības pakalpojumu saņēmēju iesaistē izglītības procesā?

Mēs, sociālie darbinieki, izprotam nepieciešamību iesaistīt pakalpojumu saņēmējus, dekāni un citi darbinieki universitātē ne vienmēr izprot šādu nepieciešamību.

Dažreiz mums jābūt elastīgiem, lai dažādotu veidus, kā mēs atalgojam pakalpojuma saņēmējus, jo vairums no viņiem saņem pabalstus. Lai saņemtu pabalstus, pakalpojumu saņēmējiem ir noteikts ienākumu līmenis. Piemēram, iedosim kādam 100 eiro par viņa pienesumu, un viņa ienākumi palielināsies, viņš vairs neatbildīs noteikumiem par vajadzīgo ienākumu līmeni, lai saņemtu pabalstus. Tāpēc dažreiz mēs viņiem maksājam nevis naudā, bet piešķiram kuponus lielveikalā, dāvanu kartes. Pašlaik šāda rīcība rada neizpratni universitātē – tur netiek skaidrībā ar situāciju un apgalvo, ka cilvēkiem nevar maksāt ar dāvanu kartēm. Universitātē dažreiz grūti aptvert šādu birokrātiju. Taču jāsaprot, ka šī nav krāpšanās, bet palīdzība cilvēkiem nezaudēt pabalstus.

M. Lotko. Sociālā darba izglītības aktualitātes:
intervija ar Vasili Joakimidi

Komplekss ir jautājums par pakalpojumu saņēmēja definīciju. Ir acīmredzams, ka pakalpojuma saņēmējs ir kāds, kurš ir bijis pakalpojumu vai garīgās veselības aprūpes pakalpojumu saņēmējs, kā arī kāds, kurš ir bijis aprūpētājs, rūpējies par kādu un arī pats saņēmis pakalpojumus.

Kādā dzīves posmā mēs kļūsim par pakalpojumu saņēmējiem. Rietumu sabiedrībā ap 30 % cilvēku piedzīvos garīgās veselības saslimšanas. Var rasties jauna diskusija. Vai gadījumā tas, ka es, piemēram, aprūpēju savu tēvu, kuram ir vēzis, mani padara par aprūpētāju? Mēs iedrošinām cilvēkus reflektēt par viņu multiplajām identitātēm.

Nav striktas definīcijas par to, kurš ir pakalpojumu saņēmējs. Meklējot atbildi, viens labs avots ir organizācija, kura strādā ar pakalpojumu saņēmējiem Esekā un kuru sauc "Mūsu dzīvesstāstu veidošana" (*Shaping our Lives*). Viņiem ir lieliska mājaslapa, mēs ar viņiem strādājam, un viņi cenšas tikt galā ar visiem šiem jautājumiem: dot definīciju, runāt par to, kā pakalpojumu saņēmējus varam iekļaut, iesaistīt pētniecībā. Tas ir jautājums par pašidentifikāciju.

Mums doktorantūrā ir studente, kura ir arī lektore. Es pastāstīšu, kā viņa kļuva par lektori. Es izlasīju viņas disertāciju, mēs norunājām tikšanos, un es sapratu, ka tas ir tas, ko mēs saucam par autoetnogrāfiju, kurā viņa reflektē savu pieredzi. Un šī pieredze bija tāda, ka viņa piespiedu kārtā tika ievietota garīgās aprūpes institūcijā. Viņa sevi nekad neidentificēja kā pakalpojumu saņēmēju. Šī sieviete četras reizes tika ielēgta šādā institūcijā 30 gadu vecumā. Vai tas tevi padara par pakalpojuma saņēmēju? Mums bija ilga diskusija, kuras laikā apliecināju, ka viņa ir drosmīga un es necenšos viņu apzīmogat, bet šī personīgā pieredze ir lielāka nekā akadēmiskās studijas. Un es viņu aicināju atspoguļot šo pieredzi disertācijā un piedāvāju iekļaut to lektores darbā. Sākumā viņa negribēja, taču tagad viņa ir viena no mūsu pasniedzējām.

Jau vairākus gadus praktiķi, izglītotāji un darba devēji Latvijā diskutē par ētikas kodeksa saturu. Sakiet, lūdzu, kā jūs vērtējat, kam jābūt sociālā darba ētikas kodeksa kodolā?

Sociālajiem darbiniekiem ētikas kodekss vajadzīgs kaut vai tāpēc, ka viņi strādā ar cilvēkiem. Turklāt viņi strādā ar visievainojamākajiem cilvēkiem sabiedrībā. Vai nu profesionāli to grib atzīt vai ne, bet viņiem ir liela vara. Jābūt vienlīdzīgām attiecībām starp sociālo darbinieku un pakalpojuma saņēmēju. Pat, ja sakām, ka esam jauki un empātiski cilvēki, tas nemaina faktu, ka mūsu lēmumiem var būt liela ietekme, kas var būt ļoti pozitīva, bet tā var būt arī ļoti negatīva. Mēs bieži saskaramies ar dilemmām, kuras rodas arī spriedzes rezultātā starp mūsu darba devēju interesēm, piemēram, budžeta samazinājumu, un to cilvēku tiesībām, ar kuriem mēs strādājam. Tas ir ļoti svarīgi, lai mums būtu ētikas vadlīnijas.

M. Lotko. Sociālā darba izglītības aktualitātes:
intervija ar Vasili Joakimidi

Kopumā jautājums par ētiku ir ļoti filozofisks, jo ir dažādas ētikas skolas un mācības. Zviedru un britu ētikas kodeksi ir tie, kurus saucam par Kanta ētiku, kas balstās uz Imanuela Kanta idejām. Briti un zviedri lēmumu pieņemšanu ir individualizējuši. Turpretī Latīņamerikas ētikas kodekss ir daudzkārt politiskāks. Kad rodas dilemma, briti un zviedri saka, ka indivīda ziņā ir izlemt, bet Latīņamerikas ētikas kodeksā paredzēts, ka dilemma nav jāreducē līdz indivīda līmenim, tiek uzsvērtā kolektīvā atbildība un dažādu procesu ietekme uz individuālo līmeni.

Es sāktu ar globālo ētikas standartu izpēti, jo tajos ņemtas vērā kulturālās atšķirības, tad turpinājumā es diskutētu par atsevišķiem prakses aspektiem un specifisko kontekstu.

Sociālie mediji ir vēl viens jautājums. Šodien dažādas robežas ir mainījušās. Daudzi sociālie darbinieki ir labi profesionāļi, bet sociālo mediju pratībā viņi ir analfabēti, un viņi nezina, kur ir robežas. Mums jānāk ar priekšlikumu un vadlīnijām. Tas ir svarīgi, lai cilvēki varētu meklēt dažādas atbildes.

Uzskatu, ka ētikas kodeksam nav jābūt nogurdinošam un ļoti, ļoti detali-zētam. Kodeksam jādod plaša ievirze, un cilvēki varēs uz to balstīties, varēs runāt ar saviem kolēģiem, supervizētis un meklēt risinājumus.

Jūs daudz ceļojat, aptverot dažādus kontinentus. Varbūt ir radušies novērojumi un secinājumi par kopīgo un atšķirīgo sociālajā darbā?

Esmu pārliecināts, ka sociālais darbs ir globāla profesija. Par spīti atšķirībām – kultūras relativismam un indigenizācijai – mums ir kopēja identitāte. Un ir daži pamatprincipi, kas visiem būtu jāadaptē. Sociālais darbs ir viena no profesijām, kas pasaulē visstraujāk attīstās. Palielinājies ir valstu skaits, kas sākušas strādāt pie sociālā darba studiju programmām. Skaidrs, ka ir vajadzīgi sociālie darbinieki. Piemēram, Grieķijā, kur krīzes laikā bezdarbs vidēji sasniedza ap 25 %, sociālajiem darbiniekiem nebija nodarbinātības problēmas. Tā bija vienīgā profesija, kurā visiem bija darbs. Tomēr šai vajadzībai nāk līdzī arī doma par novērtējumu, ko sociālie darbinieki var izdarīt. Vairumā valstu sociālo darbu novērtē.

Vai esat novērojis kādu piemēru, ka valdība liek šķēršļus sociālā darba attīstībai?

Vēsturiski šādas valstis ir bijušas, piemēram, Latīņamerikā militāro diktatūru laikā sociālie darbinieki tika uzskatīti par aktivistiem. Tika slēgtas sociālā darba skolas, dedzinātas grāmatas u. tml. Patiesībā nevaru iedomāties valsti, kura būtu apturējusi sociālā darba attīstību.

Sociālā darba definīcijā iekļauti vairāki termini (sociālais taisnīgums, cilvēktiesības u. c.), kuri aktualizē sociālā darba nozīmi globālā un lokālā

M. Lotko. Sociālā darba izglītības aktualitātes:
intervija ar Vasili Joakimidi

līmenī. Sekojot līdzi jūsu profesionālajām aktivitātēm, redzams, ka savu profesionālo uzmanību vēršat uz cilvēktiesību jautājumiem. Lūdzu, pastāstiet, kādas ir pašreizējās aktualitātes, pie kurām jūs strādājat cilvēktiesību jomā?

Tās ir saistāmas ar to, ko jau teicu iepriekš. Sociālie darbinieki strādā ar vismazāk aizsargāto sabiedrības daļu, tādēļ šī ir viena no pirmajām profesijām, kurā nodarbinātie ir liecinieki tam, kādu ietekmi likumi, valsts politika, taupības pasākumi atstāj uz cilvēkiem. Lielbritānijā, kad valdība teica, ka samazinās pabalstus noteiktu grupu cilvēkiem, sociālie darbinieki bija pirmie, kuri tūlīt pat saprata, ko tas nozīmēs un kā cilvēki cietīs, – tas notika ilgi pirms tam, kad analītiķi un akademiķi sāka veidot attiecīgo statistiku.

Jāieņem kritiska pozīcija, jo mēs esam pa vidu tur, kur valsts satiekas ar ievainojamām grupām un sabiedrību. Tādēļ mums ir papildu pienākums “runāt ar varu”. Ļoti bieži marginalizēti cilvēki neuzdrošinās izteikties, un mums ir jārunā viņu vārdā.

Latīņamerikā sociālie darbinieki, kuri ir bijuši cilvēktiesību aizstāvji, vienkārši pazūd, jo tiek nolaupīti vai noslepkavoti. Palestīnā pagājušajā gadā¹² nošāva sociālo darbinieku, kurš savu profesionālo dzīvi veltīja nevardarbīgai bērnu tiesību aizstāvībai. Šis notikums radīja lielas bažas starp sociālajiem darbiniekiem, jo Izraēlas Sociālo darbinieku asociācija neaizstāvēja palestīniešus. Mēs par to bijām ļoti uztraukušies, jo, kā jau teicu, esam globāla profesija un mums citam citu jāaizstāv.

Cits piemērs ir no Turcijas, kur sociālie darbinieki nespēja kritizēt valdību. Viņi zaudēja darbu, pirms atvēra muti, jo valdībai bija aizdomas, ka profesionāļi varētu būt kritiski.

Es gribu pateikt, ka mums ir privilēģēta profesija, kurā strādājošie var panākt izmaiņas, taču tas ne vienmēr ir viegli. Mēs neesam supervaroņi un negribam, ka cilvēki sevi ziedo tikai tāpēc, ka dara savu darbu. Piemēram, juristiem un ārstiem ir asociācijas, kuras nekavējoties iejaucas, ja rodas šāda nepieciešamība. Es domāju, ka mums jāsasniedz tāds līmenis, ka varam nekavējoties iejaukties, lai aizsargātu savus kolēģus.

Ungārijā pirms trim gadiem sociālais darbinieks nonāca tiesā, jo parādīja bezpajumtniecības likuma apspiedošo dabu. Ungārijā savā ziņā kriminalizē bezpajumtniecību. Tā vietā, lai palīdzētu bezpajumtniekiem, viņi tiek arestēti. Sociālais darbinieks, kurš rīkoja kampaņu pret to, tika arestēts. Šis notikums radīja globālu mobilizāciju.

Otrs virziens, kurā strādājat, ir radikālais sociālais darbs. Latvijā mēs par šo virzienu maz zinām, taču, vērojot radikālā sociālā darba izpausmes

¹² 2017. gadā.

M. Lotko. Sociālā darba izglītības aktualitātes:
intervija ar Vasili Joakimidi

Lielbritānijā, gribas secināt, ka sociālais darbs ir proaktīva profesija – tie ir sociālie darbinieki, kas uzņemas iniciatīvu, profesionāli, kuri spēj pretoties politiskajām aktivitātēm, ja tās ir pretrunā ar klientu interesēm, tās ir aktivitātes, kurās sabiedrību izglīto par sociālo darbu un tā daudzveidību. Lūdzu, pastāstiet savu redzējumu par radikālo sociālo darbu.

Radikālais sociālais darbs kopumā ir tradīcija sociālā darba iekšienē, un tā diezgan būtiski fokusējas uz mijiedarbību un savstarpējo saistību starp kontekstu un indivīdiem. Vēsturiski sociālais darbs, piemēram, darbs ar gadījumu, galvenokārt koncentrējās uz indivīdu funkcionalitāti, un tas radīja situāciju, ka tiek vainoti upuri. Ja kāds ir bez darba, tiek sacīts, ka tas ir funkcionalitātes trūkums un jāstrādā, tiek ignorēts tas, ka cilvēks neizvēlējās būt nabadzīgs. Cilvēki neizvēlas būt bez darba, neizvēlas, ka viņiem ir garīgās veselības problēmas. Radikālā pieeja galvenokārt fokusējas uz ietekmi, kādu politika atstāj uz indivīdiem. Radikālais sociālais darbs notiek divos atsevišķos līmeņos. Vienā līmenī tiek nodrošināts atbalsts indivīdam, tas notiek atbalstošā un nenosodošā veidā. Tādā veidā, kurā tiek atzīts, ka cilvēks cieš, ka ir traumēts, un mēs apzināmies to, kam cilvēks iet cauri, un tā nav cilvēka vaina. Jāstrādā kopā, lai cilvēks var justies atbrīvots un lai var viņu iedrošināt, lai izaicinātu valsts netaisnīgos likumus. Tas ir tas, ko ar radikālo sociālo darbu jācenšas panākt.

Ir vairāki šāda darba piemēri. Sociālie darbinieki Lielbritānijā pagājušajā gadā¹³ organizēja gājienu, kurā viņi kājām devās no Londonas uz Birmingemu, un viņi strādāja ar pakalpojumu saņēmējiem katrā pilsētā. Šādi viņi cilvēkiem parādīja, ka sociālie darbinieki ir viņu pusē. Katrā pieturā viņi runāja par politiku un strādāšanu kopā.

Viena lieta ir izteikties, bet cita lieta ir tad, ja tavs darba devējs ir diskomfortā šo izteikumu dēļ un jāsaņem ar sekām. Tāpēc radikālais sociālais darbs nav attiecināms uz individuāliem sociālajiem darbiniekiem, kuri saņem. Es nekad nesaku cilvēkiem vai saviem studentiem, ka kādam individuāli jābūt nepatīkšanu cēlājam, jo šādā gadījumā sistēma šo cilvēku iznīcinās. Profesionālis zaudēs darbu vienā mirklī. Radikālais sociālais darbs ir par kolektīvismu, vara ir kopībā. Sociālo darbinieku kustība ir daudz varenāka.

Sociālais darbs nepārtraukti mainās, to ietekmē globālā un valsts politiskā, ekonomiskā un sociālā situācija. Kādas pārmaiņas sociālais darbs piedzīvo Eiropā? Vai ir kādi novērojumi par pārmaiņām Eiropā pēdējo 10 gadu laikā?

¹³ 2017. gadā notika sociālo darbinieku u. c. profesionāļu vairāk nekā 100 km gājiens, kura laikā sociālie darbinieki protestēja pret valdības lēmumu samazināt budžetu dažādiem atbalsta mehānismiem. Gājiena mērķis bija parādīt budžeta samazinājuma negatīvo ietekmi uz institūcijas darbu un atbalsta nodrošinājumu klientiem.

M. Lotko. Sociālā darba izglītības aktualitātes:
intervija ar Vasili Joakimidi

Mēs varam justies optimistiski, jo šī ir profesija, kuras darbības joma paplašinās, un tai ir privilēģija saņemt cilvēku uzticību. Sociālais darbs galvenokārt ir atkarīgs no valsts politikas, no tā, kurā virzienā tā tiks definēta. Tāpēc atsevišķās valstīs mēs redzam menedžerismu, tehnokrātijas parādīšanos. Tā varētu būt sociālā darba nākotne, bet es ceru, ka tā nebūs. Mēs nevaram noteikt nākotni. Tas, ko sociālie darbinieki var darīt, – būt pietiekami aktīvi, lai paši veidotu savu un, protams, sabiedrības nākotni. Man ir pamatots iemesls domāt, ka sociālais darbs tiks vairāk politizēts nekā jebkad agrāk.

Paldies par interviju un veiksmi turpmākajā darbībā!

Avoti un literatūra

1. Ferguson, I., Ioakimidis, V., Lavalette, M. 2018. *Global Social Work in a Political Context: Radical Perspectives*.
2. Global standards for the education and training of the social work profession. *The International Association of Schools of Social Work*. 2018. <https://www.iasw-aiets.org/wp-content/uploads/2018/08/Global-standards-for-the-education-and-training-of-the-social-work-profession.pdf>



Evija Rutmane, Marika Lotko

Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

[doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_073-089](https://doi.org/10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_073-089)

Kopsavilkums. Rīgas Stradiņa universitātē maģistra darba izstrādes gaitā veiktā pētījuma “Iedzīvotāju un pašvaldības deputātu gaidas no sociālajiem darbiniekiem” mērķis bija izpētīt iedzīvotāju un pašvaldības deputātu gaidas no sociālajiem darbiniekiem. Balstoties uz 2016. gadā Jaunzēlandē veikto Barbaras Stenifortas (*Barbara Staniforth*), Lizas Bedo (*Liz Beddoe*) un Kelsijas Dīnas (*Kelsey Deane*) pētījumu, kurā sabiedrības izpratne par sociālo darbu tika salīdzināta ar to, ko sociālie darbinieki gaida no sabiedrības izpratnē par sociālo darbu un sociālajiem darbiniekiem, tika pētīts sociālo darbinieku viedoklis par to, kādas, pēc viņu domām, ir iedzīvotāju un deputātu gaidas no sociālajiem darbiniekiem.

Pētījums notika no 2018. gada marta līdz maijam maģistra darba ietvaros (autore – sociālā darba maģistre un izglītības zinātņu maģistre Evija Rutmane, vadītāja – sociālā darba maģistre Marika Lotko). Vienā pašvaldībā tika aptaujāti 97 pašvaldības iedzīvotāji, septiņi novada sociālā dienesta sociālie darbinieki, kā arī notika padziļinātas intervijas ar pieciem pašvaldības deputātiem.

Iegūtie rezultāti liecina, ka gan pašvaldības deputātiem, gan novada iedzīvotājiem ir neadekvātas, nerealizējamas gaidas no sociālajiem darbiniekiem, tomēr sociālo darbinieku veikums tiek vērtēts pozitīvi un atzīts par sabiedrībai nozīmīgu. Savukārt sociālo darbinieku aptaujas rezultāti liecina, ka viņi uzskata, ka iedzīvotāji un pašvaldības deputāti sociālo darbinieku veikumu vērtē negatīvāk, nekā tas ir realitātē.

Atslēgvārdi: gaidas, sociālie darbinieki, sociālā darba vērtējums.

E. Rutmane, M. Lotko. Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

Ievads

Dažādos literatūras avotos atrodams gan plašāks, gan šaurāks sociālā darba definīcijas skaidrojums. Iepazīstoties ar definīcijām, var secināt, ka sociālais darbs ir vērsts uz sociālo problēmu risināšanu, kas skar individuus un dažādas sabiedrības grupas, veicinot patstāvīgu cilvēka funkcionēšanu sabiedrībā, kā arī uz sabiedrības līdzdalību sociālo problēmu risināšanā mikrolīmenī, mezolīmenī un makrolīmenī. Šobrīd pasaulē sociālo darbu aplūko vēl plašāk – kā profesiju un akadēmisku disciplīnu, kas vērsta uz attīstību un pārmaiņu veicināšanu.

Latvijas Republikas normatīvajos aktos sociālā darba definīcija tiek skaidrota Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma 1. pantā:

“[...] profesionāla darbība, lai palīdzētu personām, ģimenēm, personu grupām un sabiedrībai kopumā veicināt vai atjaunot savu spēju sociāli funkcionēt, kā arī radīt šai funkcionēšanai labvēlīgus apstākļus”.¹⁴

Sociālajā darbā, kā ikvienā profesijā, ir noteikti profesionālie mērķi, uzdevumi un profesionālās kompetences. Latvijā sociālā darba un sociālā darbinieka profesionālie mērķi, profesijas saturs, profesionālās kompetences, uzdevumi u. tml. noteikti šajos normatīvajos aktos un dokumentos: Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā, likumā “Prasības sociālo pakalpojumu sniedzējiem”, Sociālā darbinieka profesijas standartā un Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksā. Sociālā darbinieka profesija Latvijā pastāv jau diezgan ilgi, tomēr, strādājot par sociālo darbinieku, nākas novērot un arī dažādos avotos lasīt, ka sabiedrības, tostarp klientu, iedzīvotāju, citu nozaru speciālistu, pašvaldības deputātu u. c., izpratne un priekšstati par sociālā darbinieka funkcijām, darba metodēm, darba jomām un profesionālajām robežām ir nepilnīga un pat maldīga.

Latvijā veiktajos pētījumos – “Sākotnējās ietekmes (*ex ante*) novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionāla sociālā darba politikas jomā” (2012) un “*Ex ante* un *ex post* izvērtējumi pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai” (2016–2017) – ir secināts, ka sociālo dienestu sniegtā palīdzība iedzīvotājiem un pašvaldību vadītājiem joprojām asociējas galvenokārt ar sociālās palīdzības piešķiršanu, iedzīvotāju un pašvaldību vadītāju izpratne par sociālo darbu ir nepilnīga un sociālajiem dienestiem jāsaskaras ar iedzīvotāju gaidām, kas ir ārpus prakses robežām.¹⁵

¹⁴ Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums: Latvijas Republikas likums. *Latvijas Vēstnesis*. 168, 19.11.2002. <https://likumi.lv/doc.php?id=68488>

¹⁵ Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi. *Latvijas Republikas Ministru kabinets*. 13.07.2012. <https://www.mk.gov.lv/sites/default/>

E. Rutmane, M. Lotko. Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

Ari 2017. gadā Latvijas Pašvaldību savienības veiktajā aptaujā “Sociālo dienestu kapacitāte un starpinstitucionālā sadarbība” iegūtie dati norāda uz to, ka pašvaldību politiku izpratne par sociālo darbu bieži vien aprobežojas tikai ar sociālās palīdzības sniegšanu un sociālajiem dienestiem tiek deleģēti uzdevumi, kuri pārsniedz sociālā darba profesijas robežas. Šīs aptaujas rezultāti neatšķiras no iepriekš minētajos pētījumos konstatētā.¹⁶

Salīdzinot ar situāciju citās valstīs, viennozīmīgi nevar secināt, vai sabiedrības un citu iesaistīto pušu izpratne un gaidas no sociālajiem darbiniekiem Latvijā ir labākas vai sliktākas, jo pasaulē dažādos pētījumos iegūtie rezultāti ir atšķirīgi. Piemēram, ASV un Jaunzēlandē tika konstatēts, ka iedzīvotāju izpratne par sociālo darbu ir laba, attieksme pret sociālajiem darbiniekiem pozitīva, ka šis darbs tiek novērtēts.¹⁷ Savukārt Indijā un Lielbritānijā veiktajos pētījumos tika konstatēts, ka izpratne par sociālo darbu ir neliela.¹⁸ Turklāt Lielbritānijā veiktajos pētījumos norādīts, ka sabiedrības attieksme pret sociālajiem darbiniekiem, pēc pašu sociālo darbinieku domām, ir negatīva un nosodoša.

[files/editor/07122012_3_2_starpzinojums_soc_darba_raksturojums.pdf](https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/07122012_3_2_starpzinojums_soc_darba_raksturojums.pdf); Gala ziņojums (t. sk. rekomendācijas) par profesionālā sociālā darba attīstības veicināšanu atbilstoši līgumam “Sākotnējās ietekmes (*ex ante*) novērtējums par iecerētajām strukturālajam reformām profesionālā sociālā darba politikas jomā”. *Latvijas Republikas Ministru kabinets*. 10.09.2012. https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/07122012_gala_zinojums.pdf; Pašvaldību sociālo dienestu un sociālā darba speciālistu darbības efektivitātes novērtēšanas rezultāti un to analīze: Gala ziņojums. Baltic Institute of Social Sciences. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. 25.08.2017. http://www.lm.gov.lv/upload/projekts/faili/5_gala_zinojums_saskanots.pdf

¹⁶ Rudzīte, I. Aptaujas “Sociālo dienestu kapacitāte un starpinstitucionālā sadarbība” rezultāti. *Latvijas Pašvaldību savienība*. 31.03.2011. http://www.lps.lv/uploads/docs_module/1_Aptaujas%20E2%80%9CSoci%C4%81lo%20dienestu%20kapacit%C4%81te%20un%20starpinstitut%C4%81%C4%81%20sadarb%C4%ABba%E2%80%9Drezult%C4%81ti.pdf

¹⁷ LeCroy, C. W., Stinson, E. L. 2004. The Public's Perception of Social Work: Is It What We Think It Is? *Social Work*. 49(2), 164–174; https://www.researchgate.net/publication/8580507_The_Public's_Perception_of_Social_Work_Is_It_What_We_Think_It_Is; Staniforth, B., Fouche, C., Beddoe, L. 2014. Public perception of social work and social workers in Aotearoa New Zealand. *Aotearoa New Zealand Social Work*. 26(2), 48–60. <https://anzasw.nz/wp-content/uploads/Social-Work-Review-Volume-26-Numbers-2-and-3-2014-Articles-Staniforth-Fouche-Beddoe.pdf>

¹⁸ Deepthi, B. Analysis on Public's Perception of Social Work. *Journal of Social Work Education and Practice*. 3(2), 75–78. https://www.jswep.in/uploads/3/1/7/2/31729069/030208_publics_perception_of_social_work_.pdf; Legood, A. et al. 2016. Exploring How Social Workers Experience and Cope with Public Perception of Their Profession. *The British Journal of Social Work*. 46(7), 1872–1889. <https://research.aston.ac.uk/en/publications/exploring-how-social-workers-experience-and-cope-with-public-perc>

E. Rutmane, M. Lotko. Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

Nepilnīga vai maldīga sociālā darba profesijas izpratne veicina neadekvātu, nepamatotu gaidu rašanās risku. Jēdziens “gaidas” (dažkārt lietots arī jēdziens “ekspektācijas”) tiek definēts un ietekme plaši pētīta sociālajā un kognitīvajā psiholoģijā. Gaidas varētu skaidrot kā indivīda uzskatus, kas veidojušies, apvienojot indivīda zināšanas un pieredzi par notikumiem, kuri varētu notikt nākotnē.¹⁹

Gaidām var būt gan pozitīvas, gan negatīvas iezīmes, tās var būt gan pamatotas, gan nepamatotas. Gaidām neapstiprinoties, rodas vilšanās, dusmas, neapmierinātība. Gaidas ietekmē to, kā cilvēki interpretē un izprot informāciju, kāda ir cilvēku attieksme pret lietām, notikumiem un personām, tās ietekmē cilvēku rīcību un lēmumus, kurus viņi pieņem.²⁰

Par gaidām tiek runāts ne tikai kā par indivīda gaidām attiecībā pret citiem indivīdiem, objektiem un notikumiem, bet pastāv arī indivīdu un sabiedrības “sociālās lomas gaidas” – gaidas par īpašībām un uzvedību, kas piemērota konkrētai sociālai lomai.²¹ Literatūrā sastopams arī jēdziens “sociālās gaidas”. Koiči Hasegava (*Koichi Hasegawa*), Čika Sinohara (*Chika Shinohara*) un Džefrijs Brodbents (*Jeffrey Broadbent*) šo jēdzienu definē kā “internalizētu sociālo normu privātpersonām un organizācijām, tātad – sabiedrības vispārējo noskaņojumu par to, ko cilvēkiem vajadzētu darīt.”²²

Viktora Vrūma (*Victor Vroom*) gaidu motivēšanas teorijā (*expectancy theory*),²³ ir pausta doma, ka gaidas ietekmē katru indivīdu, arī profesionālo darbību – darba uzdevumu veikšanu, lēmumu pieņemšanu, sadarbību ar kolēģiem,

¹⁹ Baumeister, R. F., Vohs, K. D. 2007. *Encyclopedia of Social Psychology*. Vol. 1. Great Britain: Sage Publications, 327–328; Psychology Research and Reference: Expectations. *Psychology Research and Reference*. <https://psychology.iresearchnet.com/social-psychology/social-cognition/expectations/>; McAuliff, B. D., Bornstein, B. H. 2015. Beliefs and expectancies in legal decision making: an introduction to the Special Issue. In: *Beliefs and Expectancies in Legal Decision Making*. Taylor & Francis Group. New York: Routledge, 1–3.

²⁰ McAuliff, B. D., Bornstein, B. H. 2015. Beliefs and expectancies in legal decision making: an introduction to the Special Issue. In: *Beliefs and Expectancies in Legal Decision Making*. Taylor & Francis Group. New York: Routledge, 1–3.

²¹ *Psychology Dictionary*, s. v. “role – expectations”. <https://psychologydictionary.org/role-expectations/>

²² Hasegawa, K., Shinohara, C., Broadbent, P. B. 2007. The Effects of “Social Expectations” on the Development of Civil Society in Japan. *Journal of Civil Society*. 3(2), 179–180. https://www.soc.umn.edu/assets/pdf/Hasegawa_Shinohara_Broadbent_07_JCS.pdf

²³ *Cambridge Dictionary*: expectancy theory. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/expectancy-theory>; Oxford Reference: alance – instrumentality – expectancy theory. *Oxford University Press*. <http://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803115048339>; Koontz, H., Wehrich, H., McGraw-Hill, T. 2009. *Essentials of Management. An International Perspective*. New Delhi: Tata McGraw Hill

E. Rutmane, M. Lotko. Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

taču, kā norāda Vilmārs Šaufeli (*Wilmar B. Schaufeli*), tās var veicināt profesionālo izdegšanu.²⁴ Sabiedrības gaidas no konkrētas sociālās lomas ietekmē gan sociālā darbinieka profesijas novērtējumu sabiedrības skatījumā, gan profesijas prestižu kopumā.

Pētījuma metodoloģija

RSU maģistra darba izstrādes gaitā veiktajam pētījumam “Iedzīvotāju un pašvaldības deputātu gaidas no sociālajiem darbiniekiem” tika izraudzīts Rīgas reģiona novads, kurā 2018. gada 1. janvārī dzīvoja nedaudz vairāk kā 10 000 iedzīvotāju, no tiem lielākā daļa, gandrīz 65 %, bija darbaspējas vecumā. Salīdzinot ar Latvijas vidējiem rādītājiem, šajā novadā netika novērota par darbaspējas vecumu vecāku iedzīvotāju skaita palielināšanās, novadā bija augstāks vispārējais dzimstības koeficients, turpretī vispārējais mirstības koeficients bija zemāks. Bezdarba līmeņa rādītājs novadā bija zemāks nekā vidēji Latvijā un arī zemāks nekā Pierīgas statistiskajā reģionā vidēji.

Pētījumā tika izmantotas trīs pētniecības metodes: novada iedzīvotāju aptauja, intervijas ar deputātiem un sociālo darbinieku aptauja.

Lai sasniegtu lielu respondentu (iedzīvotāju) skaitu, tika lietota anketēšana. Aptaujas veikšanai tika izmantota interneta vietne, un informācija par iespēju izteikt savu viedokli tika nodota, izmantojot “sniega bumbas” principu.

Anketai bija trīs daļas:

- ievaddaļa;
- demogrāfiskās informācijas daļa;
- pamatdaļa, kuras mērķis bija noskaidrot iedzīvotāju zināšanas par sociālā darbinieka profesiju, iedzīvotāju gaidas no sociālajiem darbiniekiem, kā arī uzzināt sociālā darbinieka profesijas novērtējumu.

Aptaujā piedalījās 97 iedzīvotāji.

Lai noskaidrotu pašvaldības deputātu gaidas no sociālajiem darbiniekiem, deputātu zināšanas par sociālā darbinieka profesiju, kā arī uzzinātu sociālā darbinieka profesijas un novada sociālā dienesta un tajā strādājošo sociālo darbinieku darba novērtējumu, tika veiktas padziļinātas intervijas ar novada domes Sociālo un veselības lietu komitejas (turpmāk – komitejas) deputātiem. Intervijas sniedza visi (n = 5) komitejas deputāti.

Education Private Limited, 292–293; Reņģe, V. 1999. *Organizāciju psiholoģija*. Rīga: Kamene, 5.–16.

²⁴ Schaufeli, W. B. Burnout in Health Care. *Wilmar Schaufeli*. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/256.pdf>

E. Rutmane, M. Lotko. Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

Anketas izstrādātājus interesējošie jautājumi bija līdzīgi Barbaras Stanifortas (*Barbara Staniforth*), Lizas Bedo (*Liz Beddoe*) un Kelsijas Dīnas (*Kelsey Deane*) uzdotajiem 2016. gadā Jaunzēlandē veiktajā pētījumā, kurā sabiedrības izpratne par sociālo darbu tika salīdzināta ar sociālo darbinieku gaidām par to, kāda ir sabiedrības izpratne par sociālo darbu un sociālajiem darbiniekiem.²⁵ Tika identificēta nepieciešamība izpētīt sociālo darbinieku viedokli par to, kādas, pēc viņu domām, ir iedzīvotāju un deputātu gaidas no sociālajiem darbiniekiem.

Lai noskaidrotu sociālo darbinieku viedokli, tika lietota anketēšanas metode. Savukārt, lai nodrošinātu sociālo darbinieku anonimitāti, anketēšana tika veikta speciālā interneta vietnē.

Anketai bija divas daļas – ievaddaļa un pamatdaļa.

Anketas pamatdaļa tika veidota tā, lai noskaidrotu sociālo darbinieku viedokli par jautājumiem, kas saistīti ar sociālo darbu, – kādas, pēc viņu domām, ir būtiskākās sociālās problēmas novadā, kuras ir svarīgākās zināšanas, kas būtu nepieciešamas sociālajiem darbiniekiem u. tml. Tāpat nolūks bija noskaidrot sociālo darbinieku viedokli par to, kādas ir iedzīvotāju gaidas no sociālajiem darbiniekiem, kādas ir iedzīvotāju zināšanas par sociālā darbinieka profesiju un kāds ir sociālā darbinieka profesijas novērtējums. Vēl mērķis bija uzzināt sociālo darbinieku viedokli par to, kādas ir deputātu gaidas no sociālajiem darbiniekiem, deputātu zināšanas par sociālā darbinieka profesiju, kāds ir deputātu sociālā darbinieka profesijas un novada sociālā dienesta novērtējums.

Aptaujā piedalījās nedaudz vairāk kā puse ($n = 7$) novada sociālajā dienestā strādājošo sociālo darbinieku.

Respondentu raksturojums

Aptaujā piedalījās 97 novada iedzīvotāji, t. sk. 79,4 % sievietes, 20,6 % vīrieši. Lielākā respondentu daļa (49,5 %) bija vecumā no 36 līdz 50 gadiem, 25,5 % respondentu – vecumā no 51 līdz 65 gadiem, 6,2 % – no 66 līdz 80 gadiem, 2,1 % bija 18–25 gadus veci. Tātad anketēti tika galvenokārt iedzīvotāji darbspējas vecumā.

Respondentu lielākajai daļai (57,7 %) bija augstākā izglītība, 37,1 % – vidējā un (vai) profesionālā izglītība, un pamatskolas izglītība bija 5,2 % aptaujas dalībnieku.

²⁵ Staniforth, B., Deane, K. L., Beddoe, L. 2016. Comparing public perceptions of social work and social workers' expectations of the public view. *Aotearoa New Zealand Social Work*. 28(1), 13–24. <https://anzswjournal.nz/anzsw/article/view/112>

E. Rutmane, M. Lotko. Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

Respondentu vairākums jeb 71,6 % atzīmēja, ka strādā algotu darbu, 6,9 % norādīja, ka ir pensionāri, 4,9 % – atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, 3,9 % – darba meklētāji, un 2,9 % bija studenti. 9,8 % respondentu atzīmēja atbildi “cits”, norādot, ka ir “mājsaimniece” (n = 3), “strādājošs pensionārs” (n = 3), “ir savs uzņēmums” (n = 2) u. c.

Anketas aizpildītājiem tika lūgts norādīt, kāda ir respondentu līdzšinējā pieredze saskarsmē ar sociālajiem darbiniekiem. Gandrīz puse (47,7 %) iedzīvotāju personīgi pazina kādu sociālo darbinieku, 18,5 % respondentu kāds no tuviniekiem vai radniekiem bija vērsies sociālajā dienestā pēc palīdzības, un 13,8 % paši bija vērsušies sociālajā dienestā, lai saņemtu palīdzību, daļa respondentu (n = 33) atzīmēja vairākus atbilžu variantus. Tikai 18,5 % respondentu nebija saskarsmes ar sociālajiem darbiniekiem, un informāciju par tiem viņi ieguvuši no plašsaziņas līdzekļiem vai sociālajiem tīkliem, savukārt 1,5 % respondentu ne tikai nav bijusi saskarsme, bet viņi arī nebija lasījuši un dzirdējuši par sociālajiem darbiniekiem.

Pētījuma rezultāti

Pētījuma rezultātu atspoguļošanai visu respondentu grupu atbildes tika parādītas salīdzinājumā.

Lai identificētu iedzīvotāju gaidas no sociālajiem darbiniekiem, aptaujā tika iekļauti vairāki gan daļēji slēgtā, gan atvērtā tipa jautājumi, un viens no tiem bija: “Kādu palīdzību sagaidītu no sociālajiem darbiniekiem?” (daļēji slēgtais jautājums). 17,3 % respondentu (iedzīvotāju) atbildēja, ka sagaidītu palīdzības organizēšanu cilvēkam grūtā dzīves brīdī, 16,4 % – padomu sniegšanu, kā atrisināt dažādas problēmas, 13,7 % – konsultācijas par to, kā saņemt dažādus pakalpojumus, 12,4 % – vecu un slimu cilvēku aprūpi (palīdzību mājas darbos, pārtikas produktu piegādi u. tml.), 11,5 % – palīdzību cilvēkiem, organizējot dažādas atbalsta, izglītojošas un pašpalīdzības grupas, 9,5 % – padomu un informācijas sniegšanu par jautājumiem, kas saistīti ar bērnu aprūpi, bērnu audzināšanu, 7,5 % – iedzīvotāju interešu aizsardzību pašvaldībā, 6,9 % – palīdzību, piešķirot materiālos resursus (drēbes, mēbeles, sadzīves tehniku u. tml.) un tikai 4,7 % minēja materiālā atbalsta nodrošināšanu.

Savukārt sociālajiem darbiniekiem tika uzdoti divi jautājumi: “Kā jūs uzskatāt, kāda sociālo darbinieku palīdzība būtu visvairāk nepieciešama novada iedzīvotājiem?” un “Kā jūs uzskatāt, kādu palīdzību iedzīvotāji sagaida no sociālajiem darbiniekiem?” Analizējot rezultātus, redzams, ka ir būtiskas atšķirības starp to, kā uz šo jautājumu atbildējuši iedzīvotāji, un to, ko domā sociālie darbinieki, kādas bijušas iedzīvotāju atbildes (sk. 1. tab.).

E. Rutmane, M. Lotko. Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

1. tabula. Kāda sociālo darbinieku palīdzība būtu visvairāk nepieciešama novada iedzīvotājiem?

Atbilde	Sociālo darbinieku viedoklis		Iedzīvotāju viedoklis		Sociālo darbinieku viedoklis par to, ko sagaida iedzīvotāji	
	Atbilžu skaits, n	Vieta*	Atbilžu skaits, %	Vieta*	Atbilžu skaits, n	Vieta*
Padomu sniegšana, kā atrisināt problēmas	5	1.	16,4	2.	1	6. / 7.
Materiālā atbalsta nodrošināšana (pabalsti)	4	2. / 3.	4,7	9.	5	1.
Palīdzības organizēšana cilvēkam grūtā dzīves brīdī	4	2. / 3.	17,3	1.	1	6. / 7.
Padomu un informācijas sniegšana par bērnu aprūpi un audzināšanu	3	4. / 5.	9,5	6.	2	4. / 5.
Vecu un slimu cilvēku aprūpe (palīdzība mājas darbos, pārtikas produktu piegāde u. tml.)	3	4. / 5.	12,4	4.	4	2.
Palīdzība, piešķirot materiālos resursus (drēbes, mēbeles, sadzīves tehniku u. tml.)	2	6.	6,9	8.	3	3.
Nodrošināt konsultācijas par dažādu pakalpojumu saņemšanu	1	7.	13,7	3.	2	4.
Iedzīvotāju interešu aizsardzība pašvaldībā	1	8.	7,5	7.	0	8. / 9.
Palīdzība cilvēkiem, organizējot dažādas atbalsta, interešu, izglītojošas un pašpalīdzības grupas	0	9.	11,5	5.	0	8. / 9.

* Vieta pēc atbilžu biežuma.

Iedzīvotāji (n = 58) atbildēja arī uz atvērta tipa jautājumu, kādas ir galvenās problēmas novadā, kuras, pēc viņu domām, vajadzētu risināt sociālajiem darbiniekiem, kas strādā novada sociālajā dienestā. Atbildes bija šādas: vecu (“ne tikai vientuļu”, “ne tikai trūcīgu pensionāru” u. tml.), slimu cilvēku aprūpe; ilgstošu bezdarbnieku atgriešana darba tirgū; darbs ar sociālā riska ģimenēm (šajā gadījumā, salīdzinot ar atbildēm uz jautājumiem, kuri atspoguļoja iedzīvotāju viedokli par to, kādi ir sociālā darbinieka darba pienākumi, norādīts “darbs un strādāt”, nevis “apsekot, uzraudzīt, kontrolēt”), kā arī darbs (“palīdzēt”, “atbalstīt”, “socializēt”) ar šajās ģimenēs augošajiem bērniem; darbs ar atkarīgām personām; pabalstu izmaksas ierobežošana (stingrāk izvērtēt, kam pabalsts pienākas, kam – ne); sabiedrības un konkrētu mērķa grupu izglītošana; sabiedrības informēšana

E. Rutmane, M. Lotko. Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

(gan par visu veidu palīdzību, ko sniedz sociālais dienests un sociālie darbinieki, gan par konkrētiem tematiem); bērnu un jauniešu nometņu organizēšana; darbs ar bērniem un jauniešiem izglītības iestādēs (konfliktu risināšana, darbs ar atstumtajiem bērniem u. c.).

Savukārt sociālie darbinieki (n = 6) uzskatīja, ka iedzīvotāji galvenokārt atbildējuši šādi: būtu nepieciešama lielāka sociālā palīdzība, t. i., lielāki sociālie pabalsti (n = 4); “vecu un (vai) kopjamu cilvēku aprūpe” (n = 3); “transporta problēmas risināšana” (n = 2); “darbs ar sociālā riska ģimeņu bērniem” (n = 2); “jauniešu brīvā laika pavadīšana”, sevišķi vakaros un brīvlaikos (n = 2); “atbalsts krīzes situācijā” (n = 1); “alkoholisma” problēmas risināšana (n = 1), “jaunu pakalpojumu ieviešana” (n = 1); “palīdzība atrast darbu darbspējīgiem iedzīvotājiem” (n = 1).

Salīdzinot sociālo darbinieku un iedzīvotāju sniegtās atbildes, var secināt, ka sociālajiem darbiniekiem prevalē uzskats par iedzīvotāju vēlmi, lai tiktu palielināta sociālā palīdzība (pabalsti), bet neviens no aptaujātajiem iedzīvotājiem nepieminēja sociālās palīdzības apjoma palielināšanu un arī “transporta jautājuma risināšanu” iedzīvotāji savās atbildes nenorādīja. Iespējams, ka tik krasa viedokļu atšķirība daļēji radusies tāpēc, ka vairums respondentu bija darbspējas vecumā, kā arī tāpēc, ka aptaujā nepiedalījās personas, kas regulāri saņem sociālo palīdzību vai kam šāda palīdzība būtu nepieciešama, turpretī sociālo darbinieku viedoklis bija balstīts uz sociālā dienesta klientu uzskatiem, ne uz visas sabiedrības viedokli kopumā.

Salīdzinot citas sociālo darbinieku un iedzīvotāju atbildes, abu pušu viedokļi galvenokārt sakrīt.

Kopumā iedzīvotāju gaidas no sociālajiem darbiniekiem raksturotas ar šādiem izteikumiem: “palīdzība (nemateriāla)”, “padoms”, “informācija” (šīs atbildes raksturīgas arī tiem iedzīvotājiem, kuri atzīmējuši, ka paši ir vērsušies sociālajā dienestā pēc palīdzības), savukārt sociālo darbinieku vidū prevalē uzskats, ka iedzīvotāji sagaida materiālo atbalstu gan pabalstu, gan mantiskā formā, kā arī vēlas saņemt palīdzību vecu cilvēku aprūpē. Tik izteikta viedokļu atšķirība var veicināt sociālās politikas un sociālā darba veidošanu atbilstīgi sociālo darbinieku priekšstatiem, nevis pēc sabiedrības un iedzīvotāju vajadzībām un gaidām. Sekas būs šādas: iedzīvotāji nebūs apmierināti ar sociālo darbinieku veikumu, jo tas neatbilstīs viņu gaidām, bet sociālajiem darbiniekiem zudīs motivācija, jo iedzīvotāji nenovērtēs vai vērtēs negatīvi viņu centienus, palielināsies profesionālo darbinieku izdegšanu veicinošais faktors.

Sociālo un veselības lietu komitejas deputāti uz jautājumu, ko viņi sagaida no sociālajiem darbiniekiem, atbildēja, ka sagaida godprātīgu amata pildīšanu (n = 2); sabiedrības un komitejas labāku informēšanu par to, ko sociālie darbinieki dara, par sasniegumiem un sociālā darbinieka pienākumiem, kā arī to, kas sociālajiem darbiniekiem nebūtu jādara (n = 2); iniciatīvu (n = 1); sadarbību ar

E. Rutmane, M. Lotko. Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

pašvaldību ($n = 1$); atbildību par to, lai iesāktais darbs ar klientu tiktu arī pabeigts ($n = 1$); lēmumu pieņemšanu pēc racionalitātes un juridiskiem principiem ($n = 1$); klientu motivēšanu pašiem iesaistīties savu problēmu risināšanā ($n = 1$), kā arī sagaida pārmaiņas ($n = 1$). Izvērtējot deputātu gaidas, var secināt, ka tās ir reālistiskas, pamatotas un nepārkāpj prakses robežas.

Turpretī lielākā daļa sociālo darbinieku, atbildot uz jautājumu, ko komitejas deputāti sagaida no novada sociālā dienesta sociālajiem darbiniekiem, uzskata, ka deputātu gaidas ir nereālistiskas un pārkāpj prakses robežas, piemēram:

“Lai atrisinātu visas situācijas un sociālos gadījumus. Lai aptver dažādas sfēras, vada pasākumus, spēj atbildēt katrā klienta situācijā, kā arī paredz uz priekšu, kā rīkosies klients.”

“Lai sociālie darbinieki veiktu ne tikai sociālo darbu, bet arī risinātu dažādus citus pašvaldībā nepatīkamus jautājumus, kas būtu citu speciālistu kompetence.”

“Lai viņi savas kompetences ietvaros nekavējoties risina jebkuru sociālo problēmu, par kuras risināšanas novēlošanu neapmierinātie iedzīvotāji nevērstos ar sūdzībām pie viņiem.”

Balstoties uz pētījuma autoru profesionālo pieredzi un publikācijām presē, tika modelētas trīs dažādas situācijas, kuras raksturot lūdza iedzīvotājus un komitejas deputātus, atbildot uz jautājumu, kādu rīcību katrā situācijā no sociālā darbinieka viņi sagaidītu. Iedzīvotājiem tika piedāvāti iespējamie atbilžu varianti, bet deputātiem tas tika uzdots kā atvērta tipa jautājums.

Pirmā situācija. Vai sociālajam darbiniekam būtu jāpiešķir pabalsts cilvēkam, kas vērsas sociālajā dienestā ar šādu lūgumu, bet pats ilgstoši (divus un vairāk gadus) nav strādājis algotu darbu, regulāri un pārmērīgi lieto alkoholu?

62,9 % iedzīvotāju atbildēja, ka “pabalsts nav jāpiešķir, bet jāpalīdz atrisināt problēmas, piemēram, tikt galā ar alkoholismu”, 16,5 % teica, ka “nē, nebūtu, jo viņš nav to pelnījis”, 10,3 % – “nē, jo tas nav sociālā darbinieka pienākums”, 8,2 % – “jā, ja tas viņam pienākas”, 2,1 % atzīmēja atbildi “cits”, norādot, ka katrā situācijā jāizvērtē individuāli un ka sociālie darbinieki to nenosaka, bet to noteic normatīvie akti.

Komitejas deputātu viedoklis dalījās – gan tika pausts viedoklis, ka sociālā palīdzība nebūtu jāpiešķir, līdz klients nav sācis strādāt algotu darbu ($n = 2$), gan tika atbildēts, ka pabalsts jāpiešķir atbilstīgi normatīvo aktu prasībām, bet jāveic sociālais darbs, lai klienta sociālā situācija mainītos ($n = 2$), bet visi atbildēja, ka sagaida, lai sociālais darbinieks klientu motivētu mainīt savu situāciju.

Otrā situācija. Vai jūs sagaidāt, ka sociālais darbinieks nekavējoties sāks risināt situāciju, ja, piemēram, ģimenē, kurā aug mazs bērns (bērni), vakarā vai brīvdienās notiek pārmērīga alkohola lietošana, pieaugušo starpā rodas konflikts?

E. Rutmane, M. Lotko. Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

35,7 % iedzīvotāju atzīmēja atbildi “nē, bet nekavējoties jāiejaucas citām institūcijām, piemēram, policijai un (vai) bāriņtiesai”; 28,7 % uzskatīja, ka “sociālajam darbiniekam situācija jāsāk risināt, bet sociālā darbinieka darba laikā; 14,7 % – “jā, nekavējoties jāierodas ģimenes dzīvesvietā”; 14,7 % – “jā, jābūt sazināmam jebkurā diennakts laikā, arī naktīs un brīvdienās”; 2,3 % – “nē, ģimenei pašai jātiek ar visu galā”; 3,9 % atzīmēja atbildi “cits”, norādot, ka sociālajam darbiniekam situācija jāsāk risināt nekavējoties, neatkarīgi no diennakts laika, ka sociālajam darbiniekam, ja viņš ir saņēmis šādu informāciju, jāreaģē gan pēc darba laika beigām, gan brīvdienās, sazinoties ar policiju.

Visi komitejas deputāti, modelējot šīs situācijas risinājumu, minēja, ka, lai gan tas notiek pēc darba laika vai brīvdienās, viņi sagaidītu, ka sociālais darbinieks iejauktos nekavējoties (ierastos ģimenes dzīvesvietā), savu viedokli respondenti pamatoja ar argumentu, “lai izņemtu bērnu no ģimenes” (n = 3); “lai sniegtu bērniem drošības sajūtu – ja sociālais darbinieks ar ģimeni strādā, bērni sociālo darbinieku pazīst, un atbilstošā veidā paskaidrotu, kas un kādēļ notiek” (n = 1); “lai nekavējoties uzsāktu intervenci” (n = 1). Trīs deputāti teica, ka šādu rīcību varētu nodrošināt, veidojot sociālo darbinieku dežūras. Divi respondenti norādīja, ka saprot situāciju un reaģēt ārpus darba laika nav sociālā darbinieka pienākums, tomēr šāda rīcība būtu nepieciešama.

Atbildes liecina, ka respondentiem ir daļēja, stereotipiska izpratne par darbu ar sociālā riska ģimenēm, iespējams, tā ataino respondentu uzskatu, ka sociālais darbinieks darbā ar sociālā riska ģimenēm ir nevis palīgs un atbalsta persona, bet pilda uzraudzības, kontroles un sodīšanas funkcijas. Analizējot iegūtos rezultātus, tika identificētas arī nereālistiskas gaidas – sociālais darbinieks savas funkcijas veic vienmēr, neatkarīgi no darba laika. Atšķirīgas ir iedzīvotāju gaidas, jo tikai aptuveni ceturtajai daļai iedzīvotāju bija šādas gaidas.

Trešā situācija. Kā būtu jārikojas sociālajam darbiniekam, ja, piemēram, vientuļš pensionārs, kurš dzīvo privātmājā, nonāktu slimnīcā, bet viņam mājās paliktu suns, kaķis un slaucama govys, un nebūtu neviena, kurš par mājdzīvniekiem parūpētos?

Vairāk nekā puse (59,8 %) iedzīvotāju atzīmējuši atbilžu variantu, ka “sociālajam darbiniekam jāsaazinās ar atbilstošām institūcijām, lai organizētu mājdzīvnieku aprūpi”; 36,1 % – “sociālajam darbiniekam būtu jāsameklē cilvēki (kaimiņi, radnieki), kuri parūpētos par mājdzīvniekiem”, 1 % – “sociālajam darbiniekam nav jā rūpējas par iedzīvotāju mājdzīvniekiem, nav jāorganizē to aprūpe, par saviem mājdzīvniekiem ir atbildīgs to īpašnieks”, 1 % – “sociālajam darbiniekam būtu jāpabaro un jāapkopj mājdzīvnieki”, 2 % iedzīvotāju atzīmēja variantu “cits”, izsakot viedokli, ka “rūpes par mājdzīvniekiem ir tikpat daudz sociālā darbinieka, kā kaimiņu pienākums, ne vairāk”, un “ja pensionārs vai viņa radnieki ir varējuši

E. Rutmane, M. Lotko. Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

sazināties ar sociālo darbinieku, viņš (viņa) var arī noorganizēt mājdzīvnieku aprūpi”.

Komitejas deputāti šādā situācijā sagaida, ka sociālais darbinieks apzinās sociālos resursus (kaimiņus un radniekus), lai nodrošinātu dzīvnieku aprūpi (n = 5); ja situāciju neizdodas atrisināt, sociālajam darbiniekam vajadzētu pašam pabarot un apkopt mājdzīvniekus (n = 2); ja dzīves apstākļi atļauj, sociālais darbinieks varētu mājdzīvniekus uz laiku paņemt uz savu dzīvesvietu (n = 1); sociālajam darbiniekam vajadzētu nogādāt mājdzīvniekus patversmē (n = 1); sociālajam darbiniekam, kad pensionārs ir atgriezies no medicīnas iestādes, ar viņu būtu jāpārrunā, kā dzīvnieku aprūpe tiks nodrošināta turpmāk, ja atkārtosies līdzīgas situācijas, kā arī jāpalīdz izvērtēt, vai pensionāra veselības stāvoklis, ar to saistītā prombūtne, ir apvienojama ar mājdzīvnieka īpašnieka lomu (n = 1).

No saņemtajām atbildēm redzams, ka komitejas deputātu gaidas pret sociālajiem darbiniekiem pārkāpj sociālā darba prakses robežas.

Visām respondentu grupām (iedzīvotājiem, deputātiem, sociālajiem darbiniekiem) tika jautāts, kādi, pēc viņu domām, ir kvalitatīva sociālā darba rādītāji. Iedzīvotāji tika lūgti norādīt, kurš anketā ietvertais apgalvojums liecina par to, ka sociālie darbinieki labi strādā. Liela daļa iedzīvotāju (22,6 %) uzskatīja, ka labi veikts darbs būtu, ja “sociālie darbinieki aizstāvētu savas pilsētas (pagasta) iedzīvotāju intereses domē”; 19,2 % – “sociālie darbinieki paši uzzinātu, kuriem cilvēkiem nepieciešama palīdzība, kuri ir tie cilvēki, kas nevar par sevi parūpēties, kuras ģimenes nerūpējas par bērniem u. tml.”; 14,0 % – “nebūtu jāizņem bērni no ģimenēm tāpēc, ka vecāki lieto alkoholu un nerūpējas par saviem bērniem”; 10,9 % – “sociālais dienests organizētu pasākumus pensionāriem un cilvēkiem ar invaliditāti” un “vasarā tiktu organizētas bezmaksas vasaras nometnes bērniem”; 5,7 % – “palīdzību no sociālajiem darbiniekiem varētu saņemt arī pēc plkst. 17.00 un brīvdienās” un “visi novada iedzīvotāji strādātu algotu darbu un saņemtu algu”; 5,3 % – “pašvaldības izmaksātie pabalsti pensionāriem, cilvēkiem ar invaliditāti būtu lielākos apmēros un daudzveidīgāki”; 3,8 % – “uz ielām nebūtu redzami cilvēki alkohola vai narkotisko vielu reibumā”; 1,9 % atzīmējuši variantu “cits”. Dominējošā respondentu atbilde bija, ka kvalitātes rādītājs ir “cilvēku labie vārdi” un tas, ka, vērsoties sociālajā dienestā, cilvēks saņem palīdzību, atrisina savas problēmas.

Sociālajiem darbiniekiem (n = 6) tika jautāts, kuri no anketā norādītajiem kritērijiem, pēc iedzīvotāju domām, apliecina, ka sociālie darbinieki labi strādā. Lielākā daļa (n = 5) atbildēja, ka kritēriji droši vien ir šādi: ja “pašvaldības izmaksāto pabalstu pensionāriem, cilvēkiem ar invaliditāti būtu vairāk un lielākos apmēros”; “nebūtu jāizņem bērni no ģimenēm tādēļ, ka vecāki lieto alkoholu un nerūpējas par saviem bērniem” (n = 5); “sociālais dienests organizētu pasākumus

E. Rutmane, M. Lotko. Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

pensionāriem un cilvēkiem ar invaliditāti” (n = 4). Ja salīdzina sociālo darbinieku atbildes ar iedzīvotāju sniegtajām atbildēm (sk. 2. tab.), iedzīvotāju uzskati un sociālo darbinieku uzskati par to, kā iedzīvotāji varētu vērtēt sociālo darbinieku veikumu, ievērojami atšķiras.

Paši sociālie darbinieki un arī komitejas deputāti atbildēja, ka sociālā darba kvalitātes rādītājs ir pozitīvas pārmaiņas klienta dzīvē, klientu apmierinātība ar saņemto palīdzību.

Pētījuma gaitā iedzīvotājiem un komitejas deputātiem tika uzdoti jautājumi, lai identificētu respondentu attieksmi pret sociālajiem darbiniekiem un sociālā darbinieka profesiju.

2. tabula. Iedzīvotāju skatījuma par sociālā darbinieka darba kvalitātes rādītājiem salīdzinājums ar sociālo darbinieku viedokli par iespējamajiem iedzīvotāju priekšstatiem

Atbilde par kvalitātes rādītāju	Sociālo darbinieku viedoklis par to, ko sagaida iedzīvotāji		Iedzīvotāju viedoklis	
	Atbilžu skaits, n	Vieta*	Atbilžu skaits, %	Vieta*
Vairāk un lielāki pašvaldības izmaksātie pabalsti pensionāriem un cilvēkiem ar invaliditāti	5	1./2.	5,3	8.
Palīdzība no sociālajiem darbiniekiem arī pēc plkst. 17.00 un brīvdienās	1	7./8./9.	5,7	6./7.
Visi novada iedzīvotāji strādā algotu darbu un saņem algu	1	7./8./9.	5,7	6./7.
Uz ielām nav redzami cilvēki alkohola vai narkotisko vielu reibumā	3	4.	3,8	9.
Nav jāizņem bērni no ģimenēm tādēļ, ka vecāki lieto alkoholu un nerūpējas par saviem bērniem	5	1./2.	14	3.
Sociālais dienests organizē pasākumus pensionāriem un cilvēkiem ar invaliditāti	4	3.	10,9	4./5.
Vasarā organizēt bezmaksas vasaras nometnes bērniem	1	7./8./9.	10,9	4./5.
Sociālajiem darbiniekiem pašiem jāuzzina, kuriem cilvēkiem nepieciešama palīdzība, kuri ir tie cilvēki, kas nevar par sevi parūpēties, kuras ģimenes nerūpējas par bērniem u. tml.	2	5./6.	19,2	2.
Sociālajiem darbiniekiem jāaizstāv savas pilsētas (pagasta) iedzīvotāju intereses domē	2	5./6.	22,6	1.
Cita atbilde	–	–	1,9	10.

* Vieta pēc atbilžu biežuma.

E. Rutmane, M. Lotko. Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

Pētījumā iegūtie rezultāti liecina, ka abas grupas atzinīgi novērtē sociālo darbinieku lomu sabiedrības labklājības nodrošināšanā un sociālā darbinieka profesija tiek uztverta pozitīvi. Turklāt sociālie darbinieki uzskata, ka iedzīvotāju un deputātu sociālo darbinieku veikuma novērtējums ir negatīvāks, nekā tas konstatēts pētījuma ietvaros. Piemēram, uz jautājumu, kā sociālie darbinieki uzskata, vai iedzīvotāji piekrīt apgalvojumam, ka novadā ir nepieciešami sociālie darbinieki, lielākā daļa (n = 5) atbildēja, ka iedzīvotāji šim apgalvojumam piekrīt vai iedzīvotāji atbildējuši, ka “varētu būt un varētu nebūt” (n = 2). Savukārt lielākā daļa iedzīvotāju (76,3 %) uz šo jautājumu atbildēja “pilnībā piekritu”, 19,6 % – “piekritu”, 4,1 % – “varētu būt un varētu nebūt”.

Pētījuma laikā tika konstatētas arī visai pretrunīgas situācijas, piemēram, sociālie darbinieki uzskata, ka novada domes deputātiem nav priekšstata vai tas ir daļējs par to, kāda ir sociālo darbinieku darba specifika. Šādi savu izpratnes līmeni vērtēja arī deputāti, bet pētījuma laikā tika arī konstatēts, ka nekādu skaidrojošo vai izglītojošo darbu sociālie darbinieki (sociālais dienests) neveic. Tajā pašā laikā sociālie darbinieki no deputātiem un pašvaldības gaida, ka viņu darbs tiks izprasts un novērtēts.

Secinājumi

Pētījumā iegūtie dati parāda, ka gan iedzīvotājiem, gan deputātiem pastāv neadekvātas, nerealizējamas gaidas no sociālajiem darbiniekiem (viņi uzskata, ka sociālajiem darbiniekiem savi amata pienākumi jāpilda arī pēc darba laika beigām, viņiem jāspēj identificēt un apzināt personas – konkrētus indivīdus vai ģimenes –, kam nepieciešama palīdzība u. tml.). Nerealizējamās, nepamatotās gaidas, kas identificētas gan iedzīvotājiem, gan komitejas deputātiem, gan pašiem sociālajiem darbiniekiem, rada risku, ka novada sociālo politiku var veidot neatbilstoši novada iedzīvotāju sociālajām vajadzībām, ka notiek sociālā darba profesijas devalvācija un pazeminās tās prestižs, zūd sociālo darbinieku motivācija un palielinās izdegšanas risks.

Iegūtie dati arī rāda, ka sabiedrības un deputātu nepilnīgos, neatbilstošos un stereotipiskos uzskatus, kas veido neadekvātas un nerealizējamas gaidas, rada ne tikai plašsaziņas līdzekļi, bet arī sociālā darba prakse, sociālā dienesta popularizētās funkcijas (sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu sniegšana), informācijas trūkums par sociālā darba daudzveidību un sociālo pakalpojumu, kas orientēti uz dažādām iedzīvotāju mērķa grupām, daudzveidību (tas norādīts arī pētījuma “*Ex ante* un *ex post*” izvērtējumi pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai” secinājumos).

Šeit aprakstītajā pētījumā iegūtos datus nevar vispārināt un attiecināt uz visu Latviju, taču būtu nepieciešams veikt padziļinātu pētījumu par to, kā sociālā

E. Rutmane, M. Lotko. Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

darba prestižu, identitāti un devalvāciju ietekmē sociālo dienestu un sociālo darbinieku prakse un faktiski veiktās funkcijas, komunikācija ar sabiedrību (vai komunikācijas trūkums), sociālo darbinieku subjektīvie priekšstati par to, ko no viņiem gaida un kā sociālos darbiniekus vērtē sabiedrība, darba devēji un sadarbības partneri.

Šis pētījums parāda arī to, ka daļa iedzīvotāju sagaida no sociālajiem darbiniekiem kopienas sociālā darba realizāciju (iedzīvotāju interešu pārstāvniecību pašvaldībā, izglītojošu un atbalsta grupu organizēšanu, vasaras nometņu organizēšanu, sociālo problēmu identificēšanu u. tml.), savukārt sociālo darbinieku norādītie dominējošie amata pienākumi (sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu piešķiršana, darbs ar augsta riska ģimenēm) norāda uz to, ka sociālajam darbam jābūt mainīgam, darbiniekiem jāspēj identificēt sabiedrības vajadzības un sociālās problēmas, nepārkāpjot prakses robežas, kā arī jāvar pielāgot un attīstīt sociālo darbu (pilnveidot un attīstīt jaunas zināšanas un prasmes, mainīt un pielāgot amata pienākumus, mainīt un pielāgot darba formas u. c.).

Expectations of Inhabitants and Officials of Local Municipality for Social Workers

Abstract

The aim of the survey “Expectations of inhabitants and officials of local municipality for social workers” carried out within the framework of a Master’s Thesis, which was written at Rīga Stradiņš University, was to research what expectations inhabitants and officials of local municipality have for social workers. Based on the research carried out in New Zealand, in 2016, by Barbara Staniforth, Liz Beddoe, and Kelsey Deane wherein the expectations of the society for social work were compared with the expectations of social workers in terms of understanding that the society has of social work and social workers. The opinion of social workers, regarding what they believe are the expectations of inhabitants and local politicians, for social workers was researched.

The survey was carried out in 2018, between March and May, within the framework of a Master’s Thesis (the author – Evija Rutmane, Mg. of Social Work and Mg. of Educational Sciences; supervisor – Marika Lotko, Mg. of Social Work). Within one municipality, 97 inhabitants and seven social workers of the municipal social services were surveyed; also, in-depth interviews were held with five local deputies.

E. Rutmane, M. Lotko. Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

The results demonstrate that both local deputies and inhabitants of the municipality have inadequate and unrealistic expectations for social workers; however, the work of social workers is valued positively and seen as important for the society. The results of the survey of social workers, on the other hand, show that they believe that inhabitants and deputies evaluate the work of social workers more negatively than they do in reality.

Keywords: expectations, social workers, evaluation of social work.

Avoti un literatūra

1. Baumeister, R. F., Vohs, K. D. 2007. *Encyclopedia of Social Psychology*. Vol. 1. Great Britain: Sage Publications.
2. *Cambridge Dictionary*: expectancy theory. Iegūts no: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/expectancy-theory>
3. Deepthi, B. 2018. An Analysis on Public's Perception of Social Work. *Journal of Social Work Education and Practice*. 3(2), 75–78. Iegūts no: https://www.jswep.in/uploads/3/1/7/2/31729069/030208_publics_perception_of_social_work_.pdf
4. Gala ziņojums (t. sk. rekomendācijas) par profesionālā sociālā darba attīstības veicināšanu atbilstoši līgumam "Sākotnējās ietekmes (*ex ante*) novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionālā sociālā darba politikas jomā". *Latvijas Republikas Ministru kabinets*. 10.09.2012. Iegūts no: https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/07122012_gala_zinojums.pdf
5. Hasegawa, K., Shinohara, C., Broadent, P. B. 2007. The Effects of "Social Expectations" on the Development of Civil Society in Japan. *Journal of Civil Society*. 3(2), 179–180. Iegūts no: https://www.soc.umn.edu/assets/pdf/Hasegawa_Shinohara_Broadent_07_JCS.pdf
6. Koontz, H., Weihrich, H., McGraw-Hill, T. 2009. *Essentials of Management. An International Perspective*. New Delhi: Tata McGraw Hill Education Private Limited.
7. LeCroy, C. W., Stinson, E. L. 2004. The Public's Perception of Social Work: Is It What We Think It Is? *Social Work*. 49(2), 164–174. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/8580507_The_Public's_Perception_of_Social_Work_Is_It_What_We_Think_It_Is
8. Legood, A. et al. 2016. Exploring How Social Workers Experience and Cope with Public Perception of Their Profession. *The British Journal of Social Work*. 46(7), 1872–1889. Iegūts no: <https://research.aston.ac.uk/en/publications/exploring-how-social-workers-experience-and-cope-with-public-perc>
9. McAuliff, B. D., Bornstein, B. H. 2015. Beliefs and expectancies in legal decision making: an introduction to the Special Issue. In: *Beliefs and Expectancies in Legal Decision Making*. Taylor & Francis Group. New York: Routledge.
10. Oxford Reference: alance – instrumentality – expectancy theory. *Oxford University Press*. Iegūts no: <http://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803115048339>
11. Pašvaldību sociālo dienestu un sociālā darba speciālistu darbības efektivitātes novērtēšanas rezultāti un to analīze: Gala ziņojums. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. 25.08.2017. Iegūts no: http://www.lm.gov.lv/upload/projekts/faili/5_gala_zinojums_saskanots.pdf

E. Rutmane, M. Lotko. Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem?

12. *Psychology Dictionary*, s. v. “role – expectations”. Iegūts no: <https://psychologydictionary.org/role-expectations/>
13. Psychology Research and Reference: Expectations. *Psychology Research and Reference*. Iegūts no: <https://psychology.iresearchnet.com/social-psychology/social-cognition/expectations/>
14. Reņģe, V. 1999. *Organizāciju psiholoģija*. Rīga: Kamene.
15. Rudzīte, I. Aptaujas “Sociālo dienestu kapacitāte un starpinstitutionālā sadarbība” rezultāti. *Latvijas Pašvaldību savienība*. 31.03.2011. Iegūts no: http://www.lps.lv/uploads/docs_module/1_Aptaujas%20%E2%80%9CSoci%C4%81lo%20dienestu%20kapacit%C4%81te%20un%20starpinstitution%C4%81%C4%81%20sadarb%C4%ABba%E2%80%9Drezult%C4%81ti.pdf
16. Schaufeli, W. B. Burnout in Health Care. *Wilmar Schaufeli*. Iegūts no: <https://www.wilmar-schaufeli.nl/publications/Schaufeli/256.pdf>
17. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums: Latvijas Republikas likums. *Latvijas Vēstnesis*. 168, 19.11.2002. Iegūts no: <https://likumi.lv/doc.php?id=68488>
18. Staniforth, B., Deane, K. L., Beddoe, L. 2016. Comparing public perceptions of social work and social workers’ expectations of the public view. *Aotearoa New Zealand Social Work*. 28(1), 13–24. Iegūts no: <https://anzswjournal.nz/anzsw/article/view/112>
19. Staniforth, B., Fouche, C., Beddoe, L. 2014. Public perception of social work and social workers in Aotearoa New Zealand. *Aotearoa New Zealand Social Work*. 26(2), 48–60. Iegūts no: <https://anzasw.nz/wp-content/uploads/Social-Work-Review-Volume-26-Numbers-2-and-3-2014-Articles-Staniforth-Fouche-Beddoe.pdf>
20. Starpziņojums par sociālā darba raksturojumu Latvijā 2010./2011. gadā un tā analīzi. *Latvijas Republikas Ministru kabinets*. 13.07.2012. Iegūts no: https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/07122012_3_2_starpzinojums_soc_darba_raksturojums.pdf

Kaspars Prūsis, Dace Rence, Vēsma Sandberga

Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adopcijas procesā

doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_090-104

Kopsavilkums. Katram bērnam ir neatņemamas tiesības uz ģimeni,¹ un tiesību normās skaidri tiek nošķirta aprūpe ģimenē no ārpusģimenes aprūpes. Saskaņā ar normatīvajiem aktiem par ģimeni uzskata bērna bioloģisko ģimeni vai adoptētājus, kuri ar bērnu veido emocionālu piesaisti un patiesas, pastāvīgas vecāku–bērnu attiecības.

Ārpusģimenes aprūpes sistēmas mērķis ir iespējami ātrāk panākt to, ka bērns neatrodas ārpusģimenes aprūpes sistēmā, ka viņš var atgriezties pastāvīgā ģimenē vai arī bērnam tiek nodrošināta pastāvīga ģimene.

Adopcija ir viena no iespējām, kā gādāt par bērna interešu labāku nodrošināšanu un viņa izklūšanu no ārpusģimenes aprūpes sistēmas. Šo interešu nodrošināšanā ļoti būtiska ir adopcijas institūta attīstība.

Atslēgvārdi: ģimene, adopcija, bērna tiesības, piesaiste, bērna labākās intereses.

Ievads

ANO Konvencijas par bērna tiesībām² preambulā teikts, ka dalībvalstis atzīst to,

“ka bērnam, lai viņš varētu pilnīgi un harmoniski attīstīties kā personība, jāaug ģimeniskā vidē, laimes, mīlestības un izpratnes atmosfērā. [...] vērtējot bērna situāciju un pieņemot lēmumu, būtu jāvadās no tā, ka katra bērna interesēs ir augt apstākļos, kas nodrošina pilnvērtīgu un harmonisku attīstību, tas ir, augt ģimeniskā vidē, augt laimes, mīlestības un izpratnes atmosfērā, būt drošībā, saņemt īpašu aizsardzību, būt sagatavotam patstāvīgai dzīvei sabiedrībā”.³

¹ Bērnu tiesību aizsardzības likums: Latvijas Republikas likums. *Latvijas Vēstnesis*. 199/200, 08.07.1998, 7.¹ pants.

² Bērnu tiesību konvencija: ANO starptautisks dokuments. *Latvijas Vēstnesis*. 237, 28.11.2014. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1150>

³ *Valsts bērnu tiesību inspekcija. Rokasgrāmata bāriņtiesām*. Rīga, 2019.

K. Prūsis, D. Rence, V. Sandberga. Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adopcijas procesā

Bērna intereses ir prioritāras. Tās ir primāras visos jautājumos, kas attiecas uz bērniem, un adopcijas gadījumā tās ir jāievēro kā visaugstākais standarts. Atbildīgajām valsts institūcijām, to amatpersonām, pieņemot ikvienu lēmumu, kas ir saistīts ar bērna tiesību aizsardzību, vienmēr ir jāizvērtē bērna labākās intereses. Bērna interešu princips allaž konkurē ar kādas citas personas, grupas vai sabiedrības daļas interesēm, un bērna interesēm ir jābūt primārajam apsvērumam politikas plānošanas dokumentos un nacionālajos tiesību aktos. Tomēr bērni nav viendabīga grupa, un, pieņemot kolektīvus lēmumus (piemēram, par ārpusģimenes aprūpē dzīvojošiem bērniem, audžuģimeņu bērniem), jāņem vērā, kādos apstākļos atrodas konkrētā bērnu grupa un kā pieņemtie lēmumi ietekmēs bērnu tiesības kopumā.

Bērna labāko interešu noteikšanā vienam no būtiskākajiem apsvērumiem ir jābūt paša bērna viedoklim. Deivids Ārčards (*David Archard*) grāmatā “Bērni: tiesības un bērnība” (*Children: Rights and childhood*) pauž, ka tas, ko bērni saka par savām interesēm, ir vērtīgs pierādījums tam, kas patiesībā ir viņu labākās intereses.⁴

Arī starptautisko cilvēktiesību eksperte, juriste un profesore Džeraldīne van Bjūrena (*Geraldine van Bueren*) ir pārliecināta, ka bērna intereses ir jāuzskata par primārajām visos jautājumos, kas attiecas uz bērniem, turklāt noteiktos apstākļos, piemēram, adopcijā vai attiecībā uz bērniem ar invaliditāti, tās ir jāpiemēro kā visaugstākais standarts.⁵

ANO Bērnu tiesību komitejas vispārējā komentāra Nr. 14 (2013) par bērnu tiesībām uz to, lai primārais apsvērumu būtu viņu intereses (3. panta 1. punkts), ievaddaļā noteikts, ka “bērna interešu principa mērķis ir nodrošināt konvencijā atzīto tiesību pilnīgu un efektīvu īstenošanu un holistisku bērna attīstību”.⁶ Komiteja vēlas, lai valstis interpretētu attīstību kā “holistisku jēdzienu, kas aptver bērna fizisko, prāta, garīgo, morālo, psiholoģisko un sociālo attīstību”.⁷

⁴ Archard, D. 2004. *Children: Rights and childhood*. London/New York: Routledge, 68.

⁵ Bueren, van, G. 2007. *Child rights in Europe. Europeans and their rights*. Belgium: Graphic Design Workshop, Council of Europe, 32.

⁶ ANO Bērnu tiesību komitejas vispārējais komentārs Nr. 14 (2013) par bērnu tiesībām uz to, lai primārais apsvērumu būtu viņu intereses, vispārējie noteikumi, 3. panta 1. punkts. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. <http://adm.lm.gov.lv/lv/nozares-politika/berni-un-gimene/2-politikas-planosanas-dokumenti-un-tiesibu-akti/starptautiskie-tiesibu-akti>

⁷ ANO Bērnu tiesību komitejas vispārējais komentārs Nr. 5 (2003): Konvencijas par bērnu tiesībām vispārējie īstenošanas pasākumi, 4., 42. pants un 44. panta 6. punkts. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. <http://adm.lm.gov.lv/lv/nozares-politika/berni-un-gimene/2-politikas-planosanas-dokumenti-un-tiesibu-akti/starptautiskie-tiesibu-akti>

K. Prūsis, D. Rence, V. Sandberga. Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adopcijas procesā

Attiecībā uz adopciju bērnu tiesības uz to, ka tiek ņemtas vērā viņu intereses, ir vēl spēcīgāk nostiprinātas, proti, formulējums nav vienkārši “primārais apsvērums”, bet gan “vissvarīgākais apsvērums”. Pieņemot lēmumu par adopciju, kā arī par citiem jautājumiem, bērna interesēm patiešām jābūt noteicošajām.⁸ Ir jānovērš iespējamās pretrunas starp kāda bērna interesēm un bērnu grupas interesēm vai bērnu interesēm vispār, katru gadījumu izskatot atsevišķi, rūpīgi apsverot visu pušu intereses un rodot piemērotu kompromisu. Tāpat jārikojas arī tad, ja citu personu intereses ir pretrunā ar bērna interesēm. Ja interešu saskaņošana nav iespējama, iestādēm un lēmumu pieņēmējiem jāizanalizē un jāizsver visu iesaistīto pušu tiesības, paturot prātā, ka bērna tiesības un intereses ir primāras, kas nozīmē to, ka bērna interesēm ir augsta prioritāte un tās nav tikai viens no vairākiem faktoriem, kam jāpievērš uzmanība. Tāpēc lielāka nozīme jāpiešķir tam, kas bērnam der vislabāk.⁹

Metodoloģija

Šā pētījuma autoru mērķis bija gūt iespējami plašāku skatījumu par izraudzīto tēmu, tādēļ tika izmantots liels vispārējo zinātnisko, kā arī speciālo pētniecības metožu klāsts:

- teorētiskās izpētes metodes – normatīvo aktu, zinātniskās literatūras izpētē un analizē;
- empīriskās izpētes metodes – adoptētāju elektroniskai anonīmai anketēšanai; dziļajām intervijām ar adoptētājiem, adoptētajiem bērniem un jomas speciālistiem.

Tika veikta arī Saeimas komisijas sēžu protokolu audioierakstu kontentanalīze, konspektēts deputātu, komisijas locekļu un nevalstisko organizāciju pārstāvju paustais Saeimas komisijas sēdēs un plašsaziņas līdzekļos.

Tika apstrādāti dati, kas ietverti aktuālākajos pētījumos par ārpusģimenes aprūpes sistēmu Latvijā, un veikta satura kontentanalīze publikācijām par ārpusģimenes aprūpes sistēmu Latvijā. Tika izmantota arī salīdzinošā metode, pētot citu valstu pieredzi.

⁸ ANO Bērnu tiesību komitejas vispārējais komentārs Nr. 5 (2003): Konvencijas par bērnu tiesībām vispārējie īstenošanas pasākumi, 4., 42. pants un 44. panta 6. punkts. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija* <http://adm.lm.gov.lv/lv/nozares-politika/berni-un-gimene/2-politikas-planosanas-dokumenti-un-tiesibu-akti/starptautiskie-tiesibu-akti>

⁹ Turpat.

K. Prūsis, D. Rence, V. Sandberga. Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adopcijas procesā

Ārvalstu adopcija kā iespēja bērna vislabāko interešu nodrošināšanai

Samazinot aprūpes centru skaitu un aizliedzot ārvalstu adopciju, samazinās bērnam pieejamo aprūpes veidu klāsts un iespēja piemeklēt bērnam labāko interešu nodrošināšanas veidu.

Bērna intereses ir prioritāras. Tās ir primāras visos jautājumos, kas attiecas uz bērniem, un adopcijas gadījumā tās ir jāievēro kā visaugstākais standarts.¹⁰ Bērna interešu princips vienmēr konkurē ar kādas citas personas, grupas vai sabiedrības daļas interesēm. Tomēr bērna interesēm ir jābūt primārajām gan politikas plānošanas dokumentos, gan nacionālajos tiesību aktos.¹¹ Taču bērni nav viendabīga grupa, un, pieņemot kolektīvus lēmumus (piemēram, par ārpusģimenes aprūpē dzīvojošiem bērniem vai audžuģimeņu bērniem), jāņem vērā, kādos apstākļos atrodas konkrētā bērnu grupa un kāda būs pieņemto lēmumu ietekme uz visām bērnu tiesībām. Kultūras identitāte un valstiskā piederība nevar būt attaisnojums tam, ka valsts atbildīgās amatpersonas un lēmumu pieņēmēji liedz bērniem starptautiskajos un nacionālajos tiesību aktos garantētās tiesības.

Ierobežojot bērnu adopciju uz ārvalstīm, daļai bērnu tiek liegta iespēja uzaugt ģimenē, jo Latvijas adoptētājiem nav vēlmes un intereses adoptēt lielāko daļu bērnu viņu vecuma vai veselības stāvokļa dēļ. Turpretī ārvalstu adoptētāji ir gatavi uzņemties rūpes tieši par šiem bērniem. Nenoliedzami, prioritāri katram bērnam ir jādod iespēja uzaugt ģimenē šeit, Latvijā, tomēr, ja to nevar nodrošināt, ir jārod cita iespēja atrast bērnam ģimeni, piemēram, – ārvalstīs. Samazinot aprūpes centru skaitu un aizliedzot adopciju uz ārzemēm, samazinās arī bērnam pieejamo aprūpes iespēju klāsts, un tas nav bērna labākajās interesēs. Šobrīd spēkā esošā likumdošana ir diskriminējoša pret audžuģimenēs ievietotajiem bērniem. Ierosinātais ārvalstu adopcijas moratorijs un ārvalstu adopcijas aizliegšana ir sasteigti pasākumi, tas nav izpētē pamatots un pārdomāts politisks lēmums un neatbilst ārpusģimenes aprūpē esošo bērnu labākajām interesēm.

Visiem ar bērniem saistītajiem tiesu un administratīvo iestāžu lēmumiem jāaplicina, ka noteikti ir ņemtas vērā bērna labākās intereses. Personām, kuras piedalās šādu lēmumu pieņemšanā, jābūt jomas speciālistiem. Pieņemot lēmumus par ārvalstu adopcijas atļaušanu vai aizliegšanu, jāveic padziļināts izvērtējums par sekām, kuras lēmums atstās uz bērniem, – gan tiem, kurus pēc atļaujas

¹⁰ Bueren, van, G. 2007. *Child rights in Europe. Europeans and their rights*. Belgium: Graphic Design Workshop, Council of Europe, 32.

¹¹ Bērnu tiesību konvencija: ANO starptautisks dokuments. *Latvijas Vēstnesis*. 237, 28.11.2014. <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1150>

K. Prūsis, D. Rence, V. Sandberga. Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adopcijas procesā

saņemšanas adoptētēs uz ārvalstīm, gan tiem, kurus aizlieguma dēļ nevarēs šādi adoptēt. Bērna labākās intereses nevar nodrošināt, ignorējot bērna viedokli, kas ir viens no būtiskākajiem apsvērumiem bērna labāko interešu noteikšanā, un bērnam atkarībā no viņa brieduma pakāpes ir tiesības tikt uzklaustītam jautājumos, kas skar viņu pašu.

Adoptētāju uzskati par bērnu bioloģisko ģimeni

Pētījuma autori jau sešus gadus strādā ārpusģimenes aprūpē un ir novērojuši joprojām saglabājušos tendenci, ka vairums adoptētāju vēlas adoptēt bērnu pašu neauglības dēļ. Līdz ar to likumdošanā noteiktajam adopcijas noslēpumam līdzās ir stājusies pašu adoptētāju izpratne par adopcijas noslēpumu.

Darba gaitā, apmācot vairāk nekā 150 potenciālo adoptētāju atbalsta centrā “Tilts”, tika konstatēts, ka valda šāds uzskats: ja bērns ir jaunāks, viņam nebūs kādu atmiņu un seku no iepriekš piedzīvotās traumas un pārvietošanas. Tādējādi bērns bez grūtībām iekļausies jaunajā ģimenē un nekad neinteresēsies par savu izcelsmi.

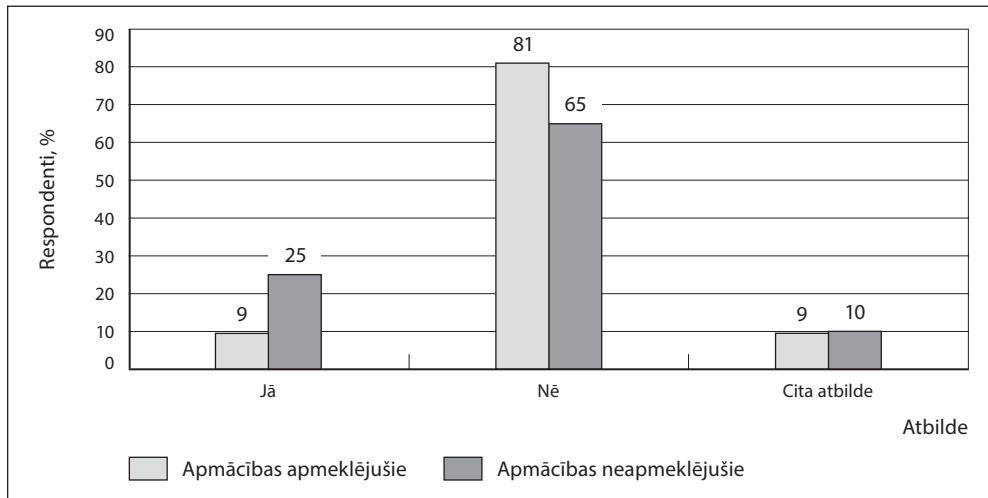
Izveidojoties atbalsta centriem, radās cerība, ka mācību programmas apguves laikā (tā ir obligāta visiem topošajiem adoptētājiem) mainīsies adoptētāju nostāja attiecībā uz bērna saskarsmi ar bioloģisko ģimeni, kā arī attieksme pret to.

Empīriskā pētījuma veikšanai 2020. gada aprīlī tika izveidota anonīma anketa un veikta aptauja, anketu nosūtot ģimeņu atbalsta centra “Tilts” un Labklājības ministrijas (turpmāk –LM) datubāzē reģistrētajiem adoptētājiem, kā arī izplatot to sociālajos tīklos. Anketā bija 16 jautājumu par esošo un potenciālo (LM datubāzē iekļauto adoptētāju, kuru ģimenēs vēl nav ievietots bērns) attieksmi pret adoptētā bērna izcelsmes ģimeni, gatavību veidot kontaktu ar ģimeni, vispieņemamāko kontakta formu un attieksmi pret pašreizējo adopcijas regulējumu. Pētījuma mērķis bija noskaidrot, vai obligātajās apmācību programmās liktais uzsvars uz adopcijas fakta atklāšanu bērnam, izcelsmes ģimenes un bērna identitātes nozīmi ir mainījis adoptētāju viedokli par bērna saskarsmi ar izcelsmes ģimeni un arī adoptētāju attieksmi pret esošo adopcijas regulējumu. Elektroniskā anketa tika nosūtīta 255 respondentiem no LM datubāzes, 100 respondentiem no atbalsta centra “Tilts” datubāzes un tika arī izplatīta sociālajos tīklos. Uz elektronisko interviju atsaucās 154 respondenti.

Saņemtās atbildes diemžēl rāda, ka šīs cerības neattaisnojās (sk. 1. att.).

Aptaujā piedalījās 154 respondenti. No obligāto apmācību apguvušajiem vecākiem 9 % atbildēja, ka viņi uztur kontaktu ar bērna bioloģiskajiem vecākiem un radiem, bet 81 % teica, ka šādas attiecības neuztur. Savukārt no apmācības neapmeklējušajiem adoptētājiem 25 % atbildēja, ka uztur attiecības ar bērna izcelsmes ģimeni, bet 65 % – ka attiecības ar izcelsmes ģimeni neuztur.

K. Prūsis, D. Rence, V. Sandberga. Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adopcijas procesā



1. attēls. Aptaujas dalībnieku (n = 154) atbildes uz jautājumu, vai notiek adoptētāju kontaktēšanās ar bērna bioloģiskajiem vecākiem un radiem, procentos

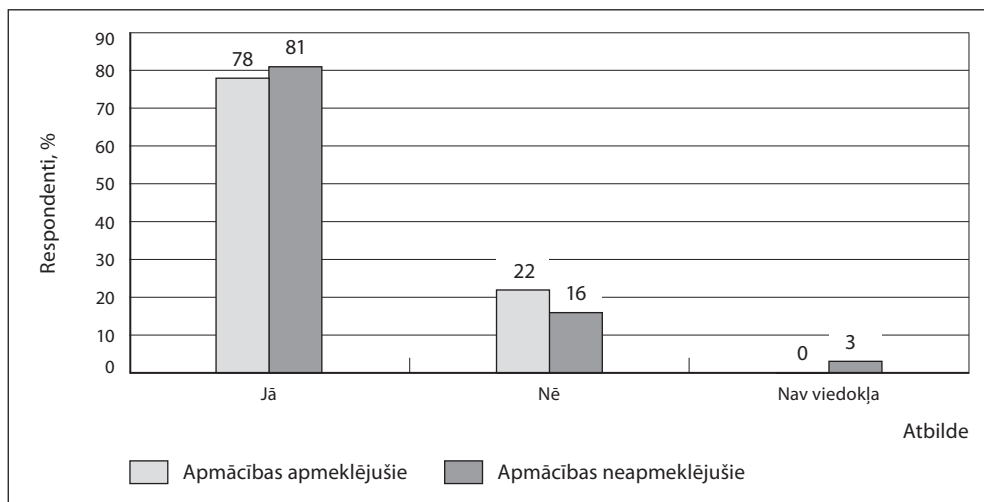
Iespējams, ka apmācības apmeklējušie adoptētāji aptaujas laikā bērnu ģimenē vēl nebija uzņēmuši vai bija tikko uzņēmuši, un tāpēc, par spīti apmācībās apgūtajam, viņiem vēl nebija nācies saskarties ar bērna vēlmi uzzināt vairāk par bioloģisko ģimeni vai arī to, ka bērnam jau ir attiecības ar izcelsmes ģimeni.

No respondentu atbildēm par gatavību bērna interesēs kontaktēties ar viņa bioloģisko ģimeni (sk. 2. att.) noprotams, ka 78 % obligāto apmācību kursu apguvušo būtu gatavi to darīt, bet 22 % nebūtu gatavi kontaktēties. Savukārt apmācības neapmeklējušo adoptētāju viedoklis bija šāds: 81 % būtu gatavi kontaktēties ar bērna bioloģisko ģimeni, ja tas būtu bērna interesēs, bet 16 % nebūtu gatavi. Arī šīs atbildes vērtējot (tāpat kā uz iepriekšējo jautājumu sniegtās), jāpatur prātā, ka, iespējams, apmācības neapmeklējušo adoptētāju ģimenēs jau bija uzņemts bērns un adoptētāji bija iepazinušies ar reālo bērna situāciju, un viņiem bija mazāk baiļu un aizspriedumu par bērna izcelsmes ģimeni.

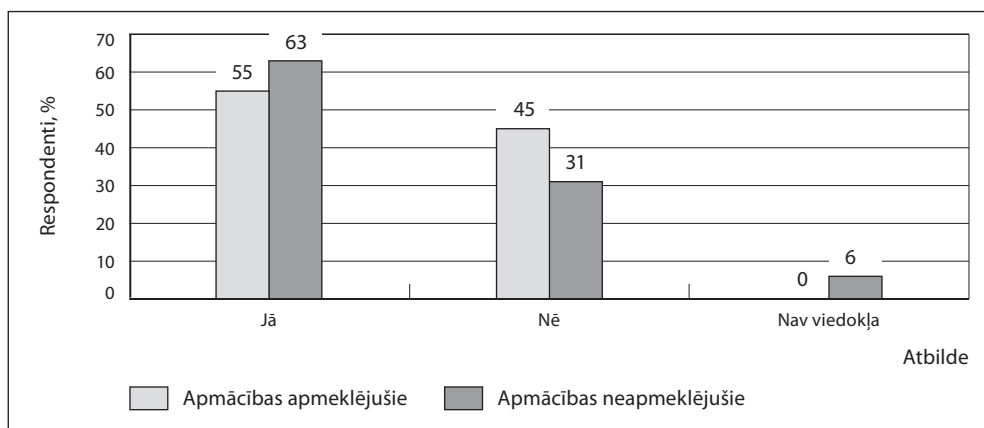
Atbalstīt bērna attiecības ar bioloģiskajiem vecākiem, ja vien tās nekaitē bērnam (sk. 2. att.), bija gatavi 55 % obligātās apmācības apmeklējušo respondentu. Turpretī 45 % šādas attiecības neatbalstītu. Savukārt starp respondentiem, kas nebija apmeklējuši apmācības, 63 % atbalstītu bērna attiecības ar bioloģiskajiem vecākiem, bet 31 % neatbalstītu. Arī atbildes uz jautājumu par adoptētāju atbalstu bērna kontaktiem ar bioloģisko ģimeni droši vien ietekmēja tas, ka apmācības neapmeklējušiem vecākiem jau bija visai ilga un reāla pieredze, ka bērnam jau bija izveidojušās attiecības ar kādu no izcelsmes ģimenes locekļiem (pusbrāļiem, pusmāsām, tantēm, tēvočiem, vecmāmiņām), un šie adoptētāji neuztvēra saziņu kā apdraudējumu.

K. Prūsis, D. Rence, V. Sandberga. Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adopcijas procesā

Vai adoptētāji atbalsta uzskatu, ka bērnam ir jāzina par saviem bioloģiskajiem vecākiem (sk. 4. att.)? 84% obligātās apmācības apmeklējušo respondentu uzskata, ka bērnam būtu jāzina par saviem bioloģiskajiem vecākiem, bet 16% šādas informācijas sniegšanu neatbalsta. 81% apmācību neapguvušo adoptētāju uzskata, ka bērnam būtu jāzina par saviem bioloģiskajiem vecākiem, t. i., jāatklāj adopcijas noslēpums, savukārt 16% uzskata, ka šī informācija nebūtu jāatklāj, bet 3% nav viedokļa šajā jautājumā.

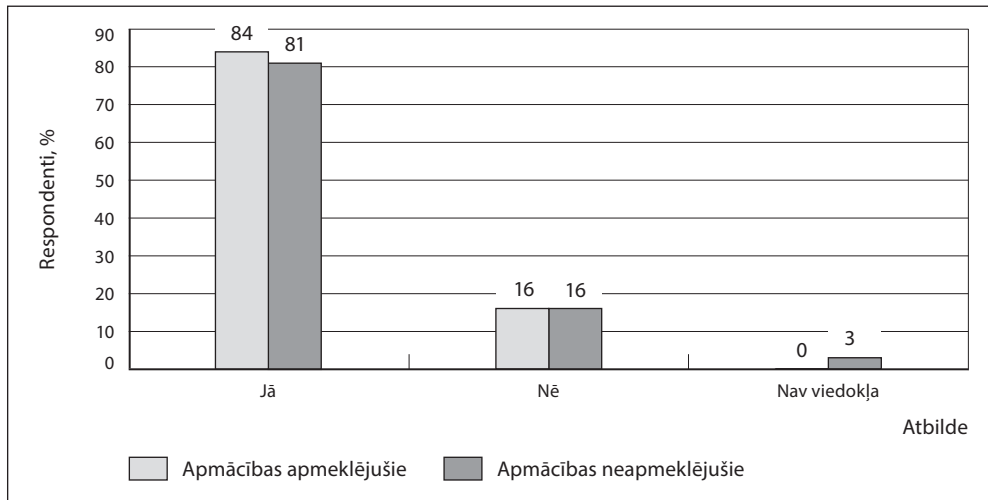


2. attēls. Adoptētāju atbildes uz jautājumu, vai bērna interesēs viņi ir gatavi kontaktēties ar bērna bioloģisko ģimeni, procentos



3. attēls. Adoptētāju atbildes par atbalstu bērna attiecībām ar bioloģiskajiem vecākiem, ja šie kontakti nekaitē bērnam, procentos

K. Prūsis, D. Rence, V. Sandberga. Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adopcijas procesā



4. attēls. Adoptētāju atbildes uz jautājumu par viņu atbalstu bērna informēšanai par bioloģiskajiem vecākiem, procentos

Šie statistiskie dati ir interesanti, jo parāda apmācību ietekmi. Pētījuma veicēju pieredze, mācot jaunus adoptētājus obligātajosursos, liecina, ka 80% kursu dalībnieku uzsāk mācības ar nostāju, ka adopcija ir viņu pašu darīšana, ka adoptētais bērns piederēs tikai viņiem un izcelsmes ģimeni būtu vēlams izdzēst no bērna dzīves. Kursu noslēguma intervijās, vismaz verbāli, vairums mācības apmeklējušo adoptētāju apgalvo, ka tagad viņi izprot izcelsmes ģimenes nozīmi bērna dzīvē un ir gatavi bērnu informēt par to. Tas ir pirmais solis uz apņemšanos ar cieņu izturēties pret bērna izcelsmes ģimeni un sākt veidot bērna stāstu jau no uzņemšanas pirmās dienas.

Apkopojot ievāktos datus, var secināt, ka obligātā adoptētāju apmācība divu gadu laikā vien daļēji sasniegusi mērķi izskaidrot potenciālajiem adoptētājiem, ka viņu uzņemtajam bērnam vienmēr būs divas identitātes – izcelsmes identitāte un adopcijas identitāte. Jo adoptētāji vairāk būs informēti par bērna izcelsmes ģimeni un prasmīgi spēs par to runāt ar bērnu, jo labāk bērns iekļausies jaunajā ģimenē, un šīs divas bērna identitātes sekmīgāk tiks integrētas organiskā veidā. Atbalsta centru apmācībās lielāks uzsvars ir jāliek uz bērna identitātes saglabāšanu, palīdzot veidot bērna stāstu bez noslēpumiem un izpušķojumiem, kā arī palīdzot apzināties, ka kontakts ar izcelsmes ģimenes locekļiem, kuriem jau ir saikne ar bērnu un kuri mīl bērnu, tikai veicinās bērna labāku integrēšanos adoptētāju ģimenē.

Analizējot datus, šķiet, ka reālāks priekšstats par adopcijas noslēpumu un saskarsmi ar izcelsmes ģimeni ir veidojies adoptētājiem ar lielāku pieredzi, kaut arī viņi nav apmeklējuši obligātās apmācības. Konkrētas dzīves situācijas viņiem

K. Prūsis, D. Rence, V. Sandberga. Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adoptācijas procesā

ir parādījušas, ka norobežošanās no bērna iepriekšējās identitātes bieži vien nav iespējama un nav arī vajadzīga. Tādējādi ieteikums jaunajiem adoptētājiem varētu būt šāds: lielāks uzsvars jāliek ne tikai uz bērna izcelsmes identitātes apzināšanos, bet arī uz saskarsmi ar pieredzējušiem adoptētājiem, ieklausīšanos viņu stāstos gan obligāto kursu gaitā, gan arī vēlāk adoptētāju atbalsta grupās.

Izdarot kopsavilkumu par speciālistu teikto, pētījuma veicēji secināja, ka visi speciālisti ir vienisprātis – ir uzlabojusies situācija adoptētāju attieksmē pret izcelsmes ģimeni un izpratne par adoptācijas fakta neslēpšanu no bērniem, bet tā vēl ir tālu no pilnības. Adoptācijas tiesiskais regulējums joprojām nav bērna interesēs, tas nav bērnam draudzīgs. Retums ir adoptētāji, kuru primārā motivācija ir palīdzēt bērnam, nevis risināt savas ģimenes problēmas, un tas arī nosaka attieksmi pret bērna pagātni, izcelsmes ģimeni un adoptācijas fakta slēpšanu. Vairāki speciālisti piemin, ka obligātās apmācības sagatavo augsni turpmākai adoptētāju informēšanai un izglītošanai, bet ar tām nepietiek, lai mainītu adoptētāju nostāju attiecībā uz bērna izcelsmes ģimeni. Valsti ir nepieciešamas plašas informācijas kampaņas un likumdošanas maiņa. Šobrīd vairums adoptētāju Latvijā ir apmierināti ar esošo tiesisko regulējumu, kas aizsargā adoptētāju tiesības, bet neiestājas par bērna vai bērna izcelsmes ģimenes tiesībām. Atvērtāka regulējuma sagatavošana prasītu atbildīgo iestāžu lielu darbu, jo atvērtāks adoptācijas regulējums sevī ietver vairākus riskus, kas būtu jāņem vērā, to veidojot.

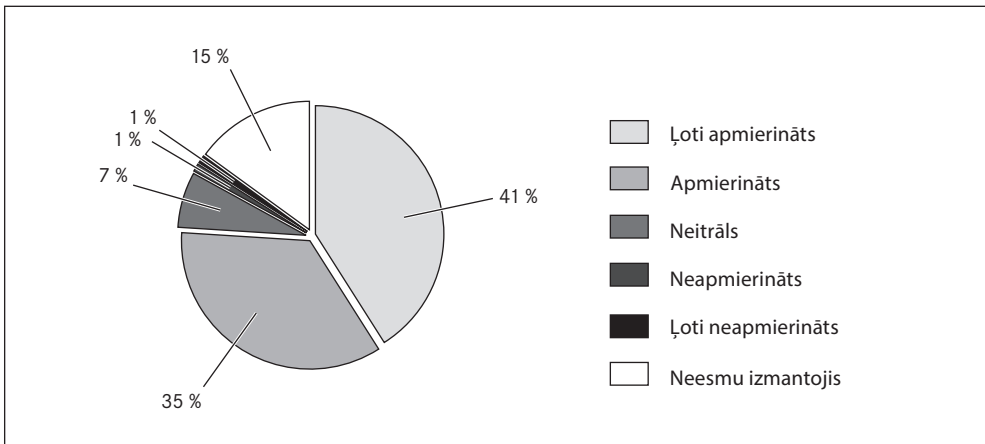
Atbalsta centru sniegtais atbalsts adoptētājiem

Kopš 2018. gada 1. jūlija visiem adoptētājiem obligātas ir apmācības, kuras organizē ārpusģimenes aprūpes ģimeņu atbalsta centri. Atbalsta centros adoptētāji var saņemt psihologa bezmaksas konsultācijas un piedalīties atbalsta grupās reizi mēnesī. Adoptētāji, atšķirībā no audžuģimenēm, ir bērna likumiskie pārstāvji un daudz tuvāki “parastas” ģimenes modelim. Līdz ar to šīs ģimenes mazāk ietekmē gan bāriņtiesas, gan sociālie dienesti, taču tām ļoti nozīmīga ir mikrosistēmas kvalitāte un tās sniegtais atbalsts, kurā liela loma ir tieši jaunveidotajiem atbalsta centriem.

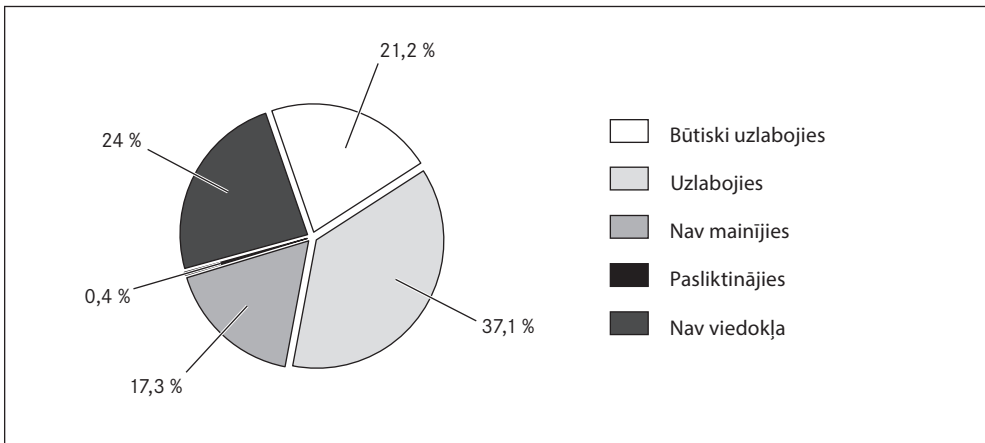
Lai nodrošinātu specializēto audžuģimeņu un ārpusģimenes aprūpes atbalsta centru vienotu praksi un pārraudzību, 2018. gada beigās tika izveidota Labklājības ministrijas darba grupa, kurā aktīvi darbojās arī šā pētījuma veicēji. 2019. gadā no 5. līdz 17. aprīlim tika īstenota audžuģimeņu, aizbildņu un adoptētāju aptauja, lai noskaidrotu, kas jāpilnveido atbalsta centru darbībā, lai identificētu nepieciešamos papildu pakalpojumus bērnu un ģimeņu vajadzību nodrošināšanai. Aptaujas anketas elektroniski un anonīmi aizpildīja 319 respondenti, no kuriem 60,5 % jeb 193 respondentiem bija adoptētāja vai aizbildņa statuss. Aptaujas rezultāti parādīja, ka ģimenes atbalsta centru sniegtie pakalpojumi tiek vērtēti kopumā pozitīvi (sk. 5. att.).

K. Prūsis, D. Rence, V. Sandberga. Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adoptcijas procesā

Salīdzinot saņemto atbalstu pirms atbalsta centru darbības sākuma un pēc atbalsta centru atvēršanas, vairāk nekā puse ģimeņu izmaiņas vērtēja pozitīvi (sk. 6. att.). Neviens respondents neatbildēja, ka atbalsts būtiski pasliktinājies. Turklāt jāņem vērā, ka šī aptauja tika veikta vien gadu pēc atbalsta centru darbības sākuma. Tādējādi var secināt, ka atbalsta centri ir būtiski uzlabojuši mikrosistēmas atbalsta kvalitāti uzņemošajām ģimenēm.



5. attēls. Audžuģimeņu, adoptētāju un aizbildņu (n = 319) apmierinātības vērtējums par atbalsta centru darbību, procentos



6. attēls. Ģimeņu (n = 328) vērtējums par atbalsta izmaiņām pēc atbalsta centru izveides, procentos

K. Prūsis, D. Rence, V. Sandberga. Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adopcijas procesā

2020. gada aprīlī notika adoptētāju elektroniskā aptauja, kurā piedalījās 153 adoptētāji. Tajā tika noskaidrots, ka 55 % aptaujas dalībnieku ir izmantojuši atbalsta centra pakalpojumus. Galvenokārt viņi bija apmeklējuši apmācības (sk. 7. att.). Šo izvēli noteikti noteica tas, ka kopš 2018. gada jūlija jaunajiem adoptētājiem mācības ir obligātas. Tomēr ne visi adoptētāji apmācības ir apmeklējuši vien tādēļ, ka tās ir obligātas, proti, 21 adoptētājs apmeklēja apmācības iepriekš, pirms tās kļuva obligātas.

Atbalsta centra pakalpojumus adoptētāji izmantoja ne tikai valsts noteikto prasību dēļ, bet arī citu motīvu vadīti: vairāk nekā trešdaļa adoptētāju (38 %) ir izmantojuši psihologa pakalpojumus atbalsta centrā, kas arī ir viens no valsts apmaksātajiem pakalpojumiem adoptētājiem.

Interesanti, ka 35 % adoptētāju ir izmantojuši pakalpojumus, kurus valsts nemaz neapmaksā – nometnes, sociālā darbinieka konsultācijas un pieredzējuša adoptētāja mentora atbalstu (sk. 7. att.).

Jautāti, kurus pakalpojumus atbalsta centrā gribētu saņemt, adoptētāji visbiežāk norādīja, ka vēlas pieredzējušu adoptētāju mentora pakalpojumu un psihologa konsultācijas (sk. 8. att.). Vēlreiz jāuzsver, ka no šeit minētajiem pakalpojumiem valsts finansētas ir tikai psihologa konsultācijas un apmācības.

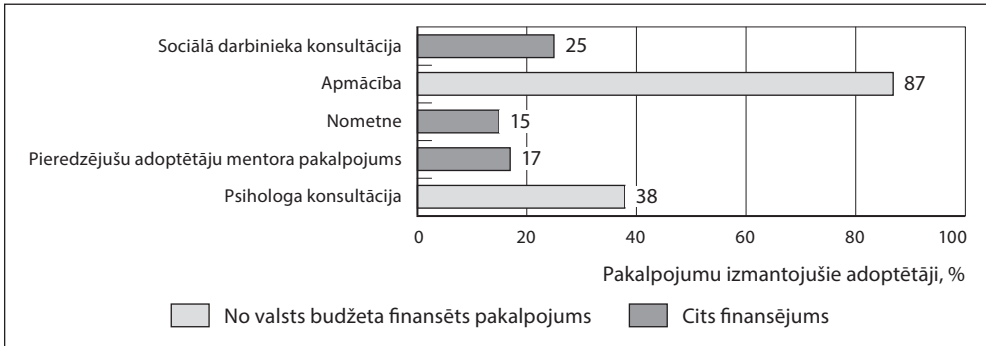
Aptaujā saņemtās atbildes ļauj secināt, ka adoptētājiem ļoti nozīmīgs ir neformālais atbalsts un viņu ekoloģiskās sistēmas mikrovides pieredze, ko var sniegt citi adoptētāji. Tikai 5 % adoptētāju nenorādīja nevienu palīdzības veidu, kas viņiem būtu vajadzīgs no atbalsta centra. Tas norāda uz to, ka adoptētāji ir atvērti atbalsta saņemšanai, un tā ir adoptētāju paradigmas maiņa, kas radusies gan pašu adoptētāju, gan visas sabiedrības izglītošanas rezultātā.

Ārpusģimenes aprūpē nonākuša bērna ievietošana ģimeniskā vidē vēl negarantē viņa spēju pilnvērtīgi attīstīties, jo attīstībai ir nepieciešama piesaistes persona, kas pastāvīgi un gādīgi rūpējas par bērnu un dod viņam drošības sajūtu. Tikai omulīga vide vai pat audžuģimene negarantē bērnam drošības sajūtu un gādīgu, pastāvīgu aprūpētāju. Tāpēc bērna labāko interešu dēļ ļoti būtiski ir maksimāli samazināt bērnu pārvietošanu ārpusģimenes aprūpē.

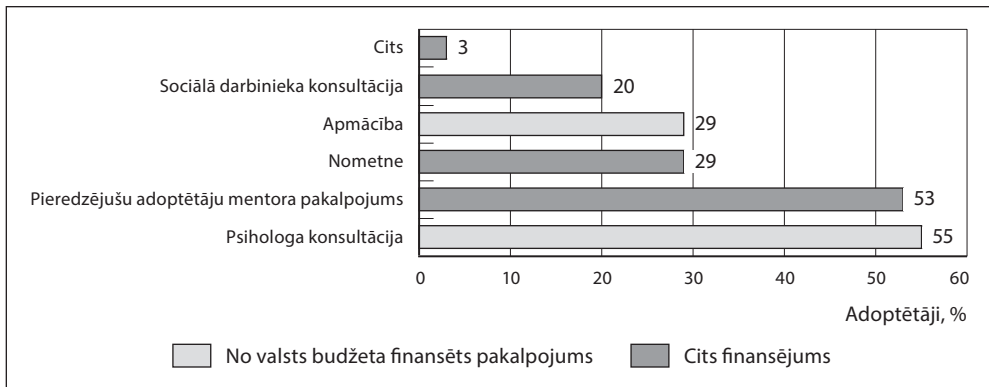
Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcijas ikgadējā pārskatā par bāriņtiesu darbu minēts, ka 2019. gadā 24 % audžuģimenē ievietototo bērnu tika izņemti no audžuģimenes un ievietoti citā audžuģimenē vai bērnunamā.¹² Tas ir liels skaits, bet šai problēmai Latvijā tiek pievērsta nepietiekama uzmanība.

¹² Bāriņtiesu iesniegto ikgada valsts statistikas pārskatu par bāriņtiesu darbu 2019. gadā analīze. *Bērnu tiesību aizsardzības inspekcija*. 03.06.2020. <http://bti.gov.lv/lat/barintiesas/statistika/>

K. Prūsis, D. Rence, V. Sandberga. Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adopcijas procesā



7. attēls. Adoptētāju (n = 84) izmantoto atbalsta centru pakalpojumu veidi, procentos



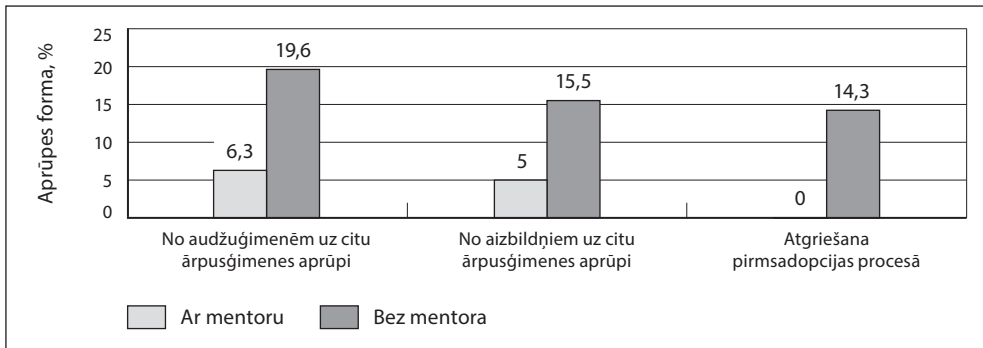
8. attēls. Atbalsta centra sniegto pakalpojumu veidi, kurus vēlas saņemt adoptētāji (n = 153), procentos

Bērnu pārvietošana notiek arī adopcijas gadījumā. Ir pieejami dati par tiem bērniem, kuri tiek ievietoti adoptētāju ģimenēs uz pirmsadopcijas laiku, bet diemžēl nepaliek šajās ģimenēs un tiek atgriezti ārpusģimenes aprūpes sistēmā. Pēdējo piecu gadu laikā vidēji 14,3 % gadījumu bērns atgriežas ārpusģimenes aprūpes sistēmā no pirmsadopcijas procesa. Var tikai iedomāties, ko pārdzīvo bērns brīdī, kad ģimene, kurā viņš cerēja “dzīt saknes” un saukt to par savējo, būt pieņemts un mīlēts, pārtrauc pirmsadopcijas procesu, un bērnam jāatgriežas ārpusģimenes aprūpē.

Cenšoties samazināt bērnu pārvietošanu ārpusģimenes aprūpes sistēmas iekšienē, biedrība “Plecs” 2018. gadā uzsāka pieredzējušo audžuģimeņu un adoptētāju mentoru pilotprojektu. Tā mērķis bija atbalstīt audžuģimenes un adoptētājus bērna ienākšanas ģimenē pirmajos mēnešos, kas bieži ir izšķiroši, pieņemot lēmumu, vai bērns paliks ģimenē vai dosies uz citurieni.

K. Prūsis, D. Rence, V. Sandberga. Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adoptācijas procesā

Dati liecina, ka kopējais bērnu pārvietošanas gadījumu skaits ģimenēm, kas saņem mentora palīdzību, samazinājās līdz 5,8 %. Turklāt pētījuma veikšanas brīdī nebija fiksēts neviens gadījums, ka bērns tiktu atgriezts no pirmsadopcijas procesa (sk. 9. att.).



9. attēls. Ārpusģimenes aprūpes formas maiņa bērniem no ģimenēm ar un bez mentora atbalsta (2018–2019), procentos

Mentora klātbūtne adoptētāja mikrosistēmā ir tikai viens no faktoriem, kas ietekmē labvēlīgu iznākumu, tomēr ar to var panākt lielu efektu, protams, lietojot pareizo atbalstu un izdarot mērķētas izmaiņas atbalsta sistēmā. Turklāt adoptētāju aptaujā tika gūts apstiprinājums, ka arī paši adoptētāji ir atvērti šāda pakalpojuma saņemšanai (sk. 8. att.).

Secinājumi

- Atbalsta centru izveide ir sniegusi būtisku uzlabojumu palīdzībā adoptētāju ģimenēm, tās izglītojot un sagatavojot rūpēm par bērnu ar traumatisku pagātņi.
- Atbalsta centru pakalpojumu grozā kā viens no primārajiem par valsts budžeta līdzekļiem nodrošinātajiem papildu pakalpojumiem jāievieš pieredzējušu uzņemošo ģimeņu mentoru pakalpojums jaunajām uzņemošajām ģimenēm vismaz sešus mēnešus pēc bērna ievietošanas ģimenē.
- Normatīvo aktu grozījumus un lēmumus par ārpusģimenes aprūpi vajag veikt, tikai pamatojoties uz izpēti, nevis uz subjektīviem novērojumiem.
- Jāveic grozījumi Ministru kabineta noteikumos Nr. 667 “Adopcijas kārtība”, paredzot neatkarīgas komisijas izveidi, kas vērtē ārvalstu adopcijas atbilstību bērna labākajām interesēm.

K. Prūsis, D. Rence, V. Sandberga. Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adopcijas procesā

- Praksē jāievieš speciālistu izstrādāts bērna labāko interešu izvērtēšanas rīks.
- Atbalsta centriem obligātajās apmācībās ir jāveic plašāka skaidrošana par palīdzību bērnam veidot un saprast viņa dzīvesstāstu un veidot savu identitāti, balstoties uz divām ģimenēm.
- Nepieciešamas tiesiskā regulējuma izmaiņas, kas atļautu bāriņtiesai vai atbalsta centram darboties kā starpniekiem starp adoptētājiem un bērna izcelsmes ģimeni, uzturot savstarpējus kontaktus.

Obstacles in Adoption Process While Seeking to Consider the Best Interests of the Child

Abstract

Each child has an integral right to grow in a family, and legislation clearly differentiates between a family and various outside family care forms. According to family legislation, only a child's biological family or adoptive family is considered a family – a unit that will form emotional attachment with a child in a long-term parent-child relationship.

The goal of outside family care system is to ensure that the child leaves outside family care system as soon as possible either by being reunited with their biological family or by providing the child with another permanent family.

Adoption is one of the opportunities to provide for best interests of the child and possibility for the child to leave outside family care system. Therefore, the development of adoption institute is essential for providing for best interests of many children.

Keywords: adoption, adoption process, adoption secret, family of origin (biological family), best interests of the child, adoption forms.

Avoti un literatūra

1. ANO Bērnu tiesību komitejas vispārējais komentārs Nr. 5 (2003) Konvencijas par bērnu tiesībām vispārējie īstenošanas pasākumi, 4. un 42. pants un 44. panta 6. punkts. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. Iegūts no: <http://adm.lm.gov.lv/lv/nozares-politika/berni-un-gimene/2-politikas-planosanas-dokumenti-un-tiesibu-akti/starptautiskie-tiesibu-akti>

K. Prūsis, D. Rence, V. Sandberga. Šķēršļi bērnu labāko interešu nodrošināšanā adopcijas procesā

2. ANO Bērnu tiesību komitejas vispārējais komentārs Nr. 14 (2013) par bērnu tiesībām uz to, lai primārais apsvērums būtu viņu intereses, vispārējie noteikumi, 3. panta 1. punkts. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. Iegūts no: <http://adm.lm.gov.lv/lv/nozares-politika/berni-un-gimene/2-politikas-planosanas-dokumenti-un-tiesibu-akti/starptautiskie-tiesibu-akti>
3. Archard, D. 2004. *Children: Rights and childhood*. London/New York: Routledge.
4. Bāriņtiesu iesniegto ikgada valsts statistikas pārskatu par bāriņtiesu darbu 2019. gadā analīze. *Bērnu tiesību aizsardzības inspekcija*. 03.06.2020. Iegūts no: <http://bti.gov.lv/lat/barintiesas/statistika/>
5. Bērnu tiesību aizsardzības likums: Latvijas Republikas likums. *Latvijas Vēstnesis*. 199/200, 08.07.1998.
6. Bērnu tiesību konvencija: ANO starptautisks dokuments. *Latvijas Vēstnesis*. 237, 28.11.2014. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1150>
7. Bueren, van, G. 2007. *Child rights in Europe. Europeans and their rights*. Belgium: Graphic Design Workshop, Council of Europe.
8. *Valsts bērnu tiesību inspekcija. Rokasgrāmata bāriņtiesām*. Rīga, 2019.



Silva Rupaine

Emocionālās inteliģences nozīme sociālā darba izglītībā

doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_105-122

*Sirds jeb tas, ko mūsdienās sauc emocionālā inteliģence,
ir viedās gudrības avots.
Tikai ieklausoties otrā ar sirdi, apskatot viņu ar sirdsacīm,
var cerēt viņu saredzēt, sadzirdēt, patiesi izprast.¹*

RUDĪTE RAUDUPE

Kopsavilkums. Iepazīstinot ar emocionālās inteliģences vietu sociālā darba izglītībā Latvijā, vispirms vērība jāpievērš emocionālās inteliģences koncepta attīstībai. Šajā publikācijā tiek atklāta emocionālās inteliģences aktualitāte darba tirgū un sociālajā darbā, kā arī piedāvājumi mūsdienu neformālajā un akadēmiskajā izglītībā, tostarp ir iekļauti sociālā darba studentu viedokļi par ieguvumiem Rīgas Stradiņa universitātē (turpmāk – RSU) īstenotajā studiju kursā “Emocionālā inteliģence sociālajā darbā” 2019. gadā.

Atslēgvārdi: emocionālā inteliģence, emocionālā izglītība, emocionālais kapitāls, sociālais darbs, sociālā darba izglītība.

Emocionālās inteliģences jēdziena skaidrojums

Jēdziena “emocionālā inteliģence” attīstības vēsture iesniedzas jau 20. gadsimta trīsdesmitajos gados, kad tika definēts jēdziens “sociālā inteliģence” (*Edward Thorndike*, 1937), vēlāk tika radīts jēdziens “nekognitīvā inteliģence” (*David Wechsen*, 20. gs. 40. gados) un “emocionālais spēks” (*Abram Maslow*, 20. gs. 50. gados). Jēdzienu “emocionālā inteliģence” pirmoreiz 1964. gadā savā publikācijā “Jūtība pret emocionālām izpausmēm trīs saziņas veidos” (*Sensitivity to Emotional Expression in Three Modes of Communicating*) lietoja Maikls Beldohs

¹ Raudupe, R. 2005. *Labi ļaudis*. Madris, 174.

(*Michael Beldoch*).² Jēdziena “emocionālā inteliģence” pamatā ir amerikāņu pedagoga un psihologa Hovarda Gārdnera (*Howard Gardner*, 1943) uzskats, ka neeksistē tikai viena tipa inteliģence, bet gan ir vairāki tās veidi. Daudzveidīgo spēju modeli tiek izvirzīta valodnieciskā jeb lingvistiskā, loģiski matemātiskā, vizuāli telpiskā, ķermeņa kustību, muzikālā, dabaszinātniskā un telpiskā, kā arī intrapersonālā un interpersonālā inteliģence (to dēvē arī par sociālo inteliģenci). Šie inteliģences veidi tiek skaidroti kā spēju un prasmju kopums, ko var veidot un izkopt.³

Pagājušā gadsimta 90. gados šo jēdzienu lietoja un attīstīja daudzi autori – Džons Maiers (*John Mayer*), Pīters Solovejs (*Peter Solovey*), Džons Gotmens (*John Gottman*), Rūvens Bārons (*Reuven Bar-On*), Klods Stainers (*Claude Steiner*) u. c.

Emocionālā inteliģence ir cilvēka spēju kopums, kas ietver savu emociju un jūtu, un sava rakstura saprašanu, kas palīdz veiksmīgi veidot cilvēku savstarpējās emocionālās attiecības un līdz ar tām – visu savu dzīvi.⁴

Rūvens Bārons (*Reuven Bar-On*, 1997) piedāvāja emocionālās inteliģences jaukto modeli, kurā tā tiek definēta kā nekognitīvs spēju, kompetenču un prasmju kopums, kas ietekmē cilvēka spējas tikt galā ar apkārtējo apstākļu prasībām un spiedienu.⁵

Savukārt emocionālās inteliģences jauktajā modeli, ko piedāvāja Dāniels Goulmens (*Daniel Goleman*), emocionālā inteliģence ir definēta kā paškontroles, centības, neatlaidības un spējas sevi motivēt kopums.⁶

Vēlāk šo jēdzienu attīstīja daudzi citi autori. Šīs publikācijas turpinājumā sociālā darba un izglītības kontekstā tiks pieminēti vien daži no viņiem.

Tonijs Morisons (*Tony Morisson*) izstrādāja emocionālās inteliģences paradigmu, kuras pamatā ir četri elementi – emociju pašapzināšanās, spēja apzināties citu cilvēku emocijas, pašmenedžments (savu emociju regulācija) un attiecību ar citiem cilvēkiem menedžments (sk. 1. att.).⁷

² Afroz, A., Firoz, M., Pandey, V. K. 2017. Overview of emotional intelligence model measurement and development. *International Research Journal of Commerce Arts and Science*. 8(9), 132–144. https://www.academia.edu/34966270/OVERVIEW_OF_EMOTIONAL_INTELLIGENCE_MODEL_MEASUREMENT_AND_DEVELOPMENT

³ Geidžs, N. L., Berliners, D. C. 1998. *Pedagoģiskā psiholoģija*. Rīga: Zvaigzne ABC, 72.

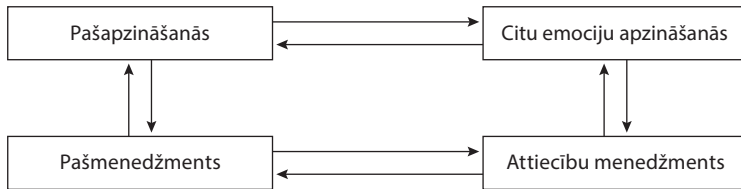
⁴ Gottman, J. 1997. *Kinder brauchen emotionale Intelligenz*. München, Zürich: Diana Verlag, 45.

⁵ *The Handbook of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment and Application at Home, School, and in the Workplace*. Bar-On, R., Parker, J. D. A., eds. San Francisco: Jossey-Bass, 2000, 20.

⁶ Goulmens, D. 2001. *Tava emocionālā inteliģence*. Rīga: Jumava, 13. lpp.

⁷ Morrison, T. Emotional Intelligence, Emotion and Social Work: Context, Characteristics, Complications and Contribution. *The British Journal of Social Work*. 37(2), February 2007, 245–263. doi.org/10.1093/bjsw/bcl016

S. Rupaine. Emocionālās inteliģences nozīme sociālā darba izglītībā



1. attēls. Emocionālās inteliģences paradigmu, ko izveidojis Tonijs Morisons

Aplūkojot emocionālās inteliģences paradigmu izglītības kontekstā, ir jāakcentē Stainera ieviestais jēdziens “emocionālā izglītība jeb pratība” (angļu val. *emotional literacy*), ko autors savos darbos aktualizēja jau 1979. gadā, vēl pirms jēdziena “emocionālā inteliģence” ieviešanas (to radīja Solovejs un Maiers;⁸ Stainers emocionālo izglītību jeb pratību definēja šādi:

“ [...] prasme, kas sevī ietver gan savu, gan citu emociju atpazīšanu, kā arī prasmi zināt, kā vislabāk izpaust emocijas, lai sasniegtu maksimālu ētiskā, personīgā spēka pastiprinājumu”.⁹

Stainers jēdzienam “emocionālā izglītība” jeb “emocionālā pratība” tuvu un līdzīgo jēdzienu “emocionālā inteliģence” saskata kā saturiski identisku, atzīmējot to, ka jēdziens “emocionālā izglītība” jeb “pratība” tika radīts agrāk nekā jēdziens “emocionālā inteliģence”, turklāt šis jēdziens ir daudz atpazīstamāks un populārāks. Autors uzskata, ka var trenēt emocionālās inteliģences prasmes. Viņš izšķir piecas prasmes:

- prasmi atpazīt savas emocijas;
- empātijas prasmi – sajūst citu cilvēku emocijas;
- prasmi vadīt savas emocijas;
- prasmi vērst par labu, mainīt emocionālo kaitējumu;
- emocionālās interaktivitātes prasmi.¹⁰

Emocionālās izglītības pamatā ir spēja saprast savas emocijas un to, kā emocijas produktīvi lietot. Emocionālā apzināšanās (angļu val. *awareness*) nozīmē:

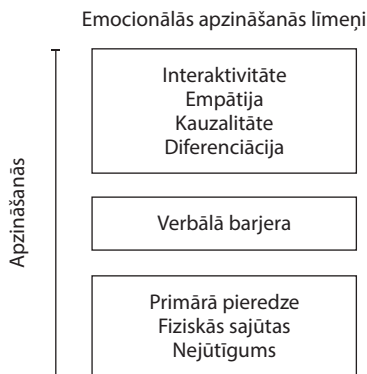
- zināt, ko jūtam;
- zināt, ko citi jūt;
- atrast emociju cēloņus;
- zināt, kā mūsu emocijas var iespaidot citus.¹¹

⁸ Steiner, K. 1990. *Achieving emotional literacy*. London: Bloomsbury, 23–24.

⁹ Turpat, 219.

¹⁰ Turpat, 24–25.

¹¹ Turpat, 30.



2. attēls. Emocionālās inteliģences līmeņi atbilstīgi Kloda Stainera iedalījumam

Raksta turpinājumā – īsumā par šiem līmeņiem (sk. 2. att.).

Atbilstīgi Kloda Stainera iedalījumam **nejūtīgums** ir viszemākais emocionālās apzināšanās līmenis. Šajā stāvoklī cilvēki neapzinās savas emocijas un jūtas. Tā var būt arī gadījumos, ja cilvēki ir stipru emociju varā.

Nākamo emocionālās apzināšanās līmeni ieņem stāvoklis, kuru Stainers nosauc par **fiziskām sajūtām**. Šajā līmenī tiek pieredzētas fiziskās sajūtas, kuras pavada emocijas, bet pašas emocijas netiek pieredzētas. Psihiatrijā lietotajā terminoloģijā šādu stāvokli dēvē par somatizāciju.

Primārās pieredzes līmenī cilvēks apzinās emocijas, kuras pieredz kā visaugstākā līmeņa traucējošo enerģiju, kas netiek saprasta, un cilvēks to nespēj izteikt ar vārdiem. Tādējādi cilvēks savā emocionālajā stāvoklī ir viegli ievainojams un viņš reaģē uz emocijām, taču nav spējīgs tās saprast un kontrolēt.

Verbālā jeb lingvistiskā barjera atdala iepriekš minētos emocionālās apzināšanās līmeņus no turpmākajiem. Lingvistiskās barjeras pārvarēšanai nepieciešama tāda apkārtējā vide, kas ir labvēlīga emocionālai informācijai. Tiklīdz šī barjera tiek šķērsota, cilvēks ir spējīgs runāt par savām emocijām, tādējādi arvien vairāk attīstot savu jūtu apzināšanās spēju.

Nākamais emocionālās apzināšanās līmenis tiek dēvēts par **diferenciāciju**, kas jau ir solis uz priekšu dažādu emociju atpazīšanā un to intensitātes noteikšanā, kā arī runas prasmes apguvē – kā par savām emocijām runāt ar citiem. Šajā emocionālās apzināšanās stadijā cilvēki arvien vairāk apzinās atšķirības starp pamatemocijām.

Kausalitāte jeb cēlonība ir spēja izprast emociju cēloņus – tas kļūst iespējams, tiklīdz cilvēki apzinās emociju dabu. Šajā stadijā cilvēki apzinās emociju cēloņus un notikumus, kas izraisa emocijas, piemēram, kāpēc tiek izjūsts lepnums, naidis vai bailes.

Empātija ir viena no augstākajām emocionālās apzināšanās pakāpēm. Tiklīdz cilvēks iemācās atšķirt dažādas emocijas un to intensitāti, kā arī iemeslus, kas tās rada, emociju apzināšanās kļūst kvalitatīva un izsmalcināta, sākot uztvert un intuitīvi sajust līdzīgas emociju kvalitātes citos cilvēkos, kas ir līdzās. Empātija ir emociju intuīcijas forma.

Mijiedarbība jeb **interaktivitāte** ir visaugstākā emocionālās apzināšanās pakāpe. Emocionālā mijiedarbība ir vissarežģītākais apzināšanās līmenis, tā ir spēja aptvert savas un citu jūtas un spēja paredzēt, kā emocijas mijiedarbosies. Tas nozīmē, ka var paredzēt, kā divi dažādi cilvēki, parādot savas parastās emocionālās tieksmes, reaģēs konkrētajā situācijā.

Interaktivitāte empātiskiem cilvēkiem dod iespēju lietot emociju apzināšanos, lai virzītu emocionālās situācijas prasmīgā veidā. Interaktivitāte ir saikne starp emocionālo apzināšanos jeb apzinātību un emocionālo izglītību.¹²

Viena no praktiskām emocionālās inteliģences paradigmas sastāvdaļām – emociju pašapzināšanās instrumentiem – ir “emociju rats” (angļu val. *emotional wheel*). Šo emociju apzināšanās instrumentu, proti, emociju ratu, ir radījis profesors Roberts Plučiks (*Robert Plutchik*), un tas var noderēt ne tikai sociālā darba studentiem, bet arī sociālā darba speciālistiem, strādājot ar klientiem. Emociju rats palīdz cilvēkiem vizualizēt emocijas un izprast emociju kombināciju – tas ļauj izprast, kādas primārās un sekundārās emocijas tiek izjustas. Šis praktiskais vizuālais instruments vienkāršo emocijas, proti, klients var apskatīt “emociju rata” attēlu, kurā atainotas dažādas emocijas, un daudz precīzāk noteikt tās, kuras viņš piedzīvo. Izpētot galvenās emocijas, var sākt apsvērt, kādi ir stimuli, kā tiek izteiktas emocijas un kādas darbības cilvēks veic šo emociju iespaidā. Izstrādājot savu notikumu shēmu, cilvēks var labāk apzināties savus ieradumus un uzvedību – cēloņu un sekū sakarības savā dzīvē. Emociju apzināšanās arī dod iespēju dalīties ar jūtām, nevis tās apspiest vai ignorēt.¹³

Svarīgi ir izprast emocionālās apzināšanās nozīmību sociālajā darbā. Sociālo darbinieku rīcības pamatā ir palīdzošu attiecību veidošana ar cilvēkiem (klientiem), lai spētu rast visefektīvāko palīdzības veidu klientam. Attiecību būtība ir vairāk emocionāla nekā intelektuāla. Emocijas ir cilvēku visdziļākā komunikācija ar apkārtējo pasauli – ar sevi un citiem.¹⁴

Attieksmju un emociju kontekstā spēja dalīties ar citiem un spēja ņemt ir primāri svarīgas, lai veidotu attiecības un tādējādi nodrošinātu iespējas paust

¹² Steiner, K. 1990. *Achieving emotional literacy*. London: Bloomsbury, 30.

¹³ Karimova, H. Emotional Intelligence. The Emotion Wheel: What it is and how to use it. *Positive Psychology*. 04.07.2019. <https://positivepsychology.com/emotion-wheel/>

¹⁴ Capaccione, L. 2006. *The Art of Emotional Healing*. Boston & London: Shambala, 19.

idejas un pieņemt lēmumus. Kad attiecībās ir jāpieredz jūtas vai attieksmes, kuras netiek atpazītas vai ar kurām nevar vai nav vēlēšanās dalīties, attiecību avots aizsērē un vairs neveic savu divkāršo funkciju – atpazīt cilvēka emocionālās vajadzības un nodrošināt saikni, caur kuru var pieņemt racionālus lēmumus.¹⁵

Tāpat palīdzību attiecību priekšnoteikums ir emocionālās inteliģences pilnveidošana – savu emociju atpazīšana, prasme vadīt savas emocijas un pozitīvi ietekmēt otra cilvēka emocionālo stāvokli.

Emocionālās inteliģences nozīme sociālajā darbā

Sociālajā darbā emocionālās inteliģences prasmes var lietot daudzkur. Tonijs Morisons, piemēram, norāda uz pieciem galvenajiem sociālā darba aspektiem, kuros svarīga vieta ir emocionālajai inteliģencei:

- pakalpojumu piesaistīšanā;
- novērtēšanā un novērošanā;
- lēmumu pieņemšanā;
- sadarbībā, kooperācijā un līdzdarbībā;
- stresa pārvarēšanā.¹⁶

Vērtējot emociju nozīmi sociālajā darbā, īpaši darba vides un profesionāļu savstarpējās attiecībās, kā arī vadītāja darbā, tiek lietots jēdziens “emocionālais kapitāls”, saturiski tajā iekļaujot emocionālās inteliģences aspektus. Emocionālais kapitāls ir emocionālo kompetenču kopums, kas tiek attīstīts kopš agras bērnības līdz pieaugušā vecumam gan neformālos veidos un kontekstos, gan sociālās vidēs – ģimenē, kaimiņu attiecībās, vienaudžu un skolas, kā arī kopienas un sabiedrības kontekstā. Sociālā vide ir daudzveidīga – tā ietver grupas, pie kurām cilvēki pieder; vidi, kurā viņi dzīvo un strādā; kā arī politiku, kas nosaka viņu dzīvi, – tāpēc katram cilvēkam emocionālais kapitāls ir atšķirīgs.¹⁷

Emocionālā kapitāla līdzsvarošana ir pašattīstības, izaugsmes un mūžizglītības pamats, tā arī balsta spēju veiksmīgi un adekvāti sadarboties ar citiem.

¹⁵ Brill, N. I. 1995. *Working with People: The Helping Process*. 5th ed. New York: Longman Publishers U.S.A., 98.

¹⁶ Morrison, T. Emotional Intelligence, Emotion and Social Work: Context, Characteristics, Complications and Contribution. *The British Journal of Social Work*. 37(2), February 2007, 245–263. doi.org/10.1093/bjsw/bcl016

¹⁷ Gendron, B. Emotional Capital: the set of emotional competencies as professional and vocational skills in emotional works and jobs. *ResearchGate*, May 2017. https://www.researchgate.net/publication/324794497_Emotional_capital_the_set_of_emotional_competencies_as_professional_and_vocational_skills_in_emotional_works_and_jobs

S. Rupaine. Emocionālās inteliģences nozīme sociālā darba izglītībā

Emocionālā kapitāla līdzsvarošana cilvēkiem palīdz kļūt izturīgiem, ļaujot rast atbilstošus un produktīvus veidus, kā tikt galā ar stresu un vilšanos.¹⁸

Emocionālais kapitāls ir cilvēciskā kapitāla daļa, un tas ir vienīgais kapitāls, kurā cilvēkiem, institūcijām un sabiedrībai vajadzētu ieguldīt, lai gūtu ekonomisko, sociālo un personīgo labumu:

- **mikrolīmenī** – cilvēka attīstībai mūžizglītības perspektīvā, kas var radīt mazāku individuālismu un lielāku cilvēcisko iesaistīšanos, izglītības un darba vērtības respektēšanu ekonomiskajā un sociālā dzīvē (skolā, darbā);
- **makrolīmenī** – līdzdalībai sociālajā kohēzijā (lai visi reģioni vienlīdzīgā apjomā varētu izmantot vienotā tirgus dinamisma priekšrocības) un pilsoņu atbildībā, kas emocionālo kapitālu veido kā īstu un efektīvu personīgo, profesionālo, sociālo un organizācijas vērtību.¹⁹

Mūsdienu pasaulē jebkuram vadītājam un uzņēmējam, tostarp arī sociālā darba institūcijas vadītājam, ir jābūt radošam, lai veidotu nevis vienkārši pakalpojumu, bet gan – labāko pakalpojumu. Un tas ir gandrīz neiespējami bez spējas pārvaldīt savas emocijas.²⁰

Sociālā darba institūciju vadīšanā un sociālo pakalpojumu sniegšanā svarīgi ir vērst uzmanību uz darba tirgus tendencēm, apzināt tās prasmes, kuras ir vitāli nepieciešamas mūsdienu darba tirgū, tādēļ, izglītojot nākotnes sociālā darba speciālistus, ir jāidentificē un jāpilnveido šīs prasmes. Līdz ar to ir ļoti svarīga emocionālās inteliģences izkopšana jau sociālā darba izglītības ceļā.

Emocionālā inteliģence sociālā darba izglītībā

Mūsdienu pasaulē, īpaši profesionālu darbinieku un vadītāju mācībās, tiek uzsvērtā emocionālās inteliģences nozīme darbinieku pieņemšanā, uzņēmumu vadīšanā un darbinieku savstarpējo attiecību uzlabošanā. Pasaules ekonomikas

¹⁸ Gendron, B. Emotional Capital: the set of emotional competencies as professional and vocational skills in emotional works and jobs. *ResearchGate*, May 2017. https://www.researchgate.net/publication/324794497_Emotional_capital_the_set_of_emotional_competencies_as_professional_and_vocational_skills_in_emotional_works_and_jobs

¹⁹ Cottingham, M. D. Theorizing emotional capital. *Theory and Society*. 45, September 2016, 451–470. doi: [10.1007/s11186-016-9278-7](https://doi.org/10.1007/s11186-016-9278-7)

²⁰ Fannin, K. The Power of Emotional Capital in Building Influence and Relationships. *Intelivate*. May 11, 2018. <https://www.intelivate.com/team-strategy/emotional-capital-how-to-build-critical-leadership-wealth>

forumā 2018. gadā nolasītajā Ziņojumā par darba vietu nākotni (angļu val. *Future of Jobs*) tika norādīts, ka līdz 2022. gadam būs ievērojami mainījušās prasmes, kas vajadzīgas lielākajai daļai darbu. Tas nozīmē, ka līdz 2022. gadam darbaņēmējus skars izmaiņas vidēji 42 % nepieciešamo darba iemaņu rādītājos. Prognozes rāda, ka nākamajos gados pieaugs analītiskās domāšanas un aktīvās mācīšanās nepieciešamība, kā arī būs pieprasījums pēc dažādu veidu tehnoloģiskām kompetencēm. Tomēr jauno tehnoloģiju prasmes ir tikai daļa no nākotnē vajadzīgā, tikpat nozīmīgas ir arī “cilvēciskās” prasmes – radošums, oriģinalitāte un iniciatīva, kritiskā domāšana, pārliecināšana un sarunāšanās māka, kā arī spēja pievērst uzmanību detaļām, noturība, elastība un sarežģītu problēmu risināšanas iemaņas. Šajā ziņojumā arī emocionālā inteliģence ir iekļauta 10 pieprasītāko nākotnes prasmju sarakstā.²¹

Latvijas darba tirgu, kā arī sociālās politikas nozari regulē ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam (*Latvija 2030*), kas ir galvenais valsts ilgtermiņa attīstības plānošanas dokuments.²² Šajā dokumentā ir noteikti vairāki būtiski aspekti tieši attiecībā uz emocionālo inteliģenci, tostarp ietverti arī šādi pamatuzstādījumi – laimīgs cilvēks labklājīgā valstī; ilgtspējīgs un veselīgs dzīvesveids; radoša, iecietīga un toleranta sabiedrība; sadarbībā radīta konkurētspēja –, kas ir sasniedzami arī ar emocionālās inteliģences attīstīšanas un pilnveidošanas palīdzību. Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2014.–2020. gadam, kas ir dokumenta *Latvija 2030* īstenošanas plāns šim laikposmam, kā viena no prioritātēm minēta “cilvēka drošumspēja”, kas ietver tādu emocionālās inteliģences komponentu kā adaptācijas spēju strauji mainīgā vidē – par sevi drošs, radošs cilvēks ir spējīgs parūpēties par sevi un citiem un pielāgoties apstākļiem.²³

Emocionālā inteliģence izglītības un medicīnas nozarē Latvijā ir diezgan maz pētīta, taču daži pētījumi ir, piemēram, Rīgas Stradiņa universitātē 2012. gadā tika veikts pētījums “Praktizējošo māsu personību raksturojošie faktori un profesionāli relevantā uzvedība”, kurā secināts, ka medmāsu emocionālā intelekta rādītāji ir visai augsti.²⁴

²¹ Ratcheva, V. S. 5 things to know about the future of jobs. *World Economic Forum*. September 17, 2018. <https://www.weforum.org/agenda/2018/09/future-of-jobs-2018-things-to-know/>

²² Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam. *Pārresoru koordinācijas centrs*. 2010. https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/Latvija_2030_7.pdf

²³ Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020. gadam. *Pārresoru koordinācijas centrs*. 2012. https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/20121220_NAP2020%20apstiprinats%20Saeima_4.pdf

²⁴ Deklava, L. 2012. *Praktizējošo māsu personību raksturojošie faktori un profesionāli relevantā uzvedība: promocijas darbs*. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte, 50. lpp. https://www.rsu.lv/sites/default/files/dissertations/LDeklava_Promocijas_darba_kopsavilkums.pdf

Savukārt Latvijas Universitātes (turpmāk – LU) 2009. gadā veiktajā pētījumā “Emocionālās inteliģences loma sociālā darbinieka darbībā” tika konstatēts, ka sociālā darba studentiem ir vidēja līmeņa emocionālā inteliģence, t. i., sociālie darbinieki apzinās savas emocijas, bet ne vienmēr zina, ko ar tām darīt. Reizēm viņi ir spējīgi saprast jūtas un būt empātiski, bet reizēm var palikt vienaldzīgi pret citu cilvēku izjūtām. Sociālajiem darbiniekiem ar vidēju emocionālās inteliģences līmeni nepieciešams pilnveidot emocionālās apzināšanās līmeni, lai spētu sniegt emocionāli inteliģentu profesionālo palīdzību klientiem.²⁵

Savukārt Rīgas Stradiņa universitātē 2020. gadā veiktajā pētījumā “Sociālo darbinieku emocionālās inteliģences līmenis” tika secināts, ka sociālajiem darbiniekiem un sociālā darba studentiem emocionālās inteliģences līmenis ir drīzāk augsts, t. i., salīdzinot ar iepriekš minētā 2009. gada pētījuma datiem, tas ir augstāks.²⁶

Grāmatas *Emocionāli inteliģents sociālais darbinieks* autors Deivids Havs (*David Howe*) uzskata, ka sociālā darbinieka emocionālajai inteliģencei ir jābūt visaugstākajā līmenī.²⁷

Emocionālās inteliģences nozīmīgums ir neapšaubāms, tādēļ emocionālās inteliģences prasmju pilnveidošanas jautājumiem ir būtiska vieta sociālā darba studentu un sociālo darbinieku neformālajā un akadēmiskajā izglītībā.

Emocionālās inteliģences pilnveide neformālās izglītības veidā tiek piedāvāta dažādosursos gan biznesa pārstāvjiem un vadītājiem, gan arī plašai sabiedrībai. Piemēram, Latvijā kopš 2010. gada Latvijas Intelektuālās attīstības fonds sadarbībā ar Kalifornijas Universitāti Bērklījā organizē emocionālās inteliģences mācības. Kursus un seminārus, kuros ietverti emocionālās inteliģences temati, regulāri piedāvā Lutera draudze un 2019. gadā tās paspārnē izveidotais Centrs cilvēka izaugsmei “Torņakalns”, kura mērķis ir palīdzēt cilvēkiem apgūt emocionālās, intelektuālās, ķermeniskās un garīgās inteliģences attīstības daudzveidīgo praksi.²⁸

Ļoti nozīmīga ir emocionālās inteliģences moduļa, kā viena no trim moduļiem (kopā ar garīgās un mentālās inteliģences moduļiem), iekļaušana Integrālās izglītības institūta mācību programmā.

²⁵ Poiša, S. 2009. *Emocionālās inteliģences loma sociālā darbinieka darbībā: maģistra darbs*. Rīga: Latvijas Universitāte.

²⁶ Fjodorova, M. 2020. *Sociālo darbinieku emocionālās izglītības līmenis: bakalaura darbs*. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte, 48.

²⁷ Howe, D. 2007. *The Emotionally Intelligent Social Worker*. Globe Press, 208.

²⁸ Centrs cilvēka izaugsmei “Torņakalns” ir atklāts. *Rīgas Lutera draudze*. <http://luteradraudze.lv/blog/aktualitates/centrs-cilveka-izaugsmei-tornakalns-ir-atklats/>

Garīdznieks Juris Rubenis norāda:

“Cilvēks nav tikai racionāla būtne – patiesībā mūsu dzīves lielāko daļu vada tieši emocionālie procesi. Ja cilvēkam trūkst emocionālās regulācijas prasmju, viņš nespēj tikt galā ar savām emocijām, līdz ar to nodara pāri citiem un sev.”²⁹

Arī sociālā darba nozarē tiek piedāvāti emocionālās inteliģences mācību kursi, taču tie nav regulāri, piemēram, 2014. gadā Labklājības ministrijas organizētajā vasaras skolā sociālajiem darbiniekiem viena no darbnīcām bija “Emocionālā inteliģence”, savukārt 2019. gada sākumā Latvijas Pašvaldību mācību centrs bāriņtiesu darbiniekiem piedāvāja kursus “Emocionālā inteliģence saskarsmē un konfliktu risināšanā”.

Nozīmīga ir Sokrata tautskolas iniciatīva – ar mērķi paaugstināt dzīves gudrības kompetenci kopš 2019. gada tā organizē mācību kursus sociālajiem darbiniekiem “Apzinātība sociālajā darbā”. Šīs programmas trešais modulis “Emociju atpazīšana un stresi sociālajā darbā” satur tieši emocionālās inteliģences jautājumus.³⁰

Latvijas Universitātes (LU) pētījumā 2009. gadā Silva Poiša³¹ uzsvēra emocionālās inteliģences līmeņa pilnveidošanas nozīmi augstākajā izglītībā, tostarp sociālā darba studentu emocionālās inteliģences pilnveidošanas nepieciešamību:

“Jādod studentiem iespēja augt un pilnveidot arī emocionālo inteliģenci, akcentējot to, ka studiju procesā jānokārto ieskaite par savām emocionālās inteliģences kompetencēm profesionālajā darbībā. Svarīgi, ka privātajā dzīvē cilvēks var izvēlēties darīt to, ko vēlas, taču profesionālajā jomā ir jāatpazīst savas emocijas un jāspēj tās menedžēt – būtiska ir emocionālās inteliģences pilnveidošana augstskolā, lai efektīvāk sociālie darbinieki veidotu attiecības ar klientiem un risinātu sociālās problēmas.”³²

Akadēmiskajā sociālā darba izglītībā studiju kurss “Emocionālā inteliģence sociālajā darbā” bija iekļauts sociālā darba maģistra programmā Vadības

²⁹ Četras prasmes dzīvei un darbam. Četru prasmju darbsemināra kurss vadītājiem. *Integrālās izglītības institūts*. 23.10.2019. <http://www.iii3.lv/instituts/jaunumi/231019-kurss-vaditajiem-cetras-prasmes-dzivei-un-darbam-/>

³⁰ Izglītības programmas “Apzinātība sociālā darba praksē” 3. modulis “Stresu un emociju atpazīšana sociālajā darbā”. *Sokrata tautskola*. 06.12.2019. <https://www.sokratatautskola.lv/events/izglitibas-programmas-apzinatiba-sociala-darba-prakse-3-modulis-stresu-un-emociju-atpazisana-socialaja-darba/>

³¹ Silva Poiša, tagad Silva Rupaine.

³² Poiša, S. 2009. *Emocionālās inteliģences loma sociālā darbinieka darbībā: maģistra darbs*. Rīga: Latvijas Universitāte, 61.

S. Rupaine. Emocionālās inteliģences nozīme sociālā darba izglītībā

un sociālā darba augstskolā “Attīstība”. Taču tas tika īstenots vien dažus gadus, līdz augstskolas likvidācijai.

Emocionālā inteliģence ir iekļauta 10 pieprasītāko nākotnes prasmju sarakstā, un ir pierādīts, ka pastāv spēcīga saistība starp emocionālo inteliģenci un akadēmiskajiem sasniegumiem.³³ Tādēļ, pateicoties Rīgas Stradiņa universitātes asociētās profesores Lolitas Vilkas un Sociālā darba katedras darbinieku iniciatīvai, šāds kurss kopš 2019. gada tiek realizēts Rīgas Stradiņa universitātes sociālā darba bakalaura studiju programmā.

Arī LU S. Poišas veiktajā pētījumā norādīts, ka bakalaura studiju programmas 3.–4. studiju gadā nepieciešams koncentrēties uz emocionālo izglītošanu:

“Pamatojoties uz teorētisko atziņu, ka kognitīvais intelekts ir milzīga priekšrocība, ja tas ir apvienots ar emocionālo briedumu, – emocionālās inteliģences un prāta apvienojums ir sociālā darbinieka efektīvas profesionālās darbības pamatā. [...] Ieteikums ir pārdomāt un izdiskutēt iespējas augstskolas ietvaros – pirmajos divos studiju gados – studiju kursu organizācijā un saturā vairāk koncentrēties uz topošo sociālo darbinieku prāta inteliģences [...] jeb kognitīvo izglītošanu [...], veidojot sistematizēšanas, loģiskās spriestspējas prasmes, paralēli iekļaujot arī emocionālo izglītošanu, taču mazāk, un 3.–4. studiju gadā galvenokārt koncentrēties uz topošo un esošo sociālo darbinieku emocionālo izglītošanu.”³⁴

Ņemot vērā šā pētījuma atziņas, RSU studiju kurss “Emocionālā inteliģence sociālajā darbā” iekļauts sociālā darba izglītības bakalaura programmas 4. studiju gadā.

Sociālā darba izglītība nebeidzas, kad iegūts sociālā darba profesionālais grāds. Tai jāturpinās mūžizglītībā. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā noteikts, ka “pašvaldībai ir pienākums nodrošināt pašvaldības sociālā dienesta un citu pašvaldības izveidoto sociālo pakalpojumu sniedzēju sociālā darba speciālistiem profesionālās kompetences pilnveidi – apmācības un supervīziju”.³⁵ Ņemot vērā šeit minēto, ir ļoti būtiski pievērst uzmanību emocionālās inteliģences pilnveidei.

³³ Jaeger, A. J. 2003. Job competencies and the curriculum: an inquiry into emotional intelligence in graduate professional education. *Research in Higher Education*. 44, 615–639. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1026119724265>

³⁴ Poiša, S. 2009. *Emocionālās inteliģences loma sociālā darbinieka darbībā: maģistra darbs*. Rīga: Latvijas Universitāte, 66.

³⁵ Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums: Latvijas Republikas likums: pieņemts 31.10.2002. un stājās spēkā 01.01.2003. *Latvijas Vēstnesis*. 168, 19.11.2002., 6. pants. <https://likumi.lv/ta/id/68488-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-likums/redakcijas-datums/2023/01/01>

Emocionālās inteliģences pilnveides ceļi

Emocionālo inteliģenci var pilnveidot mācoties. To apliecina daudzi pētījumi, piemēram, Odrija Džegera (*Audrey J. Jaeger*) uzskata, ka to var pilnveidot ar plānotu intervenci izglītības procesa rezultātā.³⁶ Arī Rūvens Bārons pauž pārliecību, ka emocionālā inteliģence ir pilnveidojama. Pētījumi rāda, ka pēc speciāla treniņa pieaug emocionālās inteliģences rādītāji – empātija un emociju apzināšanās.³⁷ Pētījumos secināts, ka sociālā darba studentiem ir nepieciešama emocionālās inteliģences pilnveide.

LU veiktajā pētījumā (2009) tika izdalīti divi emocionālās inteliģences pilnveides ceļi – profesionālais un individuālais. Profesionālajam ceļam raksturīga akcentēta profesionālas supervīzijas un komunikācijas treniņu nozīme.³⁸

2019.–2020. gadā RSU īstenotajā studiju kursā “Emocionālā inteliģence sociālajā darbā” notika minilekcijas, pašrefleksija un emociju atpazīšanas, regulācijas vingrinājumi (emociju kartes, emociju rats u. c.) un analītiski uzdevumi, sociālā darbinieka un klienta intervences videomateriālu analīze, ētiskas sociālā darba situācijas, lomu spēles u. tml.

Otrs emocionālās inteliģences ceļš jeb individuālais ceļš tiek balstīts uz pašpieredzi un pašterapiju un tiek īstenots ar meditācijām, individuālu psihoterapiju, mākslas terapijas u. c. metodēm.³⁹

Viena no emocionālās inteliģences pilnveidošanas metodēm ir apzinātības meditācija, kura palīdz izpaust emocionālo inteliģenci trīs galvenajos veidos:

- 1) uzlabo spēju izprast savas emocijas;
- 2) palīdz iemācīties atpazīt citu (apkārtējo) cilvēku emocijas;
- 3) stiprina spēju pārvaldīt un kontrolēt savas emocijas.

Cilvēkiem, kuri regulāri īsteno meditācijas praksi, ir augstāki emocionālās inteliģences rādītāji nekā tiem, kuri nemeditē.⁴⁰

³⁶ Jaeger, A. J. 2003. Job competencies and the curriculum: an inquiry into emotional intelligence in graduate professional education. *Research in Higher Education*. 44, 615–639. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1026119724265>

³⁷ Gaitniece-Putāne, A. 2008. Agresijas, emocionālā intelekta un stoicisma saistība 20–25 un 30–35 gadus veciem respondentiem. No: *Latvijas Universitātes Raksti*. Rīga: Latvijas Universitāte, 742. sēj., 7.–28.

³⁸ Poiša, S. 2009. *Emocionālās inteliģences loma sociālā darbinieka darbībā: maģistra darbs*. Rīga: Latvijas Universitāte, 64.

³⁹ Turpat.

⁴⁰ Charoensukmongkol, P. Benefits of Mindfulness Meditation on Emotional Intelligence, General Self-Efficacy, and Perceived Stress: Evidence from Thailand. *Journal of Spirituality in Mental Health*. 16, 2014, 171–192. doi: 10.1080/19349637.2014.925364

Luīzes Grāntas (*Louise Grant*) pētījumi par palīdzošo profesiju pārstāvjiem sniedz atziņu, ka apzinātības prasmes uzlabo daudzas citas prasmes, tostarp arī noturību, kas ir viena no drošumspējas formām:⁴¹ apzinātības prasmes uzlabo daudzas kompetences, kas ir noturības (spējas ātri atgūties pēc grūtībām un noguruma) pamatā, piemēram, refleksijas spēju, emocionālo inteliģenci un empātiju. Pētījumā tiek sniegti pierādījumi, ka palīdzošajiem speciālistiem apzinātība var mazināt nogurumu, kas rodas, izsakot līdzjūtību, kā arī mazināt profesionālo izdegšanu un emocionālās traumas, kuras var gūt, sniedzot palīdzību citiem.⁴²

Rīgas Stradiņa universitātes profesionālās sociālā darba studiju programmas studentiem jau pirmo trīs studiju gadu programmā tika piedāvātas dažādas pašizziņas un emocionālās kompetences attīstīšanas tehnikas, un viņi par šo apzinātības meditāciju izrādīja lielu interesi, tādēļ nodarbībās tika pieaicināts vēl kāds pasniedzējs – viena meditācijas veida instruktors. Priecēja un pārsteidza studentu aktivitāte.

Ieskatu šajā emocionālās inteliģences apzinātības apakštematikā studenti vērtēja šādi:

“Man ļoti patika pieredze, jo pati vēlos sākt praktizēt meditāciju gan kustībā, gan mierā”; “visvairāk noderēja informācija, kā sevi kontrolēt dusmu un stresa brīžos, kā rīkoties, lai sevi attīstītu kā cilvēku”; “[..] aizdomāties, cik svarīga tomēr ir mūsu domu un jūtu apzināšanās un saprašana un cik ļoti tas palīdz ikdienas stresā, meditācija bija noderīga”; “[..] man emocionāli šis laiks bija diezgan grūts, tādēļ šis zināšanas nāca tieši laikā, jo tās sniedza atbildes uz jautājumiem, kas mani mocīja”.

Studentu vērtējums saskan ar Luīzes Grāntas pētījuma rezultātiem, kuri liecina, ka

“[..] sociālā darba studentiem ir nepieciešams atbalsts, lai attīstītu viņu empātiskās un refleksīvās prasmes, lai efektīvi pārvaldītu prakses emocionālās prasības. Par efektīviem atzīti tādi paņēmieni kā apzinātība un eksperimentālā mācīšanās, refleksija”.⁴³

⁴¹ NAP2020: Cilvēka drošumspēja un NAP2020. *Pārresoru koordinācijas centrs*. <https://www.pkc.gov.lv/lv/attistibas-planosana-latvija/nacionalais-attistibas-plans/nap2020>

⁴² Grant, L., Kinman, G. Emotional Resilience in the Helping Professions and how it can be Enhanced. *Health and Social Care Education*. 3(1), 2014, 23–24. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.11120/hsce.2014.00040?src=recsys>

⁴³ Grant, L. 2014. Hearts and Minds: Aspects of Empathy and Wellbeing in Social Work Students. *Social Work Education*. 33(3), 338–352. <https://doi.org/10.1080/02615479.2013.805191>

Iepriekš minēto apliecina arī Silvas Poišas ieteikums LU veiktajā pētījumā:

“[...] paralēli visos studiju gados sociālā darba studentiem ieteicams papildus praktizēt pašterapiju un pašizziņu”.⁴⁴

Apzinātības meditācija tiek atzīta par vienu no efektīvākajām pašizziņas un emocionālās inteliģences pilnveidošanas tehnikām. Apzinātība ir milzīgs izaicinājums un atbildība pašam pasniedzējam. Rakstu krājuma “Apzinātība un pieņemšana sociālajā darbā” autori Felicija Marona (*Felicia Marohn*) un Sīdars Kūns (*Cedar Koons*) apliecina, ka sociālajiem darbiniekiem apzināšanās prasme nākotnē būs vitāli svarīga:

“[...] paša sociālā darbinieka apzinātība (kurš to māca klientiem) ietekmē programmu efektivitāti (klientiem)”.⁴⁵

Sociālajiem darbiniekiem ir īpaši nozīmīgi pašiem lietot apzinātības praksi profesionālajā darbībā, tādējādi sniedzot sev atbalstu un uzlabojot labsajūtu, kā arī veicinot profesionālo izaugsmi.⁴⁶

Daudzos pētījumos ir pierādīti ne tikai apzinātības meditācijas fizioloģiskie, garīgie un emocionālās inteliģences ieguvumi, bet arī tajos atklāta šīs metodes svarīgā loma sociālo darbinieku turpmākajā darbā un studentu ikdienā. Pasaulē ir daudzas universitātes, kurās apzinātības prakses tiek mācītas studentiem un pasniedzējiem, kā arī iekārtotas atbilstošas meditācijas telpas, piemēram, Kārnegija un Melona Universitātē (*Carnegie Mellon University*).⁴⁷ Meditācijas metodes un pieejas universitātēs ir dažādas, piemēram, tiek praktizētas pat meditācijas kopā ar suņiem.⁴⁸ Ņemot vērā studentu interesi un citu valstu pieredzi, domājams, vajadzētu izvērtēt apzinātības un meditācijas nepieciešamību RSU studentiem un pasniedzējiem.

⁴⁴ Poiša, S. 2009. *Emocionālās inteliģences loma sociālā darbinieka darbībā: maģistra darbs*. Rīga: Latvijas Universitāte, 66.

⁴⁵ *Mindfulness & acceptance in social work. Evidence-Based Interventions & Emerging Applications*. Ed. by Boone, M. S. Content Press, 2014, 72.

⁴⁶ Turpat.

⁴⁷ Mindfulness room. *Carnegie Mellon University*. <https://www.cmu.edu/wellness/be-mindful/mindfulness/>

⁴⁸ Donaldson, J. S. Mindfulness Meditation May Help Students Combat High Levels of Stress, Depression. *NBC News*. May 16, 2017. <https://www.nbcnews.com/feature/college-game-plan/mindfulness-meditation-may-help-students-combat-high-levels-stress-depression-n759971>

Secinājumi

Emocionālā inteliģence ir iekļauta nākotnes pieprasītāko darba prasmiņu sarakstā.

Konstatēts, ka pašreiz sociālajiem darbiniekiem kopumā emocionālās inteliģences līmenis ir augstāks par vidējo, tāpēc sociālajiem darbiniekiem ir jātrenē emocionālās inteliģences prasmes, pilnveidojot emocionālās apzināšanās līmeni, lai spētu sniegt emocionāli inteliģentu profesionālo palīdzību klientiem.

Sociālā darba studentiem ir vajadzīgs atbalsts, lai attīstītu viņu emocionālās inteliģences prasmes. Sociālā darba studentu emocionālā inteliģence jāpilnveido gan teorijas studijās, gan praksē, kā arī tās pilnveide jāiekļauj sociālā darbinieka individuālajā savas personības attīstībā mūžizglītības procesā.

Studiju kursam “Emocionālā inteliģence sociālajā darbā” ir otrreizēja piedzimšana pēc 10 gadiem, tas ir ieguvis jaunu elpu un atrodas pašā ceļa sākumā ar cerību arī turpmāk saturiski daudz dziļāk attīstīties un, līdz ar daudziem citiem studiju kursiem sociālā darba programmā, pilnveidot nākamajiem sociālajiem darbiniekiem augsti vērtēto un nepieciešamo emocionālās inteliģences kompetenci.

Importance of Emotional Intelligence in Social Work Education

Abstract

This article provides an overview of the field of emotional intelligence in social work education in Latvia. The publication illustrates relevance of emotional intelligence in labour market and in the field of social work, including informal and academic social work education nowadays. Although emotional intelligence has been defined in many ways, this article focuses on the model of emotional literacy by Steiner C. (1997) and the concept of emotional capital by Gendron B. (2015) which are well acknowledged by educators, leaders in labour market and the workplace.

The opinions of social work students about the benefits of the study course “Emotional Intelligence in Social Work” implemented at Rīga Stradiņš University in 2019 are revealed. The results of the researches on the level of emotional intelligence of social workers in Latvia in 2009 and 2020 are included. The article

discusses the importance of emotional intelligence for effective practice and the role of academic institutions and social work organisations in fostering development of emotional intelligence in social work students and practitioners.

Keywords: emotional intelligence, emotional literacy, emotional capital, social work, social work education.

Avoti un literatūra

1. Afroz, A., Firoz, M., Pandey, V. K. Overview of emotional intelligence model measurement and development. *International Research Journal of Commerce Arts and Science*. 8(9), 2017, 132–144. Iegūts no: https://www.academia.edu/34966270/OVERVIEW_OF_EMOTIONAL_INTELLIGENCE_MODEL_MEASUREMENT_AND_DEVELOPMENT
2. Brill, N. I. 1995. *Working with People: The Helping Process*. 5th ed. New York: Longman Publishers U.S.A.
3. Capaccione, L. 2006. *The Art of Emotional Healing*. Boston & London: Shambala.
4. Centrs cilvēka izaugsmei "Torņakalns" ir atklāts. *Rīgas Lutera draudze*. Iegūts no: <http://luteradraudze.lv/blog/aktualitates/centrs-cilveka-izaugsmei-tornakalns-ir-atklats/>
5. Charoensukmongkol, P. Benefits of Mindfulness Meditation on Emotional Intelligence, General Self-Efficacy, and Perceived Stress: Evidence from Thailand. *Journal of Spirituality in Mental Health*. 16, 2014, 171–192, doi:10.1080/19349637.2014.925364
6. Cottingham, M. D. Theorizing emotional capital. *Theory and Society*. 45, September 2016, 451–470, doi:10.1007/s11186-016-9278-7
7. Četras prasmes dzīvei un darbam. Četru prasmju darbsemināra kurss vadītājiem. *Integrālās izglītības institūts*. 23.10.2019. Iegūts no: <http://www.iii3.lv/instituts/jaunumi/231019-kurss-vaditajiem-cetras-prasmes-dzivei-un-darbam/>
8. Deklava, L. 2012. *Praktizējošo māsu personību raksturojošie faktori un profesionāli relevantā uzvedība: promocijas darbs*. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte. Iegūts no: https://www.rsu.lv/sites/default/files/dissertations/LDeklava_Promocijas_darba_kopsavilkums.pdf
9. Donaldson, J. S. Mindfulness Meditation May Help Students Combat High Levels of Stress, Depression. *NBC News*. May 16, 2017. Iegūts no: <https://www.nbcnews.com/feature/college-game-plan/mindfulness-meditation-may-help-students-combat-high-levels-stress-depression-n759971>
10. Fannin, K. The Power of Emotional Capital in Building Influence and Relationships. *Intelivate*. May 11, 2018. Iegūts no: <https://www.intelivate.com/team-strategy/emotional-capital-how-to-build-critical-leadership-wealth>
11. Fjodorova, M. 2020. *Sociālo darbinieku emocionālās izglītības līmenis: bakalaura darbs*. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte, 48.
12. Gaitniece-Putāne, A. 2008. Aģesijas, emocionālā intelekta un stoicisma saistība 20–25 un 30–35 gadus veciem respondentiem. No: *Latvijas Universitātes Raksti*. 742. sēj. Rīga: Latvijas Universitāte.
13. Geidžs, N. L., Berliners, D. C. 1998. *Pedagoģiskā psiholoģija*. Rīga: Zvaigzne ABC.

S. Rupaine. Emocionālās inteliģences nozīme sociālā darba izglītībā

14. Gendron, B. Emotional Capital: the set of emotional competencies as professional and vocational skills in emotional works and jobs. *ResearchGate*, May 2017. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/324794497_Emotional_capital_the_set_of_emotional_competencies_as_professional_and_vocational_skills_in_emotional_works_and_jobs
15. Gottman, J. 1997. *Kinder brauchen emotionale Intelligenz*. München, Zürich: Diana Verlag.
16. Goulmens, D. 2001. *Tava emocionālā inteliģence*. Rīga: Jumava.
17. Grant, L. 2014. Hearts and Minds: Aspects of Empathy and Wellbeing in Social Work Students. *Social Work Education*. 33(3), 338–352. Iegūts no: <https://doi.org/10.1080/02615479.2013.805191>
- Grant, L., Kinman, G. Emotional Resilience in the Helping Professions and how it can be Enhanced. *Health and Social Care Education*. 3(1), 2014, 23–24. Iegūts no: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.11120/hsce.2014.00040?src=recsys>
18. Howe, D. 2007. *The Emotionally Intelligent Social Worker*. Globe Press.
19. Izglītības programmas “Apzinātība sociālā darba praksē” 3. modulis “Stresu un emociju atpazīšana sociālajā darbā”. *Sokrata tautskola*. 06.12.2019. Iegūts no: <https://www.sokrata-tautskola.lv/events/izglitibas-programmas-apzinatiba-sociala-darba-prakse-3-modulis-stresu-un-emociju-atpazisana-socialaja-darba/>
20. Jaeger, A. J. 2003. Job competencies and the curriculum: an inquiry into emotional intelligence in graduate professional education. *Research in Higher Education*. 44, 615–639. Iegūts no: <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1026119724265>
21. Karimova, H. Emotional Intelligence. The Emotion Wheel: What it is and how to use it. *Positive Psychology*. 04.07.2019. Iegūts no: <https://positivepsychology.com/emotion-wheel/>
22. Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam. *Pārresoru koordinācijas centrs*. 2010. Iegūts no: https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/Latvija_2030_7.pdf
23. Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020. gadam. *Pārresoru koordinācijas centrs*. 2012. Iegūts no: https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/20121220_NAP2020%20apstiprinats%20Saeima_4.pdf
24. *Mindfulness & acceptance in social work. Evidence-Based Interventions & Emerging Applications*. Ed. by Boone, M. S. Content Press, 2014.
25. Mindfulness room. *Carnegie Mellon University*. Iegūts no: <https://www.cmu.edu/wellness/be-mindful/mindfulness/>
26. Morrison, T. Emotional Intelligence, Emotion and Social Work: Context, Characteristics, Complications and Contribution. *The British Journal of Social Work*. 37(2), February 2007, 245–263. Iegūts no: doi.org/10.1093/bjsw/bcl016
27. NAP2020: Cilvēka drošumspēja un NAP2020. *Pārresoru koordinācijas centrs*. Iegūts no: <https://www.pkc.gov.lv/lv/attistibas-planosana-latvija/nacionalais-attistibas-plans/nap2020>
28. Poiša, S. 2009. *Emocionālās inteliģences loma sociālā darbinieka darbībā: maģistra darbs*. Rīga: Latvijas Universitāte.
29. Raudupe, R. 2005. *Labi laudis*. Rīga: Madris.
30. Ratcheva, V. S. 5 things to know about the future of jobs. *World Economic Forum*. September 17, 2018. Iegūts no: <https://www.weforum.org/agenda/2018/09/future-of-jobs-2018-things-to-know/>

31. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums: Latvijas Republikas likums: pieņemts 31.10.2002. un stājās spēkā 01.01.2003. *Latvijas Vēstnesis*. 168, 19.11.2002. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/68488-socialo-pakalpojumu-un-socialas-palidzibas-likums/redakcijas-datums/2023/01/01>
32. Steiner, K. 1990. *Achieving emotional literacy*. London: Bloomsbury.
33. *The Handbook of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment and Application at Home, School, and in the Workplace*. Bar-On, R., Parker, J. A., eds. San Francisco: Jossey-Bass, 2000.



Inta Gerharde, Rita Rindža

Brīvprātīgā darba vadība stacionārās ārstniecības iestādēs

doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_123-140

Kopsavilkums. Brīvprātīgais darbs, līdzīgi kā sociālais darbs, tiek veikts, lai uzlabotu labklājību un risinātu dzīves problēmas. Veicot brīvprātīgo darbu, cilvēki iesaistās sabiedriskajās norisēs, pārveido un uzlabo savu un apkārtējo dzīves kvalitāti, risina humānas, sociālas un vides problēmas.

Šī raksta nolūks ir iepazīstināt ar brīvprātīgo darbu tieši ārstniecības iestādēs. Medicīnas vide ļoti bieži ir saistīta ar sāpēm, pārdzīvojumiem un zaudējumiem. Daktere, kura strādā ar onkoloģijas pacientiem, stāsta, ka pacienti ļoti bieži vēlas vienkārši dzīvu cilvēku, kuram izstāstīt savu sāpi, cilvēku, kurš uzklausa. Tādēļ visā pasaulē slimnīcās, kurās ārstējas pacienti ar smagām slimībām, darbojas brīvprātīgo grupas šādu pacientu atbalstam.

Šobrīd arī Latvijā slimnīcās strādā brīvprātīgie no vairākām organizācijām.

Rakstā paustās atziņas balstās gan uz tā autoru brīvprātīgā darba pieredzi, gan uz pētījumu “Brīvprātīgā darba vadība stacionārās ārstniecības iestādēs”, kurā tika noskaidroti svarīgākie brīvprātīgā darba vadītāju uzdevumi, lai brīvprātīgais darbs nebūtu īslaicīga kampaņa, bet ilgtermiņā ieņemtu stabilu vietu interdisciplinārā slimnīcas komandā un īstenotu brīvprātīgā darba prioritāro mērķi – uzlabotu pacientu labsajūtu.

Atslēgvārdi: brīvprātīgais darbs, vieta interdisciplinārā slimnīcas komandā, sadarbība ar medicīnas personālu.

Ievads

Lai sekmētu brīvprātīgo darbu un veicinātu sabiedrības līdzdalību tajā, Latvijas Republikas Saeima pieņēma Brīvprātīgā darba likumu, kas stājās spēkā 2016. gadā. Likumā noteikts, ka brīvprātīgais darbs ir organizēts un uz labas gribas pamata veikts fiziskās personas fizisks vai intelektuāls bezatlīdzības darbs sabiedrības labā. Brīvprātīgā darba vadību var uzņemt biedrības un nodibinājumi, valsts un pašvaldību iestādes, partijas un sociālie uzņēmumi.¹

¹ Brīvprātīgā darba likums: Latvijas Republikas likums. *Latvijas Vēstnesis*. 127, 02.07.2015.

Dažādās valstīs brīvprātīgā darba definīcija un tradīcijas nedaudz atšķiras, bet visur brīvprātīgo darbu saprot kā darbu, ko cilvēks veic no brīvas gribas, neprasot par to atlīdzību. Lietuvā, piemēram, dots šāds skaidrojums:

“Brīvprātīgais – tas ir cilvēks, kas brīvprātīgi veic sabiedrisko darbu, neprasot naudas kompensāciju. Brīvprātīgais strādā citiem, ne kaimiņam, radniekam vai kādam pazīstamam. Viņš strādā savā ticībā, negaidot atlīdzību, un šādu darbību atbalsta organizācija, kurā brīvprātīgais ir nodarbināts.”²

Savukārt Lielbritānijā brīvprātīgā darba veicējs tiek raksturots šādi:

“Brīvprātīgais ir persona, kura piedāvā palīdzēt bez maksas cilvēkiem ārpus radu loka. Brīvprātīgais nesāņem samaksu, izņemot ar brīvprātīgo darbu saistītos izdevumus. Brīvprātīgajam pieejamas apmācības, lai iemācītos kaut ko jaunu un attīstītu brīvprātīgo darbu.”³

Atbilstīgi Portugāles normatīvajam regulējumam brīvprātīgais darbs šeit nozīmē darbošanos, ko kopienas vai sociālajās interesēs nesavtīgi veic personas bezpeļņas projektos un programmās, kuras izstrādā valsts iestādes vai privātās organizācijas to indivīdu, ģimeņu vai kopienu labā, kam tas ir nepieciešams. Brīvprātīgā darba principi ir solidaritāte, iesaistīšanās, sadarbība, bezpeļņas raksturs un atbildība.⁴

Krievijā pastāv šāda definīcija:

“Brīvprātīgie – spēks, kas palīdz un atbalsta cilvēkus, kuri paši nespēj par sevi parūpēties. Brīvprātīgie strādā daudzās jomās sabiedrības interesēs: sociālajā palīdzībā, medicīnā, izglītībā un kultūrā.”⁵

Latvijā brīvprātīgais darbs tiek definēts kā organizēts un uz labas gribas pamata veikts fiziskās personas fizisks vai intelektuāls darbs, ko fiziska persona bez atlīdzības veic sabiedrības labā.

Visu šeit minēto brīvprātīgā darba definīciju saturā vienojošais ir tas, ka darbs tiek veikts sabiedrības labā bez atlīdzības. Brīvprātīgā darba mērķis ir palīdzēt, gan veicot kādu lielāku vai mazāku darbu, gan atbalstot ar laipnu vārdu,

² Lietuvos Raudonasis Kryžius. www.redcross.lt

³ How volunteering affects your benefits – overview. *Citizens Advice*. 2019. www.citizens-advice.org.uk/Documents/Advice%20factsheets/Benefits/b-volunteering.pdf

⁴ Brīvprātīgā darba tiesiskais regulējums: 2013. gada janvāra ziņojums. *Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība*. 2013. www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/brivpratiga.darba.tiesiskais.regulejums_n.mickevica_31.01.2013.pdf

⁵ Мозаика Российского добровольчества: факты, ресурсы и мнения. Сост. и ред. Слаб-жанин Н. Ю. *Higher School of Economics*. 2003. www.hse.ru/data/2014/10/20/1099147605/mozaika_dobrovolchestva.pdf

I. Gerharde, R. Rindža. Brīvprātīgā darba vadība stacionārās ārstniecības iestādēs

smaidu vai vienkārši esot klāt un pasniedzot roku grūtā brīdī. Palīdzot citiem, arī brīvprātīgais pats ir liels ieguvējs, jo viņam rodas iespēja kaut ko jaunu iemācīties, ar kādu sadraudzēties, iepazīt un izprast citus un izziņāt dziļāk pašam sevi.

Brīvprātīgā darba tradīcijas mūsdienu izpratnē pasaulē ir aizsāktas vairāk nekā pirms 100 gadiem, un pirmās valstis, kurās tika organizēts brīvprātīgais darbs, bija Nīderlande un ASV. Brīvprātīgā darba sākums ASV meklējams jau koloniālajā laikā, kad cilvēki savtarpēji palīdzēja, lai apvienotu spēkus izdzīvošanai. Savukārt žēlsirdības motivēts brīvprātīgais darbs medicīnā pastāv kopš pirmajiem gadsimtiem, kad to uzsāka klosteru žēlsirdīgās māsas. Šī darba jēga un nozīme balstās uz cilvēkmīlestību un kalpošanu citu labā. Unikāls kalpošanas piemērs, kas iedvesmojis tūkstošiem cilvēku pievērsties brīvprātīgajam darbam, lai rūpētos par slimiem, nabagiem un mirstošiem cilvēkiem, ir Māte Terēze no Kalkutas (tagad – Kolkata) – viena no 20. gadsimta ievērojamākajām personībām. Saņemot Nobela miera prēmiju, viņa teica:

“Ne tikai nabadzīgajās valstīs, bet visur pasaulē, arī Rietumos, es redzu kādu nabadzību, ar kuru cīnīties ir daudz grūtāk. Kad es paceļu no ielas kādu izsalkušo un iedodu viņam maizes gabaliņu, es esmu apmierināta, jo pabaroju izsalkušo. Taču atstumts, nevēlams, nemīlēts un nobijies cilvēks, ko sabiedrība izstumusi, – šī nabadzība ir daudz briesmīgāka un grūtāk labojama.”⁶

Mūsdienu sabiedrībā ir dzīvas šīs ētiskās vērtības – solidaritāte, pieņemšana un dalīšanās. Sabiedrībā aizvien vairāk cilvēku iesaistās dažādos labdarības projektos, vāc ziedojumus, rūpējas par ekoloģiju un apzinās savu lomu sabiedrības labklājības veidošanā, uzņemoties rūpes par tiem, kuri ir nonākuši grūtībās un paši nespēj par sevi parūpēties. Cilvēki arvien vairāk aizdomājas par to, ka vēlas dzīvot harmoniskā, līdzsvarotā valstī, kurā valda patiesa demokrātija, sociālais taisnīgums un tiek ievērotas ikviena cilvēka tiesības uz cieņpilnu dzīvi. Par to liecina aizvien pieaugošais ziedotāju skaits, kā arī iesaistīšanās brīvprātīgajā darbā. Abas šīs izpausmes ir ekonomiski attīstītu un izglītotu valstu pazīmes, piemēram, ASV, Nīderlandes, Lielbritānijas, Vācijas, Francijas u. c.

Latvijā brīvprātīgo darbu veic vairākas starptautiskās apvienības. Tām šeit izveidotas patstāvīgas vietējās nevalstiskās organizācijas, piemēram, Latvijas Sarkanais Krusts un Latvijas Samariešu apvienība. Brīvprātīgo darba veiksmīgas vadīšanas piemērs bija 2014. gadā, kad Eiropas kultūras galvaspilsētas “Rīga 2014” pasākumos iesaistījās 1800 brīvprātīgo. Pēc šiem pasākumiem tika izveidota interneta mājaslapa www.brivpratigie.lv, kurā apkopota plaša informācija par

⁶ Jākobsons, E. Māte Terēze: Mīlestībai veltīts mūžs. *Laikmeta zīmes*. 22.05.2017. <http://www.laikmetazimes.lv/2017/05/22/milestibai-veltits-muzs/>

brīvprātīgo darbu Latvijā. Pēdējos gados piedalīties brīvprātīgajā darbā aicina arī Labklājības ministrija, plaši to organizējot valsts sociālās aprūpes centru filiālēs, kurās uzturas bērni.

Brīvprātīgo darbs stacionārās ārstniecības iestādēs Latvijā pirmo reizi pēc valsts neatkarības atgūšanas aizsākās 1998. gadā, kad ar Sorosa fonda atbalstu tika sākta pirmā projekta “Brīvprātīgo palīdzētāju kustības attīstības programma medicīnā” īstenošana un apmācīti 20 brīvprātīgie.

Rīgas Stradiņa universitātes asociētā profesore Dace Baltiņa saka:

“Zāles ārstē, vārds dziedina, bet pārdomāts, istajā brīdī un pareizajā intonācijā pateikts vārds spēj darīt brīnumus. Attieksme ir ļoti būtiska. Piemēram, empātija, ko mēs uzskatām, ka tā ir medicīnas pamatu pamats, – tā nav iedzimta īpašība. Empātiju, gluži tāpat kā pieklājības normas, mēs iemācāmies.”⁷

Informācijas par brīvprātīgo darbu iegūšanas metodes

Šajā rakstā atspoguļota neliela daļa no sociālā darba maģistres Intas Gerhardes pētījuma “Brīvprātīgā darba vadība stacionārajās ārstniecības iestādēs”. Pētījumā tika izmantotas daļēji strukturētas intervijas, anketēšana un novērojumi, veicot brīvprātīgo darbu slimnīcās un pansionātos. Tika intervēti deviņi dažādu nozaru speciālisti – ārsti, brīvprātīgā darba vadītāji, sociālā darba vadītāji un slimnīcas kapelāni.

Lai iegūtu informāciju no stacionārās ārstniecības iestādēs strādājošiem brīvprātīgajiem, tika veikta aptauja. Aptaujas anketas jautājumi tika sagatavoti tā, lai no brīvprātīgajiem, kas jau kādu laiku darbojas stacionārās ārstniecības iestādēs, uzzinātu, ko viņi sagaida no brīvprātīgā darba vadītājiem, kā viņi jūtas šajā darbā, vai brīvprātīgā darba vadības atbalsts ir pietiekams un atbilstošs, ar kādām grūtībām jāsaskaras, lai integrētos medicīnas darbinieku komandā, vai brīvprātīgajiem ir vajadzīgas kādas papildu apmācības vai psihoemocionāls atbalsts? Aptaujā bija iekļauti arī jautājumi, kas ļauj uzzināt brīvprātīgo motivāciju. Šīs atbildes darba vadītājiem ir svarīgas, lai spētu izvēlēties atbilstošu motivēšanas taktiku un atbalstu.

Anketas jautājumi tika strukturēti četrās sadaļās: pirmā sadaļa “Vispārīga informācija par brīvprātīgo darbu”, otrā – “Brīvprātīgā darba saturs”, trešā – “Brīvprātīgo apmācība un vadība” un ceturrtā sadaļa “Motivācija un ierosinājumi”.

⁷ Rupenheite, M. Onkoloģijas profesores Daces Baltiņas vērtīgas pārdomas par kompleksu pieeju vēža terapijā. *Medkursi.lv*. 04.01.2017. <http://www.medkursi.lv/?p=4068>

I. Gerharde, R. Rindža. Brīvprātīgā darba vadība stacionārās ārstniecības iestādēs

Atbildēt uz jautājumiem tika aicināti brīvprātīgie, kuri strādāja stacionārās aprūpes iestādēs Rīgā. Anketēšana tika veikta 2018. gada novembrī un decembrī. Šajā laikā stacionārajās ārstniecības iestādēs strādāja 28 brīvprātīgie, un anketas aizpildīja 22 no viņiem.

Vēl pētījumā tika izmantota novērošana. Amerikāņu sociologs Džons Loflands uzskata, ka novērošana ir visdziļākā stratēģija un informācijas vākšanas veids, kas ļauj vistuvāk un vispilnīgāk saņemt informāciju, kā arī novērošana ir visfundamentālākā un vecākā metode sociālajās zinātnēs un izglītībā, un tā ir saistīta ar jebkuru citu metodi.

Ekonomikas doktore Silvija Kristapsone grāmatā “Zinātniskā pētniecība studiju procesā” norāda:

“Novērojumu sauc par zinātnisku, ja tas ir plānveidīgs, mērķtiecīgs, ilgstošs, patstāvīgs un norit dabiskā vidē. Sistemātiski fiksēti rezultāti palīdz nodrošināt apraksta objektivitāti. Novērojums ir nozīmīgs tāpēc, ka šī metode ļauj precīzāk izprast cilvēka rīcības nianšes un jēgu. Novērojumu centrā ir cilvēks ar savu gribu, sajūtām un izjūtām.”⁸

Veicot brīvprātīgo darbu staru terapijas un paliatīvās aprūpes nodaļās no 2017. gada septembra līdz 2019. gada maijam, kā arī vadot brīvprātīgo atbalsta grupas un piedaloties jauno brīvprātīgo atlasē, notika sistemātiski novērojumi, apzinot un izvērtējot brīvprātīgā darba vadības iespējas uzlabot tā kvalitāti un ilgtspēju. Tika novērotas brīvprātīgo prasmes un gatavība darboties atbilstīgi pacientu vajadzībām, kā arī brīvprātīgo motivācija un ieguvumi, brīvprātīgo sadarbība ar mediķiem, brīvprātīgo gaidas no darba vadītājiem.

Ekspertu atziņas

Pētījuma gaitā veikto interviju mērķis bija identificēt brīvprātīgā darba vadītāju uzdevumus, lai nodrošinātu kvalitatīvu, ilgtspējīgu brīvprātīgo darbu stacionārās ārstniecības iestādēs. Tika noskaidrots respondentu viedoklis par brīvprātīgā darba nozīmi stacionārās ārstniecības iestādēs, par darba saturu un apjomu, ētiskajiem aspektiem, sadarbību ar medicīnas personālu un kapelāniem. Sarunās ar brīvprātīgo vadītājiem tika skarti darba organizācijas, tostarp finanšu, kā arī par brīvprātīgo atlases, apmācības, novērtēšanas, supervīziju un pateikšanās jautājumi.

⁸ Kristapsone, S. 2014. *Zinātniskā pētniecība studiju procesā*. Rīga: Biznesa augstskola “Turība”, 284.

Intervētie ārsti atzina, ka stacionārās ārstniecības iestādēs primārā, protams, ir ārstēšana un atsāpināšana, tomēr viņi arī akcentēja psihoemocionālā stāvokļa ietekmi uz sāpēm un ārstēšanu. Ārsti, kuri strādā paliatīvajā aprūpē, uzsvēra, ka, runājot par galvenajām psiholoģiskajām grūtībām ārstēšanas laikā un pēc tās, pacienti min stresu, trauksmi, bailes, miega traucējumus, depresiju, psiholoģiskā atbalsta un palīdzības trūkumu, problēmas sava ķermeņa izmaiņu dēļ.

Paliatīvās aprūpes nodaļā pacientiem visbiežāk ir vērojamas dzīves kvalitātes izmaiņas, kas saistītas ar terapijas toksiskumu, daudzu zāļu un palīgierīču lietošanu. Raksturojot pacientu stāvokli, ārsti akcentēja, ka pacienti piedzīvo ierasto spēju zudumu, atkarību no citiem, lomas maiņu sabiedrībā un bieži vien arī problēmas ģimenē, izmaiņas izskatā, psihogēnas sāpes, sociālo spriedzi, eksistenciālas sāpes, neziņu, trauksmi un bailes. Tā visa dēļ darbā nepieciešams iesaistīt dažādu speciālistu un atbalsta personu komandu, lai grūtajā situācijā nodrošinātu pacientam vispusīgu un kvalitatīvu aprūpi. Pēc paliatīvās aprūpes ārsta teiktā, tieši brīvprātīgie ir tie, kas mūsdienās paplašina pacienta apkalpošanas iespējas un paaugstina servisu, jo neviens cits kā tikai brīvprātīgie nevar sniegt individuālu praktisko un emocionālo atbalstu, izvedot pacientu pastaigā, sarunājoties un veltot viņam nedalītu uzmanību. Ārstēt vajag ne vien slimību, bet arī cilvēku, kuru tā piemeklējusi. Ir svarīgi identificēt pacienta vajadzības, cerības un iekšējos resursus, lai pārciestu slimības izraisīto krīzi. Sāpes ir fiziskas ciešanas, un ar to mazināšanu nodarbojas mediķi, bet ne mazāk svarīgas ir dvēseles ciešanas. Ārsts, kurš pats ir strādājis brīvprātīgo darbu ārzemēs, skaidroja, ka brīvprātīgie ir tie, kas nodrošina un simbolizē saikni ar sabiedrību. Brīvprātīgie ir apliecinājums tam, ka pacienti nav no sabiedrības izstumti un aizmirsti, ka sabiedrībai rūp viņu ciešanas un tā ir gatava būt klātesoša un sniegt atbalstu. Brīvprātīgais darbs ir nobriedušas sabiedrības pazīme, un daudzās valstīs tas ieņem nozīmīgu vietu slimnīcās un hospisos. Tomēr ir ārkārtīgi svarīgi, lai brīvprātīgais darbinieks būtu labi sagatavots un apmācīts. Ļoti būtiska ir brīvprātīgā personība un spēja komunicēt.

Psihoterapeite, kura daudzus gadus strādā ar onkoloģiskajiem pacientiem, intervijā sacīja:

“Lai brīvprātīgais spētu sniegt adekvātu atbalstu, viņam ir jābūt labi informētam par visām onkoloģijas pacienta psihoemocionālām fāzēm, tādēļ, gatavojot brīvprātīgos, būtu svarīgi izskaidrot slimības ietekmi uz pacienta garastāvokli un rīcību. Tāpat brīvprātīgajam ir jāsaprot, ka katrs pacients ir unikāls un reaģēs atšķirīgi. Katram būs savas vajadzības un emociju izpausmes, tāpēc ļoti svarīgi ir attīstīt empātiju. To, vai brīvprātīgais būs spējīgs darīt šo darbu, noteiks tieši pacients. Pacients būs tas, kurš vai nu pieņems, vai noraidīs palīdzību, neskatoties uz to, ka brīvprātīgais ir nācis ar labiem nodomiem.”

Minētā psihoterapeite norādīja, ka, atlasot brīvprātīgos, to vadības uzdevums ir atsijāt tos, kas ir mentāli vai emocionāli nelīdzsvaroti, vēlas mācīt, kā dzīvot, uzskata, ka viņu viedoklis ir vienīgais pareizais, ir pļāpīgi un neprot klausīties, nav pieklājīgi un toleranti, neievēro higiēnas normas vai ētiskos principus, kā arī tādus, kas cenšas visur iejaukties, uzdodot nebeidzamus jautājumus un izsakot neapmierinātību. Šādi brīvprātīgie var tikai traucēt mediķu darbu, ienest nesaskaņas un domstarpības, kas mazina pacientu mieru. Ļoti svarīgi, lai brīvprātīgie nejauktos mediķu darbā, nekomentētu ārstēšanas metodes un nerunātu sliktu par mediķiem, jo tas var pacientā tikai vairot neziņu, bailes, neuzticēšanos, radot nemieru un trauksmi. Jāsaprot, ka, runājot ar smagi slimu pacientu, ir jābūt ļoti klātesošam, lai izprastu pacienta vajadzības un iekšējo noskaņojumu. Esot slimības gultā, pacientam neeksistē sīkumi vai mazsvarīgi jautājumi. Jebkas var būt svarīgs un nozīmīgs, un, to nerespektējot, pacientam var izraisīt emocionālas sāpes. Brīvprātīgais nedrīkst būt steidzīgs, nākt pie pacienta, it kā garām ejot. Brīvprātīgajam ir jābūt maksimāli klātesošam, ieinteresētam un līdzjūtīgam, tādēļ nemitīgi ir jāpilnveido sevi, jāmācās komunikācijas prasmes, jāattīsta empātija, kas tomēr pamatā ir jau sākotnēji nepieciešama brīvprātīgā personības iezīme. Brīvprātīgajiem ir svarīgi zināt arī to, kā slimība ietekmē pacienta personību. Smagas slimības laikā dažādu medikamentu, ķīmijterapijas un staru terapijas ietekmē mainās cilvēka personība, pat rakstura iezīmes. Cilvēks, kurš līdz šim bijis līdzsvarots un mierīgs, var kļūt agresīvs vai depresīvs, un katrā situācijā ir nepieciešams izprotošs un klātesošs atbalsts.

Ārsti minēja vēl vienu svarīgu aspektu, t. i., informācijas sniegšanu ārstiem, māsiņām, kapelānam vai sociālajam darbiniekam. Reizēm, sarunājoties ar pacientu, brīvprātīgais uzzina, kādas problēmas viņu nomāc un ir aktuālas. Pacients ārstam dažkārt neuzdrošinās stāstīt to, ko uztic brīvprātīgajam, kurš pavada ilgāku laiku ar viņu. Ir bijušas situācijas, kad tieši no brīvprātīgā tiek saņemta informācija par vajadzību pacientam atrisināt kādas sociālās problēmas, ka nepieciešams piesaistīt kapelānu vai mācītāju, lai sakārtotu un izrunātu garīgos jautājumus, kā arī ģimenes lietas. Būtiska ir brīvprātīgā tolerance, taktiskums, gudrība un drosme.

Apkopojot mediķu atzinumus par to, kā viņi izjūt (vai vispār izjūt) brīvprātīgo darbu, paliatīvās aprūpes ārsts teica, ka pēc apmācīta un empātiska brīvprātīgā apmeklējuma pacienti jūtas mierīgāki, labāk saprot savu realitāti un ir adekvātāki. Kāda cita paliatīvās aprūpes ārste dažu brīvprātīgo līdzdarbošanos nodaļā novērtēja īpaši pozitīvi, sakot, ka bez viņu atbalsta dažās situācijās būtu ļoti grūti tikt galā ar pacientu. Ārsti intervijās norādīja arī to, ka dažkārt brīvprātīgie ir tie, kas nodaļā ienes vairāk cilvēcības.

Sarunā ar kapelāni tika meklēta atbilde uz jautājumu, kā brīvprātīgie var palīdzēt pacientiem garīgajā aprūpē? Slimnīcas kapelāne akcentēja garīguma nozīmi – tas ir nepieciešams ikdienā un vēl jo vairāk – dzīves krīzes situācijās. Slimība ir saistīta ar smagu krīzi dzīvē, tās dēļ tiek ierobežotas fiziskās spējas un labsajūta, ģimenēs tiek izjaukts līdzsvars, dažkārt – mainītas lomas, un cilvēks, kurš ir bijis atbildīgs par ģimeni, pēkšņi kļūst par aprūpējamu, un var būt, ka citi tam nav gatavi. Pacients zaudē iespēju strādāt, un varbūt tas viņam ir ļoti būtisks zaudējums, kas var radīt grūtsirdību. Ļoti svarīgi, lai brīvprātīgais būtu pieredzējis un izprastu, kā arī pieņemtu, ka visi cilvēki ir mirstīgi un miršana ir dabisks process. Ja brīvprātīgais būs nobijies, viņš nespēs sniegt atbalstu ne pacientam, ne viņa tuviniekiem. Kapelāne uzsvēra, ka brīvprātīgajam ir jābūt ar stabili psihi, līdzsvarotam, kā arī ir būtiski, lai brīvprātīgais pats nebūtu sēru periodā.

Intervējot bijušos brīvprātīgā darba vadītājus, mērķis bija uzzināt viņu pieredzē balstītos atzinumus par darba vadības uzdevumiem un to realizēšanas iespējām, par veiksmēm un neveiksmēm, kā arī to, kāpēc viņi šo darbu ir atstājuši.

Savukārt psihoterapeite, kura piedalījās Latvijā pirmās brīvprātīgo kustības vadīšanā stacionārā aprūpes iestādē no 1998. gada, kā arī psiholoģe, kura vairākus gadus vadīja un koordinēja brīvprātīgo darbu stacionārā aprūpes iestādē bērniem, uzsvēra finanšu resursu nepieciešamību brīvprātīgajā darbā. Šis nav maznozīmīgs jautājums. Finansiālā atkarība no ziedojumiem nav droša un stabila. Lai iegūtu ziedotāju labvēlību, paiet ilgs laiks, kamēr organizācija gūst atpazīstamību un iemanto uzticību. Nepieciešams komplicēts darbs, attīstot sadarbību ar plašsaziņas līdzekļiem, publicējoties sociālajos tīklos – tas bieži vien nav vienkārši, jo var skart organizācijas ētiskos principus. Pastāv risks pārkāpt robežu starp labdarību un pašreklāmu. Turklāt, strādājot ar cilvēkiem, ir ļoti būtiski ievērot konfidencialitāti, nepieļaut sensitīvas informācijas izplatīšanu publiskajā telpā. Ieklausoties respondentu stāstītājā, var secināt, ka brīvprātīgā darba koordinators Latvijā varētu būt jauna profesija ar noteiktu profesionālu standartu. Šāds solis veicinātu brīvprātīgā darba attīstību – ne tikai atrisinātu finanšu problēmas, bet arī noteiktu šī darba organizēšanas priekšnoteikumus un atbildību.

Par brīvprātīgo motivēšanu runājot, brīvprātīgā darba vadītāja uzsvēra, ka visbiežāk ir vairāki šādas izvēles pamatojumi, un ļoti svarīga ir cilvēku vēlme justies vajadzīgiem, darīt to, kas dod gandarījumu un piepildījumu. Atšķiras katra cilvēka dziļi individuālie motīvi un iemesli, kādēļ viņš ir izvēlēties veikt brīvprātīgo darbu. Visbiežāk darboties mudina kādas iekšējas nerealizētas vajadzības, vēlme attīstīt sevi un būt noderīgam. Brīvprātīgais darbs ir strādāšana kopējam labumam vai kalpošana citiem, kas ir viena no augstākajām cilvēka vajadzību formām, kas ļauj piepildīt vēlmi attīstīties un pašrealizēties. Brīvprātīgajā darbā

bieži iesaistās cilvēki dzīves periodos, kuros notiek kādas izmaiņas dzīves ciklā (aizejot pensijā), vai laikā, kad mainās situācija ģimenē, piemēram, bērni aiziet savā dzīvē, rodas brīvs laiks, un cilvēki cenšas to piepildīt ar kaut ko vērtīgu.

Iepriekš minētā psihoterapeite sacīja, ka motivācija gan var būt dažāda, taču, darbojoties vienam mērķim, svarīga ir organizācijas kultūra, mikroklimats, uzticamība, radošuma atbalstīšana, kā arī ļoti būtiska (kā ikvienā organizācijā vai iestādē) arī brīvprātīgajā darbā ir vadītāja vai līdera personība. Vadītājs ar savu vērtību sistēmu, sadarbības prasmēm un iekšējo kultūru, lietojot prasmes cilvēkresursu vadīšanā, var palīdzēt cilvēkiem realizēt savu potenciālu tādā veidā, lai tas nestu labumu sabiedrībai.

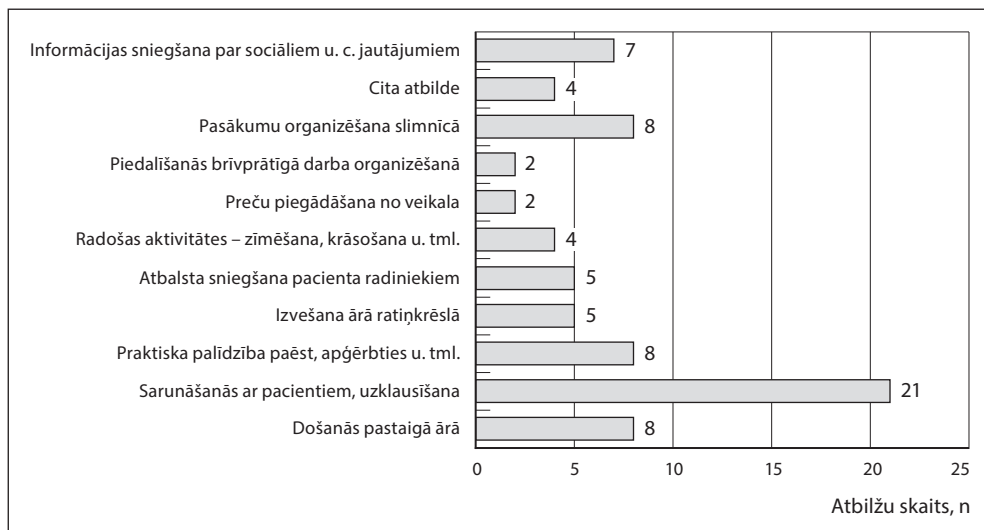
Brīvprātīgo aptaujas rezultāti

Tika aptaujāti 22 brīvprātīgie, no kuriem 19 bija sievietes un trīs – vīrieši. Respondentu vidējais vecums – 58 gadi. Augstākā izglītība bija 17 brīvprātīgajiem un pieciem – vidējā izglītība, t. i., attiecīgi augstākā izglītība – 77 % un vidējā izglītība – 23 % dalībnieku. Starp brīvprātīgajiem bija vairāki sociālie darbinieki, juristi, ekonomisti, uzņēmēji, direktori, skolotāji un žurnālisti, kā arī pensionāri.

Pacientu apmeklēšanas biežums: 55 % brīvprātīgo – reizi nedēļā, 36 % – divas reizes mēnesī. Viens no aptaujātajiem pacientus apmeklēja divas reizes nedēļā, viens – dažas reizes gadā.

Apzinot brīvprātīgo pieredzi darbā stacionārā ārstniecības iestādē, tika konstatēts, ka 18 respondenti strādāja apmēram vienu gadu vai nedaudz ilgāk, viena aptaujas dalībniece strādāja jau 22 gadus, savukārt trīs respondenti darbojās vienu mēnesi.

Lai noskaidrotu brīvprātīgā darba saturu, tika uzdots strukturēts jautājums par nodarbēm, kas veiktas visbiežāk, kā arī tika dota iespēja sniegt atvērtu atbildi. Uz šo jautājumu visbiežāk (21 reizi) tika atbildēts, ka notikusi “sarunāšanās ar pacientiem, uzklauššana” (emocionālais un psiholoģiskais atbalsts); vēl bieži tiek minētas šādas darbības: “pasākumu organizēšana slimnīcā” (astoņas reizes), “praktiska palīdzība, palīdzot paēst, apģērbties, piecelties un staigāt” (astoņas reizes), “došanās pastaigā ārā” (astoņas reizes), “informācijas sniegšana par medicīnas iestādi, sociālajiem dienestiem, garīgo aprūpi, atbalsta biedrībām, pašpalīdzības grupām u. tml.” (septiņas reizes), “izvešana ārā ratiņkrēslā” (piecas reizes), “atbalsta sniegšana radniekiem” (piecas reizes), “radošas aktivitātes, piemēram, zīmēšana, krāsošana u. tml.” (četras reizes), “preču piegādāšana no veikala” (divas reizes), “piedalīšanās brīvprātīgā darba organizēšanā” (divas reizes). Atvērtajā jautājumā ar “cita atbilde” vienu reizi tika norādīta “lasīšana priekšā” un trīs reizes – dažāds garīgs atbalsts pēc pacienta lūguma (sk. 1. att.).



1. attēls. Darbības, ko brīvprātīgie veic stacionārajās ārstniecības iestādēs (respondentu atbildes)

Visbiežāk pacienti vēlas sarunāties un tikt uzklausi. Tas nozīmē, ka brīvprātīgo apmācībās īpaša uzmanība jāvelta klausīšanās un sarunu vadīšanas prasmēm, lai attīstītu spēju izrādīt patiesu interesi, radīt pozitīvu atmosfēru, vadot sarunu par cilvēka interesēm un vajadzībām.

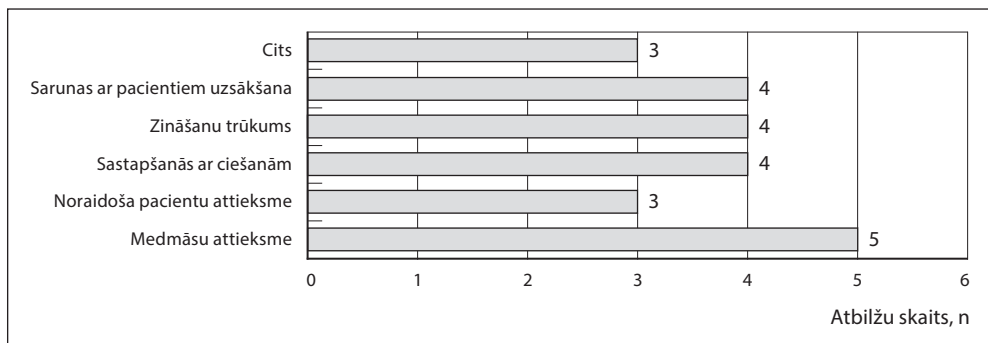
Uz jautājumu, ar kādām grūtībām brīvprātīgie saskaras, veicot darbu, visbiežāk respondenti norādīja, ka lielākais pārbaudījums ir “medmāsu attieksme” (piecas reizes), “sarunas uzsākšana” (četras reizes), “zināšanu trūkums” (četras reizes), “sastapšanās ar ciešanām” (četras reizes), “pacientu noraidoša attieksme” (trīs reizes). Atvērtajā atbildē kā “cits” tika norādīts uz bažām “nenodarīt pāri, jo trūkst zināšanu”, “ienākt palātā un apzināt, kuram pacientam būtu nepieciešama palīdzība”, kā arī to, ka “pacienti ir “aizvērti”” (sk. 2. att.).

Sniegtās atbildes ļauj secināt, ka vidējā medicīnas personāla attieksme nav viennozīmīgi vērtējama. Atbildes uz jautājumu par sadarbību ar medicīnas personālu rāda, ka kopumā sadarbība ir laba. Tomēr dažkārt medmāsu izturības noraidoši, un brīvprātīgajiem, īpaši tiem, kas vēl nav integrējušies ārstniecības iestādē, šāda attieksme sagādā grūtības. Iemesli droši vien jāmeklē, padziļināti izpētot šo jautājumu. Kopumā medmāsu attieksme pakāpeniski mainās, un šobrīd viņas ir ievērojami pretimnākošākas nekā bija projekta sākumā. Vairākas medmāsu aktīvi iesaistās un norāda, kuriem pacientiem, pēc viņu domām, būtu nepieciešama brīvprātīgo palīdzība. To var uztvert kā uzticības iemantošanu, bet jāsaprot, ka sadarbības atslēga visbiežāk ir pašu brīvprātīgo rokās.

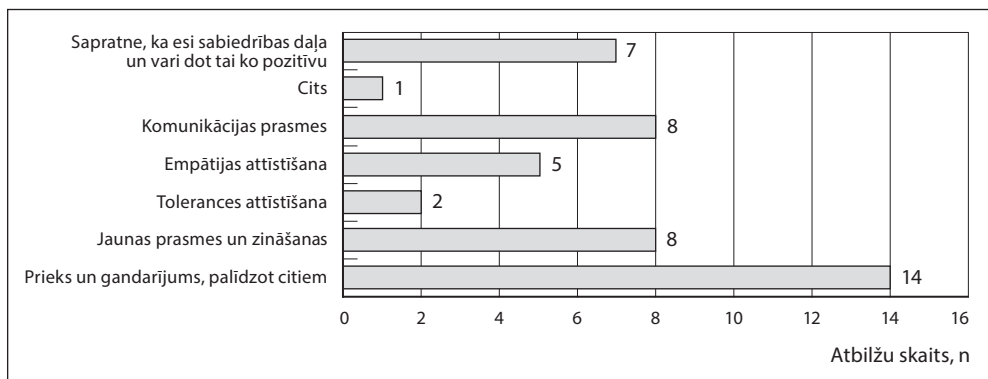
I. Gerharde, R. Rindža. Brīvprātīgā darba vadība stacionārās ārstniecības iestādēs

Atbildēs par ieguvumiem, veicot brīvprātīgo darbu, visbiežāk respondenti apgalvoja, ka ieguvums ir “prieks un gandarījums, palīdzot citiem” (14 reizes), “jaunas prasmes un zināšanas” (astoņas reizes), uzlabotas “komunikācijas prasmes” (astoņas reizes), “sapratne, ka esi sabiedrības daļa un vari dot tai ko pozitīvu” (septiņas reizes), “empātijas attīstīšana” (piecas reizes), “tolerances attīstīšana” (divas reizes). Atvērtajā atbildē “cits” tika minēts, ka “redzu jēgu savai eksistencei”, “ieguvu brīnišķīgus kolēģus, domubiedrus” (sk. 3. att.).

Visvairāk respondentu atzina, ka ir būtiski, lai brīvprātīgie gūtu gandarījumu un prieku par savu darbu. Brīvprātīgajiem nozīmīga ir jaunu prasmju apgūšana un komunikācijas attīstīšana. Septiņi aptaujas dalībnieki teica, ka ieguvums ir “sapratne, ka esi daļa no sabiedrības un vari dot tai ko pozitīvu”. Brīvprātīgo sacītais netieši norāda, ka sabiedrība kļūst nobriedušāka, atbildīgāka, ka cilvēki saprot kopējā labuma nozīmi.



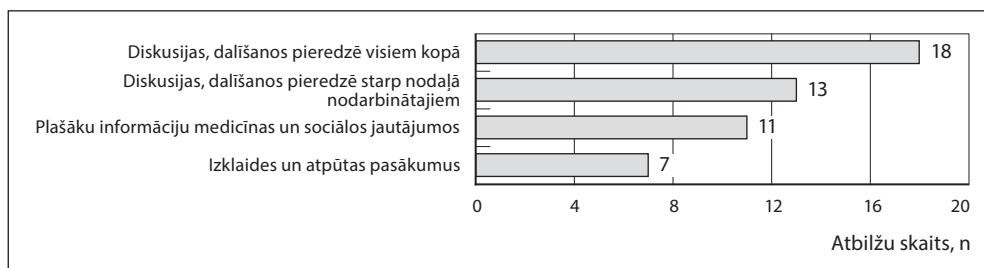
2. attēls. Lielākais pārbaudījums, veicot brīvprātīgo darbu (respondentu atbildes)



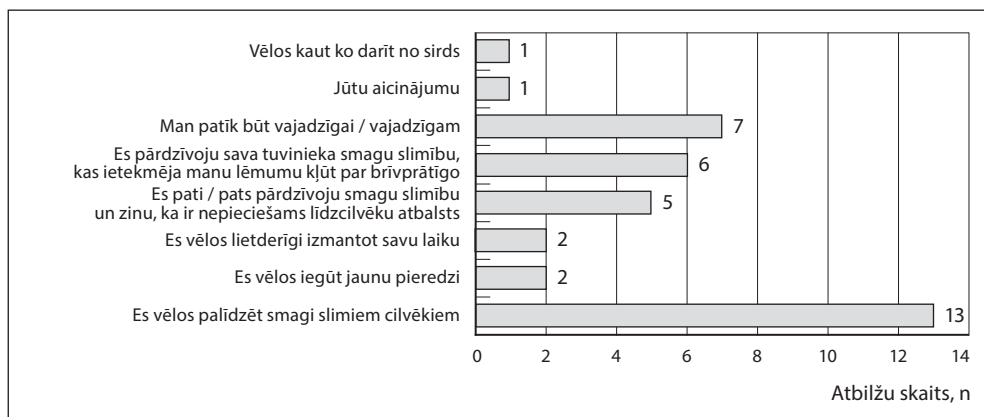
3. attēls. Brīvprātīgo ieguvumi no brīvprātīgā darba veikšanas (respondentu atbildes)

Anketā tika ietverts arī jautājums brīvprātīgo viedokļa noskaidrošanai par to, vai pietiek ar izglītojošām lekcijām vai brīvprātīgo sapulcēs vajadzīgas vēl kādas citas nodarbības. Respondenti 18 atbildēs norādīja, ka vēlas diskusijas un dalīšanos pieredzē, savukārt plašāku informāciju medicīnas un sociālos jautājumos vēlējās saņemt 11 brīvprātīgie (sk. 4. att.).

Lai labāk izprastu brīvprātīgo motivāciju, tika uzdots šāds jautājums: “Kāpēc jūs izvēlējāties veikt brīvprātīgo darbu?” Visbiežākā atbilde bija: “Es vēlos palīdzēt smagi slimiem cilvēkiem” (13 reizes). “Man patīk būt vajadzīgai / vajadzīgam” (septiņas reizes). “Es pārdzīvoju sava tuvinieka smagu slimību, kas ietekmēja manu lēmumu kļūt par brīvprātīgo slimnīcā” (sešas reizes). “Es pati / pats pārdzīvoju smagu slimību un zinu, ka ir nepieciešams līdzcilvēku atbalsts” (piecas reizes). “Es vēlos lietderīgi izmantot savu laiku” (divas reizes). “Es vēlos iegūt jaunu pieredzi” (divas reizes). Atvērtajā jautājumā “cits” atbildēs teikts, ka “jūtu aicinājumu”, “vēlos kaut ko darīt no sirds” (sk. 5. att.).



4. attēls. Brīvprātīgo gaidas no brīvprātīgo sapulcēm (respondentu atbildes)



5. attēls. Brīvprātīgo motivācija (respondentu atbildes)

Motivācijas pētīšana ir viens no sarežģītākajiem uzdevumiem. Ne vienmēr cilvēki atklāj savu motivāciju, un ne vienmēr viņi paši to apzinās. Visbiežāk motivācijas ir vairākas. Būtisks ir jautājums, kāpēc cilvēki izvēlas strādāt brīvprātīgo darbu stacionārā ārstniecības iestādē, kāda nozīme ir smagas slimības pieredzei pašam vai kādam tuviniekam?

Anketas noslēdzošajā jautājumā brīvprātīgie tika lūgti komentēt un iesniegt priekšlikumus par brīvprātīgā darba vadīšanas pilnveidošanu. Vairāki brīvprātīgie minēja, ka nepieciešama rūpīgāka brīvprātīgo atlase, jo dažkārt ir novērots, ka brīvprātīgie nezina, ko darīt. Atbildēs arī teikts, ka nepieciešama lielāka kontrole un darba pārraudzība nodaļās, labāka sadarbība gan ar medicīnas personālu, gan savstarpējā sadarbība un atbalsts, kā arī supervīzija vai atbalsta grupas. Tika ierosināts izveidot brīvprātīgo skolu ar sertificētu programmu.

Novērojumu rezultāti

Analizējot novērojumus, kas veikti pētījuma laikā, strādājot brīvprātīgo darbu staru terapijas un paliatīvās aprūpes nodaļā, tika konstatēts, ka visbiežāk pacientiem nepieciešams gan emocionāls atbalsts, gan arī praktiska palīdzība. Staru terapijas nodaļā daudzi pacienti bija no reģioniem, un vairākus neviens neapmeklēja. Pacienti ārstējas mēnesi un ilgāk, tāpēc priecājas par iespēju runāt par dzīvi un savām interesēm. Pacientiem, kuri paši nevar pāriet, bija nepieciešams no veikala atnest pirkumus. Tie, kas pārvietojās ratiņkrēslā, vēlējās, lai viņus izved ārā.

Apmeklējot vienu un to pašu pacientu mēnesi vai divus, starp pacientu un brīvprātīgo izveidojas uzticības pilnas attiecības. Brīvprātīgie, kuriem patīk būt kopā ar vienu un to pašu pacientu ilgāku laiku, labprāt izvēlas darboties tieši šajā nodaļā.

Sarežģītāks ir brīvprātīgais darbs paliatīvajā nodaļā, kurā atrodas pacienti, kam vairs nenotiek radikāla ārstēšana, bet tiek mazinātas sāpes un uzlabota dzīves kvalitāte. Brīvprātīgais darbs ar smagi slimiem cilvēkiem prasa lielu koncentrēšanos. Pacienti ir ļoti dažādi, un nav gatavas "receptes", kā, ieejot palātā, uzsākt sarunu, kā saprast, pie kura pacienta vajadzētu pieiet aprunāties un kaut ko palīdzēt. Ir nepieciešama intuīcija un atvērtība. Cilvēki jūt, vai interese par viņiem ir īsta. Viens no vadošajiem ekspertiem jautājumos par personīgo izaugsmi Robins Šarma grāmatā "Svētais, sērfotājs un firmas prezidente" raksta:

"[...] lai arī par cik gudru tu sevi uzskatītu, tu nevari notēlot, ka tev cilvēki rūp. Tu vari teikt visu, ko vien vēlies, bet viņi neielaidīsies nekādās darīšanās, ja tu nebūsi no sirds apņēmis saviem klientiem palīdzēt un padarīt viņu dzīvi labāku, – viņi sajūtīs, ka tu neesi patiess. [...] Viss sākas ar uzticēšanos."⁹

⁹ Šarma, R. 2014. *Svētais, sērfotājs un firmas prezidente*. Rīga: Avots, 209.

Uzticēšanās ir viens no brīvprātīgā darba stūrakmeņiem psihoemocionālajā atbalstā pacientam. Dažkārt brīvprātīgo, cilvēku ar labu izglītību un vēlmi strādāt, pacients tomēr nepieņem. To nevar pilnībā izskaidrot, tomēr, domājams, noraidījums ir saistīts ar neatbilstošu brīvprātīgā motivāciju. Motivācijas un gaidu neatbilstība ir galvenais iemesls, kāpēc brīvprātīgajam neizdodas iemantot pacienta uzticību. Tādējādi var secināt, ka brīvprātīgo vadības uzdevums ir izvēlēties cilvēkus ar atbilstošu motivāciju, – diemžēl īsto motivāciju vai motivāciju kopumu dažkārt neapzinās arī pats pretendents, un to ir grūti identificēt atlases procesā.

Vērtējot brīvprātīgo sadarbību ar medicīnas personālu, novērojumi apliecina, ka medmāsu attieksme pret brīvprātīgajiem ir ievērojami uzlabojusies. Izturēšanās kļuvusi koleģiāla, bieži vien – draudzīga, un dažkārt arī kāda medmāsa vēlas aprunāties par nopietniem dzīves jautājumiem, jo mediķu darbs nodaļā ir psiholoģiski smags. Analizējot sadarbību starp mediķiem un brīvprātīgajiem, tika novērots, ka mediķu atbalsts palielina brīvprātīgā darba kapacitāti un brīvprātīgais var sniegt savlaicīgu un atbilstošu palīdzību pacientam. Savstarpējā komunikācija starp brīvprātīgajiem, kas regulāri strādā nodaļā, un medicīnas personālu veicina pozitīvu gaisotni un uzlabo pacientu apkalpošanu.

Pētījumā tika novērots, ka brīvprātīgo pozitīvi egoistiskie faktori ir izaugsme, jauna pieredze un zināšanas, kontakti, paštēla veidošana un pašcieņas attīstīšana, novērtējuma un atzinības saņemšana, kā arī iespēja iegūt iemaņas un pieredzi, izvēloties profesiju.

Cilvēku izvēle pievērsties brīvprātīgajam darbam ir saistīta arī ar dzīves ciklu, piemēram, cilvēks ir aizgājis pensijā un vēlas darboties nozarē, kas ir nepiepildīts jaunības sapnis, vēlas iegūt jaunu pieredzi, jo mainījusies ģimenes situācija. Darbojoties brīvprātīgo kustībā, cilvēkam noteikti ir iespēja socializēties – sastapt citus cilvēkus, izvairīties no izolācijas un vientulības, tikties ar draudzīgiem, jautriem un patīkamiem cilvēkiem.

Izvērtējot brīvprātīgo ieguvumus, var secināt, ka uzticēšanās un abpusējs prieks par iepazīšanos un sarunām brīvprātīgajiem ļauj mācīties, iedvesmoties un gūt milzu gandarījumu, kaut arī bieži jāsaskaras ar skarbo realitāti – pacientu ciešanām un miršanu. Ciešanas ir mūsu dzīves daļa. Lai gan cilvēks daudzus procesus ir spējis sev pakļaut un no daudzām sāpēm izvairīties, ciešanu jautājums “kāpēc?” paliek neatbildēts. Sajūtas, kas rodas, ja slimnieks kļūst mazliet priecīgāks vai mierīgāks, ir ļoti motivējošas un iedvesmojošas. Novērojumi liecina, ka, sarunājoties ar pacientiem, noder arī humora izjūta. Ja arī pacientam tā piemīt, veidojas šī smalkā saderība starp brīvprātīgo un pacientu un, atļaujoties kādu joku, rodas viegluma sajūta un labāks noskaņojums.

Secinājumi

Brīvprātīgais darbs stacionārās ārstniecības iestādēs ir nozīmīgs pacientu atbalsta resurss. Šobrīd Latvijā šis darbs ir sākumposmā, pagaidām nav izstrādātas vienotas brīvprātīgo apmācības programmas, nav regulāra un stabila finansējuma mācībām un darba nodrošināšanai. Tomēr ir cilvēki, kuri vēlas šo darbu darīt un dara.

Saskaņā ar Brīvprātīgā darba likumu tas ir organizēts bezatlīdzības darbs sabiedrības labā. Lai brīvprātīgais darbs būtu sekmīgs, ir nepieciešams veikt izpēti, pārliecināties par medicīnas personāla gatavību pieņemt un sadarboties ar brīvprātīgajiem, kā arī identificēt brīvprātīgā darba saturu un izvērtēt, vai ar brīvprātīgā darba palīdzību tiks sasniegts gaidītais rezultāts.

Brīvprātīgā darba uzsākšanai, tostarp mācībām, koordinēšanai un vadīšanai, ir nepieciešams finansējums. Ja brīvprātīgā darba koordinators tiktu algots, viņš varētu būt pieejams arī darba dienas laikā, nevis tikai pēc darba, un tādējādi nodrošinātu operatīvāku brīvprātīgo koordinēšanu un atbalstu.

Lai brīvprātīgais darbs stacionārās ārstniecības iestādēs būtu mērķtiecīgs un jēgpilns, piesaistot brīvprātīgos, nepieciešams veikt atbildīgu atlasi. Vēlams izstrādāt testu, lai atsijātu pretendentes, kurus nav vēlams iesaistīt.

Brīvprātīgo projektu vadītājam ir jāspēj nodrošināt brīvprātīgā darba administrēšanu, kā arī sadarbībā ar visiem iesaistītajiem cilvēkiem īstenot, ieviest un uzraudzīt visu brīvprātīgā vadības ciklu. Jāpilnveido vadītāja un brīvprātīgā komunikācija, jauno brīvprātīgo ievirzīšanai darbā jāpiesaista mentors, nodaļās jānodrošina brīvprātīgo darba kontrole, kā arī aktīva savstarpējā sadarbība un atbalsts.

Obligātas ir brīvprātīgo mācības, bet nepietiek tikai ar kopējām mācībām. Brīvprātīgajiem ir jāamcās arī patstāvīgi, jāstrādā pie personības izaugsmes, jāattīsta savas prasmes darbā ar pacientiem. Apmācības jāpapildina ar psiholoģijas, saskarsmes prasmju un sarunu vadīšanas mākas apgūšanu, sociāliem, teoloģiskiem un medicīnas jautājumiem, tostarp informāciju par slimības norisi un ar to saistītām personības izmaiņām un pacientu aprūpi.

Organizējot brīvprātīgo darbu, svarīgi ir izstrādāt un skaidri definēt vienotus ētikas principus, izveidot ētikas kodeksu. Ētikas kodekss ir jāievēro visiem organizācijas dalībniekiem.

Saskaņā ar teoriju cilvēka rīcību virza vajadzības un motivāciju komplekss. Brīvprātīgie paliek brīvprātīgajā darbā, ja rodas korelācija starp brīvprātīgā motivāciju un pozitīvi egoistiskiem ieguvumiem. Nepiepildoties gaidām, brīvprātīgie darbu pārtrauc, tādēļ ir svarīgi, lai pirms darba sākšanas brīvprātīgo vadība pēc iespējas precīzāk noformulētu darba uzdevumus un informētu, kas no brīvprātīgā tiek sagaidīts.

Būtiski, lai organizācijas vadītājs būtu līderis, kurš izprot brīvprātīgo motivāciju un pacientu vajadzības, spēj novērtēt un pateikties brīvprātīgajiem par darbu. Ja brīvprātīgais labi jutīsies organizācijā, viņš būs ieinteresēts un uzticēto darbu veiks ar lielu entuziasmu.

Brīvprātīgais darbs var būt kā dziedinošs process sabiedrībai kopumā. Mūsdienu sabiedrībā, kurā bieži vien dominē steiga un virspusējas savstarpējās attiecības, arvien mazāk vietas un laika paliek, ko atvēlēt saviem slimajiem tuviniekiem, lai kopā izdzīvotu ciešanas un uzņemtos rūpes. Katrs var nonākt slimības gultā, sastapties ar sāpēm un miršanu. Dažkārt mēs to visu "izslēdzam" no savas dzīves, nevēlamies par to domāt, bet tā tomēr ir dzīves daļa, no kuras nav iespējams izvairīties. Mums ir daudzi sociālās aprūpes centri un ārstniecības iestādes, kurās ārstējas slimi un vientuļi cilvēki. Dažkārt vientulība ir grūtāk panesama nekā slimība. Tomēr pozitīvi ir tas, ka uz aicinājumu iesaistīties brīvprātīgajā darbā atsaucas arvien vairāk cilvēku, kas vēlas kaut ko mainīt šajā sistēmā un meklē attiecību īstumu, jo vēlas būt klātesoši, grib mazināt citu ciešanas un vientulību, tiecas mācīties un piedzīvot to, ko var piedzīvot, tikai izejot no savas komforta zonas, atverot sirdi un prātu jaunai pieredzei un rūpēm par cilvēkiem.

Management of Volunteer Work in Inpatient Medical Institutions

Abstract

In the research paper "Management of volunteer work in inpatient medical institutions", specifics of volunteer work in inpatient healthcare institutions were looked at; competences necessary for volunteer work were identified; human resource models were described; results of interviews with doctors and head volunteers as well as volunteer survey answers as well as fixed observations of hospital volunteer work were analysed.

The research aimed for the answers on what the most important tasks in organizing volunteer work are for it to be not just a short-term campaign but rather fully positioned into the hospital's interdisciplinary team and fulfil the main goal of volunteer work – improving the wellbeing of patients.

The conclusions acquired from the research process show that before starting volunteer work, certain research needs to be performed, the medical staff

has to be prepared to collaborate with the volunteers, the content of the volunteer work needs to be identified, and it needs to be deliberated whether the expected results are going to appear through help of volunteer work.

For volunteer work in inpatient healthcare institutions to be purposeful, careful selection and training of volunteers needs to be done during the process of attracting them. In addition to general training, volunteers need to continue learning on their own, work on their personality development as well as develop their skills of communication and empathy. While organising volunteer work, it is important to develop and clearly define the general ethical principles that need to be respected by all members of the organisation.

The head of the volunteer project has to ensure administering of volunteer work as well as, by working together with all involved, realise, implement and monitor the entire process of leading the volunteer work. In order to infiltrate new staff in volunteer work, a mentor should be assigned, monitoring of volunteer work as well as active collaboration with each other and support must be ensured. Volunteers tend to stay in volunteer work if there is correlation between their motivation and positively egoistical benefits. If their expectations are not met, volunteers drop out of volunteer work. Therefore, it is important for tasks of the work to be precisely defined and volunteers themselves – carefully informed before starting their responsibilities. It is crucial for the head of the organisation to be a leader who truly understands motivation of volunteers and the needs of patients, and who is able to appreciate and thank volunteers for their work. If a volunteer feels good in the organisation, they will stay interested and will fulfil their proposed tasks with enthusiasm.

Keywords: volunteer, volunteer work, volunteer organisation, healthcare institutions.

Avoti un literatūra

1. Brīvprātīgā darba likums: Latvijas Republikas likums. *Latvijas Vēstnesis*. 127, 02.07.2015. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/275061-brivpratiga-darba-likums>
2. Brīvprātīgā darba tiesiskais regulējums: 2013. gada janvāra ziņojums. *Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība*. 2013. Iegūts no: www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/brivpratiga.darba.tiesiskais.regulejums_n.mickevica_31.01.2013.pdf
3. How volunteering affects your benefits – overview. *Citizens Advice*. 2019. Iegūts no: www.citizensadvice.org.uk/Documents/Advice%20factsheets/Benefits/b-volunteering.pdf
4. Jākobsons, E. Māte Terēze: Mīlestībai veltīts mūžs. *Laikmeta zīmes*. 22.05.2017. Iegūts no: <http://www.laikmetazimes.lv/2017/05/22/milestibai-veltits-muzs/>

5. Kristapsone, S. 2014. *Zinātniskā pētniecība studiju procesā*. Rīga: Biznesa augstskola "Turība".
6. *Lietuvos Raudonasis Kryžius*. Iegūts no: www.redcross.lt
7. Rupenheite, M. Onkoloģijas profesores Daces Baltiņas vērtīgas pārdomas par kompleksu pieeju vēža terapijā. *Medkursi.lv*. 04.01.2017. Iegūts no: <http://www.medkursi.lv/?p=4068>
8. Šarma, R. 2014. *Svētais, sērfotājs un firmas prezidente*. Rīga: Avots.
9. Мозаика Российского добровольчества: факты, ресурсы и мнения. Сост. и ред. Слабжанин Н. Ю. *Higher School of Economics*. 2003. Iegūts no: www.hse.ru/data/2014/10/20/1099147605/mozaika_dobrovolchestva.pdf

Madara Lārmane, Mārtiņš Moors

Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_141-157

Kopsavilkums. Rīgas Sociālā dienesta dati par darbinieku mainību parāda, ka 2018. gadā sociālajā dienestā tika pieņemts 81 darbinieks, bet atbrīvoti tika 78 darbinieki.¹

2015. gadā veiktā pētījumā tika aptaujāti Rīgas patversmes sociālie darbinieki. Aptaujas rezultāti rādīja, ka 20 % respondentu ētiskās dilemmas un grūtības lēmuma pieņemšanā ieņem nozīmīgu vietu to grūtību vidū, ar kurām darbinieki saskaras ikdienas praksē.²

2020. gadā veiktā pētījuma “Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā”³ mērķis bija izpētīt sociālo darbinieku tipiskākās ētisko dilemmu risināšanas stratēģijas ierobežotu personāla resursu apstākļos Rīgas Sociālajā dienestā un sagatavot priekšlikumus sociālajiem darbiniekiem, kā šādos apstākļos efektīvi veikt klientu apkalpošanu. Lai sasniegtu pētījuma mērķi, tika anketēti 43 Rīgas Sociālā dienesta sociālie darbinieki, kuri sniedz sociālos pakalpojumus Rīgas pašvaldības iedzīvotājiem, kā arī tika veiktas padziļinātās intervijas ar diviem Rīgas Sociālā dienesta sociālajiem darbiniekiem, kuriem ir vislielākais darba stāžs sociālā darba nozarē.

Pētījumā secināts, ka ierobežotu personāla resursu apstākļos tipiskākās ētiskās dilemmas ir personiskās un profesionālās vērtības un klienta vērtības; resursu sadale un klienta pamatvajadzību nodrošināšana; patiesības teikšana un klienta aizsardzības ievērošana; likumu, noteikumu ievērošana un ētisko vērtību saglabāšana. Sociālā dienesta sociālie darbinieki ētisko dilemmu risināšanai nozarē dod priekšroku uz procesu orientētās ētiskās dilemmas risināšanas stratēģijai.

Atslēgvārdi: sociālā darba ētika, ētiskās dilemmas, ētisko dilemmu risināšanas stratēģijas, ierobežoti personāla resursi, sociālā darba pakalpojums.

¹ Rīgas Sociālais dienests, 2019: Darbinieku mainība. Iestādes nepublicētie dati.

² Mīte, A., Vencjuna, K., Dmitrijeva, O. 2015. Ētika sociālā darbinieka profesionālajā darbībā. No: *Zināšanu pārnesē sociālā darba praksē*. 2, 22.–25.

³ Pētījums tika veikts Madaras Lārmanes maģistra darba ietvaros 2020. gadā, studējot Rīgas Stradiņa universitātes maģistrantūras programmā “Sociālais darbs”.

M. Lārmane, M. Moors. Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

Ievads

Sociālā darba ētikai pēdējo gadu laikā Latvijā ir pievērsta liela uzmanība. Periodiskā izdevuma "Sociālais darbs Latvijā" 2016. gada 2. numurs tika atvēlēts profesionālās ētikas jautājumiem, savukārt 2017. gadā vairākos Labklājības ministrijas organizētajos pasākumos tika ietverti sociālā darba profesionālās ētikas jautājumi: 23. martā notika saruna par ētikas jautājumu iedzīvināšanu Latvijas sociālā darba praksē, savukārt 24. martā notika konference "Profesionālā integritāte sociālajā darbā II: Ētika sociālajā darbā", kas bija turpinājums 2016. gadā iesāktajai sarunai par profesionālo integritāti un tai atbilstošu rīcību saskaņā ar profesijas vērtībām un pamatprincipiem. Viens no šādiem pamatprincipiem, neapšaubāmi, ir arī profesionālās ētikas ievērošana.

Arī šajā publikācijā atspoguļotais pētījums, kas notika Rīgas Stradiņa universitātes maģistrantūras programmas "Sociālais darbs" ietvaros (pētījuma īstenotāja Madara Lārmane, maģistra darba vadītājs Mārtiņš Moors), bija veltīts sociālā darba ētikas problemātikai, pievēršoties jautājumam, kas Latvijā ne tikai nav pētīts, bet kuram arī sociālā darba praksē līdz šim pievērsta diezgan maza uzmanība, proti, ar kādām tipiskākajām ētiskajām dilemmām sociālie darbinieki saskaras ierobežotu personāla resursu apstākļos un kā tie ietekmē sociālo darbinieku rīcību? Kaut arī sociālo darbinieku nepietiekamība, mainība, vakanču esamība un arī sociālo darbinieku nepietiekamais skaits valstī kopumā ir diezgan labi zināmas problēmas, tomēr šo jautājumu analizēšana ētisko dilemmu un rīcības izvēles kontekstā ir visai inovatīvs pētnieciskais fokuss. Pētījumam kā bāze tika izvēlēts Rīgas Sociālais dienests, tomēr, domājams, ka iegūtos secinājumus un atziņas lielākoties var izmantot arī citu pašvaldību sociālā darba administrēšanā.

Problēmas aktualitāte

Rīgas Sociālā dienesta dati par darbinieku mainību parāda, ka 2018. gadā Rīgas Sociālajā dienestā tika pieņemts 81 darbinieks, bet atbrīvoti tika 78 darbinieki.⁴ Šie dati liecina par darbinieku mainības problēmas aktualitāti, jo tik, cik ir bijis nepieciešams pieņemt darbiniekus, apmēram tikpat darbinieku ir izbeiguši darba attiecības.

Darbinieku mainības problemātika skar gan sociālos darbiniekus, gan arī pašvaldības iedzīvotājus, kuri vēlas saņemt sociālo palīdzību vai sociālo pakalpojumu. Darbinieku mainības dēļ tiek ietekmēta sociālās palīdzības vai sociālo

⁴ Rīgas Sociālais dienests, 2019: Darbinieku mainība. Iestādes npublicētie dati.

M. Lārmane, M. Moors. Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

pakalpojumu saņemšana, jo, piemēram, jaunam darbiniekam ir nepieciešams laiks, lai iepazītos ar visu pašvaldības nodrošināto sociālo pakalpojumu klāstu, pieejamību, saņemšanas ātrumu un saturu. Tas ietekmē arī klientu apkalpošanas ātrumu un kvalitāti.

Labklājības ministrijas 2017. gadā veiktais pētījums “Pašvaldību sociālo dienestu un sociālā darba speciālistu darbības efektivitātes novērtēšanas rezultāti un analīze” atspoguļo sociālā dienesta darba slodzi visā Latvijā. Pētījuma rezultāti parāda, ka darbinieka slodze dienestos visbiežāk tiek aplūkota pēc saņemto iesniegumu skaita, pieņemto cilvēku un lietu skaita. Taču atkarībā no situācijas vienā piektdaļā līdz vienā ceturtdaļā gadījumu slodzes kritēriji sociālo dienestu darbā nav noteikti. Turklāt gan sociālo dienestu vadītāji, gan sociālā darba speciālisti uzsver, ka viņu emocionālā un intelektuālā slodze ir ļoti augsta.⁵ Tas saskan ar iepriekš izvirzīto pieņēmumu par sociālā dienesta darbinieku augsto darba slodzi, kas jo īpaši palielinās darbinieku mainības apstākļos.

Šādos apstākļos iestādes vadībai ir visai sarežģīti nodrošināt efektīvu cilvēku resursu izmantošanu organizācijas mērķu sasniegšanai, lai gan organizāciju vadības teorijā ir atzīts, ka organizācijas darbinieki ir viena no galvenajām konkurētspējas priekšrocībām un tieši no viņiem ir atkarīgi darba rezultāti.⁶

Labklājības ministrijas veiktajā pētījumā sociālo dienestu vadītāji norāda uz infrastruktūras, personāla un laika resursu trūkumu, kas ietekmē darba uzdevumu kvalitatīvu izpildi.⁷ Ir trīs galvenie resursi, kuru deficīts negatīvi ietekmē pašvaldības iedzīvotāju vajadzību nodrošināšanu. Tie ir šādi: infrastruktūras, personāla un laika resursu trūkums. Personāla resursu nepietiekamība ļoti būtiski ietekmē sociālās palīdzības un pakalpojumu nodrošināšanu iedzīvotājiem.

Šādos apstākļos sociālajiem darbiniekiem katru dienu ir jāizdara ētiska rakstura izvēles. Sociālā darba praksē izvēles brīži ir ikdiens, un katrā šādā situācijā bieži vien pietrūkst laika, bet lēmumi ir jāpieņem nekavējoties un

⁵ Pašvaldību sociālo dienestu un sociālā darba speciālistu darbības efektivitātes novērtēšanas rezultāti un analīze: Gala ziņojums. No: 2017: *Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. <http://adm.lm.gov.lv/lv/nozares-politika/sociala-palidziba/petijumi-un-informativie-materiali/4-petijumi/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanei>

⁶ Praude, V. 2012. *Menedžments*. 1. gr. Rīga: Burtene, 444.

⁷ Sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu apmierinātības mērījumi un to analīze par sociālā darba praksi: 2. starpzinājums. No: 2017: *Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. <http://adm.lm.gov.lv/lv/nozares-politika/sociala-palidziba/petijumi-un-informativie-materiali/4-petijumi/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanei>

M. Lārmane, M. Moors. Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

bieži vien vienatnē, nesaņemot atbalstu un palīdzību no citiem iesaistītajiem profesionāļiem.⁸

2015. gadā tika veikts pētījums, kura gaitā tika aptaujāti Rīgas patversmes sociālie darbinieki. Pēc pētījuma pabeigšanas un datu apstrādes izkristalizējās secinājums, ka 20 % respondentu ētiskās dilemmas un grūtības lēmuma pieņemšanā ieņem nozīmīgu vietu to grūtību vidū, ar kurām darbinieki saskaras ikdienas praksē.⁹

Ņemot vērā minētos apsvērumus, šajā pētījumā (2020) tika izvirzīts mērķis izpētīt sociālo darbinieku tipiskākās ētisko dilemmu risināšanas stratēģijas ierobežotu personāla resursu apstākļos Rīgas Sociālajā dienestā un sagatavot priekšlikumus sociālajiem darbiniekiem, kā efektīvi veikt klientu apkalpošanu ierobežotu personāla resursu apstākļos.

Sociālā darba ētika un ētisko dilemmu risināšana

Ja ētika ietver vērtības jēdzienu un vērtības ietekmē uzvedības standartus, paradumus un attieksmes, tad profesionālās vērtības ir ideāli, uz kuriem tiecas attiecīgās profesijas pārstāvji. Tie parasti tiek atspoguļoti profesijas ētikas kodeksā.¹⁰ Ētika ir vērtības darbībā. Sociālā darba ētika aptver sociālā darba vērtības un uzskatus par to, kas ir cienīgs un novērtēts sociālā darba kontekstā, un tā ietver vispārēju pārliecību par labas dzīves un labas sabiedrības būtību un to, kā to sasniegt, izmantojot sociālā darba praksi.¹¹ Spēja risināt ētiskas dilemmas sakņojas izpratnē par profesijas vērtībām.¹² Tas nozīmē, ka ētika sociālajā darbā nav tikai principu un vērtību ievērošana, bet arī to dziļa izpratne, lai varētu lietot praktiskajā darbībā.

Katram cilvēkam uz personīgo vērtību pamata izveidojas individuāls uzvedības kodekss, kas pēc tam noteic cilvēka izvēli un uzvedību. Profesionālās vērtības tiek atspoguļotas ētikas kodeksā, no kā tiek veidots profesijas standarts, ko lietot profesionālajā darbībā.¹³ Sociālā darba kontekstā profesionālās vērtības ir sociālā

⁸ Sietiņšone, I. 2016. Ētiskas dilemmas sociālo dienestu praksē caur sociālā gadījuma prizmu. No: *Sociālais darbs Latvijā*. 2, 25.–29.

⁹ Mite, A., Vencjuna, K., Dmitrijeva, O. 2015. *Ētika sociālā darbinieka profesionālajā darbībā*. No: *Zināšanu pārnese sociālā darba praksē*. 2, 22.–25.

¹⁰ Zemīte, Ē. 2003. *Sociālā darba pamati*. Rīga: SDSPA "Attīstība", 146.

¹¹ Doel, M. 2016. *Rights and wrongs in social work*. London: Palgrave, 6.

¹² Dulmus, C. N., Sower, K. M. 2012. *The Profession of Social Work: Guided by History, Led by Evidence*. Hoboken, N. J.: Wiley, 153–154.

¹³ Turpat, 140.

M. Lārmane, M. Moors. Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

darba vērtības, kuras atspoguļotas Latvijas (un citu valstu) sociālo darbinieku ētikas kodeksā, piemēram, sociālais taisnīgums, vienlīdzība, konfidencialitāte, klienta pašnoteikšanās tiesību ievērošana un citas. Uz sociālā darba vērtībām balstās sociālā darba profesija un sociālo darbinieku standarts.

Zinātņu doktors, ASV Rodailendas Sociālā darba koledžas profesors Frederiks Rimers (*Frederic G. Reamer*) pašreizējo laiku, no 21. gs. sākuma, sociālā darba profesijas ētikas evolūcijā sauc par ētikas standartu un riska pārvaldības periodu, kuram raksturīga sociālo darbinieku nobriešana ētikas jautājumiem, ko ietver visaptveroša profesijas ētikas kodeksa izstrāde, nozīmīga literatūras kopuma parādīšanās, kurā uzmanība ir koncentrēta uz ētikas pārkāpumiem un atbildības riskiem, kā arī uz riska pārvaldības stratēģijām, kas paredzētas klientu aizsardzībai un ar ētiku saistītu tiesas procesu novēršanai.¹⁴ Tas norāda uz to, ka ētiski sarežģītu situāciju un ētisko dilemmu risināšana ir kļuvusi par sociālā darba ikdienu, kas ietekmē sociālo darbinieku rīcību un lēmumu pieņemšanu. Arī citi autori norāda, ka sociālie darbinieki bieži saskaras ar situācijām, kuras nav viegli atrisināt, piemērojot ētikas standartus.¹⁵

Sociālā darbinieka praksē var rasties situācijas, kuras var raksturot kā ētiskas dilemmas, kurās ir jāizvēlas starp diviem rīcības veidiem, kas abi ir pareizi, taču savstarpēji ir pretrunā. Ņūfaundlendas Universitātes profesors un dekāns Vilfreds Zerbs (*Wilfred J. Zerbe*) dilemmu skaidro kā situāciju, kurā notiek morāls prasību konflikts, kurā, ievērojot vienu, var tikt pārkāpts cits.¹⁶ Zinātņu doktors un Merilendas Universitātes sociālā darba profesors Deivids Hārdkastls (*David A. Hardcastle*) uzskata, ka dilemma ir tad, kad divi vai vairāki ētiski imperatīvi ir vienlīdz svarīgi, bet prasa atšķirīgu rīcību.¹⁷ Lietišķo sociālo zinātņu skolas profesore un Daremas Universitātes Sociālā taisnīguma un sabiedrības rīcības centra direktore Sāra Benksa (*Sarah Banks*) apraksta ētisko dilemmu kā izvēli starp divām alternatīvām un nošķir ētiskos jautājumus, problēmas un dilemmas. Ir svarīgi, lai viss sociālais darbs ietvertu ētiskās dimensijas un praktiski pievērstos ētikas jautājumiem, kā arī ētiskajām problēmām un dilemmām.¹⁸

¹⁴ Reamer, G. F. 2013. *Social work values and ethics*. 4th ed. New York: Columbia University Press, 9.

¹⁵ Dulmus, C. N., Sower, K. M. 2012. *The Profession of Social Work: Guided by History, Led by Evidence*. Hoboken, N. J.: Wiley, 153.

¹⁶ Zerbe, J. W. 2008. *Emotions, Ethics and Decision-Making*. Bingley, United Kingdom: Emerald Publishing Limited, 115.

¹⁷ Hardcastle, A. D. 2011. *Community Practice: Theories and Skills for Social Workers*. 3rd ed. Oxford University Press, 4.

¹⁸ Banks, S. 2012. *Ethics and Values in Social Work*. United Kingdom: Red Globe Press, 19–20.

M. Lārmane, M. Moors. Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

Zinātņu doktors un Šefildas Halama Universitātes sociālā darba profesors Marks Dols (*Mark Doel*) uzskata, ka izvēles iespējas var būt dažādas, un tās nebūt nav nevēlamas. Precīzi nošķirt problēmu un ētisko dilemmu ir grūti, jo sociālā darba praksē galvenokārt jāpievēršas ētiskiem jautājumiem, kurus dažkārt atzīst par dilemmas rašanos, bet citreiz ne.¹⁹ Var secināt, ka dilemmu ne vienmēr var uzskatīt par negatīvu situāciju un dilemmas risināšanas iespējas ir dažādas. Tomēr no iepriekš sniegtās dažādu autoru dilemmas jēdziena izpratnes var secināt, ka ētiskā dilemma ir situācija, kad persona ir iekšējā ētiskā konfliktā, kurā jāizdara izvēle starp diviem savā starpā konfliktējošiem risinājumiem. Katrs risinājums atbilst ētikas prasībām, taču katrā izvēlē ir arī paredzama kādu nevēlamu seku iestāšanās. Ētiskā dilemma rodas, kad sociālais darbinieks sastopas ar konfliktiem starp viņa profesionālajiem pienākumiem un vērtībām un viņam jāizlemj, kurš ir prioritārais ētiskais princips vai vērtība, pēc kā vadīties rīcības izvēlē.

Ierobežoti personāla resursu apstākļi sociālajiem darbiniekiem var radīt sarežģītu ētisko situāciju, jo pakalpojuma sniegšana vienai personai var samazināt pieejamo pakalpojumu daudzumu vai veltīto laiku citiem klientiem.²⁰ Apskatot dažādas ētiskās dilemmas sociālā darba profesijā, balstoties uz ierobežotu personāla resursu apstākļiem un sociālā darba pakalpojuma sniegšanu, var secināt, ka ētiskās dilemmas, ar kurām visbiežāk nākas saskarties sociālajam darbiniekam trūkstošu personāla resursu apstākļos, ir vienlīdzība un ierobežotu resursu sadalīšana, kā arī ierobežotu resursu sadale un klienta individuālās vajadzības.²¹

Literatūrā tiek minētas vairākas **ētisko dilemmu risināšanas stratēģijas**. Vienu no ētisko dilemmu risināšanas stratēģijām raksturo Frederiks Rīmers. Viņš to ir nosaucis par ētikas lēmumu pieņemšanas vadlīnijām, kas ir orientētas uz procesu.

Vispirms ir jānosaka ētiskā dilemma un vērtības, kuras to veido, piemēram, konkrēta sociālā darba vērtība un sociālā darbinieka pienākumi, kuri savā starpā konfliktē.

Tad vajag identificēt personas, grupas un organizācijas, kuras, iespējams, ietekmēs ētiskais lēmums.

¹⁹ Doel, M. 2016. *Rights and Wrongs in Social Work*. London: Palgrave, 7.

²⁰ Beckett, C., Maynards, A., Jordan, P. 2017. *Values & Ethics in Social Work*. 3rd ed. London: SAGE Publications Ltd, 140.

²¹ Reamer, G. F. 1987. *Values and Ethics. Encyclopedia of Social Work*. Vol. II. Silver Spring: National Association of Social Workers, 806; Zemīte, Ē. 2003. *Sociālā darba pamati*. Rīga: SDSPA "Attīstība", 151; Ethical Dilemmas in Social Work. *Brescia University*. 27.07.2016. <https://www.brescia.edu/2016/07/ethical-dilemmas-in-social-work/>

M. Lārmane, M. Moors. Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

Turpinājumā ir jāidentificē visi darbības virzieni un tajos iesaistītie dalībnieki, kā arī katra potenciālie ieguvumi un riski.

Nākamais solis – rūpīgi jāizpēta iemesli, lai izšķirtos par vai pret katru rīcību, ņemot vērā:

- ētikas kodeksu, tiesiskos principus un vadlīnijas;
- sociālā darba prakses teoriju un principus;
- personīgās vērtības, it īpaši tās, kuras konfliktē savā starpā.

Tad – vajag konsultēties ar kolēģiem un atbilstošajiem ekspertiem.

Pēc tam – pieņemt lēmumu un dokumentēt lēmuma pieņemšanas procesu.

Un noslēgumā – jāpārrauga, jānovērtē un jādokumentē lēmums.²²

Zinātņu doktors un Jeila Universitātes profesors Tods Kanstebls (*Todd R. Constable*) uzskata, ka ētikas dilemmu risināšanā svarīgi ir apzināties, ka ētikas problēma ir prakses problēma; klients un sociālais darbinieks abi ir morālas būtnes; katra situācija ir īpaša, un tai ir jāmeklē savi individuāli risinājumi. Vispirms, lai izvairītos no nonākšanas pie ētiskas dilemmas, Tods Kanstebls iesaka labi pārzināt un praksē ievērot sociālā darba ētiskos principus. Ja dilemmas rodas, ieteicams nenostādīt situāciju “vai nu – vai” pozīcijā, bet meklēt apstākļiem vispiemērotāko lēmumu. To pieņemt var palīdzēt kāda cita viedoklis par situāciju. Kanstebls dilemmu risināšanu balsta uz organizācijas kompetenci un iesaka atbildēt uz šādiem jautājumiem:

- par ko tu esi atbildīgs kā profesionālis konkrētajā situācijā;
- cik plašs ir tavas iedarbības un kontroles lauks, kur ir tā robežas;
- par ko ir atbildīgi citi (klients, kolēģi, institūcijas vadība, cita institūcija) šajā situācijā;
- cik tālu tu esi atbildīgs par to, ko dara citi, kā tu vari to ietekmēt;
- kam ir jānotiek, lai tu atteiktos no tālākas iejaukšanās;
- kam ir jānotiek, lai tu par situāciju ziņotu vadībai; kam tu ziņotu?²³

Minesotas Universitātes Sociālā darba skolas docents un zinātņu doktors Kimberlijs Stroms-Gotfrīds (*Kimberly Strom-Gottfried*) ierosina šādu ētisko dilemmu risināšanas stratēģiju, kas ir orientēta uz labākajām sekām klientam:

- apdomājiet dilemmas katra risinājuma “vissliktākā gadījuma scenāriju”;
- apsveriet katra risinājuma vismazāko kaitējumu, apdomājiet taisnīguma principus;
- apsveriet klīniskās un ētiskās sekas;

²² Reamer, G. F. 2013. *Social work values and ethics*. 4th ed. New York: Columbia University Press, 78.

²³ Constable, R. T. 1995. *Foundation Concepts in Social Work Values and Ethics. Social Work Fields Instructions in Post-Communist Societies*. Kaunas: Caritas Press, 89.

M. Lārmane, M. Moors. Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

- izvērtējiet procesu;
- apsveriet, kādi varētu būt šķēršļi, kuri traucētu rīkoties.²⁴

Ir vairāki **ētisko dilemmu risināšanu ietekmējošie faktori**. 2018. gadā veiktā pētījumā par ētisko dilemmu risināšanu un to ietekmējošiem faktoriem tika secināts, ka ētisko dilemmu rašanos un to risināšanu visvairāk ietekmē klientu interešu ievērošana, mazāk – noteikumi un juridiskās prasības, kā arī institūcijas politika un vadītāja viedoklis.²⁵ Sociālos darbiniekus ētisko dilemmu risināšanas gaitā ietekmē ne tikai viņu profesionālās lomas un pienākumi, bet arī viņu personīgā motivācija, attieksme un vēlmes. Daži no šiem faktoriem atstāj neapzinātu iespaidu uz sociālo darbinieku izturēšanos un vērtību izvēli.²⁶

No šeit minētā ētisko dilemmu risināšanas stratēģiju raksturojuma var secināt, ka literatūrā tiek minētas dažādas ētisko dilemmu risināšanas stratēģijas, kuras sniedz vadlīnijas sociālajiem darbiniekiem rīcības izvēlei. Katrā tiek piedāvāts savs fokuss – uz procesu orientētās, uz organizācijas kompetenci orientētās un uz labākajām sekām klientam orientētās. Galvenie literatūrā minētie faktori, kas ietekmē ētisko dilemmu risināšanu un rašanos, ir klientu interešu ievērošana, valstī noteiktie likumi un noteikumi sociālajā jomā un institūcijas noteikumi.

Empīriskā pētījuma metodoloģija

Lai sasniegtu iepriekš izvirzīto pētījuma mērķi, tika anketēti un intervēti Rīgas Sociālā dienesta sociālie darbinieki, kuri sniedz sociālos pakalpojumus Rīgas pašvaldības iedzīvotājiem. Anketas tika nosūtītas 102 sociālajiem darbiniekiem, kuri strādā šajā jomā, aizpildītas anketas tika saņemtas no 43 darbiniekiem. Padziļinātas intervijas tika veiktas ar diviem sociālajiem darbiniekiem ar vislielāko darba stāžu nozarē.

Mērķis bija izpētīt sociālo darbinieku tipiskākās ētisko dilemmu risināšanas stratēģijas ierobežotu personāla resursu apstākļos Rīgas Sociālajā dienestā un sagatavot priekšlikumus sociālajiem darbiniekiem, kā efektīvi veikt klientu apkalpošanu šajos apstākļos.

²⁴ Gottfried-Strom, K. J. 2003. Understanding adjudication: Origins, target, and outcomes of ethics complaints. *Social Work in Health Care*. 48(1), 85–94; Birkenmaier, J. 2017. *The practice of generalist social work*. 4th ed. New York: Routledge, Taylor & Francis Group, 56.

²⁵ Sandu, A., Frunza, A. 2018. *Ethical Issues in Social Work Practice*. United States of America: IGI Global, 112.

²⁶ Guttman, D. 2012. *Ethics in Social Work. A Context of Caring*. New York: The Haworth Press, 174.

M. Lārmane, M. Moors. Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

Empīriskās daļas uzdevumi bija šādi: rast atbildes par to, kuras praksē ir tipiskākās ētiskās dilemmas, kas rodas ierobežota personāla apstākļos, un kādas ir to risināšanas iespējas; kā personāla resursu trūkums ietekmē sociālā pakalpojuma sniegšanu; kā arī izpētīt sociālo darbinieku tipiskākās rīcības stratēģijas profesionālajā darbībā trūkstošu personāla resursu apstākļos.

Lai sasniegtu iepriekš izvirzīto pētījuma mērķi un izpildītu uzdevumus, laikposmā no 2020. gada maija līdz jūnijam tika anketēti un intervēti Rīgas Sociālā dienesta sociālie darbinieki,²⁷ kuri sniedz sociālos pakalpojumus Rīgas pašvaldības iedzīvotājiem, t. i., 102 sociālie darbinieki, kuri strādā sociālā darba nozarē un sniedz atbilstīgos pakalpojumus. Anketas elektroniskā veidā tika izsūtītas visiem 102 sociālajiem darbiniekiem, atkārtoti atgādinājumi aizpildīt anketu tika nosūtīti četras reizes, aizpildītas anketas tika saņemtas no 43 darbiniekiem. Padziļinātas intervijas notika ar diviem sociālajiem darbiniekiem ar vislielāko darba stāžu sociālā darba nozarē. Padziļināta intervija ar vecākajiem sociālajiem darbiniekiem veikta tāpēc, ka viņu pieredze un zināšanas ļāva iegūt praksē pamatotu viedokli par ētiskajām dilemmām, kas rodas ierobežota personāla resursu apstākļos, un to risināšanas iespējām.

Anketā bija ievaddaļa un septiņi jautājumi. Anketas ievaddaļa ietvēra uzrunu un informāciju par personāla trūkuma problemātiku sociālajā dienestā un ētiskās dilemmas jēdziena skaidrojumu. Pirmais anketas jautājums bija par sociālā darbinieka darba pieredzi. No atbildēm uz to var secināt, kā sociālā darbinieka pieredze ietekmē uz nākamo anketas jautājumu sniegtās atbildes. Otrais un trešais anketas jautājums bija saistīts ar sociālā darbinieka viedokli par ierobežotiem personāla resursiem sociālajā dienestā. Savukārt 4.–7. jautājums tika balstīts uz teorijā aprakstītajiem secinājumiem par ētiskām dilemmām un to risināšanas stratēģijām. Pēc atbildēm uz 4. jautājumu bija plānots iegūt trīs ētiskās dilemmas, ar kurām sociālajam darbiniekam nākas saskarties visbiežāk. No 5. jautājuma atbildēm tika iegūta informācija par faktoriem, kas ietekmē ētiskās dilemmas

²⁷ No 20.04.2020. Rīgas Sociālā dienesta kopīgo darbinieku kataloga datiem varēja secināt, ka Rīgas Sociālajā dienestā strādā 199 sociālie darbinieki. No tiem 59 ir sociālie darbinieki darbā ar ģimeni un bērniem, 83 ir sociālie darbinieki, 57 – vecākie sociālie darbinieki. Kopumā no visiem 199 sociālajiem darbiniekiem 102 strādā sociālā darba jomā, 44 sociālie darbinieki strādā sociālo pakalpojumu, bet 28 – sociālās palīdzības jomā, 13 sociālie darbinieki strādā Rīgas Sociālā dienesta dienas centros, viena sociālā darbinieka pienākumu lokā ir aizbildņu, audžuģimeņu un pirmsadopcijas aprūpē esošie bērni, viena – jaundzimušo aprūpe un aizgādņi, trīs sociālie darbinieki strādā kopienas centrā un septiņiem sociālajiem darbiniekiem joma nav norādīta. Sk. Rīgas Sociālā dienesta darbinieku saraksts. *Rīgas Domes Labklājības departaments*. 2020. http://www.ld.riga.lv/files/assets/Socialais%20dienests/RSD_darbinieku_katalogs.xlsx

M. Lārmane, M. Moors. Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

risināšanu, balstoties uz trim ētisko dilemmu risināšanas stratēģijām: uz procesu orientēto; uz organizācijas kompetenci orientēto; uz labākajām sekām klientam orientēto. Atbildes uz 6. jautājumu ļāva noskaidrot, kurš no sociālā darba pakalpojuma procesa posmiem tiek ietekmēts visvairāk ierobežotu personāla resursu apstākļos. Anketas 7. jautājuma atbildes sniedza informāciju par to, kurai ētiskās dilemmas risināšanas stratēģijai sociālie darbinieki dod priekšroku.

Intervijā bija ievaddaļa un 12 atvērtie jautājumi. No atbildēm uz pirmajiem diviem intervijas jautājumiem tika uzziņātas problēmas, kuras rodas trūkstošā personāla apstākļos, kādās situācijās tās rodas, kāpēc rodas un kā ietekmē sociālā pakalpojuma sniegšanu. No 3. līdz 9. jautājumam – aprakstītas ētiskās dilemmas atbilstīgi teorijā gūtajiem secinājumiem, ar konkrētiem piemēriem, par kuriem respondentam bija jāsniedz dilemmas risinājums, šādā veidā parādot, kurai ētisko dilemmu stratēģijai viņš dod priekšroku, kā arī bija jāpamato sava izvēle. 12. jautājuma rezultāti atspoguļojās respondentu sniegtajos priekšlikumos sociālajiem darbiniekiem par to, kā efektīvi veikt klientu apkalpošanu ierobežotu personāla resursu apstākļos.

Aptaujas un interviju rezultāti

Saskaņā ar sociālo darbinieku sniegtajām atbildēm ierobežotie personāla resursi sociālajā dienestā rada nelielas problēmas, bet netraucē galveno uzdevumu izpildi.

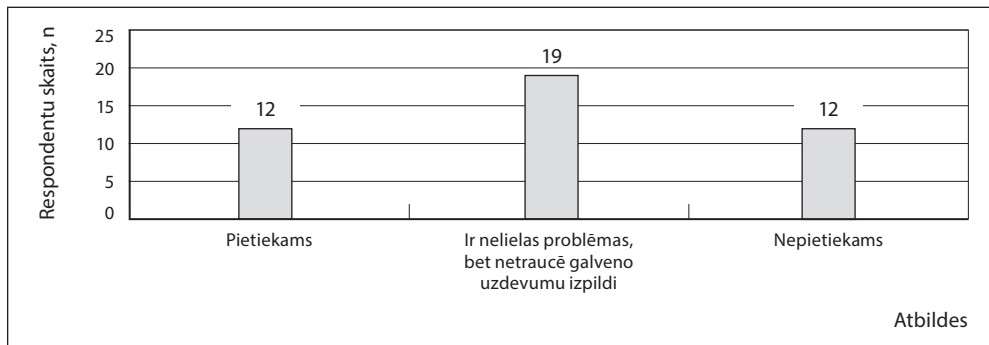
Kaut arī liela daļa respondentu norāda, ka problēmu nav vai tās ir nelielas (sk. 1. att.), uz anketas jautājumu, kādas ir tipiskākās problēmas, kuras rodas jūsu darbā ar klientiem sakarā ar to, ka dienestam ir ierobežoti personāla resursi, respondenti nosauc vairākas problēmas sociālā pakalpojuma sniegšanā, kuras rodas ierobežotu personāla resursu apstākļos. Svarīgi atzīmēt, ka tie 12 respondenti, kuri uzskatīja, ka sociālajā dienestā pietiek personāla resursu, kā galvenās problēmas sociālā pakalpojuma sniegšanā ierobežotu personāla resursu apstākļos norādīja, ka darbā ar klientu nav pietiekamas regularitātes, trūkst laika, pastāv virspusēja pieeja klienta problēmai, nav laikus novērsti un konstatēti klienta riski, ir pārāk liels darba apjoms, vienam sociālajam darbiniekam jāstrādā ar vairākiem gadījumiem.

Kā tipiskākās problēmas, kuras rodas ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā, respondenti norāda šādas: nav iespējama individuāla pieeja katram klientam; nevar ar klientu izveidot stabilas, uz uzticēšanos un sadarbību vērstas attiecības; nevar kvalitatīvi un regulāri strādāt ar sociālo gadījumu; nevar pietiekamā apjomā veikt psihosociālo konsultēšanu; ir mazāka iedziļināšanās klienta situācijā; nevar savlaicīgi nodrošināt ar pakalpojumu, nav pietiekamas regularitātes darbā ar klientu.

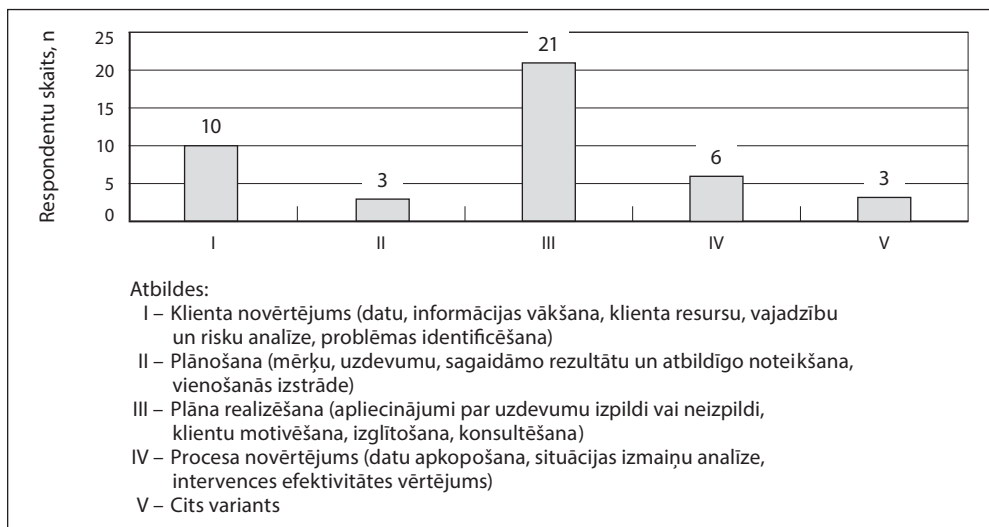
M. Lārmane, M. Moors. Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

Respondentu atbildēs minētais norāda uz zināmu pretrunu – par spīti tam, ka personāla deficīta problēmas acīmredzami ietekmē sniegtā sociālā pakalpojuma kvalitatīvu izpildi, tomēr diezgan liela respondentu daļa tās nesasaista ar nepietiekamiem personāla resursiem, nemin tās kā cēloni šādai situācijai.

Gandrīz puse respondentu uzskata, ka personāla resursu trūkuma apstākļos visvairāk tiek ietekmēta plāna realizēšana sociālā pakalpojuma sniegšanā (sk. 2. att.).



1. attēls. Rīgas Sociālā dienesta sociālo darbinieku viedoklis par personāla resursu pietiekamību struktūrvienībā – teritoriālajā centrā, nodaļā (respondentu atbildes)



2. attēls. Sociālā pakalpojuma procesa posmi, kuri personāla resursu trūkuma apstākļos tiek ietekmēti visvairāk (respondentu atbildes)

M. Lārmane, M. Moors. Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

Tas nozīmē, ka personāla resursu trūkumam vislielākā ietekme ir uz iepriekš plānoto uzdevumu izpildi, klientu motivēšanu, izglītošanu un konsultēšanu, tātad – uz tiešo darbu ar klientu. Būtiska ir iedarbe arī uz klienta novērtēšanas posmu. Divi galvenie posmi sociālā pakalpojuma sniegšanā, tas ir, novērtēšana un plāna realizēšana, tiek būtiski ietekmēti, kas var norādīt uz problēmām sociālajā darbā ar gadījumu kopumā.

Kā galvenos iemeslus klienta novērtēšanas posma padziļinātas izpētes problemātikai sociālie darbinieki min laika un personāla trūkumu. Var secināt, ka arī plānošanas posmā kā galveno iemeslu problemātikai sociālie darbinieki min laika trūkumu, ko var izraisīt gan trūkstoši personāla resursi, gan liels darba apjoms.

Sociālie darbinieki uzskata, ka plāna realizēšana aizņem daudz laika. Šis posms prasa stabilitāti, diezgan ilgstošu sadarbību ar klientu un citiem speciālistiem, un, ja mainās darbinieks vai strādā pagaidu darbinieks, šajā posmā paveiktais nav kvalitatīvs. Šī posma kvalitatīvu izpildi traucē daudzu dokumentu aizpildīšana, nepietiekamā apjomā uzturēta un organizēta sadarbība ar iesaistītajām pusēm. Tādējādi klientam netiek pilnvērtīgi sniegts nepieciešamais atbalsts. Kā galvenos iemeslus plāna realizēšanas posma kvalitatīvas izpildes problemātikai sociālie darbinieki min laika trūkumu, lielo dokumentācijas apjomu, sociālo darbinieku maiņu un personāla resursu trūkumu. Kā galvenos iemeslus nekvalitatīvai procesa novērtējuma analīzei sociālie darbinieki min laika trūkumu un lielu darba apjomu.

Kopumā var secināt, ka pilnīgi visus sociālā pakalpojuma sniegšanas procesa posmus ietekmē laika trūkums, personāla trūkums un tā mainība, kā arī darba ar dokumentāciju lielais apjoms.

Anketēšanas rezultātā tika iegūta informācija par faktoriem, kuri visvairāk ietekmē ētiskās dilemmas risināšanu, balstoties uz trim iepriekš minētajām ētisko dilemmu risināšanas stratēģijām: uz procesu orientētās; uz organizācijas kompetenci orientētās; uz labākajām sekām klientam orientētās (sk. 3. att.).

“Ja esmu pārliecināts par klienta vajadzībām, dažādi mēģinu pārliecināt lēmuma pieņēmējus par nepieciešamību rast iespēju palīdzēt,” atbilde atbilst uz labākajām sekām klientam orientētās ētiskās dilemmas risināšanas stratēģijai.

“Ja konstatēju, ka savā iestādē trūkst resursu palīdzībai, meklēju citus pakalpojuma sniedzējus vai atlieku situācijas risināšanu,” šis risinājums atbilst uz organizācijas kompetenci orientētās ētiskās dilemmas risināšanas stratēģijai.

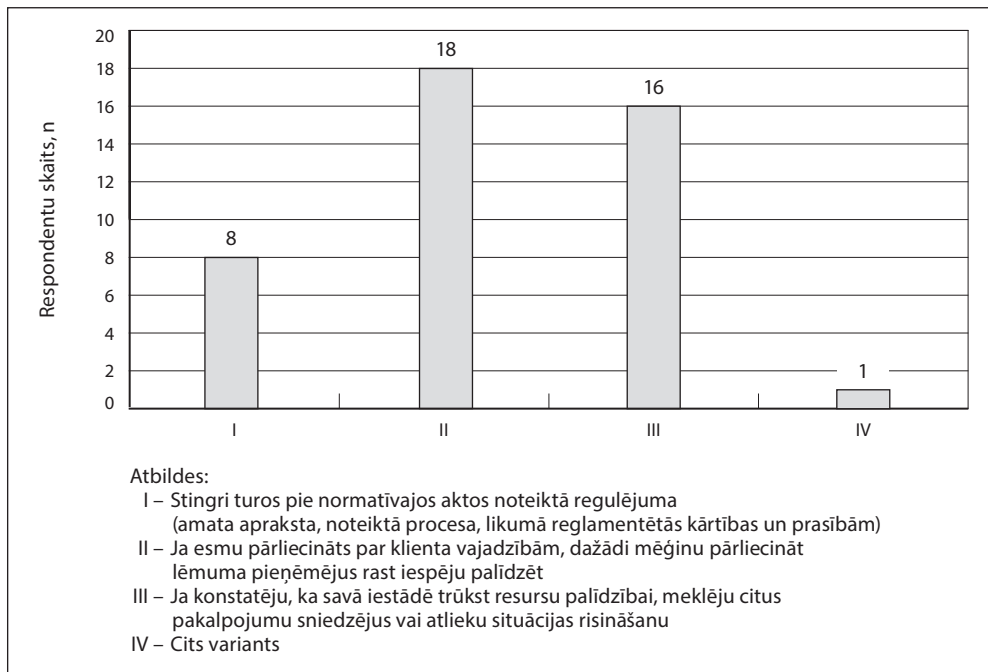
“Stingri turos pie normatīvajos aktos noteiktā regulējuma,” šis variants atbilst uz procesu orientētās ētiskās dilemmas risināšanas stratēģijai.

Var secināt, ka sociālie darbinieki dod priekšroku uz labākajām sekām klientam orientētās ētiskās dilemmas risināšanas stratēģijai. Tomēr šis stratēģijas īstenošana, iespējams, ir vēlamākā, bet ne reālākā stratēģija. Ņemot vērā minētās tipiskākās problēmas, to var īstenot tikai ļoti retos gadījumos, jo tā prasa

M. Lārmane, M. Moors. Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

pastiprinātu iedziļināšanos, laika patēriņu un emocionālo slodzi, ko sociālie darbinieki min kā būtiskākās problēmas sociālā pakalpojuma sniegšanā.

Rīgas Sociālā dienesta sociālie darbinieki ētisko dilemmu risināšanā dod priekšroku uz procesu orientētās ētiskās dilemmas risināšanas stratēģijai. Svarīgi atzīmēt, ka ētiskās dilemmas procesā pirmajās trīs darbībās sociālie darbinieki biežāk dod priekšroku uz organizācijas kompetenci orientētās ētiskās dilemmas risināšanas stratēģijai un uz labākajām sekām klientam orientētās ētiskās dilemmas risināšanas stratēģijai, taču ētisko dilemmu risināšanas procesa pēdējās trīs darbībās sociālie darbinieki dod priekšroku uz procesu orientētās ētiskās dilemmas risināšanas stratēģijai. Tas nozīmē, ka neatkarīgi no tā, kurai ētiskās dilemmas risināšanas stratēģijai sociālie darbinieki dod priekšroku pašā sākumā, risināšanas procesa beigās tiek izvēlēta formālā procesa ievērošana. No gūtajiem rezultātiem var novērot, ka sākotnējā ētiskās dilemmas risināšanas posmā, kamēr nav skaidra klientu vajadzība un kamēr vēl notiek informācijas iegūšana, tiek dota priekšroka uz organizācijas kompetenci orientētai stratēģijai, bet vēlāk, kad notiek tālāka situācijas izzināšana, priekšroka tiek dota uz procesu orientētai ētisko dilemmu risināšanas stratēģijai.



3. attēls. Rīgas Sociālā dienesta sociālo darbinieku rīcība ētiskās dilemmas situācijā (respondentu atbildes)

M. Lārmane, M. Moors. Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

Secinājumi un priekšlikumi

1. Kaut arī liela daļa respondentu atbildē uz tiešu jautājumu apgalvo, ka problēmu nav vai ir nelielas problēmas personāla deficīta dēļ, tomēr turpmākās atbildēs par sociālā pakalpojuma sniegšanu viņi norāda uz vairākām problēmām, kuras rodas ierobežotu personāla resursu apstākļos. Tas parāda, ka darbinieki uz tiešu jautājumu par ierobežotiem personāla resursiem nav gatavi atbildēt vai izvēlas sniegt sociāli pieņemamāko atbildi, vai arī nesasaista ierobežotu personāla problemātiku ar citām respondentu norādītajām problēmām: lietu daudzumu, slodzi, laika trūkumu, izdegšanu un citām. Tas norāda arī uz to, ka ierobežoti personāla resursi vairāk izpaužas sociālā pakalpojuma sniegšanā un sekās, piemēram, var būt neiedziļināšanās klienta problemātikā, izdegšanas riski, liels darba apjoms, laika trūkums u. tml.
2. Tipiskākās problēmas, kuras rodas ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā, skar tiešo darbu ar klientu un sociālā pakalpojuma sniegšanu, jo nav iespējama individuāla pieeja katram klientam, nevar izveidot ar klientu stabilas, uz uzticēšanos un sadarbību vērstas attiecības, nevar kvalitatīvi un regulāri strādāt ar sociālo gadījumu, nevar veikt psihosociālo konsultēšanu pietiekamā apjomā, ir mazāka iedziļināšanās klienta situācijā, nevar savlaicīgi nodrošināt pakalpojumu, nav pietiekamas regularitātes darbā ar klientu. Tādējādi personāla deficīta problēmas tieši ietekmē sniegtā sociālā pakalpojuma kvalitatīvu izpildi.
3. Personāla resursu trūkums sociālajā darbā ar individuālu gadījumu visvairāk ietekmē divus posmus – izvērtēšanas un plāna realizēšanas posmu, atstājot būtisku ietekmi uz darba kvalitāti. Var secināt, ka personāla trūkuma apstākļos sociālā darba ar individuālu gadījumu process tiek īstenots, bet klienta problēmsituāciju izmaiņas fāze tiek ietekmēta visvairāk.
4. Sociālie darbinieki dod priekšroku uz labākajām sekām klientam orientēto ētiskās dilemmas risināšanas stratēģiju. Tomēr šīs stratēģijas īstenošana prasa pastiprinātu iedziļināšanos, laika patēriņu un emocionālo slodzi, ko sociālie darbinieki min kā būtiskākās problēmas sociālā darba pakalpojuma sniegšanā. Sociālā darba praksē ar individuālu gadījumu rodas pretruna starp vēlamo un faktiski iespējamo.
5. Pētījums parāda, ka lielākā daļa sociālo darbinieku ir vērsti uz klientu interešu un vajadzību ievērošanu ētisko dilemmu risināšanā, taču ētiskās dilemmas risināšanas gaitā viņi ir spiesti pāriet uz procesu orientēto ētisko dilemmu risināšanas stratēģiju. Tas nozīmē, ka risināšanas

M. Lārmane, M. Moors. Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

procesa beigās viņi dod priekšroku formālā procesa ievērošanai, kas savukārt norāda uz formalizācijas tendenci sociālā darba profesionālajā darbībā.

6. Sociālo darbinieku minētie risinājumi ierobežotu resursu apstākļos skaidri parāda, ka viņi resursus sadalītu nevis visiem vienādi, bet gan dotu tiem, kam tie vairāk nepieciešami. Tādējādi labāk funkcionējošie klienti nonāktu sliktākā pozīcijā nekā sliktāk funkcionējošie klienti, jo šajā gadījumā visus resursus saņemtu krīzē un akūtā situācijā esošie klienti, bet klientiem, kam ir lielāks uzlabošanās potenciāls, resursu nepietiktu. Tā rastos risks, ka šiem klientiem bez atbilstošu resursu nodrošināšanas situācija pasliktināsies un viņi atbalstu saņems tad, kad paši nonāks krīzē. Šāda resursu sadales sistēma var veidot negatīvu situāciju, ka sistēma pati rada krīzi, jo laikus netiek sniegts atbalsts.
7. Lai nodrošinātu kvalitatīvu sociālā pakalpojuma sniegšanu, ir nepieciešams definēt tā kvalitatīvo un kvantitatīvo standartu.
8. Nepieciešamas praktiskas nodarbības sociālajiem darbiniekiem par profesionālajām vērtībām, kuras būtu jāievēro vienmēr, neatkarīgi no ierobežojumiem, – no intervēto atbildēm varēja secināt, ka darbinieki balstās nevis uz konkrētām vērtībām, bet gan uz personīgo pieredzi. Sociālajiem darbiniekiem ir svarīgi apzināt un praktiski lietot sociālā darba profesionālās vērtības, kas veicina kvalitatīvu sociālā pakalpojuma sniegšanu.

Ethics of Social Work in Limited Personnel Resources in Social Service

Abstract

The Thesis “Ethics of Social Work in Limited Personnel Resources in Social Service” aims to study the most typical strategies for solving ethical dilemmas of social workers in the conditions of limited personnel resources in Riga Social Service and to prepare propositions for social workers on how to effectively provide customer service.

Internal data of Riga Social Service on employee variability show that in 2018, 81 employees were hired in the social service, but 78 employees were released. In 2015, a survey was conducted in which social workers of a Riga shelter were interviewed. Consequently, 20 % of the respondents consider ethical dilemmas and

M. Lārmane, M. Moors. Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

difficulties highly important in decision-making process, among the difficulties faced by employees in everyday practice.

To achieve the aim, the concept of ethics, the concept of ethical dilemmas, strategies for solving ethical dilemmas, values of social work, tasks of a social worker in the field of social work, tasks of a social service and social work service were theoretically described.

To study the most typical strategies for solving ethical dilemmas of social workers in the conditions of limited personnel resources in the social service, a study was conducted in which 43 social workers in the field of social work were surveyed and 2 senior social workers in the field of social work were interviewed.

It was concluded that most typical ethical dilemmas that arise in the conditions of limited personnel resources are personal and professional values and customer values; allocation of limited resources and provision of basic customer needs; telling the truth and respecting customer protection; compliance with laws, regulations and ethical values. Social workers in the field of social work prefer the strategy of solving the process-oriented ethical dilemma while solving ethical dilemmas in the field of social work.

Based on theoretical study and conclusions obtained in the research, propositions were developed for social workers in the field of social work for more successful solution of ethical dilemmas and customer service in professional practice.

Keywords: social work ethics, ethical dilemmas, strategies for solving ethical dilemmas, limited personnel resources, social casework.

Avoti un literatūra

1. Banks, S. 2012. *Ethics and Values in Social Work*. United Kingdom: Red Globe Press.
2. Beckett, C., Maynards, A., Jordan, P. 2017. *Values & ethics in social work*. 3rd edition. London: SAGE Publications Ltd.
3. Birkenmaier, J. 2017. *The practice of generalist social work*. 4th edition. New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
4. Constable, R. T. 1995. *Foundation Concepts in Social Work Values and Ethics*. Social Work Fields Instructions in Post-Communist Societies. Kaunas: Caritas Press.
5. Doel, M. 2016. *Rights and wrongs in social work*. London: Palgrave.
6. Gottfried-Strom, K. J. 2003. Understanding adjudication: Origins, target, and outcomes of ethics complaints. *Social Work in Health Care*. 48(1), 85–94.
7. Guttman, D. 2012. *Ethics in Social Work. A Context of Caring*. New York: The Haworth Press.
8. Hardcastle, A. D. 2011. *Community Practice: Theories and Skills for Social Workers*. 3rd edition. Oxford: Oxford University Press.

M. Lārmane, M. Moors. Sociālā darba ētika ierobežotu personāla resursu apstākļos sociālajā dienestā

9. Mite, A., Vencjuna, K., Dmitrijeva, O. 2015. Ētika sociālā darbinieka profesionālajā darbībā. No: *Zināšanu pārnese sociālā darba praksē. 2.*
10. Pašvaldību sociālo dienestu un sociālā darba speciālistu darbības efektivitātes novērtēšanas rezultāti un analīze: Gala ziņojums. No: 2017: *Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. Iegūts no: <http://adm.lm.gov.lv/lv/nozares-politika/sociala-palidziba/petijumi-un-informativie-materiali/4-petijumi/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanei>
11. Praude, V. 2012. *Menedžments*. 1. gr. Rīga: Burtene.
12. Reamer, G. F. 2013. *Social Work Values and Ethics*. 4th edition. New York: Columbia University Press.
13. Reamer, G. F. 1987. *Values and Ethics. Encyclopedia of Social Work*. Vol. II. Silver Spring: National Association of Social Workers.
14. Rīgas Sociālā dienesta darbinieku saraksts. *Rīgas Domes Labklājības departaments*. 2020. Iegūts no: http://www.ld.riga.lv/files/assets/Socialais%20dienests/RSD_darbinieku_katalogs.xlsx
15. Sandu, A., Frunza, A. 2018. *Ethical Issues in Social Work Practice*. United States of America: IGI Global.
16. Sietiņšone, I. 2016. Ētiskas dilemmas sociālo dienestu praksē caur sociālā gadījuma prizmu. No: *Sociālais darbs Latvijā. 2.*
17. Sociālo dienestu vadītāju un sociālā darba speciālistu apmierinātības mērījumi un to analīze par sociālā darba praksi: 2. starpziņojums. No: 2017: *Ex ante* izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. Iegūts no: <http://adm.lm.gov.lv/lv/nozares-politika/sociala-palidziba/petijumi-un-informativie-materiali/4-petijumi/2017-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesanei>
18. Zemīte, Ē. 2003. *Sociālā darba pamati*. Rīga: SDSPA "Attīstība".
19. Zerbe, J. W. 2008. *Emotions, Ethics and Decision-Making*. Bingley, United Kingdom: Emerald Publishing Limited.



Anita Ābele, Ārija Baltiņa, Dace Erkena

Sajūtu dārzs – inovatīva pieeja personu ar funkcionāliem traucējumiem rehabilitācijā

[doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_159-165](https://doi.org/10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_159-165)

Jau senie grieķi izšķīra piecas cilvēka maņas (redzi, dzirdi, tausti, ožu un garšu), kas rada dažādas sajūtas.

Redze ir maņa, kas ļauj uztvert gaismu un analizēt apkārtni, noteikt objekta krāsu un formu, kā arī konstatēt virzienu, no kurienes un kurp gaisma plūst. Gaisma ir viens no efektīvākajiem dabīgajiem faktoriem, kas iedarbojas uz cilvēka redzi. Tā var kalpot kā universāls līdzeklis funkcionālo traucējumu korekcijai, jo palīdz organismam mobilizēt savus aizsargmehānismus un atjaunot spēkus.

Savukārt krāsa tiek izmantota ne vien redzes analizatora attīstīšanai, bet arī cilvēka psihoemocionālā stāvokļa uzlabošanai. Vēl pirms daudziem gadsimtiem senie ēģiptieši cēla krāsainus dziedniecības tempļus, kuros cilvēkus peldināja ūdenī. Arī ūdens bija dažādās krāsās, un šī daudzveidība deva atšķirīgus rezultātus. Krāsu iedarbība bija šāda:

- sarkanā – aktivizēja un stimulēja;
- oranžā – atjaunoja un sildīja;
- dzeltenā – nostiprināja un tonizēja;
- zaļā – kompensēja enerģijas patēriņu, atslābināja, mazināja sasprindzinājumu un nomierināja;
- zilā – nomierināja un noņēma uzbudinājumu;
- violetā – iedvesmoja, nomierināja un noņēma spriedzi.¹

¹ Крупник, Е. П. 1999. *Психологическое воздействие искусства*. Москва: Институт психологии РАН.

A. Ābele, Ā. Baltiņa, D. Erkena. Sajūtu dārzs – inovatīva pieeja personu ar funkcionāliem traucējumiem rehabilitācijā

Dzirde, tāpat kā redze, ir viena no svarīgākajām maņām, kam pateicoties tiek uztvertas dažāda skaļuma un diapazona skaņas. Dzirdes analizators spēj atšķirt skaņas pēc stipruma un augstuma. Arī skaņa, līdzīgi kā krāsa, uzlabo cilvēka psihoemocionālo stāvokli un veicina pozitīvas izmaiņas cilvēka organisma funkcionālajā darbībā. Tās ārstnieciskais efekts rodas, kad dažādu skaņu regulārās svārstības rezonē ar atsevišķiem orgāniem, orgānu sistēmām vai visu cilvēka organismu kopumā. Skaņa var būt cilvēkam patīkama un noderīga, taču tā arī spēj atgrūst, ja disonē ar cilvēka iekšējo pasauli.²

Tauste ir maņa, ar kuras palīdzību cilvēka organismā notiek mehānisku ādas kairinājumu uztvere un analīze. Tauste sniedz organismam bagātīgu informāciju par priekšmeta lielumu, formu un virsmu. Izmantojot tausti, var iepazīt tuvāko apkārtni, sasaistīt to ar skaņu un krāsām, piemēram, apskatot koku lapas, zāli, ziedu kātiņus, veidojas asociācijas.

Oža ir maņa, ar kuru cilvēka organismā notiek dažādu apkārtnes gaisā esošu vielu uztvere un identifikācija. Smarža ir ožas uztveres sajūta, kurai piemīt tai raksturīgas, vienreizējas un īpašas pazīmes – tā var būt salda, skāba, rūgta, sīva, sūra u. c. Katrai smaržai ir atšķirīga iedarbība, piemēram, citronmelisa un melisa cilvēku ietekmē stimulējoši, savukārt vīrakam, sandalkokam un smaržīgajam majorānam piemīt relaksējoša iedarbība, bet rozei, priedei, ģērānijai – atjaunojoša iedarbība, muskatrieksta un salvijas aromāts ir sildošs un tonizējošs, turpretī lavandas un piparmētras – atvērinošs. Plaša spektra smaržu daudzveidība raksturīga timiānam, kumelītei, bergamotei un citronam. To visu iespējams identificēt ar ožu.³

Savukārt **garša** ir viena no sarežģītākajām un grūtāk izskaidrojamām maņām, jo tā ir subjektīva. Lai gan tiek izšķirtas četras pamatgaršas (salds, skābs, sāļš un rūgts), katrs tās uztver atšķirīgi.

Ja smadzeņu darbība ir traucēta, tā nevar veikt šeit minēto piecu maņu stimulu integrāciju, apstrādi un interpretāciju. Viena no inovatīvām pieejām sensoro stimulu integrācijai ir darbošanās sajūtu dārzā.

Sajūtu dārzs ir tāda ārtelpas vide, kas īpaši piemērota personām ar smadzeņu darbības traucējumiem vai citiem funkcionāliem traucējumiem.

Sajūtu dārza mērķis ir radīt harmonisku un estētisku vidi, kurā visa gada garumā apmeklētāji var trenēt un attīstīt sensorās maņas. Sajūtu dārza radošā, speciāli plānotā apkārtnē ir veidota tā, lai jebkādos laika apstākļos tajā varētu darboties personas ar dažādiem funkcionāliem traucējumiem.

² Schwabe, C. 1972. *Musiktherapie bei Neurosen und funktionellen Störungen*. Jena.

³ Крупник, Е. П. 1999. *Психологическое воздействие искусства*. Москва: Институт психологии РАН.

A. Ābele, Ā. Baltiņa, D. Erkena. Sajūtu dārzs – inovatīva pieeja personu ar funkcionāliem traucējumiem rehabilitācijā

Sajūtu dārza uzdevums ir stimulēt un attīstīt visu maņu uztveri personām ar funkcionāliem traucējumiem, jo cilvēka harmoniskai attīstībai maņu uztvere ir ļoti nozīmīga. Dārzam jāpalīdz ne tikai uzlabot cilvēka veselību, psihoemocionālo stāvokli un labsajūtu, attīstīt un trenēt maņas, bet tam arī jāveicina sociālā komunikācija.

Sajūtu dārza izveides pamatprincips ir šāds: plānot un veidot tajā norobežotas zonas, no tām katru iekārtot atbilstīgi noteiktam sajūtu ietekmējošam uzdevumam, aktivitātēm un nodarbēm, taču vienlaikus saglabāt visa dārza estētisko un ainavisko kopību.

Sajūtu dārza plānošanai un iekārtošanai tiek pieaicināti plaša profila speciālisti, kam jāpanāk optimāls rezultāts, izmantojot daudzveidīgu dabas materiālu, speciālu aprīkojumu un metodoloģiju.

Lai sensoro maņu attīstīšana būtu sekmīga, sajūtu dārzā var izvietot dažādus integratīvus objektus un aprīkojumu, kas noderēs speciālistiem, vingrinot un attīstot maņas personām ar funkcionāliem traucējumiem un veicinot viņu sociālās komunikācijas spējas. Piemēram, trenāžieris cilvēkiem ar kustību traucējumiem ir ļoti noderīgs kustību atjaunošanai un trenēšanai, savukārt kustību ierobežojumu novēršana vai samazināšana personām ar funkcionāliem traucējumiem ļauj veiksmīgāk iekļauties sociālajā vidē.

Sajūtu dārzā lieliski iederas ūdens objekts – burbuļojoša strūklaka, pie kuras apstāties un sajūst ūdens tecējumu. Visas dienas garumā strūklaka sniedz patīkamu veldzi, nomierina un relaksē, kā arī stimulē redzes un dzirdes analizatoru. Dalībnieki ļaujas spēcīgām emocijām, ieklausoties ūdens čalošanā, vērojot saulstaru un ūdens daudzveidīgo krāsu spēli. Visu šo darbību un emociju kopums ne tikai veicina relaksāciju, bet arī aktivizē centrālās nervu sistēmas funkcijas.

Dārzā var ergonomiski novietot augu stādvietas, piemēram, kastes ar ziediem un augiem, kas paceltas 300–600 mm augstumā virs zemes, vai dobes ar dažādas faktūras, formas, smaržas, krāsas un garšas ziediem, augiem un krūmiem, kurus dalībnieki paši var iekopt.

Sajūtu dārza izveidē ieteicams izvēlēties tādus augus, kas īpaši izceļ gada laiku atšķirības, – sīpolaugus, dažādu krāsu un formu vasaras un rudens puķes.

Savukārt izraugoties krūmu stādus, priekšroka jādod tiem, kuriem raksturīgas piesātinātas krāsas un izteikta faktūra, kas nepazūd arī ziemā.

Sajūtu dārzu var rotāt arī krāšņi un daudzveidīgi pavasara ziedi un augi, par kuru skaistumu var priecāties, kurus iespējams pasmaržot, aptaustīt un pat nogaršot.

Dažādu krāsu puķes un smaržīgi augi (arī ārstniecības augi) sniedz iespēju individuāliem atklājumiem, un personām ar funkcionāliem traucējumiem tie veicina izziņas procesus.

A. Ābele, Ā. Baltiņa, D. Erkena. Sajūtu dārzs – inovatīva pieeja personu ar funkcionāliem traucējumiem rehabilitācijā

Puķu terases, izturīgs zāliens un atpūtas vietas zem lielajiem kokiem kontrastē ar augu kastēm, celmiem un izgriebtajiem kokiem.

Dārzā var izveidot, piemēram, vienu metru platu sajūtu taku, kuras segumam izvēlēties dažādus materiālus. Sajūtu taka tiek speciāli veidota tā, lai, ejot pa grants, smilšu, salmu, čiekuru, gumijas, čaukstošu lapu, mulčas, māla, dolomīta plākšņu, laukakmens u. c. segumiem, stimulētu dalībnieku taktilās sajūtas. Taču pastaiga pa sajūtu taku personām ar funkcionāliem traucējumiem ir svarīga ne tikai taktilās uztveres attīstīšanai, bet arī līdzsvara un koordinācijas uzlabošanai, kā arī visas pēdas profilaksei. Ieteicams pa taku iet basām kājām vai plānās zeķēs.

Celiņa segumam ieteicamie materiāli ir betona bruģakmens, betons, skalota grants, šķembas, laukakmeņi, impregnēti dēļi, smilts, granīta bruģis, dažādi oļi un citi materiāli.

Sajūtu dārza vidi lieliski papildina vides elementi, piemēram, var uzstādīt ārtelpas skaņu objektus un instrumentus (kontrabasa cauruļzvanus, pentatonisko instrumentu *imbarimbu*, metalofonu, vēja zvanu, koka ksilofonu, bungas), kas savstarpējā mijiedarbībā ar dabas skaņām stimulē dzirdes analizatoru.

Dārzā var uzstādīt arī funkcionālu krāsu sienu, kuru klāj dekoratīvi krāsu laukumi un kas ir paredzēta dažādām spēlēm un aktivitātēm, – nodarbību dalībnieki uz sienas var zīmēt, krāsot, atpazīt krāsas, savstarpēji tās kombinējot un jaucot. Krāsu siena kalpo kā instruments redzes, taustes un sīkās motorikas attīstīšanai.

Dārzā labi iederēsies arī lapene, kurā tās apmeklētāji var atpūsties, paslēpties no saules, lietus un vēja un vērot dabas parādības, klausīties fonā skanošu klusinātu mūziku, kas savijas ar ūdens skaņām, vēja šalkām, putnu dziesmām, lapu čaukstoņu u. c. dabas skaņām. Lapenes un nojumes jāizvēlas atbilstoši ierastiem atpūtas veidiem – kā tējas namiņus, kuros var baudīt pasīvu atpūtu. Dārza lapenes un nojumes ir vieglas konstrukcijas celtnes, kuras iespējams apaudzēt ar vītenaugiem, veiksmīgi iekļaujot apkārtējā ainavā, un izmantot jebkurā gadalaikā.

Valsts sociālās aprūpes centra “Latgale” filiālē “Kalkūni” pirms sajūtu dārza izveides notika diskusijas ar zviedru speciālistiem, kuri uzskata, ka personām ar funkcionāliem traucējumiem sensoro maņu un sajūtu attīstīšanai sajūtu dārzā ir jāpiedāvā profesionāls atbalsts gan individuāli, gan grupās. Nodarbībās vēlams lietot interaktīvās metodes – spēli, rotaļu, diskusiju, taktilo stimulāciju, elpošanas vingrinājumus, vizuāli plastiskās mākslas terapijas metodes un tehnikas elementus (skricelēšanu un zīmēšanu, kā arī veidošanu, izmantojot plastilīnu, un darbošanos ar krāsām), mūzikas terapijas tehnikas (klausīšanos, vokālo un instrumentālo improvizāciju) un mākslas izteiksmes elementus (dejošanu, dziedāšanu u. c.), bet speciālistiem ir jāņem vērā, ka rezultāti ir sasniedzami ļoti ilgā laikā.

A. Ābele, Ā. Baltiņa, D. Erkena. Sajūtu dārzs – inovatīva pieeja personu ar funkcionāliem traucējumiem rehabilitācijā

Valsts sociālās aprūpes centra “Latgale” filiāles “Kalkūni” sajūtu dārza projekta izstrādātājas ir pārliecinātas, ka speciālistiem nepieciešama radoša pieeja, ka viņiem ir jāizvērtē personu ar funkcionāliem traucējumiem spējas (vai nespēja) izmantot inovatīvās metodes.

Nodarbes ir veicamas visa gada garumā, neatkarīgi no laika apstākļiem, ja vien tie nerada diskomfortu dalībniekiem. Aktivitāšu realizēšanai nepieciešams gada laikā un laika apstākļiem piemērots apģērbs un apavi.

Zviedru speciālisti ir norādījuši uz dažām kontraindikācijām, kuras nosaka speciālisti (speciālie pedagogi, ārsti u. c.) pēc diagnostikas un konsultācijām, proti, īpaša piesardzība ir jāievēro darbā ar dalībniekiem, kuriem ir infekcijas slimības vai epilepsija.

Sajūtu dārzu var izmantot kā profesionālu rehabilitācijas instrumentu personu sociālās funkcionēšanas spēju attīstīšanā. Tam ir arī terapeitiska vērtība, ja raugās uz daudzveidīgo nodarbību kopumu.

Ar ko var nodarboties sajūtu dārzā?

Lai iepazīstinātu dārza apmeklētājus ar taktilo sajūtu daudzveidību un bagātinātu sajūtu pieredzi, viņiem var piedāvāt dažādas nodarbības gan sajūtu dārzā, gan lapenē.

Sajūtu dārzā nodarbību dalībnieki tiek iepazīstināti ar dažādām taktilajām sajūtām (silts–auksts, ciets–mīksts u. tml.), piedāvājot viņiem izpētīt vairākus priekšmetus, nosaukt un raksturot to virsmas īpašības (pūkaina, asa, mīksta, čaukstoša, samtaina, grubuļaina u. tml.). Kopīgi apstaigājot sajūtu dārzu, nodarbību vadītājs var aicināt dalībniekus izpētīt dažādus augus, raksturot to tekstūru, pastāstīt par to pazīmēm. Ja, veicot šo uzdevumu, dalībniekiem rodas grūtības, vadītājs pats sniedz paskaidrojumus.

Nodarbībās tiek izmantoti dažādas faktūras un tekstūras materiāli – augi un priekšmeti (atbilstoši gadalaikam), kā arī pledi.

Pēc nodarbības dārzā vadītājs var rosināt kopīgi doties uz lapeni. Tajā dalībnieki kopā ar vadītāju apspriež nupat redzēto un sajūto, diskutē par priekšmetu un augu īpašībām, krāsu, smaržu u. tml. Viņi sagrupē “taktilos priekšmetus” pēc pazīmēm, kuras noteiktas ar redzes vai taktilo sajūtu palīdzību. Lai attīstītu taktilās sajūtas, iztēli un emocionālo pasauli, bagātinātu sajūtu pieredzi, dalībniekus var aicināt raksturot savas sajūtas: nosaukt augu pazīmes un tās atbilstīgi sagrupēt (mīksts, ass, ciets, samtains). Vadītājs var aicināt dalībniekus pataustīt katru augu un to raksturot, nosaucot asociācijas, kas saistās ar cilvēku sajūtām un īpašībām (piemēram, mīksts – mīļš, maigs; ass – dusmīgs, ļauns u. tml.).

A. Ābele, Ā. Baltiņa, D. Erkena. Sajūtu dārzs – inovatīva pieeja personu ar funkcionāliem traucējumiem rehabilitācijā



Valsts sociālās aprūpes centra "Latgale" filiāles "Kalkūni" sajūtu dārza projekta veidotājas Ārija Baltiņa (no kreisās), Anita Ābele un Dace Erkena. Anitas Ābeles foto

Tāpat vadītājs var dalībniekus iepazīstināt arī ar sajūtu taku un rosināt viņus veikt takas taktilo izpēti. Viņš iepazīstina dalībniekus ar taktilo sajūtu daudzveidību (silts–auksts, ass–mīksts, gluds–raupjš, irdens–viendabīgs), nosauc un raksturo virsmas īpašības (pūkaina–asa, mīksta–cieta, samtaina–grubuļaina), ļaujot dalībniekiem sajūst zem kājām takas dažādās faktūras un tekstūras.

Šādā pašā veidā var labāk iepazīt arī smaržu pasauli – dažādu augu aromātu daudzveidību (rūgta, salda, asa, skāba), kā arī apgūt krāsu pasauli – dažādu augu un priekšmetu krāsu bagātību (sarkana, zaļa, dzeltena, zila, oranža u. c. krāsas). Nodarbības dalībniekus var rosināt dažādu krāsu izpētei dabā – parādīt savus vērojumus uz krāsu sienas vai otrādi – uz krāsu sienas atainotās krāsas sameklēt un parādīt dabā. Katrs dalībnieks var izvēlēties savu vismīļāko krāsu, iemērkt tajā savu plaukstu un uz krāsu sienas atstāt nospiedumu.

Sajūtu dārza daudzveidīgie dabiskie un speciāli izveidotie vides elementi speciālistiem palīdz stimulēt personu ar funkcionālajiem traucējumiem sensorās maņas, attīstīt savstarpējo mijiedarbību starp analizatorajām sistēmām (redzi, dzirdi, smaržu, garšu, ožu) un taktilajām sajūtām, veicināt apkārtējās vides izziņāšanu, sasaistot priekšmetus, dzīvniekus, augus un citus objektus ar izpratni par šo objektu krāsu, formu, lielumu, faktūru, tekstūru, smaržu un garšu. Personas ar funkcionālajiem traucējumiem iepazīstina ar taktilo sajūtu daudzveidību, var bagātināt viņu sajūtu pieredzi: pastaigas pa sajūtu taku veicina dažādu taktilo sajūtu uztveres daudzveidību; smaržu, krāsu, garšu daudzveidības iepazīšana bagātina un attīstīta sajūtu pieredzi; kinētiskās sajūtas un taktilās atmiņas

A. Ābele, Ā. Baltiņa, D. Erkena. Sajūtu dārzs – inovatīva pieeja personu ar funkcionāliem traucējumiem rehabilitācijā

attīstīšana veicina savstarpējo komunikāciju; dabas daudzveidība bagātina iztēli, veicina pašizziņu un liek atklāties dalībnieku emocionālajai pasaulei.

Dabu kā pārveidojošu un radošu vidi var plaši izmantot un sasniegt pozitīvus rezultātus personu ar funkcionāliem traucējumiem rehabilitācijā. Dažādu stimulu lietošana veicina personu ar funkcionāliem traucējumiem maņu attīstību, uzlabo gan viņu sociālo funkcionēšanu, gan dzīves kvalitāti un stimulē iekļaušanos sabiedrībā.

Speciālistu uzdevums ir radīt drošu, atbalstošu un stabilu vidi, kurā tiek respektētas katra dalībnieka vajadzības, brīva izvēle un cilvēka cieņa.

Avoti un literatūra

1. Schwabe, C. 1972. *Musiktherapie bei Neurosen und funktionellen Störungen*. Jena.
2. Крупник, Е. П. 1999. *Психологическое воздействие искусства*. Москва: Институт психологии РАН.

Liāna Deklava

Sociālā darba un veselības aprūpes saskares punkti

[doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_166-170](https://doi.org/10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_166-170)

Mūsdienās sociālais darbs kļūst arvien daudzdimensionālāks un sociālās problēmas, ar kurām jāstrādā, kļūst arvien daudzslāņainākas, tāpēc profesionāļiem jāizmanto arvien vairāk jaunu kompetenču. Ilgtspējīga sociālā darba nozares attīstībā būtiska loma ir starpdisciplināritātei. Lai to veicinātu, ir nepieciešams izstrādāt efektīvus starpdisciplinārās sadarbības mehānismus.

Starpprofesionālajā un starpinstitucionālajā sadarbībā ir identificētas galvenās problēmas. Tās ir informācijas apmaiņas trūkums un neskaidrība atbildības sadalījumā starp sadarbības partneriem, kā arī iesaistīto institūciju kompetenču nenoteiktās robežas. Ikdienas darbā tās parādās kā dažādu nozaru darbinieku vienotas izpratnes trūkums par iesaistīto kolēģu profesionālajiem uzdevumiem, un rezultātā tās ietekmē sociālo dienestu klientu problēmu veiksmīgu risināšanu.

Starpdisciplinārējā sadarbībā sociālā darba ietvaros tiek iesaistīti vairāku nozaru pārstāvji – ārstniecības personas, Nodarbinātības valsts aģentūras darbinieki, pedagogi, Valsts probācijas dienesta pārstāvji, policisti, bāriņtiesu darbinieki, psihologi u. c. Sociālais darbs starpprofesionālā komandā īpaši nozīmīgs ir veselības aprūpē.

Mūsdienu pasaulē tas ir atsevišķs virziens ar iekšēju struktūru, kas ietver sociālo darbu psihiatrijā (angļu val. *psychiatric social work*), sociālo darbu veselības aprūpē (angļu val. *health care social work*), sociālo darbu stacionārā (angļu val. *hospital social work*), sociālo darbu paliatīvajā aprūpē (angļu val. *palliative social work*), kā arī sociālo darbu rehabilitācijā u. c.

Īpaša uzmanība tiek pievērsta klīniskajam sociālajam darbam (angļu val. *clinical social work*), kura izpratne šobrīd nav viennozīmīga, bet kas visnotaļ ir cieši saistīta ar medicīnas nozari. Klīniskais sociālais darbinieks pēc savas izglītības un pieredzes ir neatkarīgs (angļu val. *autonomous*) praktizējošs profesionālis, kurš nodrošina diagnosticējošos, preventīvos un rehabilitācijas pakalpojumus, kā arī sniedz atbalstu atsevišķiem indivīdiem, ģimenēm vai grupām, kuru funkcionēšanu ierobežo vai negatīvi ietekmē sociālpsiholoģiskā spriedze vai veselības traucējumi.

L. Deklava. Sociālā darba un veselības aprūpes saskares punkti

Ir vairākas funkcijas, kuru izpildē iesaistās gan sociālā darba, gan veselības aprūpes profesionāļi, veicot tās paralēli. Šo funkciju realizācija, izmantojot pārdomātu, skaidri strukturētu starpprofesionālo pieeju, ļauj nodrošināt lielāku efektivitāti un kvalitatīvāku gala rezultātu. Piemēram, gan sociālais darbinieks, gan medmāsa veic pacienta un viņa ģimenes psihosociālo izvērtēšanu (īpaši paaugstināta riska pacientu grupā – ja saslīmšanas ir saistītas ar hematoonkoloģiju, neonatoloģiju, ja pacienti atrodas intensīvās terapijas nodaļā) un veselību veicinošo izglītošanu, plāno pacienta hospitalizāciju un izrakstīšanos, kā arī veic novērošanu pēc izrakstīšanās – notiek savstarpēja komunikācija par pacienta situāciju, par viņa un ģimenes vajadzībām un citiem jautājumiem sociālā konteksta ietvaros. Tieši sociālajam darbiniekam, pateicoties viņa kompetencēm sadarbības veidošanā, izvērtēšanas prasmēm un zināšanām problēmu stratēģisko risinājumu meklēšanā, ir unikāla iespēja kļūt par starpnieku jeb mediatoru pacienta problēmu risināšanā, sadarbības organizēšanā, attīstībā un uzturēšanā starp pacientu un viņa ģimenes locekļiem un starpprofesionālā komandas darbā iesaistītajiem kolēģiem, nodrošinot efektīvu starpdisciplināro pieeju.

Diskutējot par pozitīvas sociālās mijiedarbības veicināšanu, jau ilgu laiku tiek plaši spriests par mediāciju, kas ir konfliktu risināšanas veids. Pagājušā gadsimta 70.–80. gados mediācija sociālajā darbā tika plaši lietota kā problēmu risināšanas metode. Literatūras avotos atrodama bagātīga informācija par mediāciju un sociālo darbinieku kā mediatoru. Sociālajā darbā mediācija ir plaši izplatīta, un mediatora loma tajā ir vispāratzīta.

Sociālo darbinieku uzdevums ir atvieglināt šādu mijiedarbību: persona–persona, persona–grupa, persona–institūcija, institūcija–institūcija. Viņu pienākumu aprakstā paredzēta komunikācijas šķēršļu mazināšana, alternatīvu izpētes maksimizēšana un iesaistīto pušu vai ar apspriežamo jautājumu saistīto vajadzību risināšana. Aktualizējot jautājumu par starpdisciplināras pieejas attīstību veselības aprūpē, svarīgi izvērtēt sociālā darbinieka kompetenču paplašināšanu mediācijā.

Mediatora nepieciešamību un nozīmi, uzņemoties eksperta funkcijas, var pamatot ar uzkrāto plašo pieredzi darbā ar veciem cilvēkiem, kuru skaits Eiropā pieaug, un tas norāda uz nepieciešamību veikt atbilstošas izmaiņas aprūpes sniegšanā.

Aktualizējot šo jautājumu, 2016. gadā starptautiskās sadarbības kontekstā starp 26 universitātēm un lietišķo zinātņu universitātēm projektā *European Later Life Active Network (ELLAN)* tika izstrādāta Eiropas pamata kompetenču ietvarstruktūra veselības un sociālās aprūpes profesionāļiem darbam ar veciem cilvēkiem. Projektā tika paredzēts veicināt sadarbību, inovāciju un labas prakses apmaiņu Eiropas līmenī saistībā ar iedzīvotāju novecošanos un to veselības un sociālās aprūpes profesionāļu izglītošanu, kas strādā ar veciem cilvēkiem.

ELLAN projekta vēlamais rezultāts ir augstākās izglītības labāka kvalitāte attiecībā uz aprūpi un pakalpojumiem cilvēkiem vēlākā dzīves periodā. Labāka veselības un sociālās aprūpes integrācija nozīmē to, ka profesionāļiem ir nepieciešamas specifiskas kompetences, kurām nav stingri noteiktu profesionālo robežu starp veselības aprūpes un sociālās aprūpes pakalpojumiem, tām jānodrošina aprūpes un pakalpojumu sniegšana aizvien daudzveidīgākā multikulturālā vidē.

Senioriem, it īpaši nespēcīgiem veciem cilvēkiem, var būt problēmas, kas savā starpā mijiedarbojas, piemēram, kognitīvi un funkcionāli ierobežojumi, psihosociālas problēmas, daudzas saslimšanas, vairāku medikamentu lietošana un sociāla izolācija. Lai šīs problēmas risinātu un panāktu efektīvu profesionālu sniegumu, ir nepieciešama integrēta pieeja veselības un sociālajai aprūpei.

Balstoties uz Eiropas pamata kompetenču ietvarstruktūru veselības un sociālās aprūpes profesionāļiem, kuras pamatā ir uz pierādījumiem balstītas labās prakses piemēri, tiek norādīts uz obligāto kopīgo kompetenču minimumu, kas ir nepieciešams un ir kopīgs veselības un sociālās aprūpes profesionāļiem. Šajā kompetenču ietvarstruktūrā ir aprakstītas eksperta kompetences, kuras ir nepieciešamas visiem profesionāļiem, kas strādā veselības un sociālajā aprūpē: eksperts, saziņas persona, sadarbības partneris, organizators, veselības un labklājības aizstāvis, zinātnieks un profesionālis.

Eksperta galvenā loma, pamatojoties uz profesionālo pieredzi, tiek nostiprināta ar citām atbalstošām lomām un kompetencēm, kuras ir vairāk vai mazāk vienādas visiem veselības un sociālās aprūpes speciālistiem, bet ar atšķirīgu fokusu jeb uzsvaru (veicinot integrētu aprūpi). Speciālisti lieto kompetences, lai savāktu, interpretētu un analizētu informāciju, pieņemtu atbilstošus lēmumus un plānus, veiktu diagnostikas un ārstnieciskus pasākumus, lietotu atbalstošu metodiku savas profesijas kontekstā un novērtētu veikto pasākumu efektivitāti.

Šis atbalsts var būt informatīvs, emocionāls, materiālas palīdzības vai integrācijas veidā. Ja tas ir nozīmēts, tad aprūpe (profilakse, pašaprūpes atbalsts, slimību pārvaldība, augstas sarežģītības aprūpe) tiek nodrošināta cilvēkiem visās situācijās, ieskaitot paliatīvo aprūpi un terminālo pacientu aprūpi. Speciālisti to dara, ņemot vērā saikni starp veselības un sociālo aprūpi. Viņi apzinās savas personīgās zināšanas, cilvēku vēlmes, iespējas un kontekstu. Atbalsts un aprūpe tiek vērsta uz dzīves kvalitāti un labklājību: fizisko, psihisko, emocionālo, attiecību, sociālo (piedalīšanās un darbošanās), garīgo un dzīves apstākļiem.

Eksperta loma tiek realizēta, pateicoties pieciem dinamiskiem un savstarpēji saistītiem posmiem:

- 1) novērtēšanas jeb informācijas sistemātiskas vākšanas;
- 2) analīzes – problēmu noteikšanas;

L. Deklava. Sociālā darba un veselības aprūpes saskares punkti

- 3) plānošanas;
- 4) īstenošanas jeb iesaistīšanās;
- 5) novērtējuma.

Novērtēšana tiek veikta aprūpes un atbalsta procesa sākumā un norit nepārtraukti visā procesa laikā. Būtiska nozīme ir agrīnu risku noteikšanai. Speciālistiem vajadzētu izvēlēties standartizētus novērtēšanas un diagnostikas instrumentus, lai veiktu visaptverošu vērtēšanu, ko var lietot visi veselības un sociālās aprūpes speciālisti. Novērtēšana ir daļa no katras sistemātiski un nepārtraukti veiktas aprūpes darbības. Iegūtie rezultāti tiek analizēti, tiek identificētas un formulētas esošās problēmas.

Balstoties uz zināšanām un izpratnes dziļumu par problēmām, tiek izveidoti plāni, pieņemti lēmumi attiecībā uz nepieciešamiem pasākumiem, kuri vērsti uz patstāvības veicināšanu un darbības optimizēšanu visās jomās (fiziskajā, psihiskajā, sociālajā un garīgajā). Aprūpes un atbalsta plāni, kā arī pasākumi regulāri tiek atkārtoti pārvērtēti un, ja nepieciešams, veiktas to korekcijas. Visos posmos veselības un sociālās aprūpes speciālisti koncentrējas uz fizisko un garīgo labklājību, sociālo līdzdalību un darbību un mājokļu un dzīvošanas apstākļiem.

Saziņas personas lomas kompetences ir saistītas ar intervēšanas, klausīšanās un starppersonu komunikācijas prasmēm, attiecību uzturēšanu, pilnvarošanu, vadīšanu un efektīvu informācijas apstrādāšanu, izskaidrošanu un apkopošanu.

Sadarbības partnera lomas kompetences ir vērstas uz sadarbību gan ar citiem speciālistiem, gan ar neformālajiem aprūpes un atbalsta nodrošinātājiem.

Kompetences, kas veido daļu no organizatora lomas, ir saistītas ar plānošanu, nokārtošanu un ar vecu cilvēku aprūpes un pakalpojumu koordinēšanu, ko nodrošina dažādi formāli un neformāli aprūpes un atbalsta darbinieki.

Aizstāvja kompetences ir saistītas ar veselības veicināšanu un slimību profilaksi.

Zinātnieka lomas mērķis ir paaugstināt atbalsta un aprūpes kvalitāti, ieviešot jaunus, uz pierādījumiem balstītas prakses veidus un attīstot uz šīs prakses balstītas zināšanas. Šīs lomas kompetences ir saistītas ar mūžizglītību un zināšanu uzlabošanu, aprūpes un pakalpojumu inovācijām.

Profesionāla lomas kompetences ir saistītas ar profesionālās ētikas demonstrēšanu, profesionālajām saistībām un personisko izpratni.

Mūsdienās sociālā darbinieka izglītība tiek vērsta uz sociālā darba prasmju attīstīšanu ārstniecības vidē, gan attīstot kompetences šo lomu realizācijai profesionālajā praksē, gan nodrošinot veselības izglītības un klīnisko pamatzināšanu integrāciju studiju procesā.

Attīstoties ārstniecības profila sociālā darba praksei Latvijā un virzoties uz starpdisciplinārās pieejas pilnveidošanu, būtiski ir radīt lielāku izpratni par divu nozaru – sociālās labklājības un veselības aprūpes – krustpunktiem. Tā veicinātu plašāku redzējumu gan par sociālā darbinieka lomām veselības aprūpē, gan par viņa iesaistes perspektīvām, multidisciplināras komandas ietvaros sadarbojoties ar pacientu un viņa ģimeni.

Ilze Trapenciere

Šrilankā gūto zināšanu un pieredzes papildināšana: intervija ar Šelomi Pereru

[doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_171-173](https://doi.org/10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_171-173)



Iripugi Šelomi Pramošita Perera (*Iripugi Shelomi Pramoshitha Perera*) bija Rīgas Stradiņa universitātes Sabiedrības veselības un sociālās labklājības fakultātes starptautiskās maģistra programmas “Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem” studente, kad tapa šī intervija

Lūdzu, iepazīstiniet ar sevi!

Es esmu Šelomi Perera no Šrilankas, Rīgas Stradiņa universitātes maģistrantūras studente. Studijas uzsāku 2019. gada februārī. Studēju starptautiskajā kopīgā grāda programmā “Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem”.

Latvijā ieradās 2019. gada februārī no Šrilankas. Rīgā bija ļoti auksts ziemas laiks. Šī pieredze man bija pilnīgi jauna. Es esmu dzimusi un uzaugusi tropiskajā klimatā, bet šeit bija pavisam citādi. Rīgā es pirmo reizi mūžā redzēju sniegu.

Ierodoties Rīgā, sastapos ar milzīgu izaicinājumu. Tā bija latviešu valoda. Pirmajās dienās bija grūti kaut ko saprast un atrast informāciju, nezinot valodu, jo lielākā daļa cilvēku veikalos un citās vietās Rīgā runā tikai latviski vai krieviski. Sākumā nūdien bija ļoti grūti isā laikā aprast ar tik daudz ko atšķirīgu – ļoti atšķirīgu klimatu, citu kultūru un valodu. Taču pamazām es apradu ar klimatu, iepazīnos ar atsaucīgiem docētājiem un studentiem.

Kāpēc un kā izvēlējāties Rīgas Stradiņa universitāti?

Priecājos, ka Rīgas Stradiņa universitāti esmu izvēlējusies savām maģistrantūras studijām sociālajā darbā ar bērniem un jauniešiem. Kā jau daudzi cilvēki to parasti dara, arī es ar interneta starpniecību meklēju labu universitāti turpmākajām studijām maģistrantūrā.

I. Trapenciere. Šrilankā gūto zināšanu un pieredzes papildināšana: intervija ar Šelomi Pereru

Es izvēlējos vairākas universitātes dažādās valstīs. Izpētot visas sākotnēji atlasītās iespējamās maģistra grādu studiju programmas, izraudzījos starptautisko studiju programmu "Sociālais darbs ar bērniem un jauniešiem" Rīgas Stradiņa universitātē.

Ši ir profesionālā maģistra studiju programma, bet tajā iekļauti arī akadēmisko studiju kursi, ietverot pētniecību. Manu lēmumu studēt Rīgas Stradiņa universitātē ietekmēja vairāki faktori: pirmkārt, programma man šķita interesanta, kā arī tika paredzēta prakse vietējās institūcijās; otrkārt, manu izvēli ietekmēja arī studiju maksa, kas bija zemāka, salīdzinot, piemēram, ar Austrāliju.

Es uzrakstīju vēstuli tieši programmas vadītājai Ilzei Trapencierei, jautājot pēc papildu informācijas par studiju programmas saturu un norisi. Viņa atbildēja nekavējoties, man radās ļoti pozitīvs iespaids par to, un es nolēmu, ka studēšu RSU.

Kāda ir jūsu iepriekšējā izglītība un darba pieredze?

Esmu beigusi bakalaura studijas un ieguvusi bakalaura grādu plašsaziņas komunikācijā Šrilankas Džajavardenapūras (*Jayawardenapura*) Universitātē, beigusi Amerikas koledžu (*American College of Higher Education*) Šrilankā, iegūstot diplomu speciālajā izglītībā, kā arī absolvējusi Žurnālistikas koledžu Šrilankā.

Kamēr es studēju bakalaura studiju programmā, biju arī iesaistījies dažādu sociālo pakalpojumu sniegšanā. Pēc universitātes absolvēšanas un bakalaura grāda iegūšanas es strādāju Šrilankā. Esmu organizējusi brīvprātīgo darbu Šrilankas laukos un zvejnieku ciematos, koordinējot jaunatnes darba programmas, kultūras un etnisko minoritāšu darba programmas; esmu strādājusi par pētnieci MTV kanālā, apkopojot un izvērtējot dažādu veidu informāciju ziņās, emuāros, dažādās interneta vietnēs. Apkopojumi tika izmantoti, gatavojot dažādu veidu ziņojumus. Gandrīz desmit gadus es strādāju par attīstības jomas ierēdni.

Man ir diezgan liela pieredze sociālo pakalpojumu jomā, gan strādājot Šakti (*Shakthi*) attīstības fondā ar līdztiesības un sieviešu līdzdalības jautājumiem, gan Nacionālās līdzāspastāvēšanas, dialoga un oficiālās valodas ministrijā, kā arī piedaloties jaunatnes programmās, kas galvenokārt saistītas ar etniskajiem jautājumiem; gan strādājot reģionālajā sekretariātā, izvērtējot kopienas izglītības un dialoga programmas un veidojot kopienas politiku.

Strādājot ierēdnes darbu, man nobrieda vēlēšanās un nepieciešamība papildināt zināšanas darbā ar jauniešiem un sievietēm, kā arī vairāk gribēju uzzināt par politikas analīzi un izstrādi. Nolēmu, ka vēlos turpināt studijas.

Sociālā darba izglītība un sociālā darba profesija Šrilankā nav populāra. Mūsu valstī ir milzīga nepieciešamība pēc zināšanām sociālajā darbā, bet ir ļoti ierobežotas iespējas iegūt profesionālu, kvalitatīvu sociālā darba izglītību un praksi maģistra līmenī. Tāpēc man bija jāmeklē studiju iespējas ārpus Šrilankas.

I. Trapenciere. Šrilankā gūto zināšanu un pieredzes papildināšana: intervija ar Šelomi Pereru

Vai jums ir bijusi iespēja iepazīties ar sociālā darba praksi Latvijā? Pastāstiet, lūdzu, par saviem iespaidiem!

Pirmajā semestrī vispirms es apguvu tādus ļoti noderīgus studiju kursus kā Eiropas sociālā politika pie profesora Olafa Brūvera, sociālā darba teorētiskos modeļus pie asociētās profesores Lolitas Vilkas, kā arī pētniecības metodoloģiju un sociālo darbu ar ģimenēm. Visi šie studiju kursi paplašināja manu izpratni par sociālā darba organizāciju Latvijā un Eiropā.

Pavasārī kopīgi ar docētājam Āriju Baltiņu un Ilzi Trapencieri biju vizītēs uz dažādām institūcijām. Tā bija lieliska pirmā praktiskā pieredze! Mēs iepazīnāmies ar sociālā darba organizāciju un praksi Latvijā.

Pēc katras vizītes kopā ar citiem starptautiskās programmas *Erasmus+* studentiem analizējām apmeklējumu saturu un sociālā darba organizāciju institūcijā. Es daudz ieguvu, mācoties arī no citiem studentiem, kas bija ieradušies Latvijā no dažādām Eiropas Savienības valstīm.

Man tiešām patīk strādāt ar cilvēkiem un kopienu. Pēc pavasara semestra beigām brīvlaikā bija iespēja veikt profesionālo praksi Sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas centrā "Saulē". Šajā centrā uzturas klienti ar intelektuālās attīstības traucējumiem. Klienti runā divās valodās: latviešu un krievu valodā. Lielākā daļa klientu ir ļoti aktīvi un vienmēr grib parunāties.

Sākumā man kolēģi palīdzēja, tulkojot klientu teikto un jautāto. Tagad es jau pati varu tieši sazināties un saprasties ar klientiem. Šī ir lieliska iespēja apgūt valodu un izprast kopienu dienas centrā.

Centrs "Saulē" bieži organizē latviešu kultūras pasākumus. Tie man palīdz izprast Latvijas kultūru un tradīcijas. Man ir bijusi arī iespēja organizēt Šrilankas kultūras dienu centrā, atskaņojot Šrilankas mūziku, gatavojot Šrilankas ēdienus un stāstot par savu valsti.

Man radās iespaids, ka klientiem šī bija jauna pieredze un tā viņiem patika un paplašināja viņu redzesloku. Es esmu ļoti priecīga un apmierināta ar iespēju strādāt un veikt profesionālo praksi šajā centrā un esmu pateicīga centra vadītājai Irinai Rullei, ka viņa pieņēma mani darbā šajā centrā.

Iripugi Šelomi Pramošita Perera

Sociālais darbs Šrilankā

doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_174-189

*Tu vari piedzīvot daudzas sakāves,
bet tu nedrīksti tikt sakauts.
Var nākties saskarties ar sakāves gadījumiem,
bet tev ir jāzina, kas tu esi un kā tu vari piecelties.*

MAIJA ANDŽELO

Šrilanka atrodas Dienvidāzijā. Tā ir jaunattīstības valsts, kurā ir aptuveni 20 miljoni iedzīvotāju, un Šrilankai raksturīga liela etniskā, kultūras un reliģiskā daudzveidība. Šrilanka 450 gadu ir bijusi triju Eiropas valstu kolonija, bet vairāk nekā 70 gadu tā tiek pārvaldīta kā neatkarīga valsts. Neatkarības laikā Šrilanka ir cietusi 26 gadu ilgajā pilsoņu karā, divos iekšējos nemieros un dabas katastrofās, ko izraisījušas klimata pārmaiņas.

Šrilanka ir ratificējusi Apvienoto Nāciju Organizācijas Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju un Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) konvenciju, un Šrilankas pilsoņu pamattiesības ir noteiktas konstitūcijā (1978). Valsts ir atbildīga par pilsoņu labklājību no mikrolīmeņa līdz makrolīmenim, bez diskriminācijas no valsts, indivīda vai pilsoņu grupas puses.

Šrilankas sabiedrībā sociālajam darbam ir būtiska nozīme, lai veicinātu sociālo labklājību, sociālās pārmaiņas un sabiedrības attīstību.

Šajā rakstā sniegts ieskats Šrilankas sociālās labklājības sistēmā un sociālajās problēmās.

Sociālās labklājības attīstība

Šrilankas labklājības attīstība sākās jau pirms valsts neatkarības iegūšanas, t. i., 20. gadsimta sešdesmitajos un septiņdesmitajos gados. Trīs galvenās Šrilankas labklājības jomas ir noteiktas gan Izglītības likumā, kas tika pieņemts 1945. gadā un balstīts uz Kristofera Viljama Vidžekūna Kanengāra (*Christopher William Wijekoon Kannangara*) ziņojumu 1943. gadā, gan 1953. gada Veselības aprūpes likumā. Arī 1948. gadā izveidotais (pēc Aivora Dženingsa (*Ivor Jennings*) ziņojuma 1943. gadā) Sociālo pakalpojumu departaments ir atbildīgs par labklājības nozari.

I. Š. P. Perera. Sociālais darbs Šrilankā

Tieši Aivora Dženingusa uzstājības dēļ karaliskā komiteja uzsāka dažas sociālās labklājības reformas. Aivors Dženingss 1948. gadā izveidoja Sociālo pakalpojumu departamentu ar mērķi sniegt sociālo palīdzību trūcīgajiem iedzīvotājiem. Kopš tā laika sociālās labklājības uzlabojumi un sociālie pakalpojumi ir skāruši daudzus cilvēku dzīves aspektus, nodrošinot izglītības politikas īstenošanu, plašu veselības aprūpes programmu un medicīnas sistēmu visā valstī.

Paralēli valsts sektoram arī nevalstiskās organizācijas dod būtisku ieguldījumu Šrilankas sociālās labklājības attīstībā. Piemēram, Ceilonas Bībeles biedrība, Jauno vīriešu kristiešu apvienība un *Mahila Samiti* (Sieviešu apvienība) ir vien dažas no agrīnajām nevalstiskajām organizācijām (turpmāk – NVO), kas nodibinātas Šrilankā. Šīs NVO sadarbojas ar sociālajiem dienestiem daudzās jomās visā valstī.

Labklājības pakalpojumu sniegšana ir strukturēta, un šī kārtība aptver visu procesu – no politikas veidošanas līdz individuālajam līmenim –, iesaistot tajā dažādas ministrijas un nodaļas, no civildienesta un pašvaldībām līdz NVO.

Sociālā politika un reformas

Šrilanka ir guvusi panākumus sociālās politikas un sociālo reformu ieviešanā un īstenošanā, uzlabojot iedzīvotāju sociālo labklājību. Politikas līmenī ir uzsāktas būtiskas reformas veselības aprūpē, vispārējās izglītības un sociālās labklājības nodrošināšanā, kā arī SDO konvencijas izpildē. Tās tika uzsāktas, lai uzlabotu iedzīvotāju dzīves kvalitāti.

Šrilankā ir izveidota stabila veselības aprūpes sistēma. Šrilankā ir nodrošināta vispārējā veselības aprūpe (*Universal Health Coverage, UHC*), kas ir viens no ANO ilgtspējīgas attīstības mērķu rādītājiem. Šrilankā ir gan valsts, gan privātā sektora veselības aprūpes sniedzēji. Valsts sektors veselības aprūpē ir galvenais un aptver gandrīz 60 % iedzīvotāju. Gan Veselības aprūpes departaments, gan atbilstīgās provinces līmeņa struktūrvienības gādā par veselības aprūpes nodrošināšanu. Privātais sektors gandrīz 50 % iedzīvotāju nodrošina ambulatoro aprūpi pilsētās un piepilsētās. Savukārt stacionārajā aprūpē 95 % nodrošina valsts sektors.

Valsts izglītības sistēmā mācības ikvienam iedzīvotājam no 1. klases līdz bakalaura grāda līmenim ir bez maksas. Šrilankā ir tehniskās koledžas un arodskolas, kurās jaunieši var iegūt izglītību bez maksas vai par nelielu samaksu. Izglītība ir obligāta bērniem vecuma grupā no 5 līdz 14 gadiem jeb pamatskolas vecumā. Šrilankā ir augsts rakstpratības līmenis, salīdzinot ar citām jaunattīstības valstīm Āzijas reģionā, – rakstpratības līmenis no 1986./1987. līdz 2003./2004. gadam pieauga no 88,6 % līdz 92,5 %.

Valdība bez maksas nodrošina skolēnus ar mācību grāmatām un mācību materiāliem, kā arī ar pusdienām, ir subsidētas transporta un stipendiju programmas, lai uzlabotu izglītības pieejamību un radītu iespējas mācīties bērniem, kuru ģimenēm ir finansiālas un citas grūtības un kuri dzīvo lauku apvidos. Diemžēl ierobežotie resursi radījuši nevienlīdzību kvalitatīvas izglītības pieejamībai visā valstī.

Lai valstī uzlabotu sociālo labklājību, tika izstrādātas vairākas sociālās politikas un reformas, atbalstītas arī sabiedriskās iniciatīvas, kuru mērķis palīdzēt cilvēkiem pievērsties pašnodarbinātībai, sniedzot finansiālu atbalstu uzņēmējdarbības attīstīšanai. Tika arī radīta īpaša programma, kas ir viena no lielākajām labklājības programmām, *Samurdhi* (Labklājība), kura ļāvusi atbalstīt 2,1 miljonu māsaimniecību. Valsts nodrošina dažādas sociālās labklājības programmas, lai uzlabotu to cilvēku labklājību un dzīves kvalitāti, kuri ir trūcīgi un marginalizēti.

Šrilanka ir ratificējusi astoņas SDO konvencijas par darba apstākļiem, kuras aizsargā darbiniekus saskaņā ar SDO principiem. Visiem darba devējiem Šrilankā ir pienākums ievērot darba tiesības un ar tām saistītos noteikumus. Šo normatīvo aktu ievērošanu uzrauga Darba ministrija un Darba departaments. Šī politika un tiesību akti aizsargā darbinieku tiesības un labklājību.

Bērni, seniori un personas ar invaliditāti

Valdība ir atbildīga par bērnu aizsardzību. Tiek definēts, ka bērni ir neaizsargāta sabiedrības grupa un viņu aizsardzība ir valdības un iedzīvotāju galvenā atbildība. Bērnu seksuāla izmantošana un nodarbināšana ir aktuāls jautājums Šrilankā. Attālos lauku rajonos dzīvojošie bērni tiek pārdoti, lai viņus nodarbinātu māsaimniecībās vai seksuāli izmantotu. Tautas skaitīšanas, kas notika 2016. gadā, dati liecina, ka algotu darbu strādāja 5,3 % bērnu un pusaudžu, kas jaunāki par 18 gadiem.¹ Šrilanka 1990. gadā parakstīja Apvienoto Nāciju Organizācijas Bērnu tiesību konvenciju. Tas bija vēl viens solis, lai risinātu bērnu diskriminācijas problēmas un aizstāvētu viņu intereses. 2015. gadā tika izveidota Sieviešu un bērnu lietu ministrija. Šajā ministrijā bērnu drošības nodrošināšanai tika radīts Probācijas un bērnu aprūpes departaments, Valsts bērnu aizsardzības dienests un Bērnu sekretariāts, kā arī Šrilankas Sieviešu un bērnu birojs. Šrilankā bērnu darba izplatība ir diezgan zema, salīdzinot ar citām Dienvidāzijas valstīm. Tomēr nozīmīga problēma ir tā, ka 40 000 skolas

¹ *Report on Child Activity Survey 2016 Sri Lanka*. Colombo: Department of Census and Statistics Ministry of National Policies and Economic Affairs, 21.02.2017.

I. Š. P. Perera. Sociālais darbs Šrilankā

vecuma bērnu neapmeklē skolu. Arī nepietiekams uzturs ir nozīmīga problēma. 2000. gadā tika veikts demogrāfijas un veselības pētījums, kurā konstatēts, ka 18,2% bērnu svars bija mazāks, nekā jābūt attiecīgajā vecumā. Rūpējoties par jauno paaudzi, valsts ne tikai garantē veselības aprūpi bez maksas, bet arī nodrošina brīvpusdienas skolēniem, kā arī īsteno valsts pārtikas programmu zīdaiņiem un maziem bērniem, grūtniecēm un mātēm, kas baro bērnu ar krūti, šādi uzlabojot rūpes par bērnu uzturu valstī.

Šrilankā 10% iedzīvotāju jeb 1,87 miljoni cilvēku ir 60 gadu veci un vecāki, un ir sagaidāms, ka nākamo divu desmitgažu laikā vecāka gadagājuma iedzīvotāju skaits palielināsies trīs reizes. Lielākā daļa senioru dzīvo kopā ar saviem bērniem, viņu ģimenēs, un apmēram puse no viņiem aprūpē savus mazbērņus. Valdība senioru politiku uzsāka 1982. gadā. Sociālo pakalpojumu departamentā tika izveidota Valsts novecošanas komiteja. Senioru politika tika izstrādāta ar mērķi sagatavot cilvēkus kvalitatīvai dzīvei vecumdienās un nodrošināt viņu neatkarību. Valdība ir izstrādājusi tiesību aktus vecāko pilsoņu tiesību aizsardzībai un radījusi administratīvo mehānismu to īstenošanai. Šīs normas tika ieviestas 2000. gadā. Ģimenes atbalsts vecāka gadagājuma cilvēkiem, iespējams, drīzumā tiks samazināts, tāpēc valstī ir nepieciešama oficiāla sociālā nodrošinājuma sistēma vecākiem iedzīvotājiem. Turklāt tajā jāietver arī ienākumu nodrošināšana tiem vecāka gadagājuma cilvēkiem, kuri nav aptverti ar formālajām pensiju shēmām.

Tautas skaitīšanas un statistikas departaments 2001. gadā konstatēja, ka Šrilankā ir 274 711 cilvēku ar invaliditāti, neskaitot ziemeļu un austrumu provinci. Šrilankas Bruņoto spēku statistikas dati liecina, ka bruņotā konflikta dēļ 4500 karavīru guvuši invaliditāti. Cilvēku ar invaliditāti valstī ir 8–10% no valsts kopējā iedzīvotāju skaita. Tomēr invaliditātes noteikšanas kritēriji ir atšķirīgi, tāpēc šie dati neļauj gūt precīzu priekšstatu. Saskaņā ar tautas skaitīšanas datiem 2001. gadā vīriešu ar invaliditāti bija vairāk nekā sievietēm.

Invaliditāte ir pētīta arī citā rakursā. Sociālo pakalpojumu ministrijas veiktajā pētījumā tika konstatēts, ka 50,1% skolas vecuma bērnu ar invaliditāti neapmeklē skolu un 63,7% pirmsskolas vecuma bērnu ar invaliditāti neapmeklē pirmsskolas attīstības centrus.

Vecāku, skolotāju un skolēnu – lielākās sabiedrības daļas – attieksme pret bērniem ar invaliditāti ir tradicionāla un konservatīva. Sociālā iekļaušana un iekļaujoša izglītība ir grūti īstenojama attieksmes, līdzekļu un transporta trūkuma dēļ. Personu ar invaliditāti tiesību aizsardzības likums (1996) nodrošināja invalīdu tiesības. Nedaudz agrāk – 1994. gadā – tika ieviesta valsts programma personu ar invaliditāti rehabilitācijai. Šrilankas konstitūcijas 3. nodaļa (Par pamattiesībām) un tās 12. panta 4. punkts pierāda, ka konstitūcijā nav normu, kas kavētu vai

mazinātu noteikumus, kas veicina sievietes, bērnu un / vai personu ar invaliditāti attīstību. 1996. gada Personu ar invaliditāti tiesību aizsardzības likums nodrošina personu ar invaliditāti tiesības saskaņā ar 1982. gada ANO rezolūciju "Pasaules rīcības programma attiecībā uz invalīdiem".

Kultūras, tradīciju un reliģijas perspektīva

Veidojot Šrilankas sociālā darba principus un universālas normas, ir jārespektē kultūras, tradīciju un reliģijas perspektīva valstī. Sociālā darba zinātniskie un universālie principi atbilst starpkultūru perspektīvām. Šrilankā ir liela kultūras, tradīciju un reliģisko paražu un vērtību daudzveidība. Šeit dzīvo vairākas etniskās grupas: 74,9 % singalu, 11,2% Šrilankas tamilu, 9,2 % Lankas mauru, 4,2 % Indijas tamilu un 0,5 % citu (to skaitā birģeru, Lankas malajiešu, vedu, ķīniešu un afrikāņu vietējās kopienas). Pastāv plaša reliģiskā daudzveidība: 70,2 % budistu, 12,6 % hinduistu, 9,7 % musulmaņu, 7,4 % kristiešu un 0,1 % citām reliģijām piederīgo vai neticīgo.

Dzimumu loma un statuss tradicionāli tiek raksturots no vīriešu un sieviešu perspektīvas un no mikrolīmeņa līdz makrolīmenim (no ģimenes līdz kopienas līmenim). Vīrietis vienmēr tiek uzskatīts pārāks par sievieti. Sociālais statuss un loma indivīdam tiek piešķirta saskaņā ar šo dalījumu. Sabiedrībā tiek popularizēta tradicionālā ģimene, kurā tēvs ir ģimenes galva un pelnītājs un visus lēmumus pieņem viņš. Māte ir atbildīga par ģimenes funkcionēšanu. Viņa lielākoties dzīvo mājās un veic mājas darbus, apmierina vīra un bērnu vajadzības. Ģimenes īpašumu galvenokārt manto dēli, nevis meitas. Dažos likumos patriarhālā perspektīva tiek veicināta un īstenota.

Laulību un šķiršanās Kandi (*Kandyan*) likumā² sievietes tiesības netiek aktualizētas. Vecāki var pieņemt lēmumu par savu meitu laulību, un vairumā gadījumu vīrs var pieņemt lēmumu par savu sievu. Saskaņā ar Kandi likumu laulības šķiršanas gadījumā vīrietim ir lielākas privilēģijas un sieviete ir pakļauta vīra domināncei laulībā. Cilvēki, kas dzīvo šajā reģionā, uzskata šo likumu par sava lepnuma un pārākuma pazīmi sabiedrībā, salīdzinot ar citām kultūrām un etniskajām grupām. Lielākā daļa ģimeņu ir paplašinātas ģimenes vai arī nukleāras ģimenes, un atbildību par vecāku aprūpi vienmēr uzņemas bērni, kas nodrošina vecākiem fizisku un emocionālu aprūpi. Vecāka gadagājuma cilvēku ilgtermiņa aprūpi kultūra daudz neveicina.

² *The Parliament of Sri Lanka: Marriage and Divorce (Kandyan)*. Colombo: Government press, 1952.

Marginalizēto grupu kultūras un reliģijas perspektīva

Atbilstoši kultūrai un reliģiskajai pārlicēbai sabiedrībā tiek uzskatīts, ka cilvēks piedzimst ar invaliditāti vai kļūst par invalīdu lāsta vai sliktas uzvedības dēļ, kā arī karmas dēļ. To attiecina ne tikai uz pašu personu ar invaliditāti, bet arī uz viņas vecākiem. Šiem cilvēkiem jā dara daudz labu darbu, lai tos uzkrātu nākamajai inkarnācijai. Dažos gadījumos invaliditāte ģimenei ir stigmatizējoša – pārējie cilvēki ar aizdomām izturas pret ģimeni, kurā ir cilvēks ar invaliditāti, viņi nevēlas precēties ar šādi ģimenei piederīgo. Vecāki dažkārt izturas vardarbīgi un naidīgi pret ģimenes locekli ar invaliditāti, šādu bērnu var nosūtīt uz bāreņu namu.

Kultūras perspektīvai ir ietekme uz sociālā darba praksi. Ir dažas kultūriāli pretrunīgas jomas, piemēram, homoseksuālisma (LGBT) jautājums, sekss komercija un aborti, kas ir sabiedrībai neērti jautājumi kultūras un reliģiskajā kontekstā.

Dažos kultūras aspektos sievietes ir marginalizēta sabiedrības grupa. Sievietes pamatlomas – māte, meita, vienkārša aprūpētāja, mājkalpotāja. Sabiedrības attieksme pret atraitni ir diezgan negatīva. Būt atraitnei ir stigma – viņas tiek uzskatītas par sliktu zīmi. Pastāv uzskats, ka sieviete kļūst par atraitni viņas vainas vai lāstu dēļ. Šīs negatīvās attieksmes dēļ lielākā daļa sieviešu sociāli un emocionāli ir neaizsargātas pret vardarbību, diskrimināciju un seksuālu uzbrukšanos.

Gan vīrieši, gan sievietes ir neaizsargāti pret dzimuma modeļu interalizācijas radītajām negatīvajām sekām, kas veidojas, uzsverot šos modeļus un palielinot bailes no sekām, ja vīrieša kā pelnītāja un sievietes kā ģimenes aprūpētājas un mātes lomas netiks pildītas. Šāda ģimenes lomu sadalījuma ideoloģija var izraisīt alkoholismu, pašnāvības un vardarbību pret sievietēm.

Sieviešu tiesības

Pasaules Bankas 2016. gadā veiktajā attīstības indikatoru pētījumā tika konstatēts, ka sieviešu īpatsvars Šrilankā ir 51,89 % no kopējā iedzīvotāju skaita. Sociālais skatījums uz sieviešu lomu joprojām šeit ir tradicionāls un patriarhāls. Daudzās nozarēs valstī aizvien pastāv milzīga dzimumu nelīdzsvarotība. Izglītībā, piemēram, meiteņu un sieviešu izglītības līmenis ir zemāks nekā zēniem (pēc tautas skaitīšanas 1971. un 2001. gadā datiem). Būtisks trūkums ir arī zemā sieviešu līdzdalība lēmumu pieņemšanā izpildvaras un administratīvajā līmenī. Tautas skaitīšanas un statistikas departamenta pētījums (2015) liecina, ka parlamentā vien 10 % vietu ieņem sievietes, tikpat arī izpildvaras un vadības līmenī, savukārt ar tehnoloģijām saistītos izglītības kursus universitātēs – 30 %.

Daudzas sievietes strādā neformālajā ekonomikā vai zemākas kvalifikācijas darbu, piemēram, veic gadījuma darbus ar dienas atalgojumu, strādā garas darba stundas brīvās tirdzniecības zonās, saņemot niecīgu samaksu. Dažkārt darba meklējumos sievietes dodas uz ārzemēm, lai neoficiāli strādātu par mājkalpotājām. Viņas riskē nokļūt nedrošos darba apstākļos un tikt ekspluatētas. Saskaņā ar Šrilankas Ārvalstu nodarbinātības biroja statistiku 2004. gadā no emigrējušajām sievietēm visvairāk sieviešu devās projām, lai kļūtu par mājkalpotājām, un tikai 14,8% bija kvalificētas darbavietas, bet tikai 7,4% devās strādāt par augstāka līmeņa profesionālēm.

Šrilankas sabiedrībā aktuāla ir vardarbība pret sievietēm. Sievietes valstī ir neaizsargātākas pret vardarbību. Pastāv vairāki ar dzimumu saistīti vardarbības veidi – vardarbība ģimenē, seksuāla vardarbība, seksuāla uzmākšanās, asinsgrēks, cilvēktirdzniecība seksuāliem pakalpojumiem, ļaunprātīga finansiāla izmantošana u. tml. Tā kā tradīcijas valstī ir ļoti spēcīgas, sievietes reti aizstāv sevi vai vēršas iestādēs, lai pieprasītu savu pamattiesību garantēšanu, respektīvi, lai mazinātu vardarbību pret sevi.

Šrilankas valdība 1993. gada 3. martā apstiprināja un parakstīja Apvienoto Nāciju Organizācijas Sieviešu tiesību hartu. Hartā ir aicinājums novērst negatīvu sociālo attieksmi pret atraitnēm, laulības šķiršanu, vientuļajiem vecākiem un vientuļajām sievietēm; veikt visus pasākumus, lai nodrošinātu, ka šādas sievietes necieš no sociālas un ekonomiskas diskriminācijas, un īstenot pasākumus, lai nodrošinātu sieviešu līdzdalību sabiedrībā. 1995. un 1998. gadā tika veikti Sodū izpildes likuma grozījumi, kuros paredzēts palielināt sodu par izvarošanu un krimināli sodāmu smagu seksuālu vardarbību, seksuālu uzmākšanos un incestu. 2005. gadā parlaments pieņēma Likumu par vardarbību ģimenē. Tomēr Šrilankai vēl ir jāievieš vairāki tiesību akti, lai īstenotu principus, kas noteikti Konvencijā par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW*).

Tiesību sistēmas nepilnības joprojām rada dzimuma diskriminācijas iespējas. Vairākos likumos ir ietverta sieviešu diskriminācija: 1951. gada *Tesawalamai* likumā Nr. 13, 1806. gada Kandi likumā un 1935. gada rīkojumā Nr. 19 par zemes īpašumu. Lai gan šie tiesību akti neattiecas uz visu valsti – *Tesawalamai* attiecas vien uz Jafnas pussalas tamiem un uz Jafnas provinces nekustamajiem īpašumiem, bet Kandi tiesību akti attiecas tikai uz Kandi singaliem –, tomēr ir arī tādi tiesiskie regulējumi, kas skar plašāku sabiedrību, – musulmaņu likumi attiecas uz visiem iedzīvotājiem, kas pieder islāmam, un regulē laulības, laulības šķiršanas un mantojuma jautājumus.³ Šajos likumos ir pārkāptas sieviešu tiesības valstī.

³ *The Parliament of Sri Lanka: Marriage and Divorce (Muslim)*. Colombo: Government press, 1952.

I. Š. P. Perera. Sociālais darbs Šrilankā

Šo noteikumu ietekmi pastiprina patriarhālais, tradicionālais, kultūras un reliģiskais diskurss. Tas vairāk ietekmē sievietes, kurām grūti pierādīt šķiršanās iemeslus saskaņā ar Kandi likumu un islāma normām, un viņas pašas nevar pieņemt lēmumu, kurā vecumā precēties. Šrilankas ziemeļu daļā saskaņā ar *Tesawalamai* tiesību aktiem sievietēm bez vīrieša pārstāvniecības nevar būt legālas tiesības uz ģimenes īpašumu. Situācija saasinājās pēc pilsoņu kara, kad liela daļa sieviešu zaudēja vīriešu dzimuma ģimenes locekļus. 1935. gada Rikojumā par zemes īpašumu noteikts, ka zemes mantošanas gadījumā priekšroka dodama vīrietim, ja iepriekšējais īpašnieks nav atstājis testamentu.

Sieviešu vadītās mājsaimniecības

Ģimene ir sociāla vienība, kurā divas vai vairākas personas, kuras saistītas ar laulību, asinsradniecību vai ir adoptētas, dzīvo vienā un tajā pašā mājā. Ģimene ir svarīga indivīda personiskajai un garīgajai attīstībai un labklājībai. Ģimene ir īpaši svarīga bērnu attīstībai. Fiziskā un garīgā drošība ģimenē, ekonomiskā drošība un neatkarība, sociālie kontakti ārpus ģimenes ir būtiski ģimenes labklājības elementi. Ģimenes funkcionēšana un labklājība ir svarīgs sociālās funkcionēšanas aspekts, bet šajā jomā ir novirzes.

Saskaņā ar Veselības politikas institūta datiem (2008) Šrilankā piektdaļu mājsaimniecību vada sievietes; no tām 25 % ir precējušās, bet 65 % ir atraitnes. Demogrāfijas un veselības pētījuma (2000) dati rāda, ka lielai daļai sieviešu ir zems izglītības līmenis: 19,6 % sieviešu vispār nav izglītības un tikai 5,3 % ir augstākā izglītība.

Vīra zaudēšanai ir dažādi iemesli – zaudēšana karā vai apcietināšana, kā arī atkarība no narkotikām un alkohola, šķiršanās. Palikusi bez vīra, sieviete kļūst par mājsaimniecības galvu. Tomēr šāda sieviete sabiedrībā ir neaizsargātāka nekā precētā, un viņai ir grūti sacensties ar vīriešu vadītajām mājsaimniecībām patriarhālā sabiedrībā. Sievietes saskaras ne tikai ar grūtībām izmantot savas tiesības, bet arī ar līdztiesības trūkumu īpašuma jautājumos, jo saskaņā ar vairākiem tamilu likumiem Šrilankas ziemeļos sievietēm nav īpašuma tiesību uz zemi un citu mantu. Tādēļ svarīgi ir valstī nodrošināt sieviešu vadīto mājsaimniecību labklājību un palielināt ilgtspējīgas nodrošināšanas pasākumu efektivitāti.

Nabadzība

Nabadzība ir aktuāla Šrilankas problēma. Šrilanka cieš no nabadzības gan kā valsts, gan kā nācija. Apmēram 20 % iedzīvotāju dzīvo nabadzībā, un iedzīvotāju patēriņa dati liecina, ka lielākā daļa cilvēku dzīvo uz nabadzības sliekšņa. Pastāv lielas ekonomiskās atšķirības starp bagātajiem un nabadzīgajiem.

Neokapitālistiskās ekonomikas tendences nostiprina nabadzību ar eksploataācijas slazdiem. Nabadzīgākie iedzīvotāji, no kuriem lielākā daļa ir sievietes laukos, strādā neregulētajās brīvās tirdzniecības zonās, ko radījuši pilsētas superpeļņas kapitālisti, – lētais darbaspēks tiek ekspluatēts par zemu atalgojumu, neievērojot strādājošo darba tiesības (darba drošību, taisnīgu atalgojumu un pienācīgu darba apstākļus).

Nabadzīgajiem cilvēkiem alternatīvā izvēle ir saistīta ar emigrāciju uz ārzemēm darba meklējumos, galvenokārt uz Tuvo Austrumu valstīm. To izmanto sievietes, piesakoties par mājkalpotājām un tādējādi riskējot ar savu ģimeni, bērniem un savu dzīvi. Saskaņā ar Pasaules Bankas 2005. gada ziņojumu augstāks nabadzības līmenis ir valsts ziemeļu un austrumu provincēs (zemāki ienākumi uz cilvēku), augstāka nabadzība ir vienkārša, nekvalificēta darba veicējiem, kas strādā lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē (lielākā daļa nodarbināta neformālajā ekonomikā). Mājsaimniecībām, kurās dzīvo veci cilvēki, nabadzības līmenis ir augsts, un nabadzības līmenis pieaug, ja ģimenē ir lielāks bērnu skaits.

Tā kā daudz cilvēku cieš nabadzības dēļ, nepieciešama sociālā darba intervence. Nabadzība saistīta arī ar citām problēmām – tai pakļautie cilvēki cieš no veselības traucējumiem un vardarbības, bērnu institucionalizācijas, invaliditātes, garīgās veselības krīzes un pašnāvību riska. Trūkumu veicina neraža lauksaimniecībā, nespēja atdot parādu finanšu kompānijām, tuvinieku zaudējums etniskajā pilsoņu karā un dabas katastrofas. Tas viss iedzen cilvēkus lielā nabadzībā. Viņiem nepietiek līdzekļu uzturam – apmēram puse Šrilankas iedzīvotāju ikdienas maltītē nesaņem pārtiku ar rekomendēto kaloriju devu.

Lielākoties šos jautājumus risina labdarības un filantropijas veidā, nevis tiek veikta sociālā darba intervence.

Galvenais nabadzības cēlonis ir bezdarbs. Šrilankas sabiedrībā bezdarba līmenis ir diezgan augsts. Pēc Veselības politikas institūta Sociālās aizsardzības politikas pārskata (2008) datiem no valsts kopējā 20 miljonu iedzīvotāju skaita tikai 40% ir nodarbināti oficiālajā ekonomikā. Kā norādīts Tautas skaitīšanas un statistikas departamenta (2018) ceturksņa darbaspēka apsekojumā, visaugstākais ir jaunatnes bezdarba rādītājs, salīdzinot ar citām iedzīvotāju grupām, un tas skar 19,6% jauniešu 15–24 gadu vecumā. Apsekojumā arī konstatēts, ka sieviešu bezdarba līmenis vienmēr ir augstāks nekā vīriešu bezdarba līmenis.

Pilsoņu kara un dabas katastrofu ietekme

Pilsoņu karš, kas ilga 26 gadus, valsts iedzīvotājiem radīja garīgas, fiziskas, ekonomiskas un sociālas traumas. Etniskais konflikts izraisīja cilvēku bojāeju, pazušanu, īpašumu zaudēšanu un valsts infrastruktūras sabrukumu. Tiešo militāro aktivitāšu rajonos tika nogalināti 65 000, pazuda 800 000 iedzīvotāju, savukārt 172 000 cilvēki dzīvoja bēgļu nometnēs, 700 000 bija pametuši valsti, turklāt valstī plosījās malārija un citas slimības. Kara rezultātā 30 000 sieviešu kļuva atraitnes un daudzi bērni pameta skolu. Sieviešu vadītās māsaimniecības pēc kara bija izplatīta parādība. Bieži vien tām trūka adekvātu ienākumu, un bez līdzekļiem šādās māsaimniecībās nebija iespējams apmierināt ģimenes pamatvajadzības.

Kara posts izpaudās dažādi:

- daudzām sievietēm nebija pierādījumu par vīra nāvi kara laikā;
- valsts ziemeļu un austrumu reģionos zeme glabāja apmēram 1,8 miljonus kājnieku mīnu;
- kara periodā bija izplatīta bērnu tirdzniecība, lai viņus izmantotu kā kareivjus;
- tika pārkāptas bērnu tiesības.

Kara skartajos reģionos sievietēm bija kopdzīve ar vīriešiem, taču laulību nevarēja reģistrēt, jo viņas nevarēja pierādīt, ka vīrs gājis bojā, proti, ka viņas ir atraitnes. Lai aizsargātu sevi, kara laikā sievietes precējās saskaņā ar speciālu LTTE likumu, taču šāda laulība netikta reģistrēta valsts laulību reģistrā. Pēc kara šo laulību un savu statusu viņas nevarēja pierādīt, un sievietes cieta no sociālās stigmatas. Sievietēm nav viegli iesaistīties likumīgā darbā, tāpēc viņas mēdz nodarboties ar prostitūciju vai pievērsties kādam citam nelegālam naudas pelnīšanas veidam.

Gandrīz trīsdesmit gadu ilgušais karš atstājis cilvēkos gan psiholoģiskas traumas un ciešanas, gan fizisku invaliditāti un ekonomisku krīzi. Sociālajam darbam vajadzētu apzināt šo rūgto pieredzi un izstrādāt un ieviest programmas, lai sabiedrība varētu atgūties no smagās pagātnes.

Cunami katastrofa 2004. gada 26. decembrī skāra piekrastes zonu no valsts ziemeļiem līdz dienvidiem, kā arī austrumu un rietumu piekrasti vairāk nekā 1000 kilometru garumā. 36 000 cilvēku gāja bojā vai pazuda, un vairāk nekā miljons cilvēku zaudēja mājokli un bija spiesti pārcelties. Šī katastrofa radīja milzīgu sociālo un ekonomisko kaitējumu.

Turklāt Šrilankā bieži notiek klimata pārmaiņu radītas katastrofas – plūdi, sausums un zemes nogrūvumi. Šīs katastrofas traucē cilvēku ikdienas dzīvi, negatīvi ietekmē iedzīvotāju labklājību.

Sociālā darba izglītība un sociālā darbinieka prakse

Šrilankā sociālais darbs oficiāli tika uzsākts 1952. gadā. Taču pat pēc vairāk nekā 60 gadiem joprojām jācinās par sociālā darba profesijas atzīšanu. Šrilanka, kā jau minēts iepriekš, gadu desmitiem ir piedzīvojusi daudzas katastrofas un karus, sabiedrībai joprojām ir jāatgūstas no postījumiem; valstī ir nepieciešamība pēc profesionālas iejaukšanās, un ļoti svarīgi ir īstenot ilgtspējīgus risinājumus.

Diemžēl sociālais darbs šeit nav atzīts par profesiju, un tāpēc ir grūti izveidot ilgtspējīgas darbības programmas platformu. Valstī nav profesionālas vai juridiskas struktūras, kas uzraudzītu sociālo darbinieku praksi, nav ētikas kodeksa vai profesionālu sociālā darba veikšanas vadlīniju, kas palīdzētu sociālajiem darbiniekiem Šrilankā.

Sociālā darba izglītība Šrilankā tika uzsākta jau 1952. gadā, kad Dorotija Moza (*Dorothy Moses*) nodibināja Ceilonas Sociālā darba institūtu (viņa bija pirmā Jauno sieviešu kristīgās apvienības – *Young Women Christian Association, YWCA* – direktore). Sociālā darba institūts tika izveidots kā pirmā formālā sociālā darba institūcija valstī. Institūtā tika sagatavots personāls dažādās sociālā darba jomās, piemēram, ģimenes labklājības, veselības un kopienas, probācijas iestāžu un cietumu, brīvprātīgā darba organizācijas un privātā sektora jomā. 1978. gadā varēja iegūt diplomu pēc divu gadu studijām, kurās sagatavoja speciālistus darbam klasē un darbam uz ielas. Valsts sociālās attīstības institūtam (*National Institute of Social Development, NISD*) kopš 2005. gada ir atļauts piešķirt bakalaura grādu sociālajā darbā un kopš 2008. gada tiek īstenota maģistra programma sociālajā darbā.

Valsts sociālās attīstības institūts Šrilankā ir vienīgā institūcija, kas dod iespēju iegūt sociālā darba izglītību, tajā māca un sagatavo profesionālus sociālos darbiniekus. Šis institūts ir Sociālās politikas un labklājības ministrijas pārziņā. Augstskolai nav universitātes statusa un netiek uzskatīts, ka sociālā darba studijām būtu vieta universitātēs. Nevienā universitātē nav sociālā darba departamenta. Dažās Kolombo Universitātes socioloģijas studiju programmās ir atsevišķi sociālā darba moduļi, bet Ruhuna Universitātē ir diploma kurss.

Valsts sociālās attīstības institūtam ir ļoti ierobežoti resursi. Institūta centieni sniegt ieguldījumu Šrilankas sociālā darba jomai ir ļoti nozīmīgi. Plašāka Šrilankas sabiedrība maz zina par šo institūtu un sociālā darba profesijas nepieciešamību un nozīmi. Augstākās izglītības iestāžu struktūrā institūts atrodas zemākā statusā nekā universitātes.

Valstī ir liels pieprasījums un nepieciešamība pēc profesionāliem sociālajiem darbiniekiem. Pēc valdības aprēķiniem 2008. gadā sociālo darbu strādāja 31 303 cilvēki, kas nebija apmācīti sociālajā darbā atbilstoši starptautiskajiem

I. Š. P. Perera. Sociālais darbs Šrilankā

standartiem. Valstī uz 9765 skolām ir 14 profesionāli skolu sociālie darbinieki. Dati liecina par nepieciešamību pēc kvalificētiem speciālistiem, kas palīdzētu 516 150 cilvēkiem, kurus skāris pilsoņu karš un cunami (apmēram 353 000 ir bēgļi, cilvēki ar invaliditāti).

Sociālo darbu koordinē valsts, taču bieži to organizē brīvprātīgie un pakalpojumus sniedz labdarības un reliģiskās organizācijas. Daudzu institūciju darbu uzņēmušās reliģiskās organizācijas, piemēram, bērnu namu, palīdzības institūciju veciem cilvēkiem, rehabilitācijas centru jauniešiem, narkotiku un alkohola atkarīgajām personām. Taču tajās nestrādā profesionāli sociālie darbinieki. Valstī kopumā sociālo darbu veic neliels skaits profesionālu sociālo darbinieku un daudz cilvēku, kam nav sociālā darbinieka izglītības un kvalifikācijas. Tas īpaši izteikti ir lauku rajonos un kara skartajos rajonos.

Sabiedrības problēmām – no makrolīmeņa līdz mikrolīmenim – varētu būt vairāki iemesli. Lai šīs problēmas risinātu, daudzas jomas un profesijas ir specializētas, piemēram, sociologi analizē un interpretē situāciju, sabiedrības veselības speciālisti risina sabiedrības veselības jautājumus. Cilvēku labklājības problēmu risināšana ir sociālā darba profesionāļu uzdevums. Šrilankai ir vajadzīgi tūkstoši profesionālu sociālo darbinieku, kas spētu strādāt sociālo darbu indivīda, ģimenes, grupas un kopienas līmenī. Viņiem ir jāstrādā gan institūcijās, gan kopienā, jo īpaši, veicot darbu ar sociālo gadījumu. Sociālajiem darbiniekiem ir ļoti nepieciešamas teorētiskās zināšanas, kuras viņi spētu un prastu atbilstoši izmantot praksē. Neprofesionāls personāls, kam trūkst akadēmiskās izglītības un profesionālās apmācības sociālajā darbā, nevar risināt problēmas, balstoties uz zināšanām. Tādēļ sociālā darba atzīšana par profesiju un profesionālu sociālo darbinieku apmācība ir ļoti aktuāla Šrilankā.

Līdz šim Nacionālais sociālās attīstības institūts bija vienīgā institūcija, kas nodrošina profesionāla sociālā darbinieka izglītību un kvalifikāciju, sagatavojot apmēram 2500 profesionālus sociālos darbiniekus. Šrilankā nav sociālo darbinieku reģistra, un viņiem netiek izsniegta licence, kas varētu kalpot par pamatu uzskaitēi un profesionālu sociālo darbinieku darba vietu identificēšanai. Ir būtiski iekļaut šo jautājumu Šrilankas sociālā darba reformas plānā.

Sociālā darba izglītībā Šrilankā ir jāattīsta sociālā darba teorētiskie aspekti un akadēmiskā pētniecība. Sociālais darbs būtu jādefinē kā cilvēktiesību profesija.⁴ Sociālajam darbam būtu jārisina tādi cilvēktiesību jautājumi kā vienlīdzīgas

⁴ Zavirsek, D., Herath, S. M. K. December 2010. I Want to Have My Future, I Have a Dialogue': Social Work in Sri Lanka between Neo-capitalism and Human Rights. *Social Work Education*. 29(8), 831–842. https://www.researchgate.net/publication/241739440_'I_Want_to_Have_My_Future_I_Have_a_Dialogue'_Social_Work_in_Sri_Lanka_between_Neo-capitalism_and_Human_Rights

tiesības, cilvēktiesību risinājums personām ar invaliditāti, sievieti, etnisko minoritāšu, nabadzības un citi jautājumi.

Sociālā darba izglītībā un praksē Šrilankā dominē labklājības un labdarības paradigmas. Sociālās labklājības dienests vairāk pievēršas kopienas attīstībai, un sociālās attīstības mērķi tiek sasniegti bez atsevišķu sociālo gadījumu risināšanas. Sociālais darbs ar ģimeni un darbs ar individuālu sociālo gadījumu praksē tiek izmantots retāk. Sociālā gadījuma intervenci individuālā līmenī veic darbinieki, kam nav sociālā darba izglītības, no kuriem daži ir profesionāļi citās jomās. Sociālo darbu uzņemas brīvprātīgie, īpaši kara skartajās teritorijās. Tas ir nopietns jautājums, kas jārisina Šrilankas sociālajai nozarei.

Gadījumu analīze

1. gadījuma izpēte – sievieti iekļaušana

Šrilankā ir daudz mājsaimniecību, ko vada sievietes. Iemesli ir vairāki, piemēram, karš un vīra zaudēšana. Riska grupā ir arī zvejnieki, kuru dzīvība ir apdraudēta. Zvejnieku ģimeņu sievietes un bērni ir neaizsargāti pret nabadzību, ekspluatāciju, emocionālu un garīgu vilšanos, un viņi allaž dzīvo bažās par savu ikdienu. Valdība ir īstenojusi vairākas programmas un radījusi mehānismus, lai palīdzētu un uzlabotu sociālo labklājību.

Mariama ir 32 gadus veca sieviete ar četriem bērniem. Viņas vecākajai meitai ir 16 gadu, un pirms diviem gadiem meitene pārtrauca pamatizglītību. Mariamas otrais bērns ir dēls, kuram ir 14 gadu un kurš mācās ciema pamatskolā. Mariamas jaunākie bērni ir piecus gadus vecas dvīņu meitenes, kas apmeklē Montessori pirmsskolas apmācību. Mariamas vīrs pazuda pirms diviem gadiem zvejas laikā jūrā. Mariama ir vienīgā pelnītāja ģimenē, viņa tirgo zivis. Viņas vecākā meita rūpējas par pārējiem bērniem, kad Mariama tirgo zivis, un veic ikdienas mājas darbus. Mariamas ienākumu tik tikko pietiek ģimenes finansiālo vajadzību segšanai, dažkārt Mariamas ģimenei palīdz viņas pazudušā vīra brālis. Mariama ļoti raizējas par ģimenes materiālo stāvokli un cieš vīra pazušanas dēļ. Viņa katru vakaru dodas uz pludmali, stundām ilgi gaida, ka vīrs atgriezīsies mājās, un raud. Gan Mariamas, gan viņas vīra vecāki ir miruši. Mariamai ir māsa, kas strādā par skolotāju pamatskolā, viņa dzīvo kopā ar vīru un meitu.

Mariama ir cieši pieķērusies ciema baznīcas kopienai. Cilvēki kopienā personīgi pazīst cits citu. Baznīcā tika īstenota programma, lai palīdzētu ciemata sievietēm uzsākt uzņēmējdarbību. To organizēja Sociālās labklājības ministrijas filiāle un Ekonomiskās attīstības ministrija. Mariama reģistrējās programmai un kopā ar vecāko meitu tajā iesaistījās, cerot uz labāku dzīvi.

I. Š. P. Perera. Sociālais darbs Šrilankā

Intervence. Vairāku ministriju darbinieki organizē programmas, lai palīdzētu ekonomiskās grūtībās nonākušām sievietēm pievērsties pašnodarbinātībai un novērst nabadzību. Vietējie ierēdņi, kas strādā dažādās jomās, piedalās ģimeņu ekonomiskās stabilitātes uzlabošanā, kā arī veselības aizsardzībā. Bērnu un jaunatnes lietu darbinieki, iekšlietu un sociālās labklājības darbinieki strādā, lai risinātu tās problēmas, kas saistītas ar viņu profesionālo jomu, bet netiek īstenota sistēmiska pieeja sociālo jautājumu risināšanā. Šīs intervences mērķis bija tikai ekonomisko iespēju piedāvājums.

Ģimene šajā gadījuma pētījumā ir nepilnā ģimene bez formāliem un regulāriem ienākumiem. Sociālā darba profesionāļa iejaukšanās šajā gadījumā ir ļoti nepieciešama, lai visaptverošā veidā atrisinātu problēmas, kas saistītas ar šo lietu kā individuālas un ģimenē balstītas sociālā darba prakses. Jāuzsver, ka nepieciešama profesionāla iejaukšanās, kas pamatota ar teorētiskajām zināšanām un profesionālo praksi sociālajā darbā.

2. gadījuma izpēte

Suneta ir 25 gadus veca, precējusies, viņai ir trīs bērni. Dēli ir septiņus un sešus gadus veci, un meitai ir trīs gadi. Viņas vīrs ir ieslodzīts cietumā uz trim gadiem, jo pieķerts, ceļojot ar 100 g heroīna paciņu. Sunetai nav regulāra darba, dažkārt viņai palaimējas ar gadījuma darbiem, par kuriem viņa saņem nelielu samaksu. Viņa strādā dažas stundas dienā tuvējā fermā un tirgo nelegālo alkoholu vīriešiem. Viņas māja ir uzcelta netālu no purva, taču viņai nepieder zeme, uz kuras uzbūvēta māja. Ēka ir sliktā stāvoklī – tā ir celta no atrasta, salašīta kokmateriāla, kartona, metāla u. tml. Lietus sezonas laikā māja applūst, tad Suneta kopā ar bērniem dodas uz tuvējo templi, kur ir pagaidu pajumte un ēdiens. Neviens Sunetas bērns neapmeklē skolu.

Vietējās attīstības nodaļas darbinieks apmeklēja Sunetas māju, bet viņam bija grūti satikt Sunetu, nācās vairākkārt turp doties. Pirmajā tikšanās reizē ar darbinieku Suneta atteicās no sarunas. Kad darbinieks informēja, ka bērnu nelaišana skolā uzskatāma par pārkāpumu, par kuru ziņos vietējai pārvaldei, Suneta piekrita sarunai ar darbinieku. Pēc šīs tikšanās darbinieks vairākkārt apmeklēja Sunetu, vienlaikus organizējot dažādas aktivitātes, lai risinātu Sunetas ģimenes situāciju.

Intervence. Šrilankā bērniem pamatskolas vecuma grupā izglītība ir obligāta un visiem bez maksas. Ja Sunetas bērni neapmeklē skolu, tiek pārkāptas viņu tiesības uz izglītību. Tā kā viņas vīrs ir cietumā kriminālnoziedzuma dēļ, ģimene ir stigmatizēta un jūtas neaizsargāta. Turklāt tā ir sievietes vadīta māsaimniecība, kam ir trūcīgi ekonomiskie un slikti sociālie apstākļi.

Šī gadījuma risināšana jāveic rūpīgi, problēmai ir vairāki aspekti, kam nepieciešams pievērst uzmanību. Te svarīga ir profesionāla sociālā darba pieeja, nevis tikai sociālās labklājības pieeja.

Secinājumi

Sociālā darba prakse Šrilankā galvenokārt ir vērsta uz sociālās labklājības pakalpojumiem kopienas līmenī.

Jāuzsver teorētisko zināšanu un profesionālās apmācības nepieciešamība, kā arī jāmazina profesionālu sociālo darbinieku trūkums sabiedrībā. Turklāt lielāka uzmanība jāpievērš profesionālai darbībai, risinot klientu personīgos un ģimenes jautājumus. Šrilankai ļoti nepieciešami profesionāli sociālā darba speciālisti ar augstu kompetenci, kas ir apguvuši gan teorētiskās un metodiskās zināšanas, gan gadījumu vadību.

Avoti un literatūra

1. Abeykoon, A. T. P. L., Elwalagedara, R. *Review of Social Protection Policies and Programmes Strengthening Family Well-Being*. National Workshop on Enhancing Family Well-being through Social Protection and Effective Delivery of Social Services Organized by the Institute for Health Policy in collaboration with the United Nation Economic and Social Commission for Asia and the Pacific 13th–14th March, 2008.
2. Attanayake, M. T. R. S. Challenges of Social Work Education in Sri Lanka. *International Journal of Social Work and Human Services Practice*. 4(5), November 2016, 118–120.
3. Gamlath, S., Attanayaka, S. 2015. A personal narrative on the role of microlevel professional social work practice calling for its application in Sri Lanka. *Social Affairs: A Journal for the Social Sciences*. 1(3), 13–22. Iegūts no: [http://socialaffairsjournal.com/Archive/Fall_2015/2_SAJ_1\(3\)Gamlath_and_Attanayaka.pdf](http://socialaffairsjournal.com/Archive/Fall_2015/2_SAJ_1(3)Gamlath_and_Attanayaka.pdf)
4. Higashida, M. Integration of Religion and Spirituality With Social Work Practice in Disability Issues. *SAGE Journals*. February 5, 2016. 6(1). Iegūts no: [doi:10.1177/2158244015627672](https://doi.org/10.1177/2158244015627672)
5. Isaakszoon, C. *The Tēsawalamai; or the laws and customs of the Malabars of Jaffna: Promulgated by the Dutch government of Ceylon in the year 1707, and referred to in the government... Regulation No. 18 of December 9, 1806...* Colombo: Nabu Press, 2010.
6. Jayasundara, D. S., Nedegaard, R. 2016. Contemporary Rural Social Work: Guest Editors' Introduction. *Contemporary Rural Social Work Journal*. 8(1), 1–3. Iegūts no: <https://digitalcommons.murraystate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1106&context=crsw>
7. Jayawardana, B. H., Nanayakkara, K. Ethical Challenges in Social Work Practice in Sri Lanka. *Asian Social Work Journal*. April 2018, 3(2), 37–41.
8. Jayaweera, S., Wijemanne, H., Wanasundera, L., Vitarana, K. M. *Gender Dimensions of the Millennium Development Goals in Sri Lanka*. Colombo: Centre for Women's Research, 2007.
9. *Mapping of Socio-Economic Support Services to Female-Headed Households in the Northern Province of Sri Lanka*. Colombo: United Nations, Sri Lanka, 2015.
10. Report of the Independent Expert on the effects of foreign debt and other related international financial obligations of States on the full enjoyment of all human rights,

I. Š. P. Perera. Sociālais darbs Šrilankā

- particularly economic, social and cultural rights, on his visit to Sri Lanka. 4th session, Rep. No. A/HRC/40/57/Add.2. *United Nations Human Rights Council*. 25 February – 22 March 2019.
11. *Report on Child Activity Survey 2016 Sri Lanka*. Colombo: Department of Census and Statistics Ministry of National Policies and Economic Affairs, 21.02.2017.
 12. *Review of Social Protection Policies and Programmes Strengthening Family Well-being in Sri Lanka* (Rep.). Colombo: Institute for Health Policy, March 2008.
 13. *Sri Lanka Development Policy Review*. Report No. 29396-LK: South Asia Region: Poverty Reduction and Economic Management Sector Unit South Asia Region. December 8, 2004. Iegūts no: <http://siteresources.worldbank.org/INTSRILANKA/Resources/293961LK0revised.pdf>
 14. *Sri Lanka Minister of Economic Reforms and Public Distribution, Department of Census & Statistics: Quarterly Report of the Sri Lanka Labour Force Survey*. Colombo: Department of Census & Statistics, 2019.
 15. Tilakasiri, K. July 2013. Corporate Social Responsibility and Social, Economic and Environmental Development in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*. 8(2), 93–133. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/313824911_Corporate_Social_Responsibility_and_Social_Economic_and_Environmental_Development_in_Sri_Lanka
 16. *The Parliament of Sri Lanka: Marriage and Divorce (Kandyan)*. Colombo: Government press, 1952.
 17. *The Parliament of Sri Lanka: Marriage and Divorce (Muslim)*. Colombo: Government press, 1954.
 18. *Women's Rights are Human Rights* (Publication). Colombo: The Human Rights Commission of Sri Lanka, 2005.
 19. Zavirsek, D., Herath, S. M. K. December 2010. I Want to Have My Future, I Have a Dialogue?: Social Work in Sri Lanka between Neo-capitalism and Human Rights. *Social Work Education*. 29(8), 831–842. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/241739440_I_Want_to_Have_My_Future_I_Have_a_Dialogue_Social_Work_in_Sri_Lanka_between_Neo-capitalism_and_Human_Rights



Estere Glūdiņa

Ceļš uz profesionalitāti sociālajā darbā

[doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_190-200](https://doi.org/10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_190-200)

Jaunā speciālista – sociālā darbinieka – profesionālo sagatavotību ietekmē vairāki faktori, tostarp studiju programmas saturs, augstskolas mācībspēki, mācīšana un mācīšanās, studijās un mācību praksē ieguldītais laiks, kā arī ārpus augstskolas iegūtās zināšanas un prasmes, strādājot brīvprātīgo darbu u. tml.

Sociālā darba profesionālo prasmju apguvē ir divi svarīgi posmi: mācību prakse studiju laikā augstskolā un saņemtais atbalsts, uzsākot patstāvīgu darbu profesijā pēc bakalaura vai maģistra grāda un kvalifikācijas iegūšanas.

Šajā rakstā tiek aplūkota mācību prakses un atbalsta pasākumu nozīme jauno sociālo darbinieku sagatavošanā darbam profesijā.

Studiju laikā mani ieinteresēja jauno sociālo darbinieku ceļš uz profesionalitāti sociālajā darbā. Tādēļ izvēlējos bakalaura darba tematu “Atbalsta pasākumi jaunajiem sociālajiem darbiniekiem sociālā darba prakses uzsākšanā”, kas gan tikai daļēji ir saistīts ar jauno sociālo darbinieku pieredzes izpēti mācību praksē, tomēr pētījumā skaidri tika konstatēta problēma, t. i., saskaņas trūkums – students no mācību prakses sagaida daudz, bet ne vienmēr saņem vēlamu.

Jaunam sociālajam darbiniekam būtiska ir viņa pirmā darba pieredze savā specialitātē.

Bakalaura darba izstrādes gaitā veiktajā pētījumā tika intervēti seši jaunie sociālie darbinieki, kas pēdējo trīs gadu laikā absolvējuši kādu no Latvijas augstskolām, kurā ieguvuši profesionālo bakalaura grādu sociālajā darbā, kā arī tika aptaujāti četri pašvaldību iestāžu un nevalstisko organizāciju pārstāvji.

Jaunās sociālās darbinieces intervijā stāstīja, ka mācību prakses kvalitāte ir būtiski ietekmējusi viņu pirmo darba pieredzi un atvieglojusi vai sarežģījusi darba gaitu uzsākšanu. Pieredze bija atšķirīga. Dažām – veiksmīga, bet citām pirmā darba pieredze ir bijusi sarežģīta. Kāda respondente teica, ka mācību prakses laikā daudz strādājusi un daudz arī apguvusi: “Prakses laikā arī tika izrunāts, kas tiek darīts pareizi, kas nepareizi. Tādēļ man šķiet, ka šīs prakses dēļ man bija vieglāk pāriet no prakses un augstskolas uz darba vidi un kļūt par labāku darbinieku, uzsākot darba gaitas.”

Tomēr pētījuma gaitā respondentes dalījās arī ar negatīvu mācību prakšu pieredzi.

E. Glūdiņa. Ceļš uz profesionalitāti sociālajā darbā

“Man ir bijušas arī sliktas pieredzes, kurās prakses vietā ir jālūdzas, lai dod man kaut kādas zināšanas.”

Cita jaunā darbiniece, stāstot par savu praksi, teica, ka viņa nav pietiekami iepazinusi dažādo sociālā darbinieka ikdienu: “Es vienreiz biju apsekot un neko vairāk īsti arī neredzēju.” Viņa arī paskaidroja, ka prakses laiks ticis pavadīts pārāk vienkārši un nav atspoguļojis sociālā darbinieka ikdienu.

Līdzīga pieredze bija arī vēl kādai respondentei. Viņa stāstīja, ka “gribējās, lai prakses laikā vairāk ļautu pašiem darīt, jo vērot praksi – tas ir kaut kas viens, bet darīt pašam un domāt pašam ir kaut kas galīgi cits. Studentam jāļauj pašam vairāk darboties.”

Cita aptaujas dalībiece dalījās ar īpaši negatīvu pieredzi: “Kā vispār var runāt par sagatavotiem studentiem, gudriem un spējīgiem jaunajiem darbiniekiem, ja pat jautājot un prasot visu četru gadu laikā nevienā no praksēm, neviena prakses vieta man nedod iespēju izpētīt dokumentāciju, veidot sarunu ar klientu, nedod rakstīt vēstuli VDEĀK¹ vai uzrakstīt iesniegumu kādam, nedod darīt neko pašai?”

Analizējot šīs intervijas, var secināt, ka jaunās sociālās darbinieces būtu vēlējušās, lai viņu mācību prakse vairāk atbilstu reālam sociālā darbinieka ikdienas darbam un lai viņas tiktu ievadītas īstā sociālā darbinieka ikdienā. No studenta skatpunkta raugoties, mācību prakse ir tā vieta, kurā students pārlicinās, ka izvēlētā profesija viņam ir īstā, ka, iespējams, mācību prakses vieta varētu būt arī darbavieta pēc augstskolas beigšanas un prakses vadītājs turpmāk varētu būt priekšnieks. Ir svarīgi, lai prakses vadītājs spēj ne tikai mācīt un sniegt zināšanas par profesiju, bet arī veidot profesionāli atvērtas attiecības ar studentu, uzturēt labu komunikāciju un sadarbību. Tas ir diezgan būtiski, tas mēdz būt izšķirošais punkts, kas studentam liek pieļaut iespēju: “Jā, šī būs mana nākotnes darbavieta!”

Latvijā jau ilgāku laiku gan sociālā darba akadēmiskajā vidē, gan nozares praksē tiek diskutēts par jauno sociālo darbinieku sagatavotību profesionālajai praksei. Tiek apspriesta jaunā sociālā darbinieka gatavība profesionālam darbam – ko viņš prot un ko neprot, ko būtu vajadzējis prast. Bakalaura darba izstrādes gaitā intervētie nevalstisko organizāciju un pašvaldības iestāžu pārstāvji apgalvoja, ka “studentiem un jaunajiem darbiniekiem ir grūtības teoriju sasaistīt ar praksi”. Viņi arī teica: “Praksē tie gadījumi ir sarežģītāki, nekā reizēm teorētiski māca. Teorija ir laba un vajadzīga, bet ir jāprot tās savas zināšanas lietot praksē.”

¹ Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija.

Kāds nozares praktiķis uzsvēra: “Teorētiski varbūt students ir vairāk vai mazāk sagatavots, bet praktiski – bieži vien nav. Studentiem ir pārāk lielas bailes no klienta, rodas virspusēja sajūta no jaunajiem, ir ļoti liela baidīšanās iet dziļāk, pietuvoties klientiem jau dziļākā līmenī.”

Šādas un līdzīgas atbildes tika iegūtas no speciālistiem, kas uzskata, ka jaunajiem sociālajiem darbiniekiem ir laba zināšanu bāze, taču pietrūkst prasmes veidot sasaisti starp teorētiskajām zināšanām un praktiskajām spējām veikt sociālo darbu.

Plaisa starp teoriju un praksi

Hetere Pītersa (*Heather Peters*) savā doktora darbā “Atklājot atšķirību starp teoriju un praksi: strukturētas pieejas integrācijai sociālajā darbā ietvars”² ir akcentējusi sešus iemeslus, kas rada plaisu starp sociālā darba teoriju un praksi. Šie iemesli ir atrodami izglītības, institūciju, personiskajā un klienta vidē, kā arī teoriju izvēlē.

Izglītības vidī ietekmē izvēlēta sociālā darba nozare un mācībspēki, prakses vadītāji un viņu uzskati, izraudzītie mācību priekšmeti, pasniedzēju pedagoģiskās spējas, izvēlētas teorijas un prakses iemācīšanas metodes.

Institūciju vidī ietekmē praktiķi, ar kuriem studenti saskaras un kuri neuzskata, ka rīcību ir nepieciešams izskaidrot ar teoriju. Ir arī tādas institūcijas, kurās darba metodes un teorijas izvēlas, dodot priekšroku to lietošanas vienkāršībai, mazākam laika patēriņam un finansiālam izdevīgumam. Tieši tāpēc students iepazīst praksi, kura ir izdevīga iestādēm, nevis apgūst visu iespējamo daudzveidību. Institūciju vidē svarīga nozīme ir arī to darbinieku dažādu sociālā darba teoriju zināšanām. Gadās, ka praktiķi ir zinošāki nekā studenti, taču ir arī pretēji gadījumi. Institūciju vidē nozīme ir arī to iekšējai politikai un tam, kas finansē konkrēto iestādi, kurā students ir praksē.

Personiskie faktori ir šādi: paša personiskā izaugsme, pašattīstība, personiskās īpašības un kritiskās domāšanas spēja. Personisko vērtību un pasaules uztvere saistībā ar sociālā darba teorijām ietekmē teoriju prasmīgu izmantošanu praksē.

Klientu vidē arī ietekmē spēju savienot teoriju un praksi, jo klienti ir dažādi, vajag izprast viņu problēmas, vajadzības un intereses, rēķināties ar cilvēka rakstura īpašībām, dzimumu, piederību kādai kultūrai un tamlīdzīgi. Klienta uzskati un vērtības ir jāņem vērā.

² Peters, H. I. 2012. *Exploring the space between theory and practice: A framework to integrate a structural approach and social work activities*. <https://open.library.ubc.ca/media/download/pdf/24/1.0072727/2>

E. Glūdiņa. Ceļš uz profesionalitāti sociālajā darbā

Arī **sociālā darba teorijas** izvēle ietekmē praktiķa spēju savienot teoriju ar praksi. Teorijas ir dažādas, un tās jālieto atšķirīgi. Jāprot izvērtēt, kura teorija ir piemērota mikrovidei, kura labāk atbilst mezovidei un kura makrovidei, jāizvēlas konkrētai klienta problēmai visatbilstošākā teorija. Īpaši teorijas izvēle var sagādāt grūtības jaunam sociālajam darbiniekam.³

Katru faktoru, kas ietekmē teorijas un prakses vienotību, noteikti nedrīkst skatīt atsevišķi, jāaplūko kopā visi faktori, kas studentiem ir svarīgi gan sociālā darba profesijas apgūšanai, gan turpmākajās darba gaitās profesijā. Iespējams, plaša starp sociālā darba teoriju un praksi būs vienmēr, taču noteikti var mazināt šeit minētos faktorus, kas attiecas uz augstskolu, studentu, praksi un darbavietu. Katram ir jāiesaistās izglītības procesā, jāpiedalās profesijas veidošanā un jauno sociālā darba speciālistu sagatavošanā, iekļaujot šajā procesā arī mācību praksi.

Sociālo pakalpojumu saņēmēju iesaiste izglītībā

Sociālo pakalpojumu saņēmēju iesaiste izglītībā, gluži tāpat kā sociālā darba teorijas un prakses plašas savienošana, ir sociālo darbinieku, nozares vadītāju un politikas veidotāju savstarpēji apspriests temats. Viens no faktoriem, kas veicina sociālā darba teoriju un prakses savienošānu, ir pakalpojumu saņēmēju iesaiste izglītībā.

Piemēram, Anglijā, lai uzlabotu studentu profesionalitāti, jau pirms vairāk nekā desmit gadiem tika pieņemts lēmums veidot pakalpojumu saņēmēju un aprūpētāju iesaisti (angļu val. *service user and carer involvement*) sociālā darba studiju programmās.

Pētījumā “Darīt to pa istam: sociālo pakalpojumu saņēmēju iesaistes sociālā darba izglītībā izvērtējums”⁴ tika noskaidrots, ka sociālo pakalpojumu saņēmēju iesaiste izglītībā palīdz studentiem gūt labāku ieskatu un zināšanas par personām, kas saņem sociālos pakalpojumus. Tā arī maina studentu viedokļus un stereotipiskos uzskatus, ļauj labāk saskatīt klientu stiprās puses, turklāt studenti iegūst augstāku spēju just līdzti. Viņi kļūst empātiskāki pret klientiem, labāk var novērtēt klienta vidi un viņa izveidotās sistēmas – tas viss veicina spēju veiksmīgāk sadarboties un risināt sociālos gadījumus, uzlabot komunikāciju un saskarsmi un sekmīgi izmantot iegūtās teorētiskās zināšanas, savienot tās ar praktisku darbošanos.

³ Peters, H. I. 2012. *Exploring the space between theory and practice: A framework to integrate a structural approach and social work activities*. <https://open.library.ubc.ca/media/download/pdf/24/1.0072727/2>

⁴ Making it real: Evaluating the impact of service user and carer involvement in social work education.

Arī sociālo pakalpojumu saņēmēji ir ieguvēji, iesaistoties izglītības procesā. Viņi iegūst augstāku pašvērtējumu, jūtas novērtēti un apmierināti ar savu nozīmīgo lomu sociālo darbinieku izglītošanā, šie cilvēki attīsta spējas un prasmes, kas var palīdzēt nākotnē sasniegt jaunus mērķus. Šie pakalpojuma saņēmēji labāk tiek galā ar savām dzīves grūtībām un labāk izprot, ka viņus neraksturo tikai viņu pieredzes stāsti, bet viņi ir kaut kas vairāk.⁵

Tomēr citā pētījumā par pakalpojumu saņēmēju iesaisti izglītībā tika konstatēts, ka ne visi studenti jūtas apmierināti ar piesaistītajiem sociālo pakalpojumu saņēmējiem. Pētījumā “Veidojot saistību ar realitāti: mācoties no studentu pieredzes par sociālo pakalpojumu saņēmēju iesaisti sociālā darba izglītībā”⁶ studenti secināja, ka ne vienmēr piesaistītie pakalpojumu saņēmēji pārstāv to klientu loku, ko var sastapt, strādājot sociālajā darbā. Grūti aptvert gan visu mērķgrupu, gan personību atšķirības un citādību.

Sociālajā darbā klienti bieži ir cilvēki, kuri slikti izturas pret darbiniekiem, ir nosodoši, uzbrūkoši, viņi melo un manipulē. Taču pakalpojumu saņēmējs, kurš būs piekritis piedalīties studentu izglītošanā, visticamāk, nebūs šāds cilvēks, tāpēc būs ierobežotas iespējas apgūt prasmes strādāt ar dažādiem cilvēkiem. Protams, šī vērtīgā atziņa ir vēra ņemama, taču pētījums parāda valdošu uzskatu, īpaši starp jaunajiem studentiem, ka augstskolai ir jāiemāca viss, un tiek aizmirsts, ka augstskola nekad nesniegs visas profesionālim nepieciešamās zināšanas tā visa profesionālā mūža garumā.

Mentorēšana

Zviedrijā tika veikts pētījums “Vai esi gatavs praksei? Jauno sociālo darbinieku pārdomas par iegūto izglītību, zināšanām un prasmēm”,⁷ kurā 18 mēnešus pēc augstskolas beigšanas tika aptaujāti 13 absolventi – jaunie sociālie darbinieki – par viņu gatavību praktiskajam darbam profesijā.

⁵ Tanner, D., Littlechild, R., Duffy, J., Hayes, D. 2015. Making it real: Evaluating the impact of service user and carer involvement in social work education. *British Journal of Social Work*. 47(2), 467–468. https://pureadmin.qub.ac.uk/ws/portalfiles/portal/17096879/making_it_real.pdf

⁶ Irvine, J., Molyneux, J., Gillman, M. Providing a Link with the Real World: Learning from the Student Experience of Service User and Carer Involvement in Social Work Education. *Social Work Education*. 34(2), 2015. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02615479.2014.957178>

⁷ Tham, P., Lynch, D. Prepared for Practice? Graduating Social Work Students' Reflections on Their Education, Competence and Skills. *Social Work Education*. 33(6), 2014, 704–714. [doi:10.1080/02615479.2014.881468](https://doi.org/10.1080/02615479.2014.881468)

E. Glūdiņa. Ceļš uz profesionalitāti sociālajā darbā

Pieci no 13 studentiem bija apmierināti ar iegūtajām zināšanām un apgalvoja, ka spēj strādāt, taču trīs studenti nejutās pārliecināti par savām spējām un teica, ka “nespētu strādāt bez darbā ievadišanas, tikko uzsākot darbu”, kā arī secināja: “Es nedomāju, ka jebkurš no mums, kas pabeidza, ir pilnībā gatavs uzreiz sākt strādāt.”

Pārējiem pieciem studentiem bija dalītas jūtas par savām prasmēm un spējām. Viņi teica: “Citreiz man bija sajūta, ka es visu varu izdarīt ļoti labi, taču citreiz man bija sajūta, ka neko neprotu.” Kā arī viņi atzina: “Es sagaidiju, ka mana izglītība būs vairāk praktiska un ka tā sagatavos mani darbam, taču tā nebija. Man būs nepieciešamas vairākas apmācības darba vietā.”

Pētījumā iesaistītie studenti arī minēja, ka ļoti paļaujas uz saviem kolēģiem, ka noteikti viņi palīdzēs un izglītos jaunos sociālos darbiniekus.⁸

Mentordarbība ir viens no mūsdienīgas profesionālās pilnveides paņēmieniem. Mentors tiek uztverts kā padomdevējs, gudrs un saprotošs palīgs, kurš ir gatavs sniegt atbalstu un dalīties ar pieredzi citu labā un kam piemīt šim darbam nepieciešamās kompetences. Patlaban pasaulē visdažādākajās profesijās, tostarp sociālajā darbā, mentora darbs kļuvis par neatņemamu profesionālās pilnveides procesa daļu.⁹

Nacionālā sociālo darbinieku asociācija¹⁰ savos dokumentos ir uzsvērusi mentora nozīmīgumu ikviena sociālā darbinieka karjerā. Tajos minēts, ka mentors nepieciešams gan jaunam speciālistam, gan vienkārši speciālistam, kurš šaubās par izvēlēta prakses virziena atbilstību savām spējām un interesēm. Mentoram jākalpo kā izglītojamam un padomdevējam, viņam jāpalīdz pieņemt nozīmīgus lēmumus karjeras attīstībā, jāsniedz atbalsts un jākonsultē darbiniekus.¹¹

Padomdevēja atbalsts veicina darbinieka elastību, uzlabo pašapziņu un labu jušanos, samazina spriedzi, uzlabo uzticību darbavietai, rada apmierinātību ar darbu un sekmē profesionālos un akadēmiskos sasniegumus. Mentora palīdzība veido ciešas un atbalstošas attiecības starp jauno speciālistu un kādu krietni pieredzējušāku darbinieku – pieredzējis speciālists ievada darbā jauno,

⁸ Tham, P., Lynch, D. Prepared for Practice? Graduating Social Work Students' Reflections on Their Education, Competence and Skills. *Social Work Education*. 33(6), 2014, 704–714. doi:10.1080/02615479.2014.881468

⁹ Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. 2013. http://www.lm.gov.lv/upload/tiesibu_aktu_projekti_2/iesibu_aktu_projekti_3/lmpamatn_140613_sd.pdf

¹⁰ Nacionālā sociālo darbinieku apvienība (*National Association of Social Workers*) ir profesionāla sociālo darbinieku organizācija ASV.

¹¹ Leadership ladders: steps to a great career in social work: The value of social work mentoring. NASW. July 2012. <https://careers.socialworkers.org/documents/Mentoring.pdf>

viņu atbalsta un vada, apmāca un attīsta profesionālās iemaņas. Mentorēšana stiprina sociālā darbinieka emocionālo inteligenci un apmierinātību ar darbu, jo viņš saņem personisku atbalstu.¹²

Šis mentora metodes apraksts liek domāt par paņēmiena ciešu saistību ar supervīzijas metodi, un jāpiemin, ka ievadišana darbā un jaunā darbinieka profesionāla attīstīšana ir mentora galvenais uzdevums.

Pētījumā par paliatīvās aprūpes sociālo darbinieku mentorēšanu "Virzība uz mentorēšanu paliatīvajā sociālajā darbā: mentorēšanas programmu sociālajā darbā pārskats"¹³ akcentētas būtiskas detaļas jautājumā par mentora nozīmīgumu jaunajiem sociālajiem darbiniekiem. Teorētiskajā pētījumā ir analizēti raksti un pētījumi par mentora svarīgumu klīniskajā sociālajā darbā. Mentorēšana tajā tiek skaidrota kā attiecības starp pieredzējušu praktiķi, kurš vada, atbalsta, vingrina, apmāca un veido attiecības ar jauno praktiķi, lai panāktu jaunā speciālista pilnveidošanos un sekmētu profesionālo attīstību.

Pētījumā aplūkotas mentoru programmas ilgā no sešiem mēnešiem līdz diviem gadiem. To īstenošanu nodrošināja kāda piesaistīta organizācija.

Taču ne vienmēr mentorēšana norit gludi. Pētījumā tika konstatēts, ka visbiežākais mentoru sadarbības neveiksmju iemesls ir savstarpējo attiecību neizveidošanās. Parasti pāris (mentors un jaunais darbinieks) tiek izveidots atbilstīgi jaunā speciālista izvēlētajai jomai un profesionālajām interesēm, kam attiecīgi tiek piemeklēts mentors ar nepieciešamajām zināšanām un prasmēm. Visbiežāk šāda pāra izveidošana neizdevās tāpēc, ka pietrūka iesaistīto dalībnieku savstarpēji veiksmīgas mijiedarbības, kopīgu interešu un draudzības rašanās, kas liedza radīt labas attiecības un sasniegt jaunā speciālista mērķus. Pāriem, kuri tiešām bija ieinteresēti viens otra panākumos, tika novērots krietni augstāka līmeņa entuziasms, dalībnieki sadarbojās, kopā guva dažādas pieredzes, tostarp daudz veiksmīgāku mentorēšanas pieredzi, un rezultātus, sasniedza augstāku profesionālo attīstību.¹⁴

Pētījuma autori labu mentoru raksturo kā

"[...] pieejamu, viegli sasniedzamu, tādu, kurš vēlas dalīties savās zināšanās un pieredzē, atbalstošu, dedzīgu par to, ko dara, uzticīgu mentora programmai

¹² Ying Pin Toh, Karthik, R., Chia Chia Teo, Suppiah, S., Siew Li Cheung, Krishna, L. Toward Mentoring in Palliative Social Work: A Narrative Review of Mentoring Programs in Social Work. *SAGE Journals*. 2017. doi:10.1177/1049909117715216

¹³ Toward Mentoring in Palliative Social Work: A Narrative Review of Mentoring Programs in Social Work.

¹⁴ Ying Pin Toh, Karthik, R., Chia Chia Teo, Suppiah, S., Siew Li Cheung, Krishna, L. Toward Mentoring in Palliative Social Work: A Narrative Review of Mentoring Programs in Social Work. *SAGE Journals*. 2017, 527. doi:10.1177/1049909117715216

E. Glūdiņa. Ceļš uz profesionalitāti sociālajā darbā

un labsirdīgu. Mentora uzdevums ir sniegt konstruktīvu kritiku, veidot jaunajam darbiniekam sadarbības iespējas un drošu vidi, kurā var brīvi apspriest savas domas un paust viedokli. Labs mentors ir savas nozares eksperts, kurš ir motivēts nodot savas zināšanas un prasmes jaunākajai paaudzei un ir gatavs veicināt jaunā speciālista panākumus”.¹⁵

Priekšrocība, ko iegūst mentors, ir viņa “profesionālā novērtēšana, jaunākās paaudzes izzināšana, jaunāko pētījumu un metožu uzzināšana, profesionālā loka paplašināšana”. Savukārt jaunā speciālista ieguvums ir “profesionālā socializēšanās, profesionālā attīstība, personiskais atbalsts”.¹⁶

Mentorēšana ir nozīmīga, ievadot jaunos speciālistus profesijā un nostiprinot viņus nozarē. Tā veicina darbinieka pašpārliecinātību un paaugstina personiskās un profesionālās prasmes, samazina jauno darbinieku izdegšanas risku un aiziešanu no profesijas. Svarīga ir arī mentorēšanas sistēmas izveidošana. Tai jābūt ilgstoši noturīgai un drošai, lai vienmēr pietiktu speciālistu, kuri gatavi būt par mentoriem, un tai jāatbilst mentoru kritērijiem, garantējot atbilstošu atalgojumu par paveikto.¹⁷

Ieviešot mentorēšanu kā vienu no darbā ievadišanas mehānismiem, ir jādomā par to, no kādas vides mentors nāks, vai tas būs jaunā sociālā darbinieka nākamās darbavietas vecākais sociālais darbinieks vai nodaļas vadītājs, vai tie būs speciāli atlasīti, apmācīti profesionāļi no citurienes, līdzīgi kā supervizori. Jāzina, kas un kā izvērtēs mentoru profesionālo prasmju atbilstību un spēju pieņemt lēmumu ētisku dilemmu gadījumā, kādas ir mentora pedagoģiskās spējas un tamlīdzīgi.

Mana mācību prakšu pieredze

Studiju laikā Rīgas Stradiņa universitātē mana mācību prakšu pieredze bija pietiekami daudzveidīga. Studiju programmā bija paredzēts plašs un dažādu mācību prakšu piedāvājums un izstrādāta sistēma, kurā strukturētas iespējas iepazīties ar dažādām prakses vietām – gan studentam pašam bija iespēja izvērtēt savas intereses un izvēlēties sev atbilstošāko prakses vietu, gan varēja izstrādāt prakses līgumu un mērķus, kurus studentam jāasniedz prakses laikā. Līdz ar to, šķiet, mācību praksēs esmu guvusi daudzveidīgu pieredzi un iepazīsinies ar dažādiem mācību prakšu vadītājiem.

¹⁵ Ying Pin Toh, Karthik, R., Chia Chia Teo, Suppiah, S., Siew Li Cheung, Krishna, L. Toward Mentoring in Palliative Social Work: A Narrative Review of Mentoring Programs in Social Work. *SAGE Journals*. 2017, 527. doi:10.1177/1049909117715216

¹⁶ Turpat, 528.

¹⁷ Turpat, 528.

Jau pirmajā mācību gadā bija novērošanas prakse, kurā viss kurss bija kopā (vienā pašvaldībā). Mums bija jāiepazīstas ar sociālās drošības sistēmu. Šīs prakses laikā, iespējams, kāds savā dzīvē pirmo reizi satika sociālo darbinieku. Mēs sastapāmies ar klientiem, pirmo reizi piedalījāmies apsekošanā, iepazināmies ar novada pašvaldības institūcijām. Pamazām iepazīstot sociālā darba prakses lauku, lēnām un pakāpeniski veidojās izpratne, ko nozīmē būt par sociālo darbinieku.

Otrajā mācību gadā tika organizēta pētnieciskā projekta rakstīšana un prakse, kuras laikā studentam sava pētnieciskā projekta ietvaros bija jāiepazīstas ar kādu sociālā darba institūciju vai tematu un jāveic pētījums par to. Šajā gadā lielāks uzsvars tika likts uz pētniecību, tomēr izdevās arī iepazīt sociālā darbinieka uzdevumus institūcijā. Otrajā mācību gadā studentam jau ir pamatzināšanas par sociālo darbu, un viņš var apjaust savu iespējamo nākotnes darbības lauku.

Trešajā mācību gadā mācību prakse notika ārstniecības iestāžu vidē, apgūstot sociālā darbinieka pienākumus veselības aprūpē. Studiju gaitā šī bija visintensīvākā prakse – tai tika atvēlēts ilgs laiks, prakse bija organizēta sprāgi – katram bija jārisina vairāki sociālie gadījumi un sociālā darbinieka uzraudzībā jāveic darbs. Trešā mācību gada prakse bija krietni nopietnāka, studentiem tika uzticēti vairāki uzdevumi, pirmoreiz bija patstāvīgi jāveic sociālā darbinieka pienākumi, jālieto iegūtās zināšanas un jāattīsta prasmes, kuras studiju procesā nevar attīstīt, bet sociālā darbinieka ikdienā ir nepieciešamas.

Ceturtajā mācību gadā tika organizētas divas mācību prakses, katra – vismaz viena mēneša garumā. Pirmā mācību prakse notika ilgstošas sociālās rehabilitācijas un aprūpes institūcijā, otrā mācību prakse – sociālā darba institūcijā (pēc studenta izvēles).

Man abas šīs mācību prakses bija vērtīgas un visvairāk atbilda reālajam darbam. Prakses pieredze jauniešu centrā “Apīte” uz mani atstāja ļoti dziļu iespaidu, jo studiju laikā šeit strādāju par audzinātāju. Krietni pirms mācību prakses uzsākšanas biju jau iepazinusies ar iestādes struktūru, darba specifiku un visiem jauniešiem, kas centrā dzīvo. Kad no darba brīvajā laikā šajā iestādē man bija prakse, uzreiz un jau citā kvalitātē spēju ne tikai apgūt, bet arī veikt dažādas sociālā darbinieka pienākumus. Šīs prakses laikā ne vien ieguvu jaunas prasmes, bet arī nostiprināju savu pārliecību, kāds sociālais darbinieks es būšu.

Otra mācību prakse noritēja Rīgas pašvaldības sociālajā dienestā. Šajā mācību praksē bija lieliska iespēja izprast sociālā darbinieka kā gadījuma vadītāja lomu, strādājot ar ģimenēm ar bērniem. Tika apgūts plašais Rīgas pašvaldības sociālo pakalpojumu un palīdzības pasākumu loks un novērtēta sociālā dienesta loma darbā ar klientu.

Jaunais sociālais darbinieks

Šobrīd esmu jaunā speciāliste un strādāju nodibinājumā “Centrs Dardedze” par projektu vadītāju. Uzskatu, ka esmu ieguvusi labu izglītību un visai labi sagatavojusies praktiskam darbam nozarē. Mani pirmie darba mēneši ir bijuši nogurdinoši, jo vajadzēja apgūt daudz informācijas un prasmju, taču tas nav viss, jo vēl vismaz tikpat daudz ir jāapgūst. Man ir lieliska mācību prakšu pieredze, esmu veikusi brīvprātīgo darbu, apmeklējusi konferences un pastāvīgi mācījusies sociālo darbu, tomēr ne četri gadi augstskolā, ne viss, kas darīts ārpus augstskolas, nespēj jauno sociālo darbinieku pilnībā sagatavot profesionālajai dzīvei.

Nozīmīga vieta jauno sociālo darbinieku veidošanā ir mentorēšanai. Pagājuši tikai pirmie darba mēneši, bet darbavietas vadītāji un kolēģi man ir devuši ļoti daudz un turpina atbalstīt arī šobrīd, vairākus mēnešus pēc augstskolas beigšanas. Nodibinājumā “Centrs Dardedze” man jau ir bijusi iespēja izprast sociālo darbu, piedalīties dažādu preventīvo projektu realizēšanā un nodibinājuma “Centrs Dardedze” konferences rīkošanā, uzstāties Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcijas konferencē, piedalīties Labklājības ministrijas organizētā diskusijā par sociālā darba izglītības kvalitāti un pārbaudīt savas spējas vairākos citos projektos.

Mana virzība uz profesionalitāti sociālajā darbā ir iesākusies veiksmīgi. Vēl garš ceļš ejams, vēl daudzas virsotnes jāsasniedz, lai uzdrīkstētos sevi saukt par profesionāli.

Avoti un literatūra

1. Irvine, J., Molyneux, J., Gillman, M. Providing a Link with the Real World: Learning from the Student Experience of Service User and Carer Involvement in Social Work Education. *Social Work Education*. 34(2), 2015. Iegūts no: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02615479.2014.957178>
2. Leadership ladders: steps to a great career in social work: The value of social work mentoring. NASW. July 2012. Iegūts no: <https://careers.socialworkers.org/documents/Mentoring.pdf>
3. Peters, H. I. 2012. *Exploring the space between theory and practice: A framework to integrate a structural approach and social work activities*. Iegūts no: <https://open.library.ubc.ca/media/download/pdf/24/1.0072727/2>
4. Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam. *Latvijas Republikas Labklājības ministrija*. 2013. Iegūts no: http://www.lm.gov.lv/upload/tiesibu_aktu_projekti_2/iesibu_aktu_projekti_3/lmpamatn_140613_sd.pdf

5. Tanner, D., Littlechild, R., Duffy, J., Hayes, D. 2015. Making it real: Evaluating the impact of service user and carer involvement in social work education. *British Journal of Social Work*. 47(2), 467–468. Iegūts no: https://pureadmin.qub.ac.uk/ws/portalfiles/portal/17096879/making_it_real.pdf
6. Tham, P., Lynch, D. Prepared for Practice? Graduating Social Work Students' Reflections on Their Education, Competence and Skills. *Social Work Education*. 33(6), 2014, 704–714. Iegūts no: [doi:10.1080/02615479.2014.881468](https://doi.org/10.1080/02615479.2014.881468)
7. Ying Pin Toh, Karthik, R., Chia Chia Teo, Suppiah, S., Siew Li Cheung, Krishna, L. Toward Mentoring in Palliative Social Work: A Narrative Review of Mentoring Programs in Social Work. *SAGE Journals*. 2017. Iegūts no: [doi:10.1177/1049909117715216](https://doi.org/10.1177/1049909117715216)



Dagnija Staķe, Baiba Paševica, Edvarts Pāvulēns

Vecums nav šķērslis¹

[doi:10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_201-211](https://doi.org/10.25143/soc-darbs_2021_ISBN-9789934563928_201-211)

Eiropā, arī Baltijā, pensijas un pirmspensijas vecuma iedzīvotāji veido ļoti lielu un daudzveidīgu iedzīvotāju grupu. Vecums ir dabisks cilvēka dzīves posms, bet tas ir saistīts gan ar veselības problēmu risku, gan dažādām sociāla, psiholoģiska un emocionāla rakstura problēmām. Diemžēl veselības un sociālā atbalsta un aprūpes sistēmas vēl aizvien nav pietiekami attīstītas, lai tās pilnībā kompensētu. Lielu nozīmi iegūst cilvēka paša resursi un spējas vadīt savu ikdienas dzīvi pēc iespējas neatkarīgāk arī cienījamā vecumā. Pašlaik Eiropā tiek īstenota aktīvas novecošanas veicināšanas politika, jo tieši dzīvesveidu uzskata par novecojošās Eiropas sabiedrības problēmu risinājumu. Aktīva novecošana ir veselības, līdzdalības un drošības iespēju optimizēšanas process, lai uzlabotu dzīves kvalitāti. Labas veselības saglabāšanas nolūkos senioriem ir jāpadara savs dzīvesveids aktīvāks. Iedzīvotāju novecošana ir arī sociālās labklājības un viņu finansiālās stabilitātes problēma. Aktīvas novecošanas politikas veicināšana var palīdzēt novērst paaudžu konfliktu, kas rodas demogrāfisko pārmaiņu dēļ. Aktīvas novecošanas stratēģijas vīzija ir sabiedrība visām vecuma grupām, kurā ikvienam ir iespēja piedalīties un sniegt ieguldījumu neatkarīgi no vecuma.

Pašreizējās demogrāfiskās tendences Latvijā liecina par strauju sabiedrības novecošanos un iedzīvotāju skaita samazināšanos, īpaši darbspējas vecumā. Samazinās darbspējīgo iedzīvotāju īpatsvars, un rodas jauni izaicinājumi ekonomiskās izaugsmes un ilgtspējīgas sociālās politikas nodrošināšanai. Lai mazinātu sabiedrības novecošanās radītos negatīvos aspektus, nepieciešams rast un pilnveidot Latvijas situācijai atbilstošus risinājumus ilgākam un labākam mūžam.

Taču aktīvās novecošanās situācijas uzlabošanai un iedzīvotāju mūža pagarināšanai nepieciešama valsts politikas pilnveidošana vairākās saistītās jomās, tādēļ aktīvās novecošanās stratēģijas izstrādē tika izvirzīti šādi rīcības virzieni:

- nodarbinātības veicināšana – veidojot gados vecākus iedzīvotājus iekļaujošu darba tirgu;

¹ Projekts NPAD-2017-10077 (2017–2019).

- izglītbības veicināšana – lai būtu vairāk izglītotu un kompetentu gados vecāku darbinieku atbilstoši mainīgajiem darba tirgus apstākļiem;
- veselības un aktīva dzīvesveida popularizēšana, mērķis – veselīgi un fiziski aktīvi gados vecākie iedzīvotāji, kas pēc iespējas ilgāk turpina aktīvu un neatkarīgu dzīvi;
- sociālās drošības veicināšana, mērķis – sociāli aizsargāti gados vecākie iedzīvotāji.

Novecošanu novērst nevar, tomēr dzīves ilgumu un kvalitāti ietekmēt var. Gados vecāku iedzīvotāju aktīvu novecošanos ierobežo invaliditāte un hroniskās slimības (sirds un asinsvadu, onkoloģiskās, muskuļu, skeleta un saistaudu slimības), kā arī neveselīgi uztura paradumi, mazkustīgs dzīvesveids un regulāru fizisko aktivitāšu trūkums. Vienlaikus pastāv būtiska nevienlīdzība attiecībā uz veselības stāvokli un ārstu apmeklējumu skaitu atkarībā no iedzīvotāju izglītības un ienākumu līmeņa. Domājot par aktīvas novecošanas risinājumu ieviešanu Baltijas valstīs, projektu vadības konsultants un pasniedzējs Mārtiņš Valters realizēja ideju par informatīva un izglītojoša atbalsta radīšanu senioriem, izstrādājot attiecīgu mācību programmu un 2017. gadā sagatavojot projektu, kuru atbalstīja pensionāru organizācijas. Visās trijās Baltijas valstīs – Igaunijā, Latvijā un Lietuvā – situācija ir līdzīga, un šo valstu pensionāru organizācijas aktīvi iesaistījās projektā “Vecums nav ķķērslis”, lai pensijas un pirmspensijas vecuma cilvēkus stiprinātu ar zināšanām un prasmēm, kā uzturēt savu veselību, kā iekļauties sociālajā un pilsoniskajā dzīvē, kā izmantot mazā biznesa iespējas, tādējādi veicinot un īstenojot aktīvu vecumdienu konceptu savā dzīvē.

Projekta “Vecums nav ķķērslis” vispārējais mērķis ir uzlabot pensionāru dzīves kvalitāti Baltijas valstīs.

Daudzos pētījumos ir pierādīts, ka novecojoša cilvēka dzīves kvalitāte balstās uz trim vaļiem, un tie ir:

- veselība;
- sociālie kontakti;
- labvēlīga ekonomiskā situācija.

Tomēr dzīves kvalitāte ir subjektīvs jēdziens, kuru raksturo pats cilvēks, analizējot konkrētā laikā savu fizisko, psiholoģisko, sociālo un garīgo labsajūtu. Tiek izdalīti vairāki būtiski dzīves kvalitātes aspekti:

- fiziskie (sāpes, diskomforts, nogurums, miegs un tā kvalitāte u. c.);
- psiholoģiskie (pozitīvas un negatīvas emocijas, spēja koncentrēties un veikt garīgu piepūli, pašcieņa, ķķermeņa izskats u. c.);
- neatkarības (spēja pārvietoties, veikt ikdienas aktivitātes, tiesības pieņemt lēmumus un tos realizēt u. c.);
- sociālie (drošība, komunikācija, saikne ar sabiedrību, socializācija u. c.);

D. Staķe, B. Paševica, E. Pāvulēns. Vecums nav šķērslis

- vides (drošības izjūta, piemērota fiziskā vide, veselības un sociālās aprūpes pieejamība un kvalitāte u. c.);
- garīgie (personiskie uzskati, spēja baudīt mākslu u. c.);
- materiālie (spēja nodrošināt mājokļa uzturēšanu, pārtikas, veselības, transporta u. c. ikdienas izdevumu segšanu).

Cilvēki savu dzīves kvalitāti parasti saista ar labklājību, labu dzīvi, veselību, laimi vai naudu. Ikvienam ir tiesības dzīvē sasniegt laimi, pašrealizāciju un neatkarību. Visi šie jēdzieni ir saistīti ne vien ar dzīves kvalitāti, bet arī ar indivīda subjektīvo uztveri. Laba dzīves kvalitāte nozīmē, ka dzīve ir patīkama un vērtīga. Dzīves kvalitāte ir balstīta gan uz ārējiem, gan iekšējiem elementiem. Ārējos elementus nosaka sabiedrība, kurā cilvēki dzīvo. Modernās sabiedrībās tiek mēģināts palielināt savu iedzīvotāju labklājību, izmantojot:

- sociālos pakalpojumus;
- veselības aprūpes programmas;
- resursu atbalstu iedzīvotājiem ar zemiem ienākumiem;
- palielinātu pieejamību un iespējām invalīdiem;
- diskriminācijas mazināšanu;
- visu sabiedrības locekļu iekļaušanas palielināšanu.

Savukārt paši no sevis izriet iekšējie elementi:

- optimisms;
- kontrole;
- intereses;
- adaptācija u. c.

Cilvēkiem ar augstāku dzīves kvalitāti ir veselīgāka attieksme pret izaicinājumiem un problēmām dzīvē. Viņi pozitīvāk uztver un spēj sadzīvot ar veselības vai citām problēmām, aktīvi piedalās sabiedriskajās aktivitātēs, kaimiņattiecībās un ģimenes dzīvē. Dzīves kvalitāte ir mērķis, kas atspoguļo sabiedrības attīstības ilgtermiņa virzienu, kurā katrs indivīds mēģina dzīvot bagātu dzīvi tās visplašākajā nozīmē. Sabiedrība iegūst vairāk no iedzīvotājiem ar augstu, nevis zemu dzīves kvalitāti. Turklāt zema dzīves kvalitāte mēdz nozīmēt lielākus izdevumus par sociālajiem un medicīnas pakalpojumiem.

Tieši domājot par šiem dzīves kvalitātes paaugstināšanas aspektiem, tika sagatavots projekts “Vecums nav šķērslis”. Projekta mērķauditorija ir visi Baltijas iedzīvotāji pirms pensijas un agrīnajā pensijas vecumā, it īpaši tie, kuri dzīvo pilsētās daudzdzīvokļu mājās.

Projekta realizācija tika uzsākta 2017. gada vasarā, un tas tika pabeigts 2019. gada nogalē. Projekts tika īstenots ar Ziemeļu valstu Ministru padomes izglītības un pētniecības mobilitātes programmas *Nordplus* finansiālo atbalstu.

Projektu īstenoja Latvijas Pensionāru federācija sadarbībā ar Rīgas Stradiņa universitāti, Igaunijas Pensionāru biedrību asociāciju un Lietuvas Pensionāru savienību "Bočiai".

Projekta "Vecums nav šķērslis" gaitā tika sagatavoti pasniedzēji un nodrošinātas tālākizglītības iespējas pirmspensijas un agrīnā pensijas vecuma cilvēkiem, akcentējot šādus jautājumus:

- kā pārdzīvot adaptācijas periodu, aizejot pensijā;
- kā saglabāt fizisko un psiholoģisko veselību, apgūt jaunas zināšanas un prasmes;
- kā izvairīties un pārvarēt vientulību.

Personības attīstība dabiskā veidā neapstājas nevienā vecumā. Tā turpinās un prasa regulāru gribas sasprindzinājumu atkal un atkal, lai adaptētos nemitīgi mainīgajai apkārtējai videi, iegūstot jaunas zināšanas, prasmes un varēšanas. Šie procesi, saprotams, nenotiek gluži tik raiti un nepiespiesti kā dzīves pirmajā pusē, tomēr, kamēr cilvēks ir dzīvs, kustība (visplašākajā šā vārda nozīmē) turpinās. Projekta konkrētais mērķis ir izstrādāt mācību programmas, metodikas, mācību materiālus un apmācīt aktīvus seniorus, kuri tālāk strādās ar mērķauditoriju vairākos virzienos:

- kā izdzīvot pēc aiziešanas pensijā, kādu palīdzību var saņemt, kā uzsākt mazu biznesu;
- kā saglabāt fizisko veselību;
- kā saglabāt garīgo veselību un apgūt jaunas zināšanas, prasmes un iemaņas;
- kā izvairīties no vientulības un pārvarēt to.

Galvenokārt visas projekta aktivitātes notika sadarbības partneru telpās, sazinoties elektroniski. Projekta gaitā notika četras kopējas triju valstu pārstāvju sanāksmes, lai koordinētu valstu vienotos centienus. Projektā tika izvirzīti šādi rezultāti, kas jāsasniedz:

- jāizveido katra moduļa programmas, vismaz četras;
- jāizstrādā metodikas un mācību materiāli pasniedzēju sagatavošanai, vismaz četri;
- jāgatavo metodikas un mācību materiāli pensionāru apmācībai, vismaz četri;
- jāgatavo pasniedzēji, vismaz 40 katrā valstī.

Projekts "Vecums nav šķērslis", kura mērķis ir celt senioru dzīves kvalitāti Baltijas valstīs, tika uzsākts 2017. gadā, kad Rīgā no 9. līdz 11. augustam Rīgas Stradiņa universitātes telpās notika pirmā visu iesaistīto partneru tikšanās un projekta realizācijas gaitas praktiskā sagatavošana. Šajā darba sanāksmē piedalījās deleģētie pārstāvji no Latvijas Pensionāru federācijas, Rīgas Stradiņa

D. Staķe, B. Paševica, E. Pāvulēns. Vecums nav šķērslis

universitātes, Igaunijas Pensionāru biedrību asociācijas un Lietuvas Pensionāru savienības “Bočiai”. Šajā darba sanāksmē tika izveidotas četras projekta darba grupas katra moduļa izstrādei un realizācijai, kā arī izvirzīti darba grupu vadītāji un atbildīgie:

- pirmais modulis – kā pārdzīvot adaptācijas periodu, aizejot pensijā, ieskaitot iespējas saņemt sociālo palīdzību un organizēt uzņēmējdarbību, lai papildinātu savus ienākumus (vadītāji Mārtiņš Valters un Dagnija Staķe);
- otrais modulis – kā uzturēt fizisko veselību un droši uzsākt fiziskās aktivitātes (vadītāja Signe Tomšone);
- trešais modulis – kā saglabāt psiholoģisko veselību un apgūt jaunas zināšanas un prasmes (vadītāja Jeļena Koļesņikova).
- ceturtais modulis – kā izvairīties no vientulības un pārvarēt to (vadītāja Sandra Pallo).

Lai stiprinātu sadarbību, 2017. gada 25. oktobrī Rīgas Stradiņa universitāte parakstīja sadarbības līgumu ar Latvijas Pensionāru federāciju. Šis vienošanās ietvaros tiek īstenots projekts “Vecums nav šķērslis”. Tā mērķis – sniegt zināšanas un prasmes pirmspensijas un agrīnā pensijas vecuma cilvēkiem par to, kā īstenot aktīvu dzīvesveidu šajā dzīves posmā. Parakstot sadarbības līgumu, RSU rektors profesors Jānis Gardovskis² teica:

“Palielinoties dzīvildzei, jautājums par to, kā nodrošināt gados vecākiem cilvēkiem iespēju būt aktīviem arī pēc aiziešanas pensijā, ir svarīgs arī Latvijas sabiedrībai. Mūžizglītība jeb iespēja mācīties visas dzīves laikā ir viens no instrumentiem, kā to panākt. Ceru, ka šī projekta rezultātā, pateicoties arī Rīgas Stradiņa universitātes mācībspēku un studentu iesaistei, tiks radīti risinājumi, kas uzlabos senioru dzīves kvalitāti un palīdzēs viņiem arī pensijas vecumā pilnvērtīgi darboties atbilstoši savām interesēm un spējām.”

Savukārt Latvijas Pensionāru federācijas priekšsēdētājs Andris Siliņš uzsvēra, ka

“pēc aptuvenām aplēsēm tikai katrs piektais seniors Latvijā ir aktīvs, un viens no iemesliem šādai situācijai ir nepietiekamas zināšanas par savām tiesībām un iespējām. Ar projekta “Vecums nav šķērslis” palīdzību mēs vēlamies palielināt šo īpatsvaru, iedrošinot pensijas vecuma cilvēkus arī šajā dzīves posmā nevis palikt mājās, bet iesaistīties un atrast veidus, kā justies līdzvērtīgam un noderīgam sabiedrībai”.

2017. gada septembrī–novembrī darba grupās tika izstrādāti mācību programmu projekti. 2017. gada 7. un 8. decembrī partneri tikās kopējā sanāksmē Viļņā. Šajā sanāksmē darba grupu vadītājas Jeļena Koļesņikova, Signe Tomšone, Dagnija Staķe,

² Rīgas Stradiņa universitātes rektors no 2008. līdz 2017. gadam.

Anita Jēkabsone un projekta vadītājs Mārtiņš Valters ziņoja par izstrādātajām programmām, un ziņojumi tika aktīvi apspriesti un programmas apstiprinātas.

2018. gada pirmajā pusgadā darba grupas turpināja darbu, un atbilstoši apstiprinātajām programmām tika izstrādātas mācību metodikas un materiāli. 2018. gada 27. un 28. jūnijā notika visu trīs valstu iesaistīto partneru tikšanās Tallinā, kur tika prezentētas jau izstrādātās mācību programmas, metodikas un materiāli, kuras prezentēja darba grupu izvirzītās pārstāves Jeļena Koļesņikova, Signe Tomšone, Sandra Pallo, Baiba Pašeņica un projekta vadītājs Mārtiņš Valters. Aktīvās diskusijās tika precizētas katras valsts atšķirības moduļu īstenošanā un apstiprinātas sagatavotās apmācību programmas, metodikas un materiāli.

2018. gada septembrī katrs partneris savā valstī organizēja publisku pasākumu sabiedrības informēšanai par iespējam apgūt jaunas zināšanas un prasmes. Līdz gada beigām tika nokomplektētas topošo lektoru grupas.

2019. gads projektā bija veltīts darbam ar mērķauditoriju – gan Latvijā, gan Igaunijā, gan Lietuvā norisinājās daudzas aktivitātes, kuru laikā seniori ieguva plaša spektra informāciju par savām iespējām, aizejot pensijā.

No 2018. gada decembra līdz 2019. gada jūnijam notika lektoru apmācības, un 2019. gada jūnijā tika pabeigts projekta kārtējais posms – lektoru sagatavošana –, kam sekoja nodarbību organizēšana senioriem visās trijās Baltijas valstīs. Latvijā sagatavoja 55 lektorus, Lietuvā – 40 lektorus un Igaunijā – 40 lektorus.

Latvijā topošo lektoru nodarbības notika Rīgas Stradiņa universitātes telpās no 2018. decembra līdz 2019. gada martam. Tajās piedalījās interesenti no Rīgas, Jūrmalas, Krāslavas, Kuldīgas, Balviem un vairākiem novadiem.

Visu trīs valstu topošie lektori pirmā moduļa programmā apguva zināšanas par to, kā pārdzīvot adaptācijas periodu, aizejot pensijā (ieskaitot iespējas saņemt sociālo palīdzību un organizēt uzņēmējdarbību, lai papildinātu savus ienākumus).

Pirmā moduļa saturā ietverti šādi temati:

- aktīva novecošana un dzīves kvalitāte – informācijas un izglītības nozīme;
- sociālās tiesības un to nodrošināšanas normatīvais regulējums;
- sociālā palīdzība – pašvaldību nodrošinātie pabalsti un valsts sociālie pabalsti;
- sociālie pakalpojumi – pašvaldību nodrošinātie sociālie pakalpojumi, veselības aprūpes pakalpojumi;
- kā uzsākt savu biznesu, kādā formā organizēt savu biznesu, kādu nodokļu maksāšanas sistēmu izvēlēties un kā noteikt, vai business atmaksāsies;
- iespējas iegūt līdzekļus mikrobiznesa uzsākšanai.

Pirmā moduļa ietvaros Latvijā mācījās un sertifikātus saņēma 13 interesenti.

Otrā moduļa programmā topošie lektori apguva zināšanas par to, kā uzturēt fizisko veselību un droši uzsākt fiziskās aktivitātes. Otrā moduļa saturā tika iekļauti šādi temati:

- veselīga un aktīva novecošanās;
- fiziskās aktivitātes, to nozīme senioru funkcionālā stāvokļa uzturēšanā un uzlabošanā;
- fiziskās sagatavotības rādītāji un to novērtēšana senioriem;
- fizisko aktivitāšu ieteikumi un atbilstošu fizisko aktivitāšu izvēle, fiziskās slodzes paškontrolē;
- nodarbjū līdzsvars un veselība, ergonomikas pamatprincipi ikdienas aktivitāšu veikšanā;
- sabalansēta ēdienkarte un fiziskās aktivitātes optimāla svara uzturēšanai;
- fiziskās aktivitātes osteoporozes profilaksē un locītavu aizsardzība aktīvai dzīvei;
- vides nozīme fizisko aktivitāšu veicināšanā, kritienu profilaksē;
- es gribu un es varu būt aktīvs un labi justies!

Otrā moduļa programmu Latvijā mācījās un sertifikātus saņēma 16 interesenti.

Trešā moduļa programmā bija likts uzsvars uz psiholoģiskās veselības saglabāšanu un jaunu zināšanu un prasmju apguvi. Moduļa saturā tika ietverti šādi temati:

- psiholoģiskā novecošanās, novecošanās process un uztvere;
- izziņas jeb kognitīvie procesi – kognitīvās funkcijas galvas smadzeņu normālās un patoloģiskās novecošanās kontekstā, kognitīvo funkciju trenēšanas un kompensēšanas metodes;
- dzīvesveids un veselīgie paradumi, veselības uzvedība;
- priekšstati par sevi (kā es sevi redzu, un kā mani redz citi);
- attiecības ar citiem un sociālais atbalsts;
- stress, tā pārvarēšana un veselība, dzīvesveids kā stresa un veselības saistību ietekmējošs faktors;
- māksla un emocijas – labsajūtas veicināšana, pieredze ar mākslu, relaksācijas uzdevumi, aktivitātes ar iztēles un reminiscences elementu iesaisti, jaunu prasmju apguve (deju un kustību terapija, drāmas terapija, mūzikas terapija, vizuāli plastiskās mākslas terapija).

Trešā moduļa programmu Latvijā mācījās 17, bet sertifikātus saņēma 16 interesenti.

Ceturrtā moduļa programmā bija ietverti jautājumi, kā izvairīties no vientulības un pārvarēt to. Moduļa saturu veidoja šādi temati:

- komunikācijas pamati (verbālā un neverbālā komunikācija, saskarsmes grūtības un sarunu vadīšanas tehnikas);
- sarunas;
- vērtības;
- laiks kā vērtība;
- emocionālā inteligence un vientulība;
- sociālais resurss un vientulība;
- intelektuālais resurss un vientulība;
- vientulība un pašizpaušme.

Ceturrtā moduļa programmu Latvijā apguva un sertifikātus saņēma 10 interesenti.

Latvijā sagatavoto 55 lektoru izlaidums notika 2019. gada 17. martā Rīgas Stradiņa universitātē. Projekta autors un vadītājs Mārtiņš Valters šajā pasākumā teica:

“Lai palīdzētu mazbērniem, ir nepieciešami resursi. Mana projekta ideja ir palīdzēt senioriem iegūt šos resursus. Pirmkārt, nepieciešama veselīga psiholoģiska vēlme to darīt. Projekta moduļi, pirmkārt, ir vērsti uz to, lai veicinātu vēlmi un spēju komunicēt ar citiem cilvēkiem. Otrkārt, nepieciešama arī fiziskā veselība un fiziskās aktivitātes. Ne mazāk svarīgs resurss ir pieejamie naudas līdzekļi. Kā palielināt savus ienākumus, uzsākot kaut nelielu, bet biznesu, vai kā neatraut līdzekļus un laiku saviem bērniem un mazbērniem, kur saņemt nepieciešamo sociālo palīdzību vai sociālos pakalpojumus.”

Noslēgumā Valters īpaši uzsvēra, ka

“*Nordplus* programma nedod naudu visu Latvijas, Lietuvas un Igaunijas pensionāru apmācīšanai, bet projekts “Vecums nav šķērslis” jums ikvienam ir iedevis iespēju izmantot iegūtās zināšanas, informāciju, prasmes un pieredzi, lai, apmācot citus, papildinātu arī savus resursus”.

Savos iespaidos dalījās mācību dalībnieks Raimonds Lazda no Krāslavas, kurš savā novadā jau no 2015. gada aktīvi iesaistās senioru izglītības projektā “Senioru skola”:

“Mācības projektā “Vecums nav šķērslis” bija labi organizētas, interesantas un daudzveidīgas. Man bija iespēja apmeklēt divus mācību moduļus. Jūtos gandarīts par to, ka iekļuvu šajā mācību programmā, jo ieguvu jaunas zināšanas darbam ar senioriem un iepazinos ar lieliskiem un zinošiem mācībspēkiem, kuri strādāja šajā projektā. Manuprāt, senioru izglītošana ir būtiska, jo mazina slodzi uz sociālajiem dienestiem, veselības aprūpes iestādēm un rada iespējas iekļaut seniorus sociālajās aktivitātēs, tostarp arī brīvprātīgajā darbā, kas ļauj viņiem sajusties vajadzīgiem.”

D. Staķe, B. Paševica, E. Pāvulēns. Vecums nav šķērslis



RSU pārstāvji darba konferencē Viļņā ar dalībniekiem no Igaunijas un Lietuvas: no labās – projekta vadītājs Mārtiņš Valters, profesore Signe Tomsone, docente Jeļena Koļeņņikova. Rutas Valteres foto



RSU pārstāvji darba konferencē Tallinā: docētājas Dagnija Staķe, Baiba Paševica un students Edvarts Pāvulēns. Rutas Valteres foto



Projekta "Vecums nav šķērslis" dalībnieki saņem RSU sertifikātus.
3. no labās projekta vadītājs Mārtiņš Valters.
Rutas Valteres foto



Sertifikātu saņem pārstāvis no Sociālās aģentūras "Pieci airi" Krāslavā
Raimonds Lazda. No kreisās Mārtiņš Valters.
Rutas Valteres foto

D. Staķe. Vecums nav šķērslis

Projekts noslēdzās 2019. gada decembrī, kad tika novērtētas projekta aktivitātes un sasniegtie rezultāti. Šis projekts ir devis nenovērtējamu ieguldījumu Latvijas, Lietuvas un Igaunijas senioru dzīves kvalitātes uzlabošanā, jaunu kontaktu iegūšanā un palīdzējis cilvēkiem pensijas vecumā iesaistīties un pilnvērtīgi darboties atbilstoši savām interesēm un spējām.

Aktuālā informācija par projektu un tā realizāciju pieejama projekta mājaslapā www.vecumsnavskerslis.lv.

SOCIAL WORK: EDUCATION. RESEARCH. PRACTICE

Summary

The collection of articles *Social Work: Education. Research. Practice* comes at a time when works of the previous programming period (2014–2020) have been closed and there is already a clear picture of strategic challenges for social welfare in the coming period of 2021–2027. The articles in the collection reflect work that has been done and make one think about future challenges.

The collection is introduced by the presentation of the Minister for Welfare (23.01.2019– 03.06.2021), Ramona Petraviča, on basic tasks in social area. The article highlights development of social work and social services as one of the main priorities of the social protection and labour market policy guidelines in 2021–2027. The development of services and their accessibility will largely depend on how social services will be able to take on the future social policy of municipality in the context of the Administrative Territorial Reform (ATR). Ensuring of professional and competent human resources involved in the provision of social services is an important task. The article pays particular attention to social work issues, including education of social workers.

The articles in the Education section of the collection reflect one of the topical issues of recent years: relationship between education and practice in social work. Interview with the professor of the University of Essex, head of the International Social Labour Federation's Temporary Education Commission, Vasilios Ioakimidis, deals with the experiences of different countries and reflects the course of work on the *Global Standards for Social Work Education and Training*. (The interview was conducted during the development of the Global Standard. The Standard was adopted in the autumn of 2020, <https://www.ifsw.org/global-standards-for-social-work-education-and-training/>).

International collaborative study programmes develop as an innovative model in European social work education, extending the understanding of both students and teaching staff on the diversity of experience. Rīga Stradiņš University (RSU, Latvia) in collaboration with Mikola Romeris University (Lithuania) has been implementing the Master's degree programme "Social work with children and young people" for six years. In autumn 2020 for its functioning and development,

the programme received a six-year funding from the European Commission in the competition for Erasmus Mundus projects. The article *Common Degree in the International Master's Studies Programme "Social Work with Children and Youth": experience* (I. Trapenciere (Latvia), V. Gudžinskiene (Lithuania)) reflects the performance of international cooperation.

M. Lotko's article gives a brief overview of major spotlights of recent years in the work of the European Association of Social Work Schools.

A number of articles reflect research conducted by RSU social Masters. The study *Expectations of population and members of the municipality from social workers* (E. Rutman, M. Lotko) explains problems of understanding the social work profession by examining what citizens and members of municipality expect from social workers. The results of the study show that there is a certain "gap in expectations" between citizens and municipality members on the one hand and social workers on the other. This suggests thinking about a new study: why social workers see a more pessimistic assessment of their work on the part of the population than it actually is.

The article *Thirty years of social work in Latvia: aspects of knowledge, skills and competence in social work* (L. Vilka) analyses professional preparedness of social workers / specialists for work, based on data from the 2012 and 2017 *ex ante* studies. The article has a methodological focus, encouraging thinking about the question how knowledge becomes applicable in practice. Bridging the gap between theory and practice can be realised by improving approaches and methods in teaching and learning.

The article *Barriers to adoption process ensuring the best interests of children* (K. Prūsis, D. Rence, V. Sandberga) discusses a very sensitive problem in Latvia – outside family care, ensuring the child's inalienable right to grow up in a family. The authors have considerable experience working in outside family care, studying how the rights of the three parties – the rights of the adopters, the child and the family of the child's origin – are guaranteed.

S. Rupaine in the article *Importance of emotional intelligence in social work education* outlines the issues of improving the skills of emotional intelligence of social work students and social workers in non-formal and formal education. Emotional intelligence is one of the 10 most important required skills in maintaining people's versatile relationships now and in the future. The article contains a rich theoretical explanation of understanding the emotional intelligence and describes the practice of improving emotional intelligence.

I. Gerharde in her study *Voluntary work management in hospitals* has looked at the content, motivation and skills as well as the management of volunteering. The article reflects the contribution of volunteer work to the medical treatment

institutions in improving patients' well-being. In the author's view, volunteering is something more than just individual support for patients. Volunteering can be a healing process for society as a whole, where haste prevails and less and less time remains for the sick relatives.

In recent years, social workers, working on the new version of the Code of Ethics for Social Workers, have been actively debating professional ethics issues in practice. M. Larmane's and M. Moor's article *Social work ethics in the context of limited personnel resources in social service* reflects the results of the study in response to the question what the most typical strategies are for addressing ethical dilemmas for employees in the context of limited personnel resources in Riga Social Service. Analysing the results of the study, the authors see a number of risk factors that have a negative impact on the provision of a high-quality social work service, including the trend of formalisation in the professional activity of social work.

The collection includes the article *Garden of senses for an innovative approach to rehabilitation of people with functional disabilities* (A. Ābele, Ā. Baltina, D. Erkena) which encourages creativity in the use of outdoor environmental possibilities in practice. The authors show how the use of a variety of natural materials, special equipment and appropriate methodology can be useful for specialists in practicing and developing the senses for people with disabilities.

Irripugi Shelomi Pramoshitha Perera is the RSU graduate of 2020 of the International Studies Programme *Social work with children and young people*. The experience of her studies in this programme and her acquaintance with Latvia can be read in an interview conducted by I. Trapenciere. Nonetheless, in the article *Social Work in Sri Lanka*, Irripugi Shelomi Pramoshitha Perera presents Sri Lankan social welfare system and the inherent social problems, which are largely linked to cultural and traditional impacts. Social work in Sri Lanka is still on the road to recognition as a profession, despite its high demand in the country and the need for professional social workers.

In the article *Towards professionalism in social work* (E. Gludiņa), the author delves into the issue of new specialist's preparedness for practical social work highlighting the importance of field practice during studies. The author has studied the reasons of the gap between social work theory and practice, and ways of better matching knowledge and skills to the needs of the branch. The article also reveals the author's own personal experience in studying social work in higher educational establishment.

Social work from an interdisciplinary perspective is encouraged by the article *Social Work and Healthcare Contact Points* (L. Deklava).

Two articles, reflecting international cooperation within *Nordplus* projects, close the collection. The article *Age is not an obstacle* (D. Stake, B. Paševica,

E. Pāvulēns), broadly reflects international cross-sectoral cooperation in the *Nordplus* project whose aim is to provide knowledge and skills in promoting active lifestyle in order to raise quality of life for seniors in the Baltic States. The project closed in December 2019. However, in 2020, *Nord Plus* was re-granted financial support for further development of the project.

The *Nordplus* project *Healing greenery* (I. Trapenciere (Latvia), P. Beseckas (Lithuania), Kaie Kranich (Estonia), Kadri Maikov (Estonia), Katriina Pyrkänen (Finland)) shows collaboration activities in a three-year period from 2019–2021 among universities of four countries – Kaunas University of Applied Sciences (Lithuania), Savonia University of Applied Sciences (Finland), Estonian University of Natural Sciences (Tartu, Estonia), Tallinn Institute of Services Economics of the University of Technical and Applied Sciences (Estonia) and the Welfare and Social Work Department of Rīga Stradiņš University (Latvia).

Autoru rādītājs

Ābele, Anita 159

Baltiņa, Ārija 159

Besecks, Povils 57

Deklava, Liāna 166

Erkena, Dace 159

Gerharde, Inta 123

Glūdiņa, Estere 190

Gudžinskiene, Vida 50

Kraniha, Kaije 57

Lārmane, Madara 141

Lotko, Marika 46, 59, 73

Maikova, Kadri 57

Moors, Mārtiņš 141

Paševica, Baiba 201

Pāvulēns, Edvarts 201

Perera, Iripugi Šelomi Pramošita 174

Petraviča, Ramona 15

Pilkenena, Katrīna 57

Prūsis, Kaspars 90

Rence, Dace 90

Rindža, Rita 123

Rupaine, Silva 105

Rutmane, Evija 73

Sandberga, Vēsma 90

Staķe, Dagnija 201

Trapenciere, Ilze 50, 57, 171

Vilka, Lolita 9, 25

SOCIĀLAIS DARBS

IZGLĪTĪBA

PĒTNIECĪBA

PRAKSE

ISBN 978-9934-563-91-1



9 789934 563911 >